



Juzgado de lo Social núm. 2 de Girona (UPSD Social n.2)

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

TEL.: 972942545
FAX: 972942379
E-MAIL: upsd.social2.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420238019315

Procedimiento ordinario 369/2023-B

Materia: Ordinario. Reclamación de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 1671000060036923
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social núm. 2 de Girona (UPSD Social n.2)
Concepto: 1671000060036923

Parte demandante/ejecutante:
Abogado/a: Gerard Martínez Puga
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA
Abogado/a: NATALIA MESTRES DUPLÀ
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 107/2024

Jueza: Arabia Diaz Carreiras

Girona, 1 de marzo de 2024

Vistos ante mí, Arabia Díaz Carreiras, jueza del Juzgado de lo Social número 2 de Girona, los autos 369/2023, en materia de reconocimiento de derecho y cantidad, seguido a instancias de [redacted] representada por el letrado Gerard Martínez Puga, frente al Ajuntament de Girona, representado por la letrada Natalia Mestres Duplà, siendo parte el Ministerio Fiscal, dicto esta sentencia con base en los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 24.04.2023, la parte actora formuló demanda, registrada el mismo día e incoada en fecha 28.04.2023, en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, terminó suplicando el dictado de una sentencia en la que se reconozca la existencia de una desigualdad retributiva injustificada entre la demandante y las personas trabajadoras causantes de esa diferencia en relación con los diferentes importes percibidos en el concepto nómina de "complemento específico", obligando al Ajuntament a estar y pasar por esta declaración y, en consecuencia: (i) se



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	





declare la nulidad y revocación del decreto de alcaldía núm.2023005033, de 01.03.2023, que denegó la solicitud de la demandante sobre equiparación de su complemento específico y que mantiene una desigualdad retributiva entre diferentes empleados pese a desarrollar las mismas funciones; (ii) se actualice el complemento específico de la demandante, para su equiparación al importe percibido por este concepto por las demás personas trabajadoras causantes de la desigualdad retributiva máxima (786,59€/mes). Y se condene al Ajuntament a abonar a la demandante el importe de 386,81€, como diferencias salariales existentes entre los dos complementos específicos; condenando al Ajuntament a abonar la cantidad total de 7.736,20€, como retrasos por este concepto respecto del periodo del 01.11.2021 al 31.03.2023, sin perjuicio de posteriores actualizaciones durante la sustanciación del procedimiento.

SEGUNDO.- Se admitió a trámite la demanda por Decreto de fecha 13.07.2023, se dio traslado de la misma a las partes demandadas, citando a todas ellas para el acto del juicio.

TERCERO.- Posteriormente, la demandante amplió su escrito de demanda, actualizando cantidades hasta el 31.10.2023 e indicando: que por acuerdo del Pleno de 21.03.2023 se avanzó un incremento del 24% con efectos retroactivos a 01.04.2022; y que el Ajuntament acordó, con efectos del 01.11.2023, el abono del 100% de la diferencia generada por el complemento específico. Interesando el cálculo de las cantidades adeudadas (i) a razón del 100% de la diferencia entre la retribución del complemento específico de la demandante y de los trabajadores que generan la desigualdad retributiva por el periodo de 01.11.2021 al 31.03.2022; i (ii) a razón del 76% para el periodo entre el 01.04.2022 al 31.10.2023. Suma la cantidad total 8.123,09€.

Se admitió esta ampliación mediante DIOR de 25.01.2024.

CUARTO.- El día 08.02.2024 tuvo lugar el juicio al que comparecieron todas las partes salvo el Ministerio Fiscal.

Abierto el acto, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda y en el de ampliación.

La demandada se opuso en los siguientes términos: que en fecha 11.02.2013, el Pleno del Ajuntament aprobó relación de puestos de trabajo en que no se valoraba objetivamente cada complemento específico, no ajustándose el 85% al



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT8JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





precio de mercado; que en fecha 03.05.2019 se aprueba regulación del complemento específico de acuerdo con parámetros objetivos; que se acordó el incremento del complemento de manera paulatina, en un periodo entre 5 a 8 años, y sujeto a limitaciones presupuestarias, de sostenibilidad financiera y reglas de gasto (incremento del 10% en el año 2019; un 21,49% el 14.11.2022; y un 24% el 03.04.2023); que estos acuerdos no fueron impugnados, por lo que la demandante está yendo en contra de sus propios actos; que la diferencia retributiva trae causa en una diferencia de jornada, siendo de 40 horas semanales la de los trabajadores comparados; y que, para el caso de estimarse la demanda, la cantidad adeudada ascendería a 6.470,36€.

