



Jutjat Social núm. 1 de Girona (UPSD Social n.1)

Plaça Josep Maria Lladó i Corbí, s/n - Girona
17501 Girona

Tel. 972942545
Fax: 972942379
A/e: upsd.social1.girona@xij.gencat.cat

NIG 1707944420238020364

Procediment ordinari 381/2023 A

Matèria: Ordinari. Reconeixement de quantitat

Entitat bancària: Banc de Santander
Per a ingressos en caixa, concepte: 1670000060038123
Pagaments per transferència bancària: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
Beneficiari: Jutjat Social núm. 1 de Girona (UPSD Social n.1)
Concepte: 1670000060038123

Part demandant/executant:
Advocat/vada: Gerard Martínez Puga
Graduat/vada social:

Part demandada/executada: AJUNTAMENT DE GIRONA, MINISTERI FISCAL
Advocat/vada: Josep Ortiz Ballester
Graduat/vada social:

SENTENCIA N. 295/2023

En Girona, a 27 de octubre de 2023

Doña Beatriz Alfaro Gutiérrez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº1 de Girona y su partido judicial, he visto los autos del procedimiento nº 381/23 en los que aparece como demandante D. ^a _____, 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, y atendiendo a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 28 de abril de 2023 tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por D. ^a _____ 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 reconozca 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 traslado a los demandados y se convocó a las partes para el acto de conciliación, y en su caso juicio, el 25 de septiembre de 2023.

Abierto el acto de la vista, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, la demandada se opuso por los motivos que estimó oportunos. El Ministerio Fiscal no compareció al acto de la vista. Se practicó como prueba, además de la documental, 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 6 de septiembre de 1989, categoría profesional de trabajadora familiar (C2.069) y un salario bruto mensual de 2.643,70 euros, con inclusión de pagas extraordinarias (no controvertido, nóminas).

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 (con mayoría absoluta de la representación legal del personal laboral y funcional del ayuntamiento).

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.29 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 el incremento mínimo del 10% en aplicación a las limitaciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (no controvertido, copias actas y 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. En dicho acuerdo se señala que en la relación de puestos de trabajo aportada como documento 32, se asigna el número 1 a los trabajadores con desigualdades retributivas, adscripción en el que consta la trabajadora

| | | | |
|--|--|--------------------------|--|
| Este documento forma parte del expediente administrativo de número | | del expediente de número | |
| del expediente de número | | del expediente de número | |
| del expediente de número | | del expediente de número | |
| del expediente de número | | del expediente de número | |





demandante
32 y 33).

O (copia acta acuerdo pleno, documentos

SEXTO.- D.ª y el resto de trabajadores con la categoría de trabajadores familiares realizan las mismas funciones y 35 horas semanales de trabajo efectivo (descripción puesto trabajo, informe cap Recursos Humanos).

SÉPTIMO.- D.ª con código C2069 percibía un complemento específico de 878,18 euros mientras que la trabajadora con código C2069 era de 898,17 euros pese a ser también trabajadora familiar con jornada de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo).

OCTAVO.- En caso de estimarse la demanda, las cantidades que la actora ingresaría devengadas durante el periodo de 1 de diciembre de 2021 a 31 de marzo de 2023 asciende a 315,27 euros (14,47x 19meses).

NOVENO.- La trabajadora se encuentra en situación de IT desde el 1 de abril de 2023 (no controvertido).

DÉCIMO.- D.ª presentó reclamación previa el 21.12.2022 que fue denegada por decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 (petición inicial y decreto alcaldía folios 12-13, folios 26-28).

UNDÉCIMO.- No consta que Dª 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.- Se declara la competencia de este Juzgado para conocer de las cuestiones planteadas en el proceso tanto por la condición de los litigantes como por razón de la materia y el territorio, de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2.a), 6 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y artículos 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la LRJS, los hechos que se declaran probados han sido obtenidos, tras la valoración ponderada del conjunto de la prueba practicada, de los documentos y demás elementos de convicción arriba reseñados.





TERCERO.- La parte actora interesa que se le reconozca el derecho a obtener la retribución del complemento específico en igualdad de condiciones que a otra compañera que desempeña la misma función.

Por el ayuntamiento demandado se arguye que no existe discriminación alegando que la trabajadora con código C2069 cobra un complemento de responsabilidad porque desempeñaba sus servicios en el sector este de Girona, sector de especial complejidad, desde 25 de mayo 2009. Subsidiariamente, que de la cantidad reclamada se reduzcan los periodos prescritos.

No son controvertidas las condiciones profesionales de la actora, desprendiéndose estas además de las nóminas aportadas por las partes (documentos 4 a 28 ramo prueba actor, y documentos 1 y 2 ramo prueba demandado).

CUARTO.- Centrado el marco de la controversia, por lo que respecta 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 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 centra en determinar, en primer lugar, si, en virtud del referido principio de igualdad retributiva, la trabajadora demandante, que viene prestando sus servicios como trabajadora familiar 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 otra trabajadora que desempeña las mismas funciones que la trabajadora.

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 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 la actora ya presentó una reclamación previa al Ayuntamiento en la que solicitaba la actualización de la nómina con su complemento específico con efectos retroactivos (DOC.1 ramo prueba actor). Dicha reclamación previa fue denegada por decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 (DOC.2 ramo prueba actor).

