



Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)

Plaza Josep Maria Lidón i Corbí, s/n - Girona - C.P.: 17001

TEL.: 972942545
FAX: 972942379
E-MAIL: upsd.social3.girona@xj.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420238020688

Procedimiento ordinario 364/2023-R3

Materia: Ordinario. Reclamación de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 1691000060036423
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)
Concepto: 1691000060036423

Parte demandante/ejecutante:
Abogado/a: Jc

Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA
Abogado/a

SENTENCIA Nº 177/2024

En Girona, a 4 de abril de 2024.

Dª I [redacted], Juez del Juzgado de lo Social Nº3 de Girona en funciones de refuerzo, ha visto los autos del procedimiento nº364/23 en los que aparece como demandante Dª [redacted] asistida por el Letrado D. [redacted] y como demandado AJUNTAMENT DE GIRONA, representado por la Letrada Dª. Lai [redacted], sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 28.04.2023 tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por la parte actora en la que, en base a los hechos y fundamentos de derecho que consideró pertinentes, solicitaba el dictado de una sentencia por la que se reconociera la existencia de una desigualdad retributiva injustificada y se condenara al Ayuntamiento a estar y pasar por dicha declaración junto con el abono de las cantidades reclamadas.

SEGUNDO.- Admitida a trámite mediante decreto de 25.05.23 se dio traslado a los demandados y se convocó a las partes para el acto de conciliación, y en su caso juicio, el 4.12.23.

Al acto de la vista comparecieron la totalidad de las partes. La actora tras anunciar la existencia de un hecho nuevo como es que en Pleno de fecha 26.10.2023 el ayuntamiento de Girona acordó reconocer la desigualdad retributiva, se ratificó en su escrito de demanda, la demandada se opuso por los motivos que estimó oportunos. Se propuso prueba documental y testifical del Sr. [redacted] en su totalidad



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRQRQ6049E659653	
Data i hora 05/04/2024 13:22		Signat per Villarrasa Roman, Irene:	





admitida. Tras ello las partes formularon conclusiones orales y los autos quedaron vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^a [] ha venido prestando sus servicios para EL AJUNTAMENT DE GIRONA, categoría profesional de arquitecta técnica y un salario bruto mensual de 2.410,03 euros con inclusión de pagas extraordinarias (de éstos 584,04 euros de complemento específico. (Nóminas folios 105 y sig).

SEGUNDO.- El 19 de marzo de 2019 se firmó un acuerdo de valoración económica de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Gerona, cuyo contenido se da por reproducido, por el Ayuntamiento y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF. En el mismo se acordaba, entre otras cuestiones, una nueva valoración del complemento específico que se aplicarían en el término de entre 5 y 8 años con un porcentaje mínimo anual del 10% (ramo prueba actora).

TERCERO.- El pleno del Ayuntamiento de Gerona, en sesión extraordinaria de 3 de mayo de 2019 aprobó la valoración económica de puestos de trabajo (informe jurídico secretario ayuntamiento).

CUARTO.- Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Gerona de 21 de marzo de 2023, se acordó un incremento del 24% del complemento específico con efectos retroactivos a abril de 2022 (ramo prueba actora).

QUINTO.- En Pleno de fecha 26.10.2023 el ayuntamiento de Girona acordó reconocer la desigualdad retributiva de algunos trabajadores/as con el fin de hacer efectiva la equiparación salarial (DOC.2 parte actora).

SEXTO.- D^a [] y el resto de trabajadores con la misma categoría de arquitecto técnico realizan las mismas funciones y 35 horas semanales de trabajo efectivo (descripción puesto trabajo, testifical, e Informes jurídicos del Secretario de la corporación local DOC. 2,3, y 4 parte actora).

La actora percibía hasta el 31.10.2023 un complemento específico de 584,04 euros, mientras que los otros trabajadores pese a ser también ARQUITECTOS TÉCNICOS con las mismas funciones y con jornada de 35 horas semanales, percibían 1001 euros (relación de puestos de trabajo, listado anexo DOC. 6 y 7 parte actora).

SÉPTIMO.- En caso de estimarse la demanda, las cantidades que la actora ingresaría devengadas entre el 1.03.2022 y el 31.10.2023 serían en total 4.875,17 euros.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRQRQ6049E659653	
Data i hora 05/04/2024 13:22	Signat per Villarrasa Roman, Irene.		





OCTAVO.- La actora presentó reclamación previa en fecha 8.03.2023 que fue denegada por decreto de Alcaldía de fecha 28.03.2023 (ramo prueba parte actora, petición inicial, resolución acumulación y decreto alcaldía).