Todas las partes propusieron prueba documental. La demandante propuso, asimismo, testifical. Toda la prueba fue admitida sin impugnaciones.

Practicada la prueba, con el resultado que consta en autos, se dio la palabra a las partes para formular conclusiones e informes finales. Tras ello, quedaron los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

1. La demandante ha estado prestando sus servicios para el Ajuntament de Girona desde el 25.06.1991, en virtud de contrato indefinido a jornada completa de 35 horas semanales, con categoría profesional de administrativa (C1-001) y salario bruto mensual de 2.368,51€, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

La trabajadora está adscrita al área de Servicios Sociales del Ajuntament. Sus funciones son las de gestionar y tramitar expedientes administrativos.

(No controvertido. Nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico y folios 38 a 70-, contrato de trabajo -folios 71 a 73-)

2. La trabajadora no ostenta, ni ha ostentado en el último año, la representación legal de las personas trabajadoras.

(no controvertido)

3. A la relación laboral es de aplicación el Convenio de condiciones de trabajo de empleados públicos, funcionarios y laboral, del Ajuntament de Girona.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVB1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





(No controvertido)

4. En fecha 19.03.2019, se firmó Acuerdo de valoración económica de puestos de trabajo de la Relación de Puestos de Trabajo del Ajuntament de Girona, para su aplicación una vez que fuese aprobado por el Pleno del Ajuntament. Este acuerdo fue suscrito por el Ajuntament y los sindicatos CCOO, UGT y DSIF (mayoría absoluta de la representación legal). Se da íntegramente por reproducido el contenido del Acuerdo.

(no controvertido. Propuesta de acuerdo -folios 75 a 80-)

5. La aprobación por el Pleno tuvo lugar el 03.05.2019. Se da íntegramente por reproducido el contenido del acta.

(no controvertido. Acta del Pleno -folios 81 a 92-)

6. En el año 2019, la Corporación Local hizo efectivo el pago del incremento salarial del 10%, recogido en la cláusula 7ª del Acuerdo. Este incremento se abonó a la plantilla el 25.11.2019, mediante recibo mensual de la nómina de septiembre de 2019, dentro del concepto nómina "Complemento específico".

(No controvertido. Nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico y folios 38 a 70-)

7. Para el año 2020, el Ajuntament abonó a la plantilla el 25.02.2021, mediante recibo mensual de nómina de diciembre de 2020, un incremento del 2% a cuenta del porcentaje mínimo del 10% previsto en el acuerdo.

(No controvertido. Nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico y folios 38 a 70-)

8. En disconformidad con lo anterior, se interpuso por el personal laboral y funcional un recurso contencioso administrativo, que fue desestimado en sentencia 60/2022, de 20 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo 3 de Girona, en el procedimiento Abreviado 185/2021.

(No controvertido. Sentencia -folios 93 a 96-)

9. Se da por reproducida la descripción del puesto de trabajo de administrativo/a, Código C1001.

(Folio 74-)



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia:		





10. La demandante, [redacted] z, con categoría de administrativa y código interno de trabajadora número 2280, hasta el 31.03.2021 ha percibido en nómina el Complemento Específico por importe de 399,78€ mensuales (sin inclusión parte proporcional de pagas extraordinarias, por importe de 75,08€).

En el mismo período, las personas trabajadoras con código 2450, 2445, 2584 y 93, todas ellas con categoría de administrativos/as -C1 001-, percibían en concepto de complemento específico la cuantía de 786,59€; el trabajador con código 79 y misma categoría, un complemento específico de 776,91€; el trabajador con código 20 y misma categoría, el importe de 772,64€; y, con misma categoría y códigos internos 2163, 334, 547 y 44, la cantidad de 716,68€.

Los trabajadores en puesto de trabajo de administrativo/a tienen una jornada ordinaria de 35 horas semanales.

