



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

Plaza Josep Maria Llidó i Corbi, s/n - Girona - C.P. 17001

TEL: 972942545
FAX: 972942379
E-MAIL: upsdl.social3.girona@jsg.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420238020681

Procedimiento ordinario 362/2023-A

Matena: Ordinario. Reclamación de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER
Para ingresos en caja. Concepto: 1691000060036223
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: 1691000060036223

Parte demandante/ejecutante:
Abogada: JOSEPLUIS ROBADOR BALASCH
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA
Abogado/a: Josep Ortiz Ballester
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 297/2023

Juez: Ivan Pinilla Paramio
Girona, 13 de noviembre 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 nº362/23 en los que aparece como demandantes D.ª

*, asistidas por el Letrado D. Josep Lluís Robador Balasch, y como demandado AJUNTAMENT DE GIRONA, representado por el Letrado D. Josep Ortiz Ballester, sobre reconocimiento de derecho y reclamación de cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 3 de mayo de 2023 tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por D.ª * en la que, en base a los hechos y fundamentos de derecho que consideró pertinentes, solicitaban el dictado de una sentencia por la que se reconozca la igualdad retributiva desde que solicitaron la equiparación salarial,



Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada https://sede.jsg.gencat.cat/Procesos/UPSD/362/23	Codi Segur de Validació 3UN0R5AHAD76UWEY7B8XN6C8H0SU
Data i hora: 13/11/2023 17:52	Signat per: Ivan Pinilla Paramio, Juez





con revisión de nóminas, condenado al Ayuntamiento a estar y pasar por dicha declaración junto con el abono de intereses y costas.

SEGUNDO.- Admitida a trámite mediante decreto de 22 de mayo de 2023 se dio traslado a los demandados y se convocó a las partes para el acto de conciliación, y en su caso juicio, el 24 de octubre de 2023.

Al acto de la vista comparecieron la totalidad de las partes. La actora se ratificó en su escrito aclarando las cantidades reclamadas mediante documento aportado al acto de la vista. El Ayuntamiento se opuso por los motivos que estimó oportunos.

Se practicó como prueba, además de la documental, la testifical de D. [redacted] tras lo cual 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. [redacted] ha venido prestando sus servicios para AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 4 de abril de 2005, categoría profesional de técnico de gestión-1 y un salario bruto mensual de 2.390,92 euros con inclusión de pagas extraordinarias.

D. [redacted] ha venido prestando sus servicios para AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 11 de febrero de 1996, categoría profesional de técnico de gestión-1 y un salario bruto mensual de 2.526,63 euros con inclusión de pagas extraordinarias (no controvertido, nóminas, contrato de trabajo).

D.L. PAPERBACK GIBRALTAR CON SIGNATURA - Adreça web per verificar: www.gibraltarpaperback.com	Codi Segur de Verificació: www.gibraltarpaperback.com
Codi Segur de Verificació: www.gibraltarpaperback.com	Adreça web per verificar: www.gibraltarpaperback.com





SEGUNDO.- 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.1 escrito demanda).

TERCERO.- 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.11 escrito demanda).

CUARTO.- D.ª [REDACTED]

y el resto de trabajadores con la categoría de técnico de gestión 1 realizan las mismas funciones y 35 horas semanales de trabajo efectivo (descripción puesto trabajo, informe cap Recursos Humanos y testifical).

QUINTO.- D.ª [REDACTED] con código 2536 percibía hasta marzo de 2022 un complemento específico de 486,67 euros mientras que el trabajador con códigos 2781 era de 974,91 euros pese a ser también técnico de gestión con jornada de 35 horas semanales.

D.ª [REDACTED] con código 2536 percibía desde abril de 2022 un complemento específico de 629,27 euros mientras que el trabajador con código 2781 de 974,91 euros pese a ser también técnico de gestión 1 con jornada de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo).

SEXTO.- D.ª [REDACTED] con código 575 percibía hasta marzo de 2022 un complemento específico de 486,67 euros mientras que el trabajador con códigos 2781 era de 974,91 euros pese a ser también técnico de gestión con jornada de 35 horas semanales.

