



Registre d'entrada	
Ajuntament de Girona	Núm : 2024002622
Dia i hora	: 10/01/2024 12:36
Registre	: O_INTERN lm
Àrea de destí	: SERVEIS JURÍDICS DE RÈGIM INTERIOR

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

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

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

N.I.G.: 1707944420238019259

Procedimiento ordinario 338/2023-B

Materia: Ordinario. Reclamación de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 1691000060033823
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)
Concepto: 1691000060033823

Parte demandante/ejecutante: .
Abogado/a: Gerard Martínez Puga
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA
Abogado/a: LAURA CHIES ADELL
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 342/2023

En Gerona, a 22 de diciembre de 2023.

D. IVÁN PINILLA PARAMIO, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº3 de Gerona y su partido judicial, he visto los autos del procedimiento nº338/23 en los que aparece como demandante D. [redacted] asistido por el Letrado D. Gerard Martínez Puga, y como demandado AJUNTAMENT DE GIRONA, representado por la Letrada D.ª Laura Chies Adell, y con intervención del Ministerio Fiscal, sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 25 de abril de 2023 tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por D. [redacted] en la que, en base a los hechos y fundamentos de derecho que consideró pertinentes, solicitaba el dictado de una sentencia por la que se reconozca la existencia de una



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24566	
Data i hora 08/01/2024 10:38	Signat per Pinilla Paramio, Ivan;		





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 8 de junio 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 19 de diciembre de 2023.

Al acto de la vista únicamente comparecieron la totalidad de las partes con excepción del Ministerio Fiscal. La actora se ratificó en su escrito, la demandada se opuso por los motivos que estimó oportunos. Se practicó como prueba, además de la documental, la testifical de D. 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. ha venido prestando sus servicios para AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 7 de julio de 2008, categoría profesional de técnico auxiliar de reprografía (C1-068) y un salario bruto mensual de 2.129,38 euros con inclusión de pagas extraordinarias (no controvertido, nóminas, contrato de trabajo, vida laboral).

SEGUNDO.- El 19 de marzo de 2019 se firmó un acuerdo de valoración económica de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Gerona, cuyo contenido se da por reproducido, por el Ayuntamiento y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF.

En el mismo se acordaba, entre otras cuestiones, una nueva valoración del complemento específico que se aplicarían en el término de entre 5 y 8 años con un porcentaje mínimo anual del 10%.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B
Data i hora 08/01/2024 10:38	Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





(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.28 ramo prueba actor).

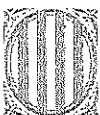
CUARTO.- Durante los años 2020 y 2021 el Ayuntamiento de Gerona no aplicó el incremento mínimo del 10% en aplicación a las limitaciones contenidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (no controvertido, copias actas y sentencia aportada).

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 (copia acta acuerdo pleno, DOC.33 ramo prueba actor).

SEXTO.- El Pleno del Ayuntamiento de Gerona en sesión extraordinaria de 26 de octubre de 2023 acordó abonar la totalidad de las diferencias generadas por desigualdad retributiva con efectos de 1 de noviembre de 2023 (copia acta, DOC.34 ramo prueba actor).

SÉPTIMO.- D. _____ y el otro trabajador con la categoría de técnico auxiliar de reprografía realizan las mismas funciones y 35 horas semanales de trabajo efectivo ordinario (descripción puesto trabajo, informe cap Recursos Humanos, testifical, nóminas).

OCTAVO.- D. _____ con código 2966 percibía hasta marzo de 2022 un complemento específico de 410,93 euros mientras que el del trabajador con código 2344 era de 804,81 euros pese a ser también técnico auxiliar de reprografía con jornada ordinaria de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER2496B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivar;	





NOVENO.- D. [Nombre] con código 2966 percibía desde abril de 2022 un complemento específico de 538,72 euros mientras que el del trabajador con código 2344 era de 825,17 euros pese a ser también técnico auxiliar de reprografía con jornada ordinaria de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo).

DÉCIMO.- En caso de estimarse la demanda, las cantidades que la actora ingresaría devengadas entre los meses de abril de 2022 a octubre de 2023 serían de 6.731,62 euros según desglose contenido en escrito de ampliación de demanda (folio 17) que se da aquí por reproducido a fin de integrar el hecho probado.

