Asunto : reclamación sobre clasificación profesional
Solicitante : Ayuntamiento de xxxxx
Expte. : 30/23 LA, GEX 3428/2023

Visto el oficio remitido por la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de xxxxx, en el que solicita informe sobre reclamación interpuesta por trabajadora municipal sobre clasificación profesional, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES:

Con fecha 31/01/2023 se presenta en el Registro del Ayuntamiento "reclamación previa a la vía Jurisdiccional" a instancia de xxxxx xxxxxx xxxxxxx, contratada como personal laboral temporal en situación de indefinida no fija desde 2015, en la categoría de cuidadora de la Guardería "xxxxxxx", categoría encuadrada en el Subgrupo C1, nivel de complemento de destino 19. En su escrito, solicita el reconocimiento por parte del Ayuntamiento de una categoría superior como Profesora de Guardería, perteneciente al Subgrupo A2 y nivel de complemento de destino 23, con los derechos retributivos que ello conlleva, en base a que dispone de la titulación universitaria en educación infantil y las funciones que desempeña son idénticas a las ejercidas por otras trabajadoras del mismo Centro que están encuadradas en el Subgrupo y nivel reclamados.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

1. Normativa aplicable:

1. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

pie_firma_corto_dipu_01

4. Convenio marco del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de xxxxx, publicado en el BOP de 5 de junio de 1999.

5. Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

6. Decreto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 149/2009, de 12 de mayo, por el que se regulan los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil (BOJA de 15 de mayo de 2009.

2. Consideraciones jurídicas

2. 1. Sobre la naturaleza jurídica del escrito presentado:

El escrito antedicho se interpone como reclamación administrativa previa a la vía judicial. La reforma operada por la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo común que entró en vigor el 2-10-2016 no contempla las reclamaciones previas en vía laboral que estaban reguladas en el Título VIII –arts. 120 y ss.– de la anteriormente vigente Ley 30/1992, de forma que las mismas quedan definitivamente suprimidas. Así se afirma en la Exposición de motivos de la susodicha Ley: "De acuerdo con la voluntad de suprimir trámites que, lejos de constituir una ventaja para los administrados, suponían una carga que dificultaba el ejercicio de sus derechos, la Ley no contempla ya las reclamaciones previas en vía civil y laboral, debido a la escasa utilidad práctica que han demostrado hasta la fecha y que, de este modo, quedan suprimidas".

El escrito presentado por la Sra. xxxxxxx xxxxxxx, al no considerarse como reclamación preceptiva previa a la vía laboral, tiene por tanto naturaleza de mera solicitud del trabajador a su empleador de reconocimiento de derechos laborales.

2.2 Normativa sobre clasificación profesional del personal laboral:

El art. 7 del TREBEP dispone lo siguiente:

> *Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.*
> *El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.*

En el capítulo II del Título V del TREBEP, se establecen los siguientes preceptos:

> *Artículo 73. Desempeño y agrupación de puestos de trabajo.*
> *1. Los empleados públicos tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.*
> *2. Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.*

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

Artículo 77. Clasificación del personal laboral.

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral

Dentro de la normativa laboral a la que remite la norma anterior, el Ett dispone

Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

(...)

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

En el Convenio Marco municipal, tanto la estructura retributiva como la clasificación profesional del personal municipal se regulan por remisión a la propia de los funcionarios. Así, su art. 28, al regular el concepto retributivo de sueldo, dispone que dicho concepto se corresponde con los grupos de clasificación en que se estructura el personal del Ayuntamiento, lo que supone una remisión a los grupos de clasificación profesional de los funcionarios, establecidos en el art. 76 del TREBEP, en función de las respectivas titulaciones académicas exigidas para acceso a los mismos. Igualmente para el complemento de destino, se fija en atención a los niveles de los puestos de trabajo.

Los requisitos de titulación y cualificación profesional del personal de los centros que imparten el primer ciclo de la educación infantil se establecen en el Artículo 16 del Decreto 149/2009, de 12 de mayo, en el siguiente sentido:

1. Los centros educativos que impartan el primer ciclo de la educación infantil contarán con profesionales que posean el título de maestro o maestra con la especialización en educación infantil o el título de grado equivalente. Asimismo, deberán contar para la atención educativa y asistencial del alumnado con personal cualificado que posea el título de técnico superior en educación infantil o cualquier otro título declarado equivalente a efectos académicos y profesionales.

