

**AL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PONFERRADA
PLENO DE LA CORPORACIÓN**

RUTH MORALES DE VEGA y TERESA GARCÍA MAGAZ, en calidad de concejales y miembros del Grupo Municipal de Ciudadanos en el Ayuntamiento de Ponferrada, ante el Pleno de la Corporación Local de Ponferrada comparecen y como mejor proceda en Derecho, DICEN:

Que por medio del presente escrito, y con arreglo a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las AA. PP., y los artículos 52 y 63.1, b), de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, interponen Recurso de Reposición potestativo, y previo al Recurso Contencioso-Administrativo, contra los acuerdos del Pleno de la Corporación Local de Ponferrada adoptados en la sesión plenaria de fecha 30 de diciembre de 2021, y relativos al punto segundo del orden del día, por el que se aprobó el Presupuesto General del Ayuntamiento de Ponferrada para el ejercicio 2022 y sus bases de ejecución, y al punto tercero del orden del día, por el que se aprobó la plantilla de personal municipal para el año 2022. Todo ello en base a los siguientes:

HECHOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que Ruth Morales de Vega, en calidad de portavoz del Grupo Municipal de Ciudadanos en el Ayuntamiento de Ponferrada, presentó en la sesión plenaria mencionada una enmienda contra el proyecto de Presupuesto General del Ayuntamiento de Ponferrada para el ejercicio

2022, solicitando su devolución al Gobierno municipal, al efecto de que se redactase un nuevo proyecto.

El escrito mediante el que se presentó la enmienda fue entregado, en sendas copias, al Presidente de la Corporación y a la Secretaría General, y debidamente anunciado, en tiempo y forma, antes del inicio del debate del punto segundo del orden del día, en los términos dispuestos en el artículo 97.5 del ROF.

Contraviniendo lo dispuesto en dicho precepto y lo establecido en el artículo 94.1, b) del mismo ROF, el Alcalde Presidente negó la admisión de dicha enmienda y su debate en los términos establecidos en dicha norma:

"Artículo 94

1. Si se promueve debate, las intervenciones serán ordenadas por el Alcalde o Presidente conforme a las siguientes reglas:

a) Sólo podrá hacerse uso de la palabra previa autorización del Alcalde o Presidente.

b) El debate se iniciará con una exposición y justificación de la propuesta, a cargo de algún miembro de la Comisión Informativa que la hubiera dictaminado o, en los demás casos, de alguno de los miembros de la Corporación que suscriban la proposición o moción, en nombre propio o del colectivo u órgano municipal proponente de la misma.

c) A continuación, los diversos grupos consumirán un primer turno. El Alcalde o Presidente velará para que todas las intervenciones tengan una duración igual..."

El impedimento por parte del Presidente de la Corporación a presentar dicha enmienda y a permitir su exposición y justificación por la concejala que suscribía tal proposición supone una conculcación de sus derechos fundamentales amparados por el artículo 23 de la Constitución, lo que conlleva la nulidad radical del acuerdo adoptado.

Con independencia de que después, al final del debate del punto segundo y antes de su votación, se hubiera intentado rectificar la ilegalidad cometida, y se procediese a leer la enmienda por parte de la Secretaria

General y luego se votase, no se subsana así el procedimiento legalmente establecido y menos aún la vulneración cometida de inicio.

Por todo ello, debe procederse a la anulación del acuerdo adoptado en el punto segundo del orden del día por vulneración de las normas legales relativas a los procedimientos para la adopción de acuerdos en las entidades locales, así como los relativos a los derechos de los concejales constitucionalmente protegidos por el artículo 23 de la Carta Magna, que salvaguardan el derecho a presentar proposiciones, enmiendas, mociones u otras iniciativas, así como a participar en los debates y toma de decisiones con arreglo a los procedimientos establecidos por las leyes y demás normas que regulan el funcionamiento de los Entes Locales.

SEGUNDO.- Que visto el acuerdo adoptado en relación al punto tercero del orden del día, sobre aprobación de la plantilla del personal municipal para el año 2022, se contempla en la misma, nuevamente, la inclusión de las plazas a proveer por el sistema de libre designación, denominadas Coordinador de Servicios de Territorio y Medioambiente (código 150.61) y Coordinador de Desarrollo Tecnológico (código 920.36).