UNDÉCIMO.- D. [Nombre] permaneció en situación de incapacidad temporal entre enero y abril de 2023 (no controvertido, nóminas).

DUODÉCIMO.- D. [Nombre] presentó reclamación previa el 10 de noviembre de 2022 que, tras ser acumulada a otras semejantes, fue denegada por decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 (petición inicial y decretos alcaldía, DOCS.1 a 3 ramo prueba actor).

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





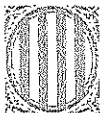
La parte actora interesa que se le reconozca el derecho a obtener la retribución del complemento específico en igualdad de condiciones que el resto de compañeros suyos que realizan las mismas funciones.

Por el ayuntamiento demandado se arguye que no existe discriminación porque ese complemento atiende a un elemento objetivo como es la diferente dedicación horaria entre los trabajadores hasta enero de 2023. Igualmente que los actos del Ayuntamiento en los que se establecían los incrementos graduales son firmes al no haber sido recurridos.

No son controvertidas las condiciones profesionales del actor, desprendiéndose estas además de las nóminas aportadas por las partes, contrato de trabajo y la vida laboral (DOCS.4 a 26 ramo prueba actor, y DOC.5 ramo prueba demandado).

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

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER2486B	
Data i hora 08/01/2024 10:38	Signat per Pinilla Paramio, Ivan;		



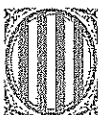


1. "La exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro derecho. En primer lugar, no hay problema en sostener que el Ordenamiento Jurídico legitima la diferencia que provenga de la distinta categoría profesional, de la presencia de cualquiera de las causas motivadoras de los complementos salariales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

2. "Tampoco sufrirá el derecho fundamental a la igualdad si la disparidad establecida supera el test de proporcionalidad antes descrito. Esto es, que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. La conclusión sería aquí, "a sensu contrario", que el principio de igualdad de remuneraciones implica la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier tratamiento peyorativo injustificado, puesto que el trabajador tiene derecho «a igualdad de trabajo igualdad de salario», no pudiendo operar con valor diferenciador, partiendo de esta igualdad, cualquier circunstancia imaginable, pero siendo imaginables, al mismo tiempo, circunstancias diferenciadoras".

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

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER2486B	
Data i hora 08/01/2024 10:38	Signat per Pinilla Paramio, Ivan;		





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.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





Lo cierto es que el actor 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 tras ser acumuladas a otras similares (DOCS.2 y 3 ramo prueba actor).

TERCERO.- Es necesario acudir a la prueba practicada durante la vista y a la incorporada a las actuaciones para resolver la cuestión litigiosa. Así D. [redacted] trabajador del Ayuntamiento presente durante las negociaciones, explicó que todos los trabajadores realizan una jornada ordinaria de 35 horas semanales desde el año 2019, y que si se superan se compensan con días o con horas extraordinarias.

Por otro lado, existe informe elaborado por D. ^a [redacted] responsable de recursos humanos del Ayuntamiento (DOC.1 ramo prueba demandado) en el que se indica que el trabajador con el que se realiza la comparación percibe un complemento específico superior debido a que realiza una dedicación horaria de 40 horas semanales. En cualquier caso, si se atiende a la ficha del puesto de trabajo (DOC.27 ramo prueba actor) se puede constatar como como las funciones para ese puesto de trabajo son exactamente las mismas y tienen asignada una jornada ordinaria de 35 horas.

Si se observá la relación de puestos de trabajo (DOC.31 ramo prueba actor), se puede ver como D. [redacted] con código 2966 percibe un complemento específico de 410,93 euros (folio 80), mientras que el otro trabajador que desempeña las mismas funciones de técnico auxiliar de reprografía (código 2344) su complemento específico es de 804,81 euros, es decir, existe una diferencia mensual de 393,88 euros. Este código es coincidente con el trabajador incluido en el informe ya analizado de la jefa de recursos humanos y, como ya se ha probado, realizan las mismas tareas y dedicación horaria. Por tanto, no se ha probado que concurren en el desempeño profesional en los puestos de trabajo circunstancia alguna que justifique esas diferencias retributivas, generándose así una diferencia retributiva entre trabajadores.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramo, Ivan;	

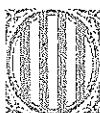




encuadrados dentro del mismo grupo profesional que vienen prestando servicios como técnicos auxiliares de reprografía que desempeñan las mismas funciones.

