



Ajuntament de Girona		Registre d'entrada	
Núm : 2023101341			
Dia i hora	: 31/10/2023	13:07	
Registre	: O_INTERN	mrr	
Àrea de destí	: SERVEIS JURÍDICS DE RÈGIM INTERIOR		

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

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

TEL.: 972942545
FAX: 972942379
E-MAIL: upsd_social3.girona@xij.gencat.cat
N.I.G.: 1707944420236019856

Procedimiento ordinario 348/2023-C

Materia: Ordinario. Reclamación de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER.
Para ingresos en caja. Concepto: 1691000060034823
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: 1691000060034823

Parte demandante:
Abogado Gerard Martínez Puga

Parte demandada: AJUNTAMENT DE GIRONA
Abogado Josep Ortiz Ballester

Parte interesada: MINISTERIO FISCAL

SENTENCIA NÚM. 271/2023

En Gerona, a 19 de octubre de 2023.

D. IVÁN PINILLA PARAMIO, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social N°3 de Gerona y su partido judicial, he visto los autos del procedimiento n°348/23 en los que aparece como demandante D. [redacted] asistida por el Letrado D. Gerard Martínez Puga, y como demandado AJUNTAMENT DE GIRONA, representado por el Letrado D. Josep Ortiz Ballester, y con intervención del Ministerio Fiscal, sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 27 de abril de 2023 tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por D. [redacted] 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 11 de mayo de 2023 se dio



Este documento goza de la máxima seguridad. Admite la verificación de la autenticidad de la información que contiene.		Codi Segur de Verificació: CAHTNIXOR3EB2AKN0YQMLT4E0AL93WVY	
Data i hora: 31/10/2023 13:07		Signat per Ferran Puigmalon	





traslado a los demandados y se convocó a las partes para el acto de conciliación, y en su caso juicio, el 26 de septiembre de 2023.

Al acto de la vista únicamente comparecieron la totalidad de las partes. La actora se ratificó en su escrito, la demandada se opuso por los motivos que estimó oportunos y el Ministerio Fiscal interesó el recibimiento del pleito a prueba. Se practicó como prueba, además de la documental, el interrogatorio del actor y la testifical de D. ^a

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 AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 19 de octubre de 2009, categoría profesional de conserje mantenedor (C2-037) y un salario bruto mensual de 2.179,60 euros con inclusión de pagas extraordinarias (no controvertido, nóminas, contrato de trabajo).

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%.

(propuesta de acuerdo de valoración cláusula 7, DOC.31 ramo prueba actor).

TERCERO.- El pleno del Ayuntamiento de Gerona, en sesión extraordinaria de 3 de mayo de 2019 que se da por reproducida, aprobó la valoración económica de puestos de trabajo (acta sesión extraordinaria, DOC.32 ramo prueba actor).

CUARTO.- Durante los años 2020 y 2021 el Ayuntamiento de Gerona no aplicó



Doc. electrònic generat amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://pasa.judicia.gencat.cat/AAP/consulta/CSY.html		Codi Segur de Verificació: JLH7M983E24KH0K09L74RCAL99VFV	
Data i hora: 19/10/2023 11:29		Signat per: Pinya Perera, Mar.	





el incremento mínimo del 10% en aplicación a las limitaciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (no controvertido, sentencia aportada).

QUINTO.- Por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Gerona de 21 de marzo de 2023, aquí por reproducida, se acordó un incremento del 24% del complemento específico con efectos retroactivos a abril de 2022 (copia acta acuerdo pleno, DOC.36 ramo prueba actor).

SEXTO.- D. i. y el resto de trabajadores con la categoría de conserje mantenedor realizan las mismas funciones y 35 horas semanales de trabajo efectivo (descripción puesto trabajo, informe cap Recursos Humanos, interrogatorio demandante y testificales).

SÉPTIMO.- D. F. con código 2559 percibía hasta marzo de 2022 un complemento específico de 512,97 euros mientras que los trabajadores con códigos 177,2910,2413 y 438 era de 708,04 euros pese a ser también conserjes mantenedores con jornada de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo, interrogatorio actor).

OCTAVO.- D. con código 2559 percibía desde abril de 2022 un complemento específico de 582,53 euros mientras que los trabajadores con códigos 177,2910,2413 y 438 era de 724,39 euros pese a ser también conserjes mantenedores con jornada de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo, interrogatorio actor).

NOVENO.- En caso de estimarse la demanda, las cantidades que la actora ingresaría devengadas entre los meses de febrero de 2022 a agosto de 2023 serían de 3.227,18 euros (relación puestos de trabajo y actualizaciones complemento).