D.ª [REDACTED] con código 575 percibía desde abril de 2022 un complemento específico de 629,27 euros mientras que el trabajador con



Doc. electrònic garantit amb signatura e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/INP/consultes/CSV.html		Codi Segut de Verificació: 3LUN36SAH4DVGHWZ770EKNEC2N0SLI	
Data i hora: 13/11/2023 10:53	Signat per Pinya Parera, Iudic.		





código 2781 de 974,91 euros pese a ser también técnico de gestión 1 con jornada de 35 horas semanales (relación de puestos de trabajo, listado anexo).

SEPTIMO.- En caso de estimarse la demanda, las cantidades que D.ª

ingresaría devengadas entre los meses de febrero de 2022 a septiembre de 2023 serían de 7.198 euros

En caso de estimarse la demanda, las cantidades que D.ª

ingresaría devengadas entre los meses de febrero de 2022 a septiembre de 2023 serían de 6.709,76 euros. (relación puestos de trabajo y actualizaciones complemento).

OCTAVO.- D.ª

presentaron reclamación previa el 9 de febrero y el 1 de marzo de 2023 que fueron denegadas por decreto de Alcaldía de 27 de marzo de 2023 (peticiones iniciales y decreto alcaldía).

NOVENO.- No consta que D.ª

ostenten o hayan 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

Las demandantes interesan que se les 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 desde la fecha que presentaron la correspondiente solicitud



Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean	Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean
Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean	Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean
Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean	Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean
Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean	Doc. «Actuación de gestión y de seguimiento» - Adreaga web por vandean





Por el Ayuntamiento demandado se arguye, al igual que en otros procedimientos seguidos en los mismos términos, que no existe discriminación porque no existe coincidencia de jornada con los trabajadores con los que se realiza la comparación, que son firmes los diferentes actos por los que se fija un incremento gradual del complemento específico y se aumenta la jornada. Subsidiariamente, que la reclamación de cantidades únicamente abarcaría 1 año desde la reclamación previa.

No son controvertidas las condiciones profesionales de las demandantes, desprendiéndose estas de las nóminas aportadas en el expediente administrativo, así como de las incorporadas durante la vista y de los contratos de trabajo (DOCS.2 y 3 ramo prueba actor).

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:

1. *"La exigencia de igualdad retributiva no es absoluta en nuestro derecho. En primer lugar, no hay problema en sostener que el Ordenamiento*



Doc. electrónico garantit amb signatura-e Adreça web per verificar https://sedelectronica.gencat.cat/portal/contenidoc/CS/verif		Codi Segur de Verificació: EJUNG55A7A07AGUNE?7E8XNECSN0SLJ
Data i hora: 13/11/2022 10:52	Signat per: Ferris Pacome, Juan	





Administració de les Illes Balears - Administración de las Islas Baleares	
1982	1982
1982	1982
Doc. electrònic gestionat amb signatura electrònica. Documento electrónico gestionado con firma electrónica.	
Mitja de verificació: https://www.aifirma.cat/verificacio	
Codi Segur de Verificació: 3UN65AH4E1V6UW7E7BEKN65MSU	



Partiendo del hecho de que el cumplimiento específico tiene la consideración de retribución salarial complementaria, ex artículo 160.3 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 28 de septiembre de 1990, para dar respuesta a la

La cuestión controvertida se contrae a determinar, en primer lugar, si, en virtud del referido principio de igualdad retributiva, las trabajadoras demandantes, que vienen prestando sus servicios como técnicas de gestión por cuenta de AJUNTAMENT DE GIRONA, con las circunstancias laborales indicadas en el ordinal primero del relato de hechos probados, tienen derecho a percibir el denominado cumplimiento específico en el mismo importe que viene siendo abonado a otros trabajadores que realizan las mismas funciones que las ahora demandantes.

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 será 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".

Jurídico legítima 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 justificadas de una diversa remuneración entre trabajadores, cuya existencia, por tanto, no constituye una vulneración del derecho a la igualdad.

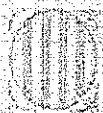




cuestión suscitada debe atenderse a las concretas funciones que desempeñan unos y otros, en orden a determinar si el trabajo realizado es de igual valor, atendidos los criterios establecidos en el artículo 4.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones 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.