NOVENO.- No consta que D^e [redacted] ostente o haya ostentado durante el año anterior a la presentación de la demanda la condición de representante legal o sindical de los trabajadores (no controvertido).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados resultan acreditados con la documental incorporada a las actuaciones, y la testifical, valorado todo ello conforme al art.97.2 LRJS.

La parte actora interesa que se le reconozca el derecho a obtener la retribución del complemento específico en igualdad de condiciones que el resto de compañeros suyos que realizan las mismas funciones y jornada.

SEGUNDO.- Respecto al principio de igualdad en materia retributiva, la doctrina jurisprudencial viene afirmado que el artículo 14 de la Constitución española no impone en el ámbito de las relaciones laborales una igualdad de trato en sentido absoluto, pues la eficacia en este ámbito del principio de la autonomía de la voluntad deja un margen en el que el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario, en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, puede libremente disponer la retribución del trabajador, respetando los mínimos legales o convencionales. En la medida, pues, en que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores, no puede considerarse como vulneradora del principio de igualdad (SSTC 34/1984, de 9 de marzo ; 34/2004, de 8 de marzo , entre otras).

Para poder apreciar la existencia de una desigualdad con trascendencia constitucional, se hace preciso la acreditación de un término de comparación, en tanto que el juicio de igualdad tan solo puede realizarse comparando situaciones que puedan ser catalogadas como iguales. En este sentido, la jurisprudencia constitucional señala:

1. *"La exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro derecho. En primer lugar, no hay problema en sostener que el Ordenamiento Jurídico legitima la diferencia que provenga de la distinta categoría profesional, de la presencia de cualquiera de las causas motivadoras de los complementos salariales y de su concreción cuantitativa, o de las extrasalariales. Tales causas se estiman justificadoras de una diversa remuneración entre trabajadores, cuya existencia, por tanto, no constituye una vulneración del derecho a la igualdad.*

2. *"Tampoco sufrirá el derecho fundamental a la igualdad si la disparidad establecida supera el test de proporcionalidad antes descrito. Esto es, que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRQRQ6049E659653
Data i hora 05/04/2024 13:22	Signat per Villarrasa Roman, Irene;	





producido y la finalidad pretendida. La conclusión sería aquí, "a sensu contrario", que el principio de igualdad de remuneraciones implica la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier tratamiento peyorativo injustificado, puesto que el trabajador tiene derecho «a igualdad de trabajo igualdad de salario», no pudiendo operar con valor diferenciador, partiendo de esta igualdad, cualquier circunstancia imaginable, pero siendo imaginables, al mismo tiempo, circunstancias diferenciadoras".

La cuestión controvertida se contrae a determinar, en primer lugar, si, en virtud del referido principio de igualdad retributiva, la trabajadora demandante, que viene prestando sus servicios como arquitecta técnica por cuenta de AJUNTAMENT DE GIRONA, con las circunstancias laborales indicadas en el ordinal primero del relato de hechos probados, tiene derecho a percibir el denominado complemento específico en el mismo importe que viene siendo abonado a otros trabajadores que realizan las mismas funciones que ella y en la misma jornada de 35 horas.

Partiendo del hecho de que el complemento específico tiene la consideración de retribución salarial complementaria, ex artículo 160.3 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 28 de septiembre de 1990, para dar respuesta a la cuestión suscitada debe atenderse a las concretas funciones que desempeñan unos y otros, en orden a determinar si el trabajo realizado es de igual valor, atendidos los criterios establecidos en el artículo 4.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 3 de mayo de 1986 (núm. 106), que define el complemento específico señalando que es el complemento "destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad", y en el artículo 169 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, que lo define en términos similares, al establecer que "el complemento específico estará destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad, la incompatibilidad, la peligrosidad o la penosidad".

Por otra parte, ambos preceptos, también en términos similares, recogen el referido principio de igualdad retributiva al establecer que este complemento figurará en la relación de puestos de trabajo y que sólo se podrá atribuir un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque la cantidad correspondiente podrá variar en función de los factores mencionados, tomando en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Finalmente, el artículo 4, apartados 2 y 3, del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, y el artículo 170, apartados 1 y 2, del Decreto 214/1990, de 30 de julio, disponen que el establecimiento o la modificación del complemento específico exigirán, con carácter previo, que la corporación efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias mencionadas y que, una vez efectuada la valoración, el pleno de la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRQRQ6049E659653	
Data i hora 05/04/2024 13:22		Signat per Villarrasa Roman, Irene.	





corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponda un complemento específico, señalando su cuantía respectiva.