2. Las titulaciones del personal de los centros educativos a los que se refiere el apartado anterior podrán ser suplidas por los correspondientes cursos de habilitación autorizados, de conformidad con la normativa que resulte de aplicación.

3. En cada centro educativo que imparta el primer ciclo de la educación infantil el número de personas que, con la titulación adecuada, se dedique a la atención educativa y asistencial del alumnado, conforme a lo previsto en los apartados anteriores, deberá ser, al menos, igual al de unidades escolares en funcionamiento en el centro más uno. Asimismo, por cada seis unidades o fracción, al menos una de las personas trabajadoras

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

estará en posesión del título de maestro o maestra especialista en educación infantil o del título de grado equivalente.

4. El alumnado estará en todo momento atendido por el personal al que se refiere este artículo.

2.3 Sobre la petición de reclasificación profesional:

La trabajadora solicitante está encuadrada en el grupo profesional y categoría que tiene asignadas las funciones de atención educativa y asistencial del alumnado a que hace referencia el precepto citado anteriormente, y pretende el ascenso al grupo superior en base a una supuesta prestación de servicios continuada en la categoría superior de maestra.

El artículo 14 del TREBEP, sobre derechos individuales, dispone que los empleados públicos tienen entre otros el siguiente derecho de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: (…)

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

En concreto, a la carrera profesional y promoción del personal laboral hace referencia el art. 19 del TREBEP:

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.

En este sentido, los arts. 24 y 39.2 del Ett establecen lo siguiente:

Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

(…)

Art. 39. Movilidad funcional

(…)

2. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa

Por su parte, el Convenio Marco aplicable al personal municipal regula los ascensos del personal en su art. 19 en los siguientes términos:

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

En todas las convocatorias del Ayuntamiento se facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso.

Los empleados deberán para ello poseer la titulación exigida, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas en cada caso que establezca la convocatoria.

En las respectivas convocatorias se reservará el 50% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción. En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar, el porcentaje se aplicará sobre el numero par posterior.

También se prevé en su art. 15, en relación con la movilidad funcional temporal a que hace referencia el art. 39 Ett, las comisiones de servicio en puestos o plazas vacantes, que requieren una resolución previa de la empresa y en ningún caso se tendrán en cuenta como mérito para el ascenso de categoría.

Sobre esta cuestión, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 22/09/2017, Nº de Recurso: 3177/2015, afirma:

La cuestión que se plantea se refiere a la posibilidad de consolidación de una superior categoría profesional por el solo desempeño de las funciones que a dicha categoría corresponden como es el caso de la demandante ,existiendo una norma convencional, el artículo 15 del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Xunta de Galicia que contiene previsión específica acerca del modo de acceder a una categoría superior.

(...)

El precepto al que se ha hecho mención viene a completar las previsiones del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores cuando en su punto tercero establece la excepción al ascenso a la categoría superior desempeñada a lo largo de los periodos que describe . En efecto, la norma estatutaria contempla la posibilidad de que una norma convencional se oponga a la regla general de ascenso por la mera continuidad en la prestación de los servicios de superior categoría y eso es lo que sucede en el Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Xunta de Galicia.

(...)

***Es reiterada la doctrina de esta Sala acerca de la supeditación a la norma legal o convencional de la figura estatutaria del ascenso de categoría que trae causa del desempeño de las tareas propias de aquella**, pudiendo citar a título de ejemplo revelador de lo asentado de la misma la STS de 20 de julio de 1992 (R.C U.D 2503/1991) de la que a continuación se reproduce el cuarto y el quinto de sus fundamentos de Derecho:*

