



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.: 1707944420238018215

Procedimiento ordinario 349/2023-B

Materia: Ordinario. Reclamación de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 1671000060034923
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: 1671000060034923

Parte demandante/ejecutante:

Abogado/a: JOSEPLUIS ROBADOR BALASCH
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA
Abogado/a: NATALIA MESTRES DUPLÀ
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 110/2024

Jueza: Arabia Díaz Carreiras

Girona, 3 de marzo de 2024

Vistos ante mí, Arabia Díaz Carreiras, jueza del Juzgado de lo Social número 2 de Girona, los autos 349/2023, en materia de reconocimiento de derecho y cantidad, seguido a instancias de

representadas por el letrado Josep Lluís Robador Balasch, frente al Ajuntament de Girona, representado por la letrada Natalia Mestres Duplà, dicto esta sentencia con base en los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 18.04.2023, la parte actora formuló demanda, registrada el mismo día e incoada en fecha 24.04.2023, 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 el derecho de las demandantes a la igualdad retributiva respecto de los trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo y realizan idénticas funciones, con actualización de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





las nóminas en el importe de Complemento Específico (CE) en relación con las personas causantes de la diferencia retributiva, desde la nómina de diciembre de 2022 y con adecuación de las 12 anteriores.

SEGUNDO.- Se admitió a trámite la demanda por Decreto de fecha 12.07.2023, se dio traslado de la misma a las partes demandadas, citando a todas ellas para el acto del juicio.

TERCERO.- El día 08.02.2024 tuvo lugar el juicio, al que comparecieron todas las partes.

Abierto el acto, la parte actora se ratificó en su escrito de demanda y puso de manifiesto los siguientes hechos nuevos: que el Ajuntament admitió la desigualdad retributiva de las trabajadoras, acordando un incremento del 24% del complemento específico, con efectos retroactivos a abril de 2022; que, tras Pleno 26.10.2023, se acordó el abono del 100% del CE respecto de los trabajadores que generan la máxima desigualdad retributiva, con efectos desde noviembre de 2023; y, en consecuencia, que se actualizan las cantidades reclamadas conforme al desglose indicado en el documento 1 del ramo de prueba.

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 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 las demandantes 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 por demandante ascendería a 7.529,51€.

Todas las partes propusieron prueba documental. Toda la prueba fue admitida sin impugnaciones.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia:		





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. Las trabajadoras **Ena María Aguado Martí**, **María José Martínez**, **María José Martínez** prestan sus servicios para el Ajuntament de Girona, en régimen de personal laboral, contrato indefinido a jornada completa de 35 horas semanales, con categoría de trabajadoras sociales, perteneciente a los Servicios Básicos de Atención Social, adscritas al Área de Alcaldía.
Ena María Aguado Martí percibe un salario bruto mensual de 2.404,05€, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.
María José Martínez, salario bruto mensual de 2.273,37€, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.
María José Martínez, salario bruto mensual de 2.395,74€, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.
Karina Martínez, salario bruto mensual de 2.396,67€, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.
María José Martínez, salario bruto mensual de 2.313,26€, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias
(No controvertido. Nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico-)
2. Las trabajadoras no ostentan, ni han 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.
(No controvertido. Expediente administrativo)
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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Díaz Carreiras, Arabia:	





de Girona, para su aplicación una vez que fuese aprobado por el Pleno del Ajuntament.

La aprobación por el Pleno tuvo lugar el 03.05.2019. Se da íntegramente por reproducido su contenido.

(no controvertido. Acuerdo del Pleno -folios 20 a 21)

5. 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. Expediente administrativo)

6. 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. Expediente administrativo)

7. En disconformidad con lo anterior, se interpuso por el personal laboral y funcionarial 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. Expediente administrativo)

8. Se da por reproducida la descripción del puesto de trabajo de trabajador/a social, Código A2085.

(Folio 86)

9. Las demandantes venían percibiendo en nómina el Complemento Específico por importe de 606,28€; posteriormente, por importe de 767,15€. Otros trabajadores sociales, con misma categoría profesional y mismas funciones, en el mismo período, percibían un complemento específico de 1.094,52€ mensuales.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Díaz Carreiras, Arabia;	





Así ocurría con [redacted] en situación de servicios especiales con reserva de puesto de trabajo que, previamente al reconocimiento de servicios especiales tenía dedicación horaria de 40 horas semanales.

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

Se dan por reproducidos los registros de jornada.