TERCERO.- La admisión de la prueba documental aportada por la parte actora fue impugnada por la parte demandada, quien anunció recurso de reposición a los efectos de hacer valer sus derechos en segunda instancia.

Respecto de la prueba testifical, el testigo Sr. [redacted] propuesto por la actora, sindicalista de CCOO y funcionario en mesa de negociación colectiva. Vino a explicar que desde mayo del año 2019 todos aquellos trabajadores que estaban en una misma ficha cumplen las mismas funciones y deben cobrar lo mismo, y que desde el año 2019 la jornada se fijó para todos en 35 horas semanales. Que reconoce los doc. nº 2,3,4, y 12, indicando que el secretario del ayuntamiento emitió informes desfavorables a la retribución fijada por el ayuntamiento respecto de los complementos específicos. Y que el ayuntamiento ha reconocido pagar la diferencia y efectuar la equiparación salarial del complemento específico desde noviembre de 2023 (según consta en el doc. nº 2 de la prueba de la parte actora).

En el presente caso, de la documental que obra en las actuaciones y testifical practicada del Sr. [redacted] opuesto por la parte actora, se concluye que existe una patente desigualdad retributiva de la trabajadora Sra. [redacted] según se argumentará a continuación.

La Sra. [redacted] ya presentó una reclamación previa al Ayuntamiento en la que solicitaba que se le abonaran los retrasos producidos por la discriminación salarial. Dicha reclamación previa, fue denegada por decreto de Alcaldía. Sin embargo, se constata que los trabajadores comparados arquitectos técnicos trabajan 35 horas semanales todos y realizan exactamente las mismas funciones según se desprende de la descripción del puesto de trabajo.

Por tanto, no se ha probado por la parte demandada que concurren en el desempeño profesional en los puestos de trabajo circunstancia alguna que justifique esas diferencias retributivas, generándose así una diferencia retributiva entre trabajadores encuadrados dentro del mismo grupo profesional que desempeñan las mismas funciones con jornada de 35 horas. A mayor abundamiento, esta situación de desigualdad retributiva ya era conocida por el consistorio tal y como se desprende de los diferentes informes emitidos por el Secretario de la corporación local (tanto en el informe nº 2021/115, 2022/64, 2022/80, y 2023/15) donde se pone de manifiesto que es necesario equiparar de manera inmediata las retribuciones de los empleados públicos. Por el ayuntamiento demandado se arguye que no existe discriminación porque no se puede solicitar dicha retribución al tratarse de actos firmes, en concreto tres, en los que se han fijado las retribuciones y complemento específico. No obstante a pretenderse por la demandada la aplicación de la llamada doctrina de actos propios, el reconocimiento del derecho a la demandante a percibir, en concepto de complemento específico, las cantidades que se expondrán en el Fundamento de Derecho siguiente, no supone la revocación del decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 por el que se denegaba la solicitud de equiparación ni de ningún otro, al encontrarnos dentro del procedimiento de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRQRQ6049E659653
Data i hora 05/04/2024 13:22	Signat per Villarrasa Roman, Irene,	





reconocimiento de derecho y no en el de impugnación de actos administrativos (vía contenciosa-adm.).

La doctrina constitucional acerca de la igualdad retributiva y la doble escala salarial contenida en la Sentencia nº 112/2017 del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, de 16 de octubre de 2017, recaída en el recurso de amparo 5547/2016 y publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 256/2017, de 24 de octubre, que, a modo de síntesis, en lo que respecta al principio de igualdad ante la ley del artículo 14 CE, recuerda el TC que: (a) se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, de modo que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, por lo que, para introducir diferencias entre ellos, debe existir una justificación suficiente, fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten desproporcionadas (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2); (b) el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual, con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, de modo que lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas, siendo necesario, además, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de la misma sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 2, y las que allí se citan); (c) el juicio de igualdad, que es relacional, exige que se haya introducido, directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas cuyas situaciones subjetivas sean efectivamente homogéneas o equiparables, de modo que el término de comparación que se utilice no resulte arbitrario o caprichoso (STC 27/2004, FJ 2). Sigue diciendo el Tribunal Constitucional que la aplicación del principio de igualdad no resulta excluida del ámbito de la negociación colectiva para el desarrollo de las relaciones laborales, si bien se encuentra sometida a importantes matizaciones, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que se incardina el Convenio colectivo, los derechos fundamentales y, entre ellos el derecho a la igualdad, han compatibilizarse con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2). En consecuencia, el convenio colectivo no puede establecer una diferenciación de trato en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la necesaria proporcionalidad, pero tampoco pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 4). A continuación, recuerda el Tribunal Constitucional que una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, destacando que el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales que, mencionadas concretamente



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRRQRQ6049E659653	
Data i hora 05/04/2024 13:22		Signat per Villarrasa Roman, Irene;	





unas y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el artículo 14 de la CE, son susceptibles de generar situaciones de discriminación.