Signatura electrònica garantida amb signatura-e. Adreça web per signar: https://sede.justicia.gencat.cat/AP/estructura/CEV/Sign		Codi de seguretat verificadora: 311103E8A4D031N677E6K107E805L3	
Data i hora: 17/01/2023 10:52	Signat per: Teresa Pascual, 1040		





Lo cierto es que tanto D. [redacted] como D. [redacted] ya presentaron reclamaciones previas al Ayuntamiento, el 9 de febrero y el 1 de marzo de 2023 respectivamente, en las que solicitaban que se actualizaran las retribuciones mensuales con efectos retroactivos (DOC.9 escrito de manda). Dichas reclamaciones previas fueron denegadas por decreto de Alcaldía de 27 de marzo de 2023 (DOC.10 escrito de manda).

TERCERO.- Es necesario acudir a la prueba practicada durante la vista y a la incorporada a las actuaciones para resolver la cuestión litigiosa. Así, el Sr. [redacted], delegado sindical presente durante las negociaciones, al igual que en el resto de procedimientos seguidos por la misma materia explicó que la jornada pasó a ser de 35 horas semanales para todos los trabajadores, y que si se superan esas horas deberían ser abonadas como extraordinarias o compensarse.

En el informe de 24 de octubre de 2023 (DOC.1 ramo prueba Ayuntamiento) se puede leer como los trabajadores con los que se comparan las demandantes tienen reconocida una mayor dedicación horaria. Si se observan los diferentes controles de registro horario aportados por el consistorio (DOCS.2 a 8) se puede ver como inicialmente las actoras realizaban menor porcentaje de jornada que el resto de trabajadores con la misma categoría. No obstante, si se atiende al periodo a partir de enero de 2023 se desprende que todos realizan una jornada de 35 horas semanales.

Si se acude a la relación de puestos de trabajo (folios 131 y 132), se puede ver como los trabajadores con códigos 2781,155,2840, que ocupan el mismo puesto de técnico de gestión 1, perciben un complemento específico, tras ser actualizado de 974,94 euros, mientras que D. [redacted] con códigos 2536 y 575, su complemento específico era de 486,67 euros y tras ser actualizado de 629,27 euros, es decir, existe en la actualidad una diferencia mensual de 345,67 euros. Igualmente se ha de tener en cuenta que tanto los trabajadores comparados como las demandantes realizan 35 una jornada ordinaria de horas semanales y

Doc. escaneado generado por el sistema de información de gestión de expedientes de personal de la Administración General del Estado.	
Código de expediente: 1574/2023	Fecha de expedición: 15/03/2023
Oficina de Personal de la Administración General del Estado	





realizan exactamente las mismas funciones según se desprende de la descripción del puesto de trabajo (DOC.4 ramo prueba actor).

Así las cosas, aunque se haya intentado justificar por parte del Ayuntamiento que los trabajadores con los que se realiza la comparación tienen asignada una mayor dedicación horaria aportando los correspondientes registros horarios, lo cierto es que la descripción de los puestos de trabajo es clara y evidencia que todos ellos tienen asignada una jornada ordinaria de 35 horas semanales. La mayor dedicación horaria debería abonarse por el Ayuntamiento como hora extraordinaria o mediante compensación como así se hace con la propia D. ³ (C.8 ramo prueba actor). Y ello puesto que en las diferentes relaciones de puestos de trabajo aprobadas no se incluye como un criterio a tener en cuenta como sí lo son otros como nocturnidad o flexibilidad. Por tanto, no se ha probado que concurren en el desempeño profesional en los puestos de trabajo circunstancia alguna que justifique esas diferencias retributivas, generándose así una diferencia retributiva entre trabajadores encuadrados dentro del mismo grupo profesional que vienen prestando servicios como técnicos de gestión 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 (DOCS.2 a 4 escrito demanda), donde se pone de manifiesto que es necesario equiparar de manera inmediata las retribuciones de los empleados públicos. Igualmente se ha acreditado que el pasado 26 de octubre se convocó en el Ayuntamiento una sesión extraordinaria para suprimir las desigualdades retributivas y abonar las adecuaciones singulares (DOC.7 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



