



Registre d'Entrada	
Ajuntament de Girona Núm.	2023 109857
Dià i Hora:	23/11/23
Registre:	
Àrea de destí:	S. J. R. 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@xj.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420238020687

**Procedimiento ordinario 363/2023-B**

Materia: Ordinario. Reclamación de cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:  
 Para ingresos en caja. Concepto: 1691000060036323  
 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: 1691000060036323

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

**SENTENCIA Nº 299/2023**

En Gerona, a 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 nº363/23 en los que aparece como demandantes D. \_\_\_\_\_ D. \_\_\_\_\_ y D. \_\_\_\_\_, 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 \_\_\_\_\_, D.ª \_\_\_\_\_ y D.ª \_\_\_\_\_ en la que, en base a los hechos y fundamentos de derecho que consideraron pertinentes, solicitaban el dictado de una sentencia por la que se reconozca la igualdad retributiva desde que



Doc. electrònic: garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://eject.justicia.gencat.cat/HAR/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació AD1D8RTL4LYHTDS1UHEQYD1J9RNPEEG	
Data i hora: 13/11/2023 10:52	Signat per Pinilla Paramio, Ivan		





Codi electrònic general amb signatura. Adreça web per verificar: <a href="https://siglosjudicial.gencat.cat/ajp/comunicacio/ajp.html">https://siglosjudicial.gencat.cat/ajp/comunicacio/ajp.html</a>		Signat per: <b>Enric Puyada Martí</b>	Data i hora: 13/11/2023 10:52
Codi Segur de Verificació: <b>AD1DSR1L1YHTDSUH8QYD1J8RNPERS</b>			



**D.ª** ha venido prestando sus servicios para AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 10 de marzo de 2020, categoría profesional de trabajador social y un salario bruto mensual de 2.234,05 euros con inclusión de pagas extraordinarias.

**PRIMERO.- D.ª** ha venido prestando sus servicios para AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 15 de abril de 2021, categoría profesional de trabajador social y un salario bruto mensual de 2.269,15 euros con inclusión de pagas extraordinarias.

**HECHOS PROBADOS**

**TERCERO.-** En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

Se practicó como prueba, exclusivamente la documental, tras lo cual las partes formularon conclusiones orales y los autos quedaron vistos para sentencia.

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, exclusivamente la documental, tras lo cual las partes formularon conclusiones orales y los autos quedaron vistos para sentencia.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite mediante decreto de 1 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 24 de octubre de 2023.

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





D.ª [redacted] ha venido prestando sus servicios para AJUNTAMENT DE GIRONA con antigüedad de 15 de abril de 2021, categoría profesional de trabajadora social y un salario bruto mensual de 2.234,24 euros con inclusión de pagas extraordinarias (no controvertido, contratos de trabajo, nóminas).

**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] D.ª [redacted] D. [redacted] y el resto de trabajadores con la categoría de trabajador social realizan las mismas funciones y 35 horas semanales de trabajo efectivo (descripción puesto trabajo, informe cap Recursos Humanos).

**QUINTO.-** D.ª [redacted] con código 3012 percibía hasta marzo de 2022 un complemento específico de 531,20 euros mientras que los trabajadores con códigos 3165,423,3129 y 3171 era de 948,15 euros pese a ser también trabajadores sociales con jornada de 35 horas semanales.

D.ª [redacted] con código 3012 percibía hasta desde abril de 2022 un complemento específico de 692,06 euros mientras que el de los trabajadores con códigos 3165,423,3129 y 3171 era de 995,30 euros pese a ser también trabajadores sociales con jornada de 35 horas semanales. (relación de puestos de trabajo, listado anexo, informe recursos humanos).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejusticia.gencat.cat/IAF/consultaCSV.html">https://ejusticia.gencat.cat/IAF/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: AD1DBRTLILYR7OS1UHEQYDTJBRWFEEG	
Data i hora: 13/11/2023 10:52	Signat per Pinya Paramio, Ivan		





**SEXTO.- D.** con código 3010 percibía hasta marzo de 2022 un complemento específico de 531,20 euros mientras que los trabajadores con códigos 3165,423,3129 y 3171 era de 948,15 euros pese a ser también trabajadores sociales con jornada de 35 horas semanales.

**D.** con código 3010 percibía hasta desde abril de 2022 un complemento específico de 692,06 euros mientras que el de los trabajadores con códigos 3165,423,3129 y 3171 era de 995,30 euros pese a ser también trabajadores sociales con jornada de 35 horas semanales. (relación de puestos de trabajo, listado anexo, informe recursos humanos).