Asimismo, los trabajadores con códigos 3165, 423, 426, 3129, 3171, al tiempo de aprobación de la valoración de puestos de trabajo, registraban 38 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-, descripción del puesto de trabajo -folio 86-, relación de puestos de trabajo -folios 64 a 69 y 80 a 85-, listado de puestos de trabajo con detalle de los importes de complemento específico -folios 70 a 79-, registros de jornada -folios 180 a 520-, informe RRHH -folios 178 a 179-)

10. Las demandantes registraron 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. Peticiones -folios 87 a 90-)

11. En fecha 01.03.2023, el Ajuntament denegó las solicitudes, mediante Decreto de Alcaldía número 2023005033, en expediente número 2023005461- C.06.028.101 (RE: 2022110147, 2022109629, 2022110261, 2023001223, 2022110152). Se da íntegramente por reproducido el contenido de los Decretos.

(No controvertido. Decretos de Alcaldía -folios 91 a 100-)

12. 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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





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 101 a 103-, nóminas -prueba anticipada en expediente electrónico-).

13. 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 149 a 158-)

14. Se dan por reproducidos los Informe Jurídicos emitidos por el secretario de la Corporación Local. Asimismo, se da por reproducido el informe emitido por la jefa de Recursos Humanos (nº 2024005705).

(Informes del secretario 2021/115 -folios 22 a 45-, 2022/64 -folios 46 a 58-, 2022/80 -folios 59 a 63-, 2023/15 -folios 104 a 106- y 2023/56 -folios 159 a 174-; y de la jefa de RRHH -folios 178 a 179-)

15. Para el caso de estimarse la demanda, las cantidades adeudadas ascenderían a:

7.818,09€ a

7.784,76€ a

9.554,33€ a

8.223,99€ a

9.374€ a

(desglose efectuado por las demandantes, en relación con los Acuerdos del Ajuntament y las nóminas de las demandantes -folios 126 a 148-).

FUNDAMENTOS DE DERECHO



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	





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 8 y 10 a 14.

Respecto del hecho 9, 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 40/38 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.

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.

Finalmente, respecto al hecho 15, se fija atendiendo al cálculo realizado por la parte demandante (folios 126 a 148) ya que en este cálculo se tienen en cuenta los distintos importes percibidos por las demandantes durante el tiempo reclamado, con todas las variaciones en nómina por estos conceptos, lo que no ocurre con el cálculo realizado por la demandada.

SEGUNDO.- Controversia entre las partes.

Con carácter previo, y habida cuenta las alegaciones efectuadas por la parte demandada en su escrito de demanda así como en la resolución impugnada, ha de precisarse que no es objeto de este pleito la percepción del importe de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	





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.

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*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 898M17DOVYP4IOMURXYNLB4J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53		Signat per Diaz Carreiras, Arabia:	





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 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.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53		Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	





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, incurrir 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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 886M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





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 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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.ca/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;	





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 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,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Aralia;	





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 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 las trabajadoras ahora demandante, sus puesto se encuentran en el listado de puestos de trabajo afectados por esta desigualdad retributiva.

La demandada ha fundamentado la diferencia retributiva existente entre las demandantes 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,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 898M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Díaz Carreiras, Arabia:	





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 40/38 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 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.

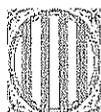
La estimación de la demanda conlleva la condena al pago de las cantidades adeudadas en concepto de diferencia de complemento específico, de conformidad con el desglose realizado por la parte demandante, con base en los motivos indicados en el Fundamento de Derecho Primero, al que remito.

En consecuencia, procede la condena al pago de las siguientes cantidades: 7.818,09€ a; 7.784,76€ a 3.554,33€ a; 8.223,99€ a ; y 9.374€ a

SÉPTIMO.- Intereses.

En el suplico de la demanda se interesa la condena al pago de los intereses de demora devengados. En consecuencia, y habida cuenta la naturaleza salarial de los importes adeudados, las cantidades indicadas en el fundamento de derecho anterior se incrementarán en el 10% de demora, de conformidad con el artículo 29.3 ET.

OCTAVO.- Costas.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia;		





Si bien la parte demandante interesa también la condena en costas a la demandada, no concurre ninguno de los requisitos exigidos en el artículo 97.3 LRJS para su imposición.

NOVENO.- 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 sustancialmente la demanda interpuesta por

z frente al Ajuntament de Girona y, en consecuencia, condeno a la demandada a que abone a las demandantes las siguientes cantidades, incrementadas todas ellas en el 10% de intereses de demora.

- 7.818,09€ a

- 7.784,76€ a

- 9.554,33€ a

- 8.223,99€ a

- 9.374€ a

Sin costas.

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 llévese el original al Libro de Sentencias.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ
Data i hora 03/03/2024 12:53	Signat per Diaz Carreiras, Arabia:	





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.

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/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 888M17DOVYP4IOMURXYNL84J19CCFJZ	
Data i hora 03/03/2024 12:53		Signat per Diaz Carreiras, Arable:	