La jurisprudencia de la Sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo se ha pronunciado profusamente sobre esta materia en sentencias de 14 de diciembre de 1990, 19 de noviembre de 1994, dictada al resolver un recurso de revisión, 13 y 17 de mayo de 1996, 11 de abril de 1997, 19 de mayo y 12 de junio de 1998, 21 y 22 de julio y 18 de noviembre de 2003, 9 y 16 de febrero y 30 de junio de 2004, en las que se condiciona el problema de equiparación retributiva a una cuestión de prueba en función de que se acredite la igualdad o desigualdad de las funciones desempeñadas, de modo que cuando se produce la identidad funcional la equiparación retributiva debe tener lugar. Las sentencias del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2003 (casación 8363/1998), de 9 de febrero de 2004 (casación 7538/1998), 28 de junio de 2004 (casación 3266/1999), 30 de junio de 2004 (casación 3264/1999), 17 de octubre de 2005 (casación 6667/1999), 8 de febrero de 2006 (casación 3397/2000), 19 de julio de 2006 (casación 3395/2000), y 7 de noviembre de 2008 (casación 183/2004) se adscriben a la misma tendencia a la hora de interpretar el principio de igualdad en materia retributiva dentro de la función pública. De la jurisprudencia mencionada ha de deducirse que la norma general es que si existe diferencia de funciones debe haber la correspondiente distinción retributiva. Por consiguiente, al ser la igualdad de funciones la excepción a la regla general ha de quedar ello acreditado debidamente para surtir los efectos deseados por la recurrente.

CUARTO.- En lo referente a las cantidades reclamadas, en el escrito de demanda y su posterior modificación, reclama la actora un total de 4.875,17 euros.

Como antecedentes encontramos que el 19 de marzo de 2019 se firmó un acuerdo de valoración de relación de puestos de trabajo por el que se acordaba una nueva valoración del complemento específico con una aplicación progresiva en un plazo de 5 a 8 años y un mínimo anual del 10%. El Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria de 3 de mayo de 2019, aprobó la actualización de la relación de puestos de trabajo. Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Gerona de 21 de marzo de 2023 se acordó un incremento del 24% del complemento específico con efectos retroactivos a abril de 2022. Previamente, en 14 de noviembre de 2022 el propio Pleno aprobó una subida del complemento del 12% por aplicación de la VLT de 2019 y 2020, pero no para el año 2022.

Todo lo anterior se traduce en que durante los meses del 2022, la Sr: no percibió incremento alguno, por lo que tiene derecho a recibir el 100% del complemento con las personas topales comparables de la misma categoría. A su vez, al haberse materializado la subida del 24% tras el acuerdo del Pleno de 31 de marzo de 2023 con efectos retroactivos a abril de 2022, únicamente cabría abonar el 76% en lo que respecta a la persona que genera este desequilibrio retributivo durante las nóminas de 1.04.2022 hasta 31.10.2023.

Esta relación sería la siguiente respecto al código trabajador nº por el periodo reclamado del 01.3.2022 al 31.10.2023:



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRQRQ6049E659653	
Data i hora 05/04/2024 13:22	Signat per Villarrasa Roman, Irene;		





Del 1.03.2022 al 31.03.2022 en total 425,46 euros.

Del 1.04.2022 al 31.10.2023, en total 4.449,71 euros.

Lo anterior supone la estimación de la demanda, y ha de condenarse a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone la cantidad de 4.875,17 euros por el período comprendido entre 1.03.2022 al 31.10.2023 conforme al desglose antes mencionado.

A dicha cantidad le es de aplicación el interés moratorio de diez por ciento previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores por tener carácter salarial desde el momento en que se dejaron de abonar las correspondientes cantidades, al no existir causa justificada o que no le fuere imputable al organismo demandado para su consignación u abono parcial.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMO la demanda presentada por D^a frente a AJUNTAMENT DE GIRONA, en consecuencia, condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D la cantidad de 4.875,17 euros incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el período comprendido entre el 1.03.2022 al 31.10.2023.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma no es firme y que frente a ella pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de la presente resolución.

Así lo acuerdo, mando y firmo.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: KAR2K4ZSQL6JV29ZRQRQ6049E659653	
Data i hora 05/04/2024 13:22	Signat per Villarrasa Roman, Irene:		