**SEPTIMO.- D.** con código 3006 percibía hasta desde enero de 2023 un complemento específico de 692,06 euros mientras que el de los trabajadores con códigos 3165,423,3129 y 3171 era de 995,30 euros pese a ser también trabajadores sociales con jornada de 35 horas semanales. (relación de puestos de trabajo, listado anexo).

**OCTAVO.-** En caso de estimarse la demanda, las cantidades que D.ª ingresaría devengadas entre los meses de diciembre de 2021 a septiembre de 2023 serían de 7.126,12 euros.

En caso de estimarse la demanda, las cantidades que D.ª ingresaría devengadas entre los meses de diciembre de 2021 a septiembre de 2023 serían de 6.709,17 euros.

En caso de estimarse la demanda, las cantidades que D.ª ingresaría devengadas entre los meses de enero a septiembre de 2023 serían de 2.729,16 euros (relación puestos de trabajo y actualizaciones complemento).

**NOVENO.- D.**, D.ª y D.ª presentaron reclamación previa el 22 de diciembre de 2022, 12 de enero de 2023 y 23 de diciembre de 2022 que fueron

Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada y certificado de firma electrónica. Dirección web para verificar: <a href="http://www.poderjudicial.gob.es/portal/verificar">http://www.poderjudicial.gob.es/portal/verificar</a>		Fecha: hora: 13/11/2023 10:52	
Código Seguro de Verificación: AD1BSRTL4YH7OS1UHEOYD1J8RNP8EG		Firma por Petillo Parera, Nari	





denegadas por decreto de Alcaldía de 28 de febrero de 2023 (reclamaciones previas y decreto de alcaldía).

**DÉCIMO.-** No consta que D.ª \_\_\_\_\_, D. \_\_\_\_\_ ni D. \_\_\_\_\_ 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, 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 de educadores sociales desde la fecha que presentaron la correspondiente solicitud.

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 desde el 1 de enero de 2023.

No son controvertidas las condiciones profesionales de las demandantes, desprendiéndose estas de las nóminas aportadas en el expediente administrativo en formato CD, así como de las incorporadas durante la vista y de los contratos de trabajo (DOCS.2,3 y 4 ramo prueba actor).

**SEGUNDO.-** Respecto al principio de igualdad en materia retributiva, la doctrina jurisprudencial viene afirmado que el artículo 14 de la Constitución



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ajest.justicia.gencat.cat/AF/consultaCSV.html">https://ajest.justicia.gencat.cat/AF/consultaCSV.html</a>		Codi de Segur de Verificació: AD1DBRTL4LYH7DS1UHEQYD1J6RNPEEG
Data i hora: 13/11/2023. 10:52	Signat per: Similia Parraño, Iván	





Doc. electrónico generado con firma electrónica avanzada. A través web por verificación: https://portaljudicial.gencat.com/firma/verificacion/verificar	Fecha hora: 13/11/2023 10:52
Codi Segur de Verificació	Signat per: Ferran Prat, Verificat
ADJUDICACIONES DE JUSTICIA EN COLOMBIA	



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

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

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:

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).





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, las trabajadoras demandantes, que vienen prestando sus servicios como trabajadoras sociales 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 complemento específico en el mismo importe que viene siendo abonado a otros trabajadores que realizan las mismas funciones que las ahora demandantes.

Partiendo del hecho de que el complemento específico tiene la consideración de retribución salarial complementaria, ex artículo 160.3 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 28 de septiembre de 1990, para dar respuesta a la cuestión suscitada debe atenderse a las concretas funciones que desempeñan unos y otros, en orden a determinar si el trabajo realizado es de igual valor, atendidos los criterios establecidos en el artículo 4.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 3 de mayo de 1986 (núm. 106), que define el complemento específico señalando que es el complemento "destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad", y en el artículo 169 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, que lo define en términos similares, al establecer que "el complemento específico estará destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la especial dificultad técnica, el grado de dedicación, la responsabilidad, la incompatibilidad, la peligrosidad o la penosidad".