Como colofón decir que esta situación de desigualdad retributiva ya era conocida por el consistorio tal y como se desprenden de los diferentes informes emitidos por el Secretario de la corporación local (DOC.35 ramo prueba actor), donde se pone de manifiesto que es necesario equiparar de manera inmediata las retribuciones de los empleados públicos. Incluso el propio Ayuntamiento en una reciente sesión extraordinaria de 27 de octubre de este año acordó abonar el 100% de las diferencias generadas con efectos desde el 1 de noviembre de 2023 (DOC.34 ramo prueba actor).

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6E	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRGSXK20U57JX7QHPER24B6B
Data i hora 08/01/2024 10:38	Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	

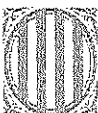




14 de diciembre de 1990, 19 de noviembre de 1994, dictada al resolver un recuso de revisión, 13 y 17 de mayo de 1996, 11 de abril de 1997, 19 de mayo y 12 de junio de 1998, 21 y 22 de julio y 18 de noviembre de 2003, 9 y 16 de febrero y 30 de junio de 2004, en las que se condiciona el problema de equiparación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

Lo anterior implica el reconocimiento del derecho al trabajador 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.

Y ello puesto que el Ayuntamiento intenta justificar esta diferencia retributiva en una mayor dedicación horaria con el trabajador que general la desigualdad. Sin embargo, aunque se han adjuntado diferentes decretos en los que a D. se le asigna una jornada laboral de 35 horas (DOCS.2 y 3-ramo prueba demandado) y al trabajador con el que se compara de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QH-PER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





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 8 de junio 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 19 de diciembre de 2023.

Al acto de la vista únicamente comparecieron la totalidad de las partes con excepción del Ministerio Fiscal. La actora se ratificó en su escrito, la demandada se opuso por los motivos que estimó oportunos. Se practicó como prueba, además de la documental, la testifical de D. 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. ha venido prestando sus servicios para AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 7 de julio de 2008, categoría profesional de técnico auxiliar de reprografía (C1-068) y un salario bruto mensual de 2.129,38 euros con inclusión de pagas extraordinarias (no controvertido, nóminas, contrato de trabajo, vida laboral).

SEGUNDO.- El 19 de marzo de 2019 se firmó un acuerdo de valoración económica de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Gerona, cuyo contenido se da por reproducido, por el Ayuntamiento y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF.

En el mismo se acordaba, entre otras cuestiones, una nueva valoración del complemento específico que se aplicarían en el término de entre 5 y 8 años con un porcentaje mínimo anual del 10%.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





NOVENO.- D. con código 2966 percibía desde abril de 2022 un complemento específico de 538,72 euros mientras que el del trabajador con código 2344 era de 825,17 euros pese a ser también técnico auxiliar de reprografía con jornada ordinaria de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo).

DÉCIMO.- En caso de estimarse la demanda, las cantidades que la actora ingresaría devengadas entre los meses de abril de 2022 a octubre de 2023 serían de 6.731,62 euros según desglose contenido en escrito de ampliación de demanda (folio 17) que se da aquí por reproducido a fin de integrar el hecho probado.

UNDÉCIMO.- D. permaneció en situación de incapacidad temporal entre enero y abril de 2023 (no controvertido, nóminas).

DUODÉCIMO.- D. presentó reclamación previa el 10 de noviembre de 2022 que, tras ser acumulada a otras semejantes, fue denegada por decreto de Alcaldía de 1 de marzo de 2023 (petición inicial y decretos alcaldía, DOCS.1 a 3 ramo prueba actor).