Conociendo que el Presupuesto General del Ayuntamiento para 2021 y, concretamente, la plantilla de personal municipal de dicho ejercicio, ya han sido objeto de impugnación por la misma razón, encontrándose el asunto sub iudice, en el procedimiento ordinario 246/2021, seguido en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de León, y en base a los mismos argumentos fácticos y jurídicos expuestos en la demanda contenciosa que obra en los autos referidos (a los cuáles nos remitimos) interpuesta por esta parte, procede la anulación del acuerdo de aprobación de la plantilla de personal municipal para el año 2022, en lo relativo a la inclusión de las mencionadas plazas por ser contrario a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y estar pendiente la conformidad legal de su creación a la decisión judicial pertinente.

TERCERO.- Que la plantilla de personal municipal para 2022 ha sido elaborada en grave incumplimiento de la legislación vigente.

En efecto, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, dispone que todas las empresas, con independencia de la dimensión de sus plantillas, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con este objetivo las empresas están obligadas a adoptar

medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, que deben ser negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores. El Ayuntamiento de Ponferrada, que cuenta con una plantilla de más de 50 trabajadores debe materializar dicha obligación debe articularse elaborando un Plan de Igualdad, instrumento a todas luces imprescindible para realizar un adecuado diagnóstico de situación. Según la Disposición Transitoria 10º de esta Ley, el Ayuntamiento de Ponferrada debería haber aprobado el Plan antes del 7 de marzo de 2020.

La elaboración de la plantilla de personal para el ejercicio 2022 careciendo de Plan de Igualdad, no sólo supone un incumplimiento de las obligaciones legalmente impuestas, también conlleva que no se haya podido efectuar un diagnóstico de situación sobre la aplicación del principio de igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres, que permitan verificar objetivamente si, conforme a los indicadores utilizados, se están produciendo situaciones de discriminación directa o indirecta, que por otro lado ya han sido denunciadas públicamente por trabajadoras de este Ayuntamiento. Además, sin el Plan obligatorio y sin el diagnóstico de situación, no se ha realizado la necesaria auditoría retributiva, instrumento sin el cuál no es posible detectar la existencia de posibles discriminaciones salariales entre hombres y mujeres. De ello se desprende otro incumplimiento legal, que es la carencia de un **registro salarial**, en los términos de lo regulado en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, y desarrollado reglamentariamente por el Real Decreto 902/2020.

Sin estos instrumentos no se puede garantizar que la aprobación de la plantilla de personal, donde se contemplan las retribuciones de todos los empleados públicos del Ayuntamiento de Ponferrada, se haya efectuado con pleno respeto a las obligaciones legales vigentes y sin que se hayan producido situaciones de discriminación salarial.

Por todo ello, debe procederse a la anulación del acuerdo de aprobación de la plantilla de personal municipal para el año 2022 a la espera de elaborarla con arreglo a las normas que garantizan la aplicación de los principios de transparencia retributiva e igualdad salarial, así como el cumplimiento de las obligaciones de información a los trabajadores en materia retributiva y la implantación de un sistema de evaluación y clasificación de empleos no discriminatorios por razón de sexo.

CUARTO.- Visto lo anterior, sólo cabe concluir la necesidad de proceder a la anulación del Presupuesto General del Ayuntamiento de Ponferrada y de la Plantilla de Personal anexada para el ejercicio 2022 en los términos de lo expuesto en el presente recurso.

Por todo ello,

SOLICITAMOS se tenga por presentado en tiempo y forma este Recurso de Reposición contra los acuerdos del Pleno de la Corporación Local de Ponferrada de fecha 30 de diciembre de 2021 relativos al punto segundo del orden del día, por el que se aprobó el Presupuesto General del Ayuntamiento de Ponferrada para el ejercicio 2022 y sus bases de ejecución, y al punto tercero del orden del día, por el que se aprobó la plantilla de personal municipal para el año 2022, de tal forma que, previo los trámites oportunos, el Pleno de la Corporación resuelva revocar el acuerdo impugnado, adoptando uno nuevo por el que se anule la Plantilla de Personal, y anulando el Presupuesto General del Ayuntamiento de Ponferrada para el ejercicio 2022.

En Ponferrada, a 28 de Enero de 2022.



Fdo.: Ruth Morales de Vega
Portavoz de GM Ciudadanos



Fdo.: Teresa García Magaz
Viceportavoz GM Ciudadanos