Desarrollado electrónicament amb signatura i validat per sistemes informàtics https://sede.ajuntament.girona.cat/Procesos/ConsultaCSV.aspx		ID de registre i número de registre 440199851/000001/00001755/ANUNCIOS	
Data i hora 13/11/2023 10:33	Signat per Paula Ferreró, e-34		





Estado núm. 256/2017, de 24 de octubre, que, a modo de síntesis, en lo que respecta al principio de igualdad ante la ley del artículo 14 CE, recuerda el TC que: (a) se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, de modo que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, por lo que, para introducir diferencias entre ellos, debe existir una justificación suficiente, fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten desproporcionadas (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2); (b) el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual, con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, de modo que lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas, siendo necesario, además, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de la misma sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 2, y las que allí se citan); (c) el juicio de igualdad, que es relacional, exige que se haya introducido, directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas cuyas situaciones subjetivas sean efectivamente homogéneas o equiparables, de modo que el término de comparación que se utilice no resulte arbitrario o caprichoso (STC 27/2004, FJ 2). Sigue diciendo el Tribunal Constitucional que la aplicación del principio de igualdad no resulta excluida del ámbito de la negociación colectiva para el desarrollo de las relaciones laborales, si bien se encuentra sometida a importantes matizaciones, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que se incardina el Convenio colectivo, los derechos fundamentales y, entre ellos el derecho a la igualdad, han compatibilizarse con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2). En consecuencia, el convenio colectivo no puede establecer una diferenciación de trato en las condiciones de trabajo sin



Doc. electrónico gestionado por el sistema de gestión de documentos electrónicos del Gobierno de Cataluña	Codi Seguretat Verificada
Adreça web per consultar el document: http://www.govern.cat/verificacio	LAUSASAHADONGJMVET7BRKBCANOSLU
Adreça per enviar comentaris: informacio@govern.cat	
Adreça web per consultar el document: http://www.govern.cat/verificacio	





justificación objetiva y sin la necesaria proporcionalidad, pero tampoco pueden marginarse las circunstancias concurrentes a las que hayan atendido los negociadores, siempre que resulten constitucionalmente admisibles (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 4). A continuación, recuerda el Tribunal Constitucional que una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, destacando que el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales que, mencionadas concretamente unas y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el artículo 14 de la CE, son susceptibles de generar situaciones de discriminación.

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



Doc. electrónico para ser firmado. Adóptalo web por realizar: http://sej.judicial.gencat.cat/vis/FuncionPub/CSV.html		Codi Segur de Verificació: 3LNRG66AHADWQUM6778KNEBCN2SLJ	
Data i Hora: 13/11/2012 10:52		Registat des de: Panel d'Administració	





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 de las demandantes a percibir, en concepto de cumplimiento específico, las cantidades que se expondrán en el Fundamento de Derecho siguiente. El resto de documental aportada, valorada convenientemente, nada aportan al esclarecimiento de los hechos al ser idéntica a la aportada al resto de procedimientos seguidos por la misma materia por trabajadores frente al Ayuntamiento de Girona.

CUARTO.- En lo referente a las cantidades reclamadas, en el escrito de demanda y su posterior aclaración durante la vista, D. [redacted] reclama 992,84 euros por la diferencia en el periodo comprendido entre febrero y marzo de 2022, así como 6.288,31 euros por el periodo entre abril de 2022 y septiembre de 2023. Por otro lado, D. [redacted] reclama 496,42 euros por el periodo de marzo de 2022, así como 6.278,71 euros por el periodo entre abril de 2022 y septiembre de 2023. Como se ha expuesto estas cantidades se han de comparar y recalcular con los trabajadores con códigos 2781,155 y 2840 al ostentar misma categoría y dedicación horaria.

En este sentido, indicar que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria de 3 de mayo de 2019, aprobó la actualización de la relación de puestos de trabajo y la nueva valoración de los mismos (DOC 1 escrito demanda) como consecuencia del previo acuerdo de valoración de puestos de trabajo con la nueva valoración del cumplimiento específico. También se ha de tener en cuenta que por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Girona de 21 de marzo de 2023 (DOC 11 junto con demanda) se acordó un incremento del 24% del cumplimiento específico con efectos retroactivos a abril de 2022. Previamente, en 14 de noviembre de 2022 el propio Pleno aprobó una subida del cumplimiento del 12% por aplicación de la VLT de 2019 y 2020, pero no para el año 2022.