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://eicat.justicia.gencat.cat/IAF/consultaCSV.html">https://eicat.justicia.gencat.cat/IAF/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: AD1DERTL4LYH7DS1UHEQYD1J6RNPEEG	
Data i hora: 13/11/2023 10:52		Signat per Feliu Puigmal, Ivan	





Eloc. electrònica garantint amb signatura-e. Adreça web per verificar		Data i hora 13/11/2023 10:52	
Codi Segur de Verificaci3		Signat per Fèlix Ferrer, Iban	
AD1DSR7L4LYH7DS1UH8QYDJ8RNPES3		Instituci3 gestora general: Col·legi d'Advocats de Catalunya	



**TERCERO.-** Es necesario acudir a la prueba practicada durante la vista y a la incorporada a las actuaciones para resolver la cuestión litigiosa. En este caso y, dados los números procedimientos seguidos frente al Ayuntamiento por otros trabajadores por idénticas reclamaciones, se prescindió de la prueba testifical. En cuanto a la documental, destaca el informe de 23 de octubre de 2023 elaborada por la cap de recursos humanos (DOC.1 ramo prueba Ayuntamiento) en el que se hace constar que una de las trabajadoras con las

reclamaciones previas al Ayuntamiento, el 22 de diciembre de 2022, 12 de enero de 2023 y 23 de diciembre de 2022 respectivamente (DOC.9 documento demanda), en las que solicitaban la actualización de las nóminas para la equiparación de la persona que más cobra y realiza las mismas funciones. Dichas reclamaciones previas fueron denegadas por decreto de Alcaldía de 28 de febrero de 2023 (DOC.10 escrito demanda).

Lo cierto es que tanto D.ª \_\_\_\_\_ y D. \_\_\_\_\_ como D. \_\_\_\_\_ ya presentaron

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.

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.





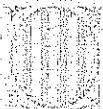


que se realiza la comparación ( ) se encuentra en situación de servicios especiales pero que antes su jornada era de 40 horas semanales, y que el resto de trabajadores con los que se realiza la comparación realizaban en el momento de la aprobación de la RPT una jornada de 38 horas semanales, mientras que la de las demandantes es de 35 horas en cómputo semanal. Lo mismo se desprende del anterior informe de 3 de octubre de 2023 elaborado a raíz de la reclamación presentada por D.ª (DOC.2 ramo prueba Ayuntamiento).

La situación característica de una de las trabajadoras con las que se realiza la comparación, Sra. código 3127, no es controvertida al haberse acreditado que la misma se encuentra en situación de servicios especiales a través de los diversos decretos de Alcaldía (DOC.3 ramo prueba demandado). No obstante, en lo referente al resto de trabajadores se han aportado los registros horarios (DOCS.4 a 11 ramo prueba Ayuntamiento) en los que se puede apreciar como a partir de enero de 2023 las horas son para todos de 35 semanales.

Si se acude a la relación de puestos de trabajo junto con las cantidades que perciben los trabajadores (DOCS.5 a 7 demanda y expediente administrativo CD), se puede ver como los trabajadores con códigos 3165,423,3129 y 3171, que desarrollan las mismas funciones de trabajadores sociales, percibían un complemento específico de 948,15 euros, tras ser actualizado de 995,30 euros, mientras que D.ª con código 3012, D.ª

código 3010 y D.ª código 3006 era de 531,20 euros, tras ser actualizado ascendió a 692,06 euros, es decir, existe en la actualidad una diferencia mensual de 303,24 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 realizan exactamente las mismas funciones según se desprende de la descripción del puesto de trabajo (DOC.5 ramo prueba actor).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejusticia.gencat.cat/IAF/consultaCSV.html">https://ejusticia.gencat.cat/IAF/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: AD1DBRTL4LYH7DS1UHEQYD1J8RNPEEG	
Data i hora 13/11/2023 10:52		Signat per Pinya Ferrer, Ivan	





Así las cosas, aunque se haya argumentado 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. Y ello puesto que en las diferentes relaciones de puestos de trabajo aprobadas no se incluye como un criterio a tener en cuenta como si lo son otros como nocturnidad o flexibilidad. Por tanto, no se ha probado que concurran en el desempeño profesional en los puestos de trabajo circunstancias 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.

En cuanto a la trabajadora 3127, en situación de servicios especiales, no es objeto de comparación al haberse producido una reserva de puesto de trabajo mientras realiza sus funciones en otro Ayuntamiento. Pero en cuanto a los restantes, coincidentes con los códigos incluidos en el informe elaborado por la Jefa de recursos humanos, ya se ha probado que realizan las mismas funciones y la misma dedicación horaria.

