

## RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES

### QUEIXA RELATIVA AL DRET A LA IGUALTAT I A LA DIVERSITAT (RÈGIM FUNCIONARIAL)

#### ANTECEDENTS

##### Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 13 de novembre de 2023, la treballadora municipal va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- El mes de maig del 2023 havia fet 25 anys de serveis a l'Ajuntament de Barcelona. Tot i això, a la nòmina del mes de juny no s'inclouïa l'import del premi d'antiguitat previst a l'article 41 de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics.
- Després de reclamar, des de l'oficina d'Atenció al Personal li van comunicar que el motiu de la denegació era que els períodes en excedència voluntària per cura de fills i filles no computaven pel que fa a antiguitat.
- Atès que aquesta qüestió no estava recollida en el citat acord, l'1 d'agost de 2023 va presentar un recurs a través de la seu electrònica, demanant que en aplicació de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i en aplicació del III Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona es revisés la denegació d'aquest premi d'antiguitat. A més, va sol·licitar que li abonessin la quantitat corresponent establerta en l'Acord regulador de les condicions de treball.
- En el moment de demanar la intervenció de la Sindicatura de Greuges no havia obtingut cap resposta municipal i l'Ajuntament havia iniciat un procés per anul·lar l'article 41 de l'Acord, aplicant efectes retroactius desfavorables a les persones que el tenien meritat i no cobrat, com era el seu cas.
- Considerava que l'aplicació que havia fet l'Ajuntament de Barcelona era clarament discriminatòria d'una manera indirecta vers el col·lectiu femení, tenint en compte que, segons les dades estadístiques, aquest tipus d'excedències les acostumaven a gaudir majoritàriament les dones.

## **Actuacions fetes**

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els **principis de bona administració** per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se a la **Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 23 de novembre de 2023 es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

El dia 22 de març de 2024, davant la manca d'adequació de la resposta municipal, es va sol·licitar una ampliació de la informació.

## **Resposta dels òrgans afectats**

El dia 23 de maig de 2024, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposava els criteris municipals que s'havien aplicat per abonar els premis d'antiguitat, amb caràcter general i en situacions de gaudiment d'excedències per cura de fills i filles.

## **CONSIDERACIONS**

### **1. Els premis d'antiguitat a l'Ajuntament de Barcelona**

L'article 41 del Text refós de l'acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics 2021-2024 (Acord), disposava el següent:

Art. 41  
Premis d'antiguitat

El personal municipal en situació de servei actiu **que compleixi l'antiguitat de serveis efectius** a la Corporació que s'indica a continuació té dret als premis següents:

- Als 25 anys de servei, una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 30 anys de servei, una paga especial consistent en el 55% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 35 anys de servei, una paga especial consistent en el 65% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 40 anys de servei, una paga especial consistent en el 75% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

- Als 45 i 50 anys de servei, una paga especial consistent en el 100% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

A efectes d'aquest premi, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs als organismes autònoms i ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.

D'aquest premi en quedarà exclòs el personal municipal que hagi estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els tres anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.

Pel que fa a l'abonament de la quantia econòmica del premi, aquest s'abonarà, d'ofici, a la nòmina del mes següent a la data de compliment del premi.

Arran d'un informe elaborat per la Sindicatura de Comptes, per Decret d'Alcaldia de 15 de setembre de 2023 l'Ajuntament va resoldre la suspensió provisional de l'art. 41 de l'Acord, així com el pagament dels premis meritats i no abonats en el moment d'aprovació de la suspensió. La suspensió la va ratificar el Plenari del Consell Municipal en sessió de 16 d'octubre de 2023.

Convé assenyalar que **l'alteració de la vigència de pactes i acords laborals en l'àmbit de la funció pública és una possibilitat excepcional** admesa en l'article 32.2 i 38.10 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP).

El consistori apunta que cap persona que hagués meritat l'antiguitat a efectes de premi d'antiguitat abans de la suspensió de l'esmentat premi ha percebut la quantitat prevista en l'Acord, un cop s'ha suspès la seva aplicació.

Segons fonts municipals, es van abonar els premis d'antiguitat meritats durant l'any 2023 fins al mes de juny del 2023. Els premis meritats a partir del mes de juliol del 2023 ja no es van abonar a cap persona. Per tant, aquesta mesura suspensiva s'estava aplicant de manera anticipada a la ratificació de la suspensió pel Plenari del Consell Municipal. Concretament, s'estava aplicant tres mesos i mig abans.

Consta que set persones van meritat el premi el maig del 2023, i aquest es va fer efectiu el mes de juny del 2023. Així mateix, setanta persones van meritat el premi el juny del 2023 i aquest es va fer efectiu el juliol del 2023.

## **2. Solució adoptada pel consistori davant la nul·litat de l'aplicació dels premis d'antiguitat**

Després de declarar la nul·litat de ple dret dels premis d'antiguitat, el Plenari del Consell Municipal, en sessió de 23 de febrer de 2024, va publicar l'acord de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Barcelona, relatiu a les aportacions de l'Ajuntament als plans de pensions, com a nova mesura que substitueix els premis d'antiguitat.

Així, en funció de l'antiguitat dels serveis actius del personal municipal, l'Ajuntament preveu una aportació addicional al Pla de pensions d'un percentatge de les seves retribucions, o bé una reducció de l'aportació addicional i un nombre de dies per reduir la jornada laboral.