DÉCIMO.- D. F. presentó reclamación previa el 9 de febrero que fue denegada, tras acumulación a otros procedimientos, por decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 (petición inicial, resolución acumulación y decreto alcaldía).

UNDÉCIMO.- No consta que D. ostente o haya ostentado durante el año anterior a la presentación de la demanda la condición de



Doc. electrònic garantit amb signatura electrònica i verificació https://ejeat.judicia.gencat.cat/WAF/Proceduran/S/HTML		Codi Segur de Verificació JUNTKD6E3E24KXKXQJ74RC/L59VW	
Data i hora (9/10/2023 13:38	Signat per Ramon Pratama, Iwan		





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, el interrogatorio de la actora 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.

Por el ayuntamiento demandado se arguye que no existe discriminación porque un trabajador con el que se compara está adscrito provisionalmente, pero mantiene sus condiciones laborales superiores y el resto de trabajadores tienen diferencias en cuanto a la jornada laboral. Subsidiariamente, que la reclamación comprendería desde el 9 de febrero y no desde el día 1.

No son controvertidas las condiciones profesionales del actor, desprendiéndose estas además de las nóminas y del contrato de trabajo aportado (DOC.4 a 29 ramo prueba actor y DOCS.1 y 2 ramo prueba ayuntamiento).

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



Doc. electrónico gestionado con signatura e. Adreça web per verificar: https://www.gencat.cat/afp/consulteCS/afp.html		Doc. Segueix verificat JLHTVXDB1EB24ZMKN0L74R0AL9M/V	
Data i hora: 19/10/2023 10:38	Signat per: Enllaç Pasaport, s.m.		





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 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, el trabajadora demandante, que viene prestando sus servicios como conserje mantenedor 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 el actor.

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



Este documento garantiza una signatura-e. Puga web per verificar.		Dati Segur de Verificació	
A signatura-e i el seu procediment de verificació són compatibles amb el sistema de verificació de signatura-e.		01K7AKR0S3E24K0R0LPA0CAL00PV	
Data i hora	Signat per E. Puga Palomares		
13/02/2020			
10:39			





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

Lo cierto es que el actor ya presentó una reclamación previa al Ayuntamiento el 9 de febrero de 2023 en la que solicitaba que se abonarán los retrasos producidos por la discriminación salarial (DOC.1 ramo prueba actor). Dicha reclamación previa, tras ser acumulada junto con otras en un mismo procedimiento, fue denegada por decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 (DOCS.2 y 3 ramo prueba actor).

TERCERO.- Es necesario acudir a la prueba practicada durante la vista y a la incorporada a las actuaciones para resolver la cuestión litigiosa. Así D.

durante su interrogatorio explicó que ahora realiza funciones de



Doc. electrònic garantit amb signatura e- Adreça web per verificar: https://ejusticia.judicial.gencat.cat/AF/consulteCSM.html		Codi Segur de Verificació: JLHTMXDB3E204KKOKM1ARCAL10V9V	
Data i hora: 10/07/2023 10:58		Secció del Plec del Fidejament	





conserje en el servicio de educación si bien antes era en el de deporte. Reconoció no saber quiénes son el resto de trabajadores con los que se compara según demanda y que su jornada es de 35 horas semanales desde junio de 2021.

Por otro lado, D. ^a _____, responsable de recursos humanos del Ayuntamiento, señaló que en su informe de septiembre de 2023 (DOC.3 ramo prueba demandada) el trabajador con el que se compara el actor, Sr. _____, se debe a que este último está adscrito provisionalmente al equipo de mantenimiento por motivos de salud pero que se mantiene su retribución vinculada a su puesto anterior, el de socorrista, quedando corroborado ello por decreto de alcaldía (folio 80). En lo referente al resto de trabajadores con códigos 177,2910,2413,357 y 438 indicó que desde enero de 2023 realizan una jornada de 35 horas semanales.

Si se observa la relación de puestos de trabajo (DOC.34 ramo prueba actor), se puede ver como los trabajadores con códigos 177,2910,2413,357 y 438 que ocupan el mismo puesto de conserje mantenedor perciben un complemento específico de 708,04 euros, actualizado en 2023 a 724,39 euros (folio 154), mientras que D.

_____, con código 2559, su complemento específico es de 512,97, actualizado a 582,52 euros según nóminas y RPT ya examinadas. Igualmente se ha de tener en cuenta que tanto los trabajadores comparados como el actor realizan 35 horas semanales y realizan exactamente las mismas funciones según se desprende de la descripción del puesto de trabajo (DOC.30 ramo prueba actor).