Se dan por reproducidos los registros de jornada. Los trabajadores con código 2450, 2445, 2584, 93, 2821 y 56, al tiempo de aprobación de la valoración de puestos de trabajo, registraban 40 horas semanales de trabajo. No consta justificación de la necesidad de mayor dedicación horaria.

En la actualidad, todos los trabajadores realizan una jornada de 35 horas semanales.

(Nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico y folios 38 a 70-, descripción del puesto de trabajo -folio 74-, listado de puestos de trabajo con detalle de los importes de complemento específico -folios 97 a 106-, relación de puestos de trabajo -folios 107 a 112-, registros de jornada -folios 144 a 194-, informe RRHH -folio 143- y testifical)

11. En fecha 22.11.2022, la demandante registró petición inicial de reclamación económica, para actualización de su concepto de nómina "Complemento Específico", reclamando la equiparación de este concepto al importe máximo percibido por este concepto por sus compañeros de trabajo que ocupan el mismo puesto de trabajo y desarrollan las mismas funciones.

(No controvertido. Petición -folios 33 a 34-)



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVB1PWVHNC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





12. En fecha 01.03.2023, el Ajuntament denegó la solicitud, mediante Decreto de Alcaldía número 2023005033, en expediente número 2023005461-C.06.028.101 (RE: 2022100550). Se da íntegramente por reproducido el contenido del Decreto.

(No controvertido. Decreto de Alcaldía -folios 13 a 14 y 36 a 37)

13. En fecha 21.03.2023, el Pleno del Ajuntament acordó un incremento del 24% del complemento específico para los puestos de trabajo identificados con desigualdad retributiva. Este incremento se hizo efectivo a partir de la nómina del mes de abril de 2023 y con efectos retroactivos a abril de 2022. Se da íntegramente por reproducido el contenido del acuerdo.

(no controvertido. Acuerdo del Pleno -folios 113 a 115-, nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico y folios 38 a 70-)

14. Tras la subida del 24%, el complemento específico percibido por la demandante asciende a 505,27€ más parte proporcional de pagas extras por importe de 75,08€, que suma un total de 580,35€ mensuales.

(Nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico y folios 38 a 70-)

15. En Mesa General de Negociación se acordó, con efectos de 01.11.2023, abonar a todo el personal afectado por desigualdad retributiva, el 100% de la diferencia, respecto de la persona trabajadora que genera la misma. Este acuerdo fue ratificado por resolución del Pleno del Ajuntament, de 27.10.2023, que se da íntegramente por reproducido. En este acuerdo se indica que es voluntad política la adecuación retributiva de los empleados públicos que se encuentran en situación de desigualdad dentro del puesto de trabajo al que están adscritos y hasta los importes de complemento específico que generan la desigualdad (el importe absoluto más alto del puesto de trabajo).

(No controvertido. Acuerdo del pleno -folios 116 a 122- y correo electrónico -folio 139-)

16. Consecuencia del anterior acuerdo, desde noviembre de 2023, la demandante percibe un complemento específico de 786,59€ más 75,08€ de parte proporcional de pagas extras, sumando un total de 861,67€ mensuales.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





(No controvertido. Nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico y folios 38 a 70-)

17. Se da por reproducido el Informe Jurídico 2023/56, emitido por el Secretario de la Corporación Local. Asimismo, se da por reproducido el informe emitido por la Jefa de Recursos Humanos (nº 2024006048).

(Informe del Secretario -folios 123 a 138- y de la jefa de RRHH -folio 143-)

18. Para el caso de estimarse la demanda, la cantidad adeudada ascendería a 8.123,09€.

(desglose efectuado en el escrito de demanda y ampliación, en relación con los Acuerdos del Ajuntament y las nóminas de la demandante).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Valoración de la prueba.

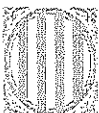
En cumplimiento de lo que dispone el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se hace constar expresamente que los hechos declarados probados son el resultado de la valoración de la prueba documental y testifical practicada en el presente proceso, haciéndose constar los elementos determinantes de la certidumbre de esta juzgadora al final del cada ordinal fáctico.

No existe controversia respecto de los hechos 1 a 9 y 11 a 17.