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://eje.cat/justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html	Data i hora: 08/01/2024 10:38
Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG6XKZ0U57JX7QHPER2496B	Signat per Família Paramio, Ivan:



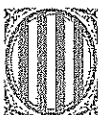


1. "La exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro derecho. En primer lugar, no hay problema en sostener que el Ordenamiento Jurídico legitima la diferencia que provenga de la distinta categoría profesional, de la presencia de cualquiera de las causas motivadoras de los complementos salariales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

2. "Tampoco sufrirá el derecho fundamental a la igualdad si la disparidad establecida supera el test de proporcionalidad antes descrito. Esto es, que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida. La conclusión sería aquí, "a sensu contrario", que el principio de igualdad de remuneraciones implica la eliminación, en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo, o para un trabajo al que se atribuye igual valor, de cualquier tratamiento peyorativo injustificado, puesto que el trabajador tiene derecho «a igualdad de trabajo igualdad de salario», no pudiendo operar con valor diferenciador, partiendo de esta igualdad, cualquier circunstancia imaginable, pero siendo imaginables, al mismo tiempo, circunstancias diferenciadoras".

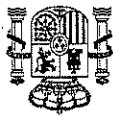
La cuestión controvertida se contrae a determinar, en primer lugar, si, en virtud del referido principio de igualdad retributiva, el trabajador demandante, que viene prestando sus servicios como técnico auxiliar de reprografía por cuenta de AJUNTAMENT DE GIRONA, con las circunstancias laborales indicadas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

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER2486B	
Data i hora 08/01/2024 10:38	Signat per Pinilla Paramio, Ivan;		





Lo cierto es que el actor 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 tras ser acumuladas a otras similares (DOCS.2 y 3 ramo prueba actor).

TERCERO.- Es necesario acudir a la prueba practicada durante la vista y a la incorporada a las actuaciones para resolver la cuestión litigiosa. Así D. trabajador del Ayuntamiento presente durante las negociaciones, explicó que todos los trabajadores realizan una jornada ordinaria de 35 horas semanales desde el año 2019, y que si se superan se compensan con días o con horas extraordinarias.

Por otro lado, existe informe elaborado por D. ^a responsable de recursos humanos del Ayuntamiento (DOC.1 ramo prueba demandado) en el que se indica que el trabajador con el que se realiza la comparación percibe un complemento específico superior debido a que realiza una dedicación horaria de 40 horas semanales. En cualquier caso, si se atiende a la ficha del puesto de trabajo (DOC.27 ramo prueba actor) se puede constatar como como las funciones para ese puesto de trabajo son exactamente las mismas y tienen asignada una jornada ordinaria de 35 horas.

Si se observa la relación de puestos de trabajo (DOC.31 ramo prueba actor), se puede ver como D. ^a con código 2966 percibe un complemento específico de 410,93 euros (folio 80), mientras que el otro trabajador que desempeña las mismas funciones de técnico auxiliar de reprografía (código 2344) su complemento específico es de 804,81 euros, es decir, existe una diferencia mensual de 393,88 euros. Este código es coincidente con el trabajador incluido en el informe ya analizado de la jefa de recursos humanos y, como ya se ha probado, realizan las mismas tareas y dedicación horaria. Por tanto, no se ha probado que concurren en el desempeño profesional en los puestos de trabajo circunstancias alguna que justifique esas diferencias retributivas, generándose así una diferencia retributiva entre trabajadores



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/A/P/consultaCSV.html		Data i hora 08/01/2024 10:38
Codi Segur de Verificació: 8034PYLRG5XKZ0U57JX7QHFER24B8B		Signat per Philita Paramio, Ivarn.





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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRGSXK20U57JX7QHPER24B6B
Data i hora 08/01/2024 10:38	Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





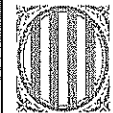
40 horas (DOC.4), como se ha expuesto esa mayor dedicación horaria debe abonarse como horas extraordinarias o compensarse, no imputarse al complemento específico puesto que desde el año 2019 se fijó la jornada ordinaria para la totalidad de los trabajadores en 35 horas. Incluso en las nóminas del trabajador con el que se realiza la comparación se puede ver cómo percibe complemento específico y horas extraordinarias, por lo que esa argumentación no puede prosperar (DOC.6 ramo prueba Ayuntamiento).

CUARTO.- En cuanto a las cantidades que se reclaman, en el escrito de demanda y su posterior ampliación reclama 1.575,52 euros por la diferencia en el periodo comprendido entre noviembre de 2021 y marzo de 2022, así como 5.156,10 euros por el periodo entre abril de 2022 a octubre de 2023.