«CUARTO.-El art. 23-3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "cuando se desempeñan funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice"; de lo que se deduce con evidencia, según el parecer reiterado de la doctrina sentada por los Tribunales Laborales españoles, que en estos casos no se tiene derecho a la categoría superior cuyas funciones se realicen, sino tan sólo a esas diferencias económicas Así la sentencia de esta Sala de 26 de Enero de 1984, citada en el escrito de formalización del recurso, ha dicho que "la

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

pie_firma_conto_dipu_01

consolidación de categoría prevista en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1980 - que vino a sustituir a la regulación establecida por la Orden de 29 de Diciembre de 1945- está supeditada a que proceda legal o convencionalmente el ascenso, conforme dispone el num. 3 del mencionado precepto, supeditación cuya finalidad no es otra que la de mantener el principio de no discriminación y limitar las decisiones discrecionales del empresario que no se sometan a la normativa de ascenso, decisiones que pueden ocasionar el consiguiente perjuicio para los derechos de terceros interesados en que funcione regularmente el sistema de promoción en el trabajo en el supuesto de la existencia de vacante, por lo que ante la disyuntiva que entraña el enfrentamiento entre el derecho individual de un trabajador a consolidar una categoría profesional, para la que no puede desconocerse su aptitud por haberla desempeñado durante un determinado período de tiempo, y los derechos de quienes puedan ostentar los conocimientos y méritos suficientes para acceder a dicha categoría, ha de estarse a lo dispuesto a tal fin en la normativa vigente, poniendo en relación al obstáculo legal o convencional a que hace referencia el precitado art. 23-3 del Estatuto con la exigencia de la superación de unas pruebas de ascenso para la provisión de plazas vacantes..., porque en la celebración de tales pruebas, cuyo móvil es contrastar las aptitudes de los trabajadores concurrentes concediéndoles igualdad de oportunidades, no sufren merma alguna los intereses merecedores de protección de los restantes operarios de la empresa, intereses que se verían vulnerados si se promocionase laboralmente, en virtud de unas facultades discrecionales, a quien pudiera ostentar menores merecimientos para ello respecto a los que reunían las condiciones para concurrir a las mencionadas pruebas". Criterios que se reiteran en numerosas sentencias, de las que se mencionan las de esta Sala de 20 de Junio de 1988 y 20de Marzo de 1990 , también citadas en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina.

La sentencia del TS 15/11/2022, nº de recurso: 1827/2019, complementa los anteriores razonamientos:

La cuestión controvertida ha sido resuelta por las SSTS de 22 de septiembre de 2017, Rcud.3177/2015; de 6 de noviembre de 2018, Rcud. 2170/2016; de 30 de junio de 2020, Rcud. 676/2018 y de 9 de febrero de 2021, Rcud. 2301/2018.

(...)

2.- En relación con el art. 15 del V Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Xunta de Galicia, la mencionada STS de 6 de noviembre de 2018 argumentó que el artículo 39.2 ET admite una especie de prescripción adquisitiva, de modo que el desempeño prolongado de funciones superiores a las de la propia categoría o perfil profesional permite "reclamar el ascenso", pero inmediatamente condiciona ese derecho cuanto afirma que "si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo". El mismo enfoque aparece en el artículo 24 ET conforme al que "los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio". Por su lado, el EBEP (arts. 14.c y 19.2) se remite a las previsiones del ET y a los convenios colectivos para establecer los términos de la promoción profesional de los empleados públicos sometidos a régimen laboral. ***En definitiva, el legislador contempla el ascenso***

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

pie_firma_corto_dipu_01

cuando queda acreditado el desarrollo efectivo de funciones superiores a las propias del grupo o categoría, pero siempre supedita esa posibilidad al cumplimiento de lo previsto en el convenio colectivo.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 20/10/2020, Nº de Recurso: 437/2020, resuelve una pretensión muy similar a la que nos ocupa sobre clasificación de los profesionales de educación infantil:

SEXTO.- De acuerdo con la declaración de Hechos Probados de la sentencia recurrida, se concluye:

La demandante en el año 2006 accedió por concurso a una plaza y puesto de trabajo de Monitora de educación infantil, para el que fue contratada, sin que desde el inicio se haya acreditado que ha existido una modificación de las funciones docentes asignadas y desempeñadas.