Respecto del hecho 10, tampoco se han negado ningunos de estos hechos, sin perjuicio de la valoración jurídica que al mismo deba darse. Sobre el relato fáctico, se precisa lo siguiente:

De la relación de puestos de trabajo se desprenden los distintos importes que en concepto de complemento específico persiguen las personas trabajadoras con categoría de administrativa.

Por lo que respecta al registro de jornada de 40 horas semanales de algunos de los administrativos del ayuntamiento, este hecho no se discute en sí mismo (constando registros horarios, junto con informe de RRHH), reconociéndose incluso en el informe del Secretario del Ajuntament en que apoya sus pretensiones la parte demandante; cuestión distinta es la valoración jurídica que debe darse a este hecho, para lo que remito a los Fundamentos de Derecho siguientes.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31		Signat per Diaz Carreiras, Arabia:	





La jornada ordinaria de 35 horas semanales de los administrativos resulta de la propia descripción del puesto de trabajo; no siendo controvertido que, en la actualidad, todos los trabajadores realizan jornadas de 35 horas semanales. En el mismo sentido declaró el testigo, delegado sindical, que en consonancia con lo indicado por el Secretario del Ajuntament, manifestó que, para el caso de realizarse una jornada superior a las 35 horas semanales, el exceso debe ser abonado mediante horas extras o compensación horaria.

Finalmente, respecto al hecho 18, se fija atendiendo al cálculo realizado por la parte demandante en su escrito de demanda y ampliación ya que en el mismo no solo es acorde con las nóminas de la trabajadora sino que en él se tienen en cuenta las distintas diferencias retributivas que se han sucedido en los últimos años, consecuencia de los distintos aumentos que se han ido aprobando por el ayuntamiento. Algo que no toma en consideración el cálculo realizado por la demandada (folio 195), que, además, hace el cálculo de todo el periodo tomando en cuenta el complemento que la demandante percibía desde el incremento del 24%, sin ajustarse a la cantidad inferior que percibía en el periodo anterior.

SEGUNDO.- Controversia entre las partes.

Con carácter previo, y habida cuenta las alegaciones efectuadas por la parte demandada en su escrito de demanda, ha de precisarse que no es objeto de este pleito la percepción del importe de Complemento Específico resultante de aplicar el Acuerdo de Valoración Económica de la Relación de Puestos de Trabajo del Ajuntament de Girona, de fecha 19.03.2019, sino que la controversia radica en las diferencias retributivas existentes en la percepción de este complemento por personas que ocupan el mismo puesto de trabajo y realizan las mismas funciones.

Es decir, en este procedimiento, la demandante no interesa el pago íntegro del complemento específico aprobado y valorado en el acuerdo de mayo de 2019, cuya eficacia progresiva en 8 años y su sujeción a las leyes de presupuesto no se discute. La pretensión de la demandante radica en la existencia de diferencias retributivas entre trabajadores/as que desempeñan el mismo trabajo dentro del mismo puesto, sin exceder ni colmar el límite del complemento específico aprobado en el referido acuerdo de mayo de 2019.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAIP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	