Doc. electrònic signat amb signatura e-Autògrafs del verificat.	3LNNGSARFDIVGUM77BANKNCNSLJ	Codi Segur de Verificació
Més informació: http://portal.catala.cat/portal/consultes/ajunt		
DATA: 2023		





Todo lo anterior se traduce en que durante los meses de febrero a marzo de 2022, como no percibió incremento alguno, por lo que D.ª [redacted] tiene derecho a recibir el 100% del complemento con las personas topales comparables de la misma categoría. Examinada la RPT ya mencionada, se puede ver como esta diferencia es de 488,24 euros (974,91 – 486,67) que, multiplicado por 2 mensualidades resulta una suma de 976,48 euros. A su vez, al haberse materializado la subida del 24% tras el acuerdo del Pleno de 31 de marzo de 2023 con efectos retroactivos a abril de 2022, únicamente cabría abonar el 76% en lo que respecta a las personas que generan este desequilibrio retributivo durante las nóminas de abril de 2022 hasta septiembre de 2023. Esta diferencia entonces pasa a ser de 345,64 euros (974,91 – 629,27) que, multiplicado por 18 mensualidades resultan 6.221,52 euros.

En lo referente a la reclamación de D.ª [redacted] durante el mes de marzo de 2022 no percibió incremento alguno, por lo que igualmente tiene derecho a percibir el 100% del complemento con las personas que generan desigualdad de la misma categoría. Acudiendo nuevamente a la RPT se puede ver como esta diferencia es de 488,24 euros para el mes de marzo de 2022. Tras el incremento del complemento del 24%, le correspondería abonarle el 76% en lo que respecta a las personas que generan este desequilibrio retributivo durante las nóminas de abril de 2022 hasta septiembre de 2023. Esta diferencia entonces pasa a ser de 345,64 euros (974,91 – 629,27) que, multiplicado por 18 mensualidades resultan 6.221,52 euros.

El Ayuntamiento demandado en su defensa aduce que las trabajadoras únicamente tendrían derecho al cobro de estas cantidades con anterioridad a 1 año desde que se presentara la reclamación previa, debiendo descontarse la parte proporcional del importe total y ofreciendo las cantidades de 5.124,6 euros correspondiente a D.ª [redacted] de 4.982,91 para D.ª [redacted]



Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada https://ejeccat.justicia.gbrcat.es/APP/consultaCSV.html		Cód. Seguro de Verificación 3LUNG354HAGNVCUVIE77BEK19CSNOSL1	
Fecha y hora 13/01/2023 10:52		Firma electrónica Firma Paramés, Iván	





Como ya se ha expuesto, D. [redacted] y D. [redacted]

presentaron sendas reclamaciones previas ante el Ayuntamiento demandado el 9 de febrero y el 1 de marzo de 2023 respectivamente (DOC.9 demanda). Por otro lado, la causa de pedir, esto es, el momento desde que nace la acción de reclamación de cantidad, es desde que tienen conocimiento de la no percepción del complemento que tuvo lugar el 25 de febrero de 2022 cuando, según la nómina, fue percibida por las trabajadoras. Por tanto no habría prescrito el plazo de 1 año de prescripción señalado en el ET para la reclamación de cantidades. Tampoco se encontraría prescrita porque la demanda se presentó ante este Juzgado el 3 de mayo de 2023, meses después de la reclamación previa.

Lo anterior supone la estimación de la demanda, y ha de condenarse a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D. [redacted]

la cantidad de 7.198 euros, y a D. [redacted] la de 6.709,76 euros en ambos casos por el periodo comprendido entre febrero de 2022 y septiembre de 2023 conforme al desglose antes mencionado. A dichas cantidades les es de aplicación el interés moratorio de diez por ciento previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores por tener carácter salarial desde el momento en que se dejaron de abonar las correspondientes cantidades, al no existir causa justificada o que no le fuere imputable al organismo demandado para su consignación u abono parcial.