En cuanto al trabajador 467, adscrito provisionalmente, no es objeto de comparación al tener una categoría superior y mantener sus condiciones de origen como socorrista. Pero en cuanto a los restantes, coincidentes con los códigos incluidos en el informe elaborado por la jefa de recursos humanos, ya se ha probado que realizan las mismas funciones y la misma dedicación horaria. Por tanto, no se ha probado 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 vienen prestando servicios como auxiliares administrativos de atención al público que desempeñan las mismas funciones.

Como colofón decir que esta situación de desigualdad retributiva ya era conocida por el consistorio tal y como se desprenden de los diferentes informes emitidos por el



Este documento cumple con las normas de accesibilidad de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.		Código Seguro de Verificación: JLH7KX030E34K0Y00L7JRCAL90YFV	
Fecha de emisión: 19/07/23		Firma del Firmante: [Firma]	





Secretario de la corporación local (DOCS.37 a 39 ramo prueba actor), donde se pone de manifiesto que es necesario equiparar de manera inmediata las retribuciones de los empleados públicos.

Llegados a este punto, conviene destacar 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).



Doc. electrónico generado con signatura e-Adreça web per verificar: https://portal.poderajudicial.cat/AP/consultadocx37a39		Cod. Segor de Verificació: BHTNAD83EB2420K00L74RCALU99FV	
DOCS 11003 15/10/2023 13:36		Signat per Ferran Parera, Titular	





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 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 recuso 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.

Lo anterior implica el reconocimiento del derecho al demandante a percibir, en



Codi electrònic garantia text signatura: Ajuda: Ajuda al Justicis gencat/LAP/ConsultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: JLH7M4E66EB24KK0K36L74RCAL9EVFV	
Data i hora: 19/10/2023 12:23		Signat per: PELLE PEGOMIA, IRENE	





concepto de complemento específico, las cantidades que se expondrán en el Fundamento de Derecho siguiente. No obstante, ello no supone la revocación del decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 por el que se denegaba la solicitud de equiparación al actor al encontrarnos dentro del procedimiento de reconocimiento de derecho y no en el de impugnación de actos administrativos. El resto de documental aportada, valorada convenientemente, nada aportan al esclarecimiento de los hechos.

CUARTO.- En lo referente a las cantidades reclamadas, en el escrito de demanda y su posterior ampliación reclama 510,08 euros por la diferencia en el periodo comprendido entre febrero y marzo de 2022, así como 3.709,60 euros por el periodo entre abril de 2022 y agosto de 2023. Si bien, como se ha expuesto estas cantidades se han de comparar y recalcular con los trabajadores con códigos 177,2910,2413,357 y 438 al ostentar misma categoría y dedicación horaria, no con el 467 que ostenta las condiciones de socorrista.

Se ha de señalar con carácter previo 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% (DOC.31 ramo prueba actor). El Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria de 3 de mayo de 2019, aprobó la actualización de la relación de puestos de trabajo (DOC.32 ramo prueba actor).

Durante los años 2020 y 2021 el Ayuntamiento de Gerona no aplicó el incremento mínimo del 10% en aplicación a las limitaciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tal y como se recoge en sentencia nº60/22 de Juzgado Contencioso Administrativo Nº3 de Gerona (DOC.33 ramo prueba actor).

También se ha de tener en cuenta que por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Gerona de 21 de marzo de 2023 (DOC.36 ramo prueba actor) 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 de febrero a abril de 2022, como no percibió incremento alguno, por lo que D. : tiene



Doc. electrònic generat amb signatura-e. Adreça web per verificar: http://portal.justicia.gencat.cat/APR/consultas/Consulta.html		Codi Suppr de Verificació: JL6VNLXDETEERZ4K300R7NUL34RI, ALBA, 23	
Cara i hora: 25/10/2023 13:38	Signa per l'òrgà de l'Administració de Justícia		





derecho a recibir el 100% del complemento con las personas topales comparables de la misma categoría. Examinada la RPT ya mencionada, se puede ver como esta diferencia es de 195,07 euros (708,04 – 512,97) que, multiplicado por 2 mensualidades resulta una suma de 390,14 euros.

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 las personas que generan este desequilibrio retributivo durante las nóminas de abril de 2022 hasta agosto de 2023. Esta diferencia entonces pasa a ser de 141,87 euros (724,39 – 582,52) que, multiplicado por 20 mensualidades resultan 2.837,04 euros.