La pretensión de igualdad salarial por desempeñar el mismo trabajo no trae causa en el acuerdo de valoración del puesto de trabajo, sino en la jurisprudencia y en el derecho estatal y comunitario. A este respecto, en tanto se trata de la efectividad de un derecho y de la corrección de una situación antijurídica particular, no se encuentra limitada por los límites derivados de las contenciones presupuestarias, tal como estableció el TS (Sala Tercera) en su sentencia de fecha 05.04.2018 (Roj.: 1519/2018), al señalar que: *"se parte de lo dicho por el Tribunal Constitucional en sentencia 248/2007, de 13 de diciembre de 2007 (Recurso 1850/2003) en orden al contenido y efectos de las Leyes de Presupuestos: < En efecto, «superada la vieja controversia sobre el carácter formal o material de la Ley de presupuestos generales» (como se dijo tempranamente en la STC 27/1981, de 20 de julio, FJ 2, y luego se reiteró, por ejemplo, en las SSTC 63/1986, de 21 de mayo, FJ 5; 68/1987, de 21 de mayo, FJ 4; 76/1992, de 14 de mayo, FJ 4; 274/2000, de 15 de noviembre, FJ 4: y 3/2003, de 16 de enero . FJ 4), debemos afirmar una vez más que estamos ante una ley que tiene un doble contenido: un contenido esencial, mínimo y necesario, constituido tanto por la previsión de ingresos y habilitación de gastos para un ejercicio económico, como por las normas de naturaleza financiera que desarrollan y aclaran los estados cifrados, y, un contenido eventual o disponible, que se concreta en aquellas otras disposiciones que, aun no constituyendo una previsión de ingresos o habilitación de gastos, si guardan una relación directa con los ingresos o gastos del Estado, responden a los criterios de política económica del Gobierno o, en fin, se dirigen a una mayor inteligencia o mejor ejecución del presupuesto (por todas, STC 109/2001, de 26 de abril, FJ 5). Sólo, entonces, salvarán su legitimidad constitucional aquellas disposiciones que se integren en el contenido eventual de la Ley de presupuestos con las que guarde la necesaria conexión económica -relación directa con los ingresos o gastos del Estado o vehículo director de la política económica del Gobierno- o presupuestaria -para una mayor inteligencia o mejor ejecución del presupuesto- (SSTC 274/2000, de 15 de noviembre, FJ 4; y 109/2001, de 26 de abril, FJ 5), y ello sin perjuicio de que «determinadas regulaciones llevadas a cabo en la Ley de Presupuestos encuentren su sede normativa natural y técnicamente más correcta en las disposiciones generales que disciplinan los regímenes jurídicos a*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





los que se refieren» (SSTC 32/2000, de 3 de febrero, FJ 6; y 109/2001, de 26 de abril, FJ 6).

[...]

De otro lado, una vez admitido que la Ley de presupuestos generales del Estado puede abordar una modificación directa y expresa de cualquier otra norma legal, insistimos; en tanto en cuanto dicha modificación respete los condicionamientos que para su incorporación al contenido eventual del instrumento presupuestario ha exigido este Tribunal, cabe añadir, a renglón seguido, que lo que no puede hacer la Ley de presupuestos es, sin modificar previamente la norma legal que regula el régimen sustantivo de una determinada parcela del ordenamiento jurídico, desconocerlo, procediendo a efectuar una aplicación distinta a la prevista en la norma cuya aplicación pretende. La Ley de presupuestos, como previsión de ingresos y autorización de gastos para un ejercicio dado, debe respetar, en tanto no las modifique expresamente, las exigencias previstas en el ordenamiento jurídico a cuya ejecución responde, so pena de poder provocar, con su desconocimiento, situaciones de inseguridad jurídica contrarias al art. 9.3 CE.».

TERCERO.- Principio de igualdad retributiva: Igual salario por trabajo de igual valor.

El principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor se plasma en diferentes normas de nuestro ordenamiento jurídico, a saber: artículo 28 del ET, art. 4 de RD 902/2020, art. 157 TFUE, o art. 1 del Convenio 100 de la OIT.

En el ámbito de la Administración Pública, que es el que ahora nos ocupa, debe tenerse en cuenta, además, que la Administración Pública, como poder público que es, no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al Derecho, con interdicción expresa de la arbitrariedad (STC 161/1991; 95/1996). De manera que, en ese ámbito, para admitir un desigual tratamiento retributivo, debe existir una causa razonable y objetiva que justifique el distinto régimen de remuneraciones, siempre obviamente que no exista discriminación.

En el ámbito de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas, el principio de igualdad impide no solo las desigualdades discriminatorias, sino también aquellas que, por carecer de justificación objetiva y razonable, incurren



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





en arbitrariedad. La vigencia del principio de igualdad en este ámbito lleva a afirmar que el personal que presta servicios para las Administraciones Públicas tiene derecho a un tratamiento salarial no sólo que no sea desigual por aplicación de un criterio prohibido por la Constitución, sino que respete el principio general de igualdad, lo que implica el pago de iguales salarios por trabajos iguales. Para que pueda apreciarse un trato desigual contrario a la Constitución es preciso, pues, que el trato desigual carezca de justificación suficiente.

El TJUE, por su parte, en la sentencia de 03.06.2021 (K. y otros contra Tesco Stores Ltd) recuerda, respecto del artículo 157 TFUE, que *“cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Por lo tanto, dicho artículo impone, de manera clara y precisa, una obligación de resultado y tiene carácter imperativo tanto en lo que respecta a un «mismo trabajo» como a un «trabajo de igual valor».*

21. Así, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, dado el carácter vinculante del artículo 157 TFUE, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares (sentencia de 8 de mayo de 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 67 y jurisprudencia citada).

22. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, esa disposición produce efectos directos creando, para los particulares, derechos que los tribunales nacionales deben salvaguardar (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de octubre de 2019, Safeway, C-171/18, EU:C:2019:839, apartado 23 y jurisprudencia citada).

[...]

28. Asimismo, procede recordar que el alcance de los conceptos de «mismo trabajo», de «mismo puesto de trabajo» y de «trabajo de igual valor», a los que se refiere el artículo 157 TFUE, reviste un carácter puramente cualitativo, en cuanto que está exclusivamente ligado a la naturaleza del trabajo efectivamente realizado por los interesados (véase, en este sentido, la sentencia de 26 de junio



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT8JLDNVB1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





de 2001, *Brunnhofer*, C-381/99, EU:C:2001:358, apartado 42 y jurisprudencia citada).

[...]

30

En este contexto, la cuestión de si los trabajadores de que se trata realizan el «mismo trabajo» o un «trabajo de igual valor», a los que se refiere el artículo 157 TFUE, debe ser objeto de una apreciación fáctica del juez. A este respecto, debe recordarse que corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para constatar y apreciar los hechos, determinar si, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de las actividades realizadas por los interesados, puede atribuirse el mismo valor a dichas actividades (véanse, en este sentido, las sentencias de 31 de mayo de 1995, *Royal Copenhagen*, C-400/93, EU:C:1995:155, apartado 42, y de 26 de junio de 2001, *Brunnhofer*, C-381/99, EU:C:2001:358, apartado 49 y jurisprudencia citada)».

CUARTO.- Sobre el complemento específico.

En el caso de autos, la desigualdad retributiva se invoca respecto del denominado Complemento Específico (CE).

Este complemento tiene la consideración de retribución salarial complementaria, de conformidad con el 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 (DOGC DE 28.09.1990).

Su regulación se encuentra en el artículo 4 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local (BOE 106, de 03.05.1986), que prevé que:

“1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31		Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	





trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. 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.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma”.

QUINTO.- Desigualdad retributiva.

Del conjunto de la prueba practicada (conforme a la valoración realizada en el Fundamento de Derecho Primero, al que remito), y tomando en consideración la doctrina y jurisprudencia transcrita en los Fundamentos de Derecho anteriores, ha de concluirse que nos encontramos ante un supuesto de desigualdad retributiva, en los términos alegados por la parte demandante.

Pese a que la demandada, en su contestación a la demanda, ha invocado la teoría de los actos propios, es la propia demandada quien ha reconocido la existencia de desigualdad retributiva cuando, en acuerdo de Pleno de 21.03.2023, acordó un incremento del 24% del complemento específico para los puestos de trabajo identificados con desigualdad retributiva; y, posteriormente, en acuerdo de 27.10.2023, se fija ya el abono del 100% de la diferencia del CE, indicándose, expresamente, *que es voluntad política la adecuación retributiva de los empleados públicos que se encuentran en situación de desigualdad dentro del puesto de trabajo al que están adscritos y hasta los importes de complemento específico que generan la desigualdad (el importe absoluto más alto del puesto de trabajo).*

En el mismo sentido, el informe 2023/56 emitido por el Secretario General (en que se analiza la subsistencia de desigualdad retributiva y que recoge los informes anteriores) refiere la existencia de desigualdad retributiva a consecuencia de la atribución arbitraria y al margen del procedimiento administrativo del complemento específico de trabajadores particulares antes del acuerdo de pleno de 2019. En concreto, en el informe 2021/115, se sintetizan las siguientes causas de desigualdad salarial: a) Asignación individual de un complemento de prolongación de jornada sin justificación objetiva, sin aplicación



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





general al puesto de trabajo y por decreto de alcaldía, siendo competencia del pleno, b) integración del complemento de productividad, de naturaleza subjetiva, en el complemento específico de trabajadores individuales, c) patrimonialización del factor de dedicación a trabajadores individuales, manteniéndose los mismos aun después de cambiar de puesto de trabajo y d) con carácter general, falta de valoración objetiva de los puestos de trabajo y asignación de complementos a trabajadores individuales en lugar de su fijación en atención a las características del puesto de trabajo.

