



La Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Zaragoza con la publicación en BOPZ, el 13 de junio de 2024, del "Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario" y la aprobación en gobierno de la RPT 1/2024, el 25 de julio de 2024, hace las siguientes valoraciones:

1. Los poderes públicos tienen la obligación de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, si no de igual valor.
2. El R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, tiene como objetivo hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando mecanismos para identificar, corregir y luchar contra estas discriminaciones, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes. Y, además, incluye que las empresas, también las Administraciones Públicas, deben realizar una auditoría retributiva para comprobar si su sistema retributivo cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad.
3. El diagnóstico que dio lugar al II plan de Igualdad para empleadas y empleados del ayuntamiento de Zaragoza, recoge entre sus conclusiones que "el tramo retributivo más elevado es mayoritariamente masculino" y que "hay una diferencia de 2,3 puntos porcentuales, a favor de los hombres en las retribuciones totales de los diferentes puestos de trabajo". Esto dio lugar a la inclusión en dicho plan de una línea de trabajo sobre retribuciones y 2 acciones (B.3.1.1 y B 3.2.1) que, como el conjunto del Plan, están sin comenzar a desarrollar.
4. A lo largo del año se han aprobado dos documentos: el acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario y la Relación de Puestos de Trabajo 2024, que incluyen modificaciones retributivas que creemos pueden aumentar la ya amplia brecha salarial existente entre mujeres y hombres en el ayuntamiento de Zaragoza.

Por ello, solicita:

- Se realice un estudio del impacto de género de ambos documentos junto a una auditoría retributiva actualizada, contemplando entre otros la categoría profesional, el grupo/subgrupo, los colectivos a quienes van destinados determinados componentes retributivos variables (CEVTU, CEVN, CEVC, CEVA, CEVTO, CEVE), etc, con el objeto de conocer la brecha de género actual e implantar las medidas correctoras.
- Se realicen las acciones expresadas en el 2º Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza. En concreto aquellas relativas al Eje de actuación B: gestión de recursos humanos, Línea B 3: retribuciones.

En Zaragoza a 4 de septiembre de 2024

María José Serna Grasa
Secretaria General Sección Sindical
CCOO Ayuntamiento de Zaragoza

A/A JEFATURA DEL SERVICIO DE IGUALDAD Y MUJER

https://aragon.fsc.ccoo.es/Secciones_Sindicales/Seccion_Sindical_del_Ayuntamiento_de_Zaragoza

1