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.28 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.30 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.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://eicat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html	Data i hora: 08/01/2024 10:38
Codi Segur de Verificació: 8034YPLYRG5XKZ0U57JX7QHPER2486B	Signat per Família Paramio, Ivan;





40 horas (DOC.4), como se ha expuesto esa mayor dedicación horaria debe abonarse como horas extraordinarias o compensarse, no imputarse al complemento específico puesto que desde el año 2019 se fijó la jornada ordinaria para la totalidad de los trabajadores en 35 horas. Incluso en las nóminas del trabajador con el que se realiza la comparación se puede ver cómo percibe complemento específico y horas extraordinarias, por lo que esa argumentación no puede prosperar (DOC.6 ramo prueba Ayuntamiento).

CUARTO.- En cuanto a las cantidades que se reclaman, en el escrito de demanda y su posterior ampliación reclama 1.575,52 euros por la diferencia en el período comprendido entre noviembre de 2021 y marzo de 2022, así como 5.156,10 euros por el período entre abril de 2022 a octubre de 2023.

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.28 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.30 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.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





Todo lo anterior se traduce en que durante los meses de noviembre de 2021 a marzo de 2022, como no percibió incremento alguno, D.

tiene derecho a recibir el 100% del complemento con la persona topal de la misma categoría. Examinada la RPT ya mencionada, se puede ver como esta diferencia es de 393,88 euros mensuales (804,81 – 410,93) que, multiplicado por 4 mensualidades resulta una suma de 1.575,52 euros.

A su vez, al haberse materializado la subida del 24% tras el acuerdo del Pleno de 31 de marzo de 2023 con efectos retroactivos a abril de 2022, certificado por nóminas, únicamente cabría abonar el 76% en lo que respecta a la persona que genera este desequilibrio retributivo durante las nóminas de abril de 2022 hasta octubre de 2023. Esta diferencia entonces pasa a ser de 286,45 euros (825,17 – 538,72) que, multiplicado por 18 mensualidades resultan 5.156,10 euros.

La parte demandada en oposición a estas cantidades aduce que la trabajadora no tiene derecho al devengo al complemento específico entre los meses de enero a abril de 2023 por haber permanecido en situación de baja médica. La situación de incapacidad temporal viene constatada por las nóminas correspondientes a esos periodos (folios 36 a 39). No obstante lo anterior, se puede ver como en las mismas se seguía percibiendo el complemento específico por lo que no procede realizar descuento alguno, ya que el mismo debe seguirse cobrando en su totalidad

Lo anterior supone la estimación de la demanda, y ha de condenarse a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone la cantidad de 6.731,62 euros por el período comprendido entre enero de 2021 a octubre de 2023 conforme al desglose antes mencionado. A dicha cantidad le es de aplicación el interés moratorio de diez por ciento previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores por tener carácter salarial desde el momento en que se dejaron de abonar las correspondientes cantidades, al no existir causa justificada o que no



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/1AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	



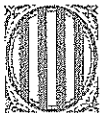


le fuere imputable al organismo demandado para su consignación u abono parcial.

Igualmente procede condenar al organismo demandado a continuar abonando dicho complemento al actor mientras siga prestando los servicios como técnico auxiliar de reprografía 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 al resto de trabajadores si se les abona sin necesidad de su reclamación judicial.

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

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER2486B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





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. _____ frente a AJUNTAMENT DE GIRONA y, en consecuencia, condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D. _____ la cantidad de 6.731,62 euros incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el período comprendido entre noviembre de 2021 y octubre de 2023.

Condeno al organismo demandado a continuar abonando dicho complemento específico al actor mientras siga prestando los servicios como técnico auxiliar de reprografía 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.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Pinilla Paramio, Ivan;	





Así lo acuerdo, mando y firmo.

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

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

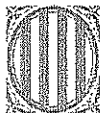
Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

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

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/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 8034YPYLRG5XKZ0U57JX7QHPER24B6B	
Data i hora 08/01/2024 10:38		Signat per Piniela Paramio, Ivar;	