Por lo que respecta a la trabajadora ahora demandante, su puesto se encuentra en el listado de puestos de trabajo afectados por esta desigualdad retributiva.

La demandada ha fundamentado la diferencia retributiva existente entre la demandante y otros trabajadores del mismo puesto de trabajo con base en el número de horas de trabajo realizadas. Si bien esta diferencia horaria no se da desde el año 2023, nada justifica la existencia de esta diferencia en los periodos anteriores. Según se indica en el informe del Secretario del Ajuntament, estas jornadas superiores a la ordinaria del puesto de trabajo (de 35 horas semanales) se establecieron mediante decretos de alcaldía, para algunos trabajadores, y sin valoración de las condiciones objetivas del puesto de trabajo. Y, en efecto, ninguna prueba se ha practicado por la demanda que justifique la necesidad de esta mayor jornada a la ordinaria del puesto de trabajo, de 35 horas semanales.

Por tanto, la jornada solo puede ser la prevista para el puesto de trabajo, sin que la excepción de 40 horas pueda afectar al complemento específico de unos trabajadores y no de otros, debiendo, en su caso, compensar o retribuir a los trabajadores las horas trabajadas de más al margen del CE, que se ha de fijar objetivamente en relación a las características propias de cada puesto de trabajo, con carácter general y en condiciones de igualdad para todos los trabajadores/as que lo desempeñen.

En conclusión, la igualdad retributiva peticionada se integra dentro del principio de igual retribución para trabajos de igual valor, reconocido en el art. 157 del TFUE en los términos antes expuestos, toda vez que la existencia de una mayor jornada no justificada, establecida fuera del cauce competencial y procedimental y, por tanto, sin los requisitos indispensables para su formación y sin atención a



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras. Arabia:	





su necesidad en relación a las características objetivas del puesto de trabajo; no conlleva un trabajo de distinto valor que justifique una mayor retribución.

SEXTO.- Cantidades reclamadas.

La estimación de la demanda conlleva la condena al pago de las cantidades adeudadas en concepto de diferencia de complemento específico, que ascienden a 8.123,09€, de conformidad con el desglose realizado por la parte demandante, con base en los motivos indicados en el Fundamento de Derecho Primero, al que remito.

Así, desde el 01.11.2021 (no reclamándose el periodo anterior por estar prescrito, ex artículo 59 ET), hasta el 31.03.2022, el importe mensual a abonar es de 386,81€ (786,59€ [importe generador de desigualdad] – 399,78€ [percibido por la demandante]). Suma ello un importe de 1.934,05, correspondiente a cinco mensualidades.

Desde el 01.04.2022 hasta el 31.10.2023, el importe mensual es de 281,32€ (786,59€ - 505,27€ [importe percibido por la demandante tras incremento del 24%]). Suma un total de 6.189,04€.

SÉPTIMO.- Intereses.

No ha lugar a condena de intereses de demora ya que los mismos no se han solicitado en el escrito de demanda. Y es que, a diferencia de los intereses procesales ex artículo 579 LEC, los intereses moratorios, por su carácter indemnizatorio, exigen petición de parte (STS 26.06.2002).

OCTAVO.- Recurso.

A tenor de lo prevenido en el artículo 190 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de **SUPPLICACIÓN**, de lo que se advertirá a las partes.

Por todo lo anterior, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

PARTE DISPOSITIVA

Estimo la demanda interpuesta por _____ frente al Ajuntament de Girona y, en consecuencia, condeno a la demandada a que



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





abone a la demandante la cantidad de **8.123,09 euros**, por las diferencias salariales del periodo de 01.11.2021 al 31.10.2023.

Notifíquese la presente Resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de SUPPLICACIÓN ante el Tribunal Superior de Justicia, debiendo anunciarlo en este Juzgado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de esta Sentencia.

Expídase testimonio de esta Sentencia que se unirá a las actuaciones y llévase el original al Libro de Sentencias.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La Jueza

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.

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.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A	
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia:		





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 garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: SNXVZJ78J3XBPT9JLDNVBH1PWHNQC6A
Data i hora 01/03/2024 08:31	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	