Igualmente procede condenar al organismo demandado a continuar abonando dicho complemento a las actoras mientras siga prestando los servicios como técnicas de gestión 1, y lo sigan percibiendo el resto de compañeros en sus vacaciones. Y ello, en aras de evitar la continua reclamación judicial por los periodos que se devenguen habida cuenta que al resto de compañeras si se les abona sin necesidad de su reclamación judicial.

Finalmente, debe rechazarse la invocación que hace la corporación demandada de las limitaciones presupuestarias para no adecuar el



Doc signat amb signatura electrònica. Adreça web per verificar: https://sedelectronica.gub.cat/verificador/signatura	
Data i hora: 14/02/2024 10:00:00	Signat per: Privat e Interbi tract
Codi Segur de Verificació: JUN92SAH0A0IVGVAE77B8KNCAN0SLJ	





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

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

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

QUINTO.- La parte actora en su escrito de demanda solicita la imposición de costas al organismo demandado. Dicha pretensión no puede acogerse ya que por este Juzgador no se aprecian ninguno de los requisitos exigidos para su imposición ex art.97.3 LRJS.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: http://portaljusticia.gencat.cat/portal/consultarGEN.html		Codi Seguretat verificació: 06LNG88AHADIM51WATTE6KNG6CEN0SLJ	
Data i hora: 13/11/2023 10:22		Signat per Ferran Puigmallo, PMAY	





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

FALLO

Estimo parcialmente la demanda presentada por D. [redacted]

[redacted] frente a AJUNTAMENT DE GIRONA y, en consecuencia, condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D. [redacted] la cantidad de 7.198 euros incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el periodo comprendido entre febrero de 2022 y septiembre de 2023.

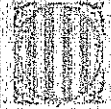
Igualmente condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D. [redacted] la cantidad de 6.709,76 euros incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el periodo comprendido entre febrero de 2022 y septiembre de 2023.

Condeno al organismo demandado a continuar abonando dicho complemento específico a las actoras mientras siga prestando los servicios como técnicas de gestión 1 hasta que no exista motivo o justificación para su variación.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma no es firme y que frente a ella pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de la presente resolución.

Así lo acuerdo, mando y firmo.

C.C. Electronic para signar amb signatura electrònica i amb el segell de seguretat de les dades de la signatura electrònica. Per més informació, veure: http://www.signatura.cat		Data i hora: 13/05/2023 13:52	
C.C. Electrónica para signar con firma electrónica y con el sello de seguridad de los datos de la firma electrónica. Para más información, véase: http://www.signatura.cat		Fecha y hora: 13/05/2023 13:52	
Lloc i data de verificació: ZENUS004-KONGUVA77881018CAN00L4		Signat per: FERRER, Ferran, Ivan	





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.



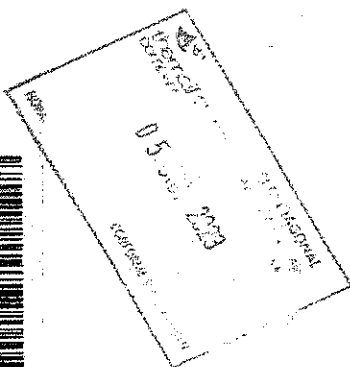
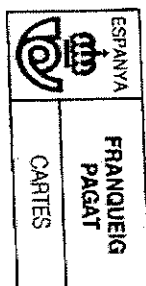
Doc. electrònic garantit amb signatura e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AF/comunitatGSV/verif		Codi Segur de Verificació: 3LUNG85AHADIVGLME772BKN8C8D8EJ	
Data i hora: 13/11/2022 10:53		Signat per: Fúria Ferriso, Irena	





Jutjats de Girona
Servei Comú Processal General

Pl. Josep M. Llobn Corbi, 1
17001 Girona



CI 691 375141 9X01 8000093X
Josep Ortíz Balosier
Avenida Diagonal, 640
08017 Barcelona Barcelona
Id. diligència: 31 520 528

"Aquesta documentació s'adreça exclusivament a la persona destinatària i conté informació confidencial. La utilització, divulgació i/o còpia sense autorització està prohibida segons LO 15/99 de Protecció de dades de caràcter personal"