El Ayuntamiento demandado en su defensa aduce que el trabajador únicamente tendría derecho al cobro de estas cantidades desde el 9 de febrero de 2022 que es cuando presentó la reclamación previa, debiendo descontarse la parte proporcional por esos días del importe total. Lo cierto es que dicha argumentación no puede prosperar ya que el actor en su reclamación se refiere a la totalidad de las diferencias con la persona que más cobra y sus diferentes atrasos, sin señalar un periodo completo y sin que dicha reclamación se encuentre prescrita.

Lo anterior supone la estimación de la demanda, y ha de condenarse a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone la cantidad de 3.227,18 euros por el período comprendido entre febrero de 2022 y agosto de 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.

Igualmente procede condenar al organismo demandado a continuar abonando dicho complemento a la actora mientras siga prestando los servicios como auxiliar administrativa de atención al público, y lo sigan percibiendo el resto de compañeras en términos de igualdad retributiva y hasta que no exista motivo o justificación para su variación. Y ello, en aras de evitar la continua reclamación judicial por los periodos que se devenguen habida cuenta que al resto de compañeras si se les abona sin necesidad de su reclamación judicial.

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://portal.usc.gub.cat/APP/validadorSV.html		Codi Segur de Verificació: JUH7MCD64EB24VK0K00L74RCAL86VTV	
Data i hora: 19/03/2023 10:50		Signat per: Pauñ Farnós i Sanja	





Finalmente, debe rechazarse la invocación que hace la corporación demandada de las limitaciones presupuestarias para no adecuar el complemento, pues tales limitaciones presupuestarias no resultan aplicables a un supuesto como el de autos, en el que no se reclama ningún incremento salarial propiamente dicho, sino la efectividad del derecho a la igualdad retributiva consagrado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores como manifestación del principio general de igualdad proclamado en el artículo 14 de nuestra Constitución, mediante la equiparación retributiva del complemento específico de los trabajadores que desempeñan los mismas funciones ocupando un mismo puesto de trabajo en la estructura del Ente Local demandado (véase la STS de 17 de diciembre de 2009).

En este sentido, la STSJ Cataluña nº409/07 de 18 de mayo señaló que *"En definitiva, los efectos que han de examinarse en este proceso han de ser solamente los retributivos. No podemos olvidar que las RPT son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y que en ellas se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos que establece el art. 15 de la Ley 30/1984 . En definitiva las RPT son instrumentos creados para un fin, no a la inversa, razón por la que las Administraciones, que sí tienen una potestad de autoorganización, no tienen una libertad absoluta de configuración sino que deben utilizar las relaciones de puestos de trabajo para planificar y ordenar sus efectivos de tal manera que permitan utilizar de forma más eficiente los mismos y ofrecer un servicio eficaz a los administrados.*

En definitiva, una cosa es que la asignación del trabajo al funcionario que lo ocupa haya de ajustarse al nivel asignado al puesto en la RPT, pues este tiene también efectos económicos y, otra distinta, es que la atribución de una carga de trabajo igualitaria, como es el caso, haya que producir otros efectos que los económicos cuando no se ataca la RPT".

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

FALLO

Estimo parcialmente la demanda presentada por D. [REDACTED]
frente a AJUNTAMENT DE GIRONA y, en consecuencia, condeno a AJUNTAMENT DE



Doc. electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección web para verificar: https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: JLH7NXC03E924KKGK00L74RCAL89VF7	
Data d'emissió: 10/10/2023	Signat per: [REDACTED]		
13:38			





GIRONA a que abone a D. a cantidad de 3.227,18 euros incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el período comprendido entre febrero de 2022 y agosto de 2023.

Condeno al organismo demandado a continuar abonando dicho complemento específico a la actora mientras siga prestando los servicios como auxiliar administrativa de atención al público hasta que no exista motivo o justificación para su variación.

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.

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.



Aquesta resolució garanteix amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ca.judicial.gencat.cat/AR/consultat/SV.htm		Codi Segur de Verificació: JULI7M4D63EB34KK6X00L7ARCALS9VFV	
Data i hora: 19/11/2023 11:33		Signat per Ferran Ferrer	





El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.



Doc. electrònic garantitzat amb signatura e. Afegeix web per verificar.		Codi Segur de Verificació	
https://portal.justicia.gencat.cat/PA/consultas/SM/ident		JCH7B1XED63RE24AK6K02.749DCAL63V1V	
Data i hora 19/09/2023 13:08		Signatura Electrònica Personal	