La demandante posee la titulación mínima requerida para el puesto de trabajo para el que fue contratada, Técnico superior en educación infantil, y además posee el título de Maestra en la especialidad de educación preescolar.

La mera posesión de este título académico de maestra no obliga a modificar su categoría profesional, o el cambio o ascenso de grupo profesional o salarial, si se siguen desempeñando las mismas funciones del puesto de trabajo para el que fue contratada, puesto que no existe norma legal, reglamentaria ni convencional que así expresamente lo disponga.

SÉPTIMO.- Teniendo en cuenta estos hechos y la normativa legal y convencional antes expuesta, procede confirmar la sentencia recurrida puesto que ni el Convenio establece un sistema de ascenso en virtud de titulación y tiempo de desempeño de funciones, ni ha habido un cambio del contenido de la prestación de servicios de la demandante.

Tampoco podría prosperar la tesis que postula una clasificación distinta de la que se otorgó "ab initio", pues, con independencia de que transcurrido un año desde el comienzo de las funciones, la acción habría de considerarse prescrita por imperativo del art. 59 ET, de los hechos probados no se desprende que la demandante haya estado desarrollando desde el principio unas funciones que no corresponden a la categoría en la que se situó, sino que precisamente ha trabajado en todo momento en el puesto de trabajo y con las funciones propias de su categoría, y así continúa.

Finalmente, la estructura funcional de los puestos de trabajo de las guarderías infantiles de la Comunidad, según la normativa reglamentaria que expone la sentencia y el recurso, recoge puestos de Directora y de educadoras o monitoras. La actora se encuentra clasificada en el grupo profesional y salarial al que accedió, como educadora o monitora, cuyas funciones sigue desempeñando.

De acuerdo con los anteriores antecedentes y visto lo dispuesto en los arts. 15 y 19 del Convenio Marco antes citados, debemos concluir lo siguiente:

1) Desempeñar las tareas de una categoría superior no sirve para consolidar el derecho a percibir las retribuciones correspondientes.

2) Desempeñar una categoría superior no da derecho a consolidar la misma.

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

3) Ese ejercicio de funciones superiores no puede valorarse como mérito de cara a la promoción interna.

4) Para consolidar una categoría superior hay que seguir el proceso selectivo regulado en el propio convenio.

5) Este sistema de ascenso es el único procedimiento válido para consolidar una categoría superior.

Por lo tanto, es claro que el convenio colectivo no permite el ascenso que la recurrente pretende, sin la superación de un proceso selectivo previo de promoción interna.

2.4. Sobre la incidencia de la condición de personal indefinido no fijo en una posible reclasificación profesional

Debemos recordar que la Sra. xxxxxxx xxxxxxx es trabajadora indefinida no fija del Ayuntamiento en virtud de laudo arbitral dictado en 2015. La figura del trabajador indefinido no fijo surgió en la sentencia del TS de 7 de octubre de 1996, al hilo de la reflexión sobre los efectos de la contratación temporal irregular en las Administraciones Públicas y como forma de conciliar las consecuencias de esas irregularidades y la aplicación de las garantías de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público, que se verían afectadas si la existencia de irregularidades en la contratación se convirtiera en una forma de acceder a ese tipo de empleo sin cumplir las exigencias legales establecidas para su provisión. Como precisaron luego las sentencias de 20 de enero de 1998, 13 de octubre de 1998, 29 de mayo de 2000 y 27 de mayo de 2002, el estatuto del trabajador indefinido no fijo se aproxima a la interinidad por vacante desde el momento que la existencia del vínculo pende de la provisión del puesto desempeñado a través de los procedimientos legales; en ese momento, como señala, la sentencia citada en último lugar, el contrato se extingue salvo que acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

Según el Fundamento de derecho 8º del laudo arbitral antes citado, **el reconocimiento a los trabajadores afectados de la condición de indefinidos no fijos se realiza en las mismas condiciones contractuales que regían cuando se inició el proceso.** En el caso de la solicitante, en el contrato vigente a la fecha del inicio del procedimiento (14 de octubre de 2015), figuraba con la categoría profesional de cuidadora de la guardería infantil, por lo que con arreglo al laudo el vínculo que mantiene como indefinida no fija se reconoce en esa categoría profesional y no en otra.