En el cas del personal municipal que ha meritat 25 anys de serveis al consistori, com és el cas de la persona promotora de la queixa, l'Acord preveu la possibilitat de fer una aportació addicional al Pla de pensions consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres, o bé, a opció de la persona treballadora, una aportació addicional del 25% d'una mensualitat en el citat Pla de pensions i una reducció de la jornada equivalent a 10 dies, que podrà gaudir quatre anys abans que arribi la seva edat de jubilació.

### **3. Equiparació de l'excedència per cura de fills o filles com a servei actiu en els premis d'antiguitat**

El mes de maig del 2023, la treballadora municipal havia meritat 25 anys de serveis al consistori, però l'Ajuntament no li va reconèixer el premi d'antiguitat al·legant que el temps que havia gaudit d'una excedència per tenir cura dels fills no computava a efectes de serveis actius.

L'Ajuntament manté que, pel que fa a meritació pel premi d'antiguitat, mai s'ha computat el temps d'excedència per a la cura de fills i filles. Cal dir que aquesta mesura d'exclusió es manté en la nova fórmula d'aportacions addicionals al Pla de pensions adoptada pel consistori.

L'article 89.4 del mateix TREBEP reconeix a les persones funcionàries de carrera el dret a un període d'excedència de fins a 3 anys per atendre la cura de fills i filles, i afegeix que **el temps de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis**, carrera i drets en el règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació. Cal tenir en compte que la interpretació d'aquest article s'ha de fer d'acord amb els principis d'igualtat i no-discriminació com a rectors de la funció pública, tal i com determina l'article 1 del TREBEP.

Hem de ressaltar que, com apunta la promotora de la queixa, la majoria de les excedències per cura de fills i filles les sol·liciten les dones, tal i com es desprèn de l'anuari del Ministeri de Treball i Economia Social, segons el qual a Catalunya l'any 2021 el 92'1% de les excedències per aquest motiu les van demanar dones.

En aquest punt, creiem convenient referir-nos a la regulació en matèria d'igualtat de gènere. Tal com recull la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, **el dret a la igualtat entre dones i homes constitueix un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets**

**humans**, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les maneres de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides en desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983. Per tant, aquest principi s'erigeix en una obligació de dret internacional i, atès el seu caràcter primordial, ha d'inspirar la resta de drets fonamentals.

Pel que fa a la situació descrita per la interessada, no podem obviar que **la LO 3/2007 defineix la discriminació indirecta per raó de sexe** com la situació en què qualsevol disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es pugui justificar objectivament segons una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats. A continuació, l'article 51.f) **insta les administracions públiques a establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.**

Per la seva banda, la jurisprudència del Tribunal Suprem (TS) fa un pas més enllà, i en la sentència de la sala del contenciós administratiu núm. 1738/2022, de 22 de desembre, **equipara la situació d'excedència voluntària per cura de fills i filles a la situació de servei actiu.**

Posant en connexió la previsió de l'article 89.4 del TREBEP i la doctrina del TS, podem concloure que **la pràctica emprada pel consistori, de no considerar el temps d'excedència per cura de fills i filles en el còmput d'antiguitat del personal, pot constituir una mesura de discriminació indirecta** contrària a l'esperit que ha d'impregnar la totalitat de disposicions i criteris municipals. No hem de perdre de vista que aquests han d'estar dirigits a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Ahora, aquest criteri també s'aparta de l'esperit del III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona, aprovat per acord del Plenari de 30 d'octubre de 2020, en què es fixa com a àmbit d'intervenció, entre d'altres:

- Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions indirectes.
- Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes i no penalitzi les dones.

A fi de complir amb el mandat de la LO 3/2007, d'eliminar els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, **aquesta Sindicatura considera que l'Ajuntament ha d'incorporar la jurisprudència del Tribunal Suprem relativa a**

**l'equiparació del temps d'excedència per cura de fills i filles a la situació de servei actiu**, a tots els efectes que es puguin derivar de l'aplicació de les polítiques de recursos humans.

Per tant, en el cas objecte d'aquesta queixa, s'hauria de reconèixer el temps d'excedència per cura de fills o filles de la treballadora com una situació de prestació de servei actiu, pel que fa a l'aplicació de l'acord relatiu a les aportacions addicionals de l'Ajuntament als Plans de pensions.

A més, caldria blindar aquest reconeixement de serveis actius a través de la seva inclusió, de manera expressa, en l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona.

## **DECISIÓ**

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica no ha estat ajustada a dret pel que fa al còmput del temps d'excedència per cura de fills i filles com a serveis actius, a l'efecte de compensar l'antiguitat del personal municipal recollida en l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona.**

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** que s'equipari el temps d'excedència per cura de fills i filles a la situació de servei actiu, a tots els efectes que se'n puguin derivar de l'aplicació de les polítiques de recursos humans, i especialment en el reconeixement d'antiguitat de serveis prestats.
- **Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** que l'equiparació al servei actiu del temps d'excedència per cura de fills i filles es reculli de manera expressa en l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona.
- **Recomanar a la Gerència de Persones, Organització i Administració Electrònica** que, quan abans, resolgui el recurs interposat i ho notifiqui a la treballadora municipal, i que informi del seu contingut a la Sindicatura de Greuges.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.