QUINTO.- Es necesario acudir a la prueba practicada durante la vista y a la incorporada a las actuaciones para resolver la cuestión litigiosa. Se practicó la testifical de D. ^a, responsable de recursos humanos del Ayuntamiento, con exhibición del informe de recursos humanos, doc.3 del ramo prueba de la demandada, donde explica la diferencia retributiva entre la actora y otro trabajador, y señala que *el origen de la diferencia retributiva es consecuencia de otorgar a la otra persona un complemento retribución de 79,46 euros, sin perjuicio de las revalorizaciones posteriores, que ejercía su actividad de trabajadora familiar en el sector este de Girona, que es un sector más conflictivo.*

La testigo reconoció que existe una diferencia retributiva y que por eso en el informe trata de explicar la causa.

No obstante, de la documental se desprende que desde enero de 2023 todos los trabajadores realizan 35 horas semanales y las funciones son exactamente las mismas. Así se desprende igualmente de la descripción del puesto de trabajadora familiar (doc.3 ramo prueba actor).

Si se observa la relación de puestos de trabajo (doc.32 ramo prueba actor), se puede ver como D^a con código C2069 percibe un complemento específico de 878,18 euros (folio 88), mientras que otra trabajadora que también desempeñan la tarea de trabajadora familiar, su retribución por este concepto es de 898,07 euros, es decir, existe una diferencia mensual de 19,89 euros. Estos códigos son coincidentes con los trabajadores incluidos en el informe confeccionado por la jefa de recursos humanos que, como ya se ha expuesto, realizan las mismas tareas y misma dedicación horaria. Por tanto, no se ha probado que concurran 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 trabajadores familiares que desempeñan las mismas funciones.

A mayor abundamiento, 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 Secretario de la corporación local (documentos 34 a 36 ramo prueba actor), donde se pone de manifiesto que es necesario equiparar de manera inmediata las retribuciones de los empleados públicos.

SEXTO.- 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). 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 a la trabajadora demandante a percibir, en 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 a la actora 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.

SEPTIMO.- En cuanto a las cantidades que se reclaman, en el escrito de demanda reclama 377,91 euros por la diferencia en el período comprendido entre 1.12.2021 al 31.03.2023. Por el AJUNTAMENT, se aportaron en la vista nuevos calculos, alegando que, en su caso, la cantidad debida a esta trabajadora sería de 315,27 euros, cálculo al que no se opuso la parte actora.

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.29 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.30 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.31 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.33 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.





En lo que respecta a la prescripción, se ha de tener en cuenta que el art. 59 ET dispone que si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse. A su vez, el art.29.1 del mismo texto legal señala que *“La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”*.

Examinada la documentación, se puede ver como la reclamación previa ante el Ayuntamiento de Gerona se presentó el 21 de diciembre de 2021 (folio 26). Por otro lado, la causa de pedir, esto es, el momento desde que nace la acción de reclamación de cantidad, se ha de contar desde que tiene conocimiento de la no percepción del complemento que tuvo lugar el 31 de diciembre de 2022 cuando la trabajadora percibió su nómina. Por tanto, no habría prescrito el plazo de 1 año de prescripción señalado en el ET para la reclamación de cantidades.

Lo anterior supone la estimación de la demanda, y ha de condenarse a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone la cantidad de 315,27 euros por el período comprendido entre abril 1.12.2021 al 31.03.2023. 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 trabajadora familiar, y lo sigan percibiendo el resto de compañeros 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 a su compañera si se le abona sin necesidad de su reclamación judicial.

OCTAVO.- 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 las 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 la demanda presentada por D^a frente a AJUNTAMENT DE GIRONA y, en consecuencia, condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D^a la cantidad de 315,27 euros incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidos por la actora en el período comprendido entre 01.12.2021 al 31.03.2023.

Condeno al organismo demandado a continuar abonando dicho complemento específico a la actora mientras siga prestando los servicios como trabajadora familiar 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.





Podeu consultar l'estat del vostre expedient a l'àrea privada de sejudicial.gencat.cat.

Les persones interessades queden informades que les seves dades personals s'han incorporat al fitxer d'assumptes de l'oficina judicial, sota la custòdia i responsabilitat d'aquesta, on es conservaran amb caràcter confidencial i es tractaran amb la màxima diligència.

Així mateix, queden informades que les dades que conté aquesta documentació són reservades o confidencials i que el tractament que se'n pugui fer queda sotmès a la legalitat vigent.

Les parts han de tractar les dades personals que coneguin a través del procés de conformitat amb la normativa general de protecció de dades. Aquesta obligació incumbeix als professionals que representen i assisteixen les parts, així com a qualsevol altra persona que intervingui en el procediment.

L'ús il·legítim de les dades pot donar lloc a les responsabilitats establertes legalment.

Amb relació al tractament de les dades amb finalitat jurisdiccional, els drets d'informació, accés, rectificació, supressió, oposició i limitació s'han de tramitar conforme a les normes que siguin aplicables en el procés en què s'obtinguin les dades. Aquests drets s'han d'exercir a l'òrgan o oficina judicial en què es tramita el procediment i n'ha de resoldre la petició qui en tingui la competència atribuïda en la normativa orgànica i processal.

Tot això de conformitat amb el Reglament EU 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, la Llei orgànica 3/2018, de 6 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el capítol I bis del títol III del llibre III de la Llei orgànica 6/1985, de l'1 de juliol, del poder judicial.



AR 08/11/23

71

381/2023 - A Procediment ordinari
Jutjat Social núm. 1 de Girona (UPSD Social n.1)

Tràmit:

999060 Sentència 26/10/2023

Nom del document:

SENT. TEXT LLIURE

Destinatari/ària

Ortiz Ballester, Josep

Adreça:

Avinguda Marques Del Turia 49 4 Valencia/València 46005 Valencia

Assenyament:

Tipus d'enviament:

Carta Certificada

L'enviament incorpora documentació en paper