La pretendida estimación de la clasificación en una categoría superior iría por tanto en contra de esta resolución arbitral, al desvincularse de la plaza y categoría desde la que se obtuvo la declaración de trabajadora indefinida no fija. La jurisprudencia ha señalado las dificultades de aplicar al personal interino o indefinido no fijo las materias relacionadas con la promoción profesional o interna, que implican una variación funcional incompatible

pie_firma_certo_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

con el desempeño interino de una determinada plaza, pues es la limitación a ese concreto puesto de trabajo la que justifica precisamente la relación de interinidad o indefinida no fija.

2.5 Sobre las retribuciones complementarias a percibir con independencia de las tareas concretas desempeñadas:

Como hemos visto anteriormente, el Convenio Marco del personal del Ayuntamiento de xxxxx establece en su art. 27 que las retribuciones de los empleados acogidos al presente convenio son Básicas y Complementarias y su definición y estructura se regirá por lo establecido al respecto en la normativa vigente: Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública, y normativa que la desarrolla, constituida por el R.D. 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local. Por tanto, para las retribuciones del personal laboral, que en principio no están incluidas en el ámbito de aplicación de las anteriores normas, el Convenio Marco lleva a cabo una remisión en bloque a la normativa sobre retribuciones del personal funcionario de Administración Local.

El art. 3.4 del RD 861/1986 establece que los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel. Respecto al complemento específico, el art. 4.2 del mismo RD dispone que el establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo y añade en su apartado 3 que efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

Esta remisión en bloque a la normativa sobre funcionarios nos conduce a considerar aplicable también al personal municipal, ya sea funcionario o laboral, lo dispuesto en el art. 23.uno.D) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que excluye que las tareas concretas realizadas puedan amparar el percibo de otras retribuciones complementarias distintas de las asignadas al puesto: ***las retribuciones que en concepto de complemento de destino y complemento específico perciban los funcionarios públicos serán, en todo caso, las correspondientes al puesto de trabajo que ocupen en virtud de los procedimientos de provisión previstos en la normativa vigente, sin que las tareas concretas que se realicen puedan amparar que se incumpla lo anterior.***

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023

2.6. Sobre el proceso judicial planteado anteriormente por la solicitante:

Con fecha 5-11-2020, tuvo entrada en el Juzgado de lo Social n.º 2 de Córdoba demanda de la Sra. xxxxxxx xxxxxxx contra su empleador, en la que planteaba la misma pretensión actual de encuadramiento en el Subgrupo A2 y nivel 23 de complemento de destino, y solicitaba sentencia de reconocimiento de que sus funciones son propias de la categoría de Monitora-Profesora de guardería y la condena al pago las diferencias devengadas por el período no prescrito. No obstante, en el acto de la vista la demandante desistió de la pretensión formulada para interesar únicamente la condena al pago de trienios y pluses por la categoría que ostenta. La demanda fue desestimada íntegramente por la alteración de la pretensión inicial ejercitada. Además, se recordaba que el Convenio Marco establece las retribuciones básicas, incluidos los trienios y las pagas extras, según grupo de adscripción y que el importe de los complementos viene determinado por el nivel del puesto de trabajo desempeñado, y algunos complementos requieren su asignación o apreciación por la empleadora en función de determinadas circunstancias.

No nos consta que contra la anterior sentencia se haya interpuesto en plazo recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, por lo que habría adquirido firmeza.

La actual reclamación parece ir en el sentido de reabrir el planteamiento inicial de nueva clasificación profesional, del que desistió en el proceso judicial anterior, por lo que en puridad no estaría afectado por la excepción de cosa juzgada material, si bien hay que resaltar que la sentencia se pronuncia nítidamente en contra de la pretensión subsidiaria de diferencias salariales al resolver que las retribuciones que ha de percibir son las correspondientes a su grupo de adscripción y nivel del puesto desempeñado, consideración que es de aplicación a la nueva petición.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Letrado asesor AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 21-02-2023