Como colofón decir que esta situación de desigualdad retributiva ya era conocida por el consistorio tal y como se desprende de los diferentes informes emitidos por el Secretario de la corporación local (DOCS 2 a 4 y 12 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.8 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

Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada y certificado de firma digital. Para más información consulte el sitio web de verificación: <a href="http://www.sedelectronica.gob.es">http://www.sedelectronica.gob.es</a>		Fecha: hora: 13/11/2023 10:52	
Codi Segur de Verificació: AD10BRTL1YH7DSIUMEOGY1JBRNFE6G		Signat per: Phyllis Parrales Ivan	





112/2017 del Tribunal Constitucional, Sala Segunda, de 16 de octubre de 2017, recaída en el recurso de amparo 5547/2016 y publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 256/2017, de 24 de octubre, que, a modo de síntesis, en lo que respecta al principio de igualdad ante la ley del artículo 14 CE, recuerda el TC que: (a) se configura como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, de modo que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, por lo que, para introducir diferencias entre ellos, debe existir una justificación suficiente, fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten desproporcionadas (STC 36/2011, de 28 de marzo, FJ 2); (b) el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual, con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo supone una infracción del mandato contenido en el artículo 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, de modo que lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas, siendo necesario, además, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de la misma sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos (STC 27/2004, de 4 de marzo, FJ 2, y las que allí se citan); (c) el juicio de igualdad, que es relacional, exige que se haya introducido, directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas cuyas situaciones subjetivas sean efectivamente homogéneas o equiparables, de modo que el término de comparación que se utilice no resulte arbitrario o caprichoso (STC 27/2004, FJ 2). Sigue diciendo el Tribunal Constitucional que la aplicación del principio de igualdad no resulta excluida del ámbito de la negociación colectiva para el desarrollo de las relaciones laborales, si bien se encuentra sometida a importantes matizaciones, pues en el ámbito de las relaciones privadas, en el que se incardina el Convenio colectivo, los derechos fundamentales y, entre ellos el derecho a la igualdad, han compatibilizarse con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ajcat.justicia.gencat.cat/IAF/consultaCS/">https://ajcat.justicia.gencat.cat/IAF/consultaCS/</a> hmi		Codi Segur de Verificació A01DBRTL4LYHZS1UHEQYD1J8RNPEEG	
Data i hora 13/11/2023 10:52		Signat per Pleiteia Paramic. Nari	



(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 necesidad de 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 recurso 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

Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada y certificado de autenticidad de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo		Fecha: 13/11/2023 10:52	
Codigo Seguro de Verificación: AODBRRLVLYH7E8JH4EQYDJ8RNP8EG		Firma por parte de: Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo	





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 de las demandantes a percibir, en concepto de complemento 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 Gerona.

**CUARTO.-** En lo referente a las cantidades reclamadas, en el escrito de demanda y su posterior aclaración durante la vista, D.

reclama 2.011,70 euros por la diferencia en el período comprendido entre diciembre de 2021 y marzo de 2022, así 7.025,71 euros por el período entre abril de 2022 y septiembre de 2023. Por otro lado, D.

reclama 1.502,92 euros por el período de diciembre de 2021 hasta marzo de 2022, así como 6.281,59 euros por el período entre abril de 2022 y septiembre de 2023. Por último, D.<sup>a</sup>

reclama 3.071,71 euros por el período entre abril de 2022 hasta septiembre de 2023. Como se ha expuesto estas cantidades se han de comparar y recalcular con los trabajadores con códigos 3165,423,3129 y 3171 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 complemento específico. También se ha de tener en cuenta que por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Gerona de 21 de marzo de 2023 (DOC.11 junto con demanda) se acordó un incremento del 24% del complemento específico con efectos retroactivos a abril de 2022.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejusticia.gencat.cat/laP/consultaCSV.html">https://ejusticia.gencat.cat/laP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: AC1D6RTL4LYZ0S1UHEQYD1J8PNPEES	
Data i hora: 15/11/2023 10:52		Signat per Píoito Pararnio, Ivan;	





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.

Todo lo anterior se traduce en que durante los meses de diciembre de 2021 a marzo de 2022, como no percibió incremento alguno, por lo que D.ª 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 416,95 euros (948,15 - 531,20) que, multiplicado por 4 mensualidades resulta una suma de 1.667,8 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 (995,30 - 692,06) que, multiplicado por 18 mensualidades resultan 5.458,32 euros.

En lo referente a la reclamación de D.ª 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 personales que generan desigualdad de la misma categoría. Acudiendo nuevamente a la RPT se puede ver como esta diferencia es de 416,95 euros, con un total de 1.250,85 euros para el período entre enero y 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 también de 303,24 euros que, multiplicado por 18 mensualidades resultan 5.458,32 euros.

Y en cuanto a la reclamación de D.ª únicamente lo es por el período de enero a septiembre de 2023, siendo la

Doc. electrónico garantizado con firma electrónica avanzada. Dirección web de verificación: <a href="https://verificar.firma.gob.es/verificar/consultarCSV.html">https://verificar.firma.gob.es/verificar/consultarCSV.html</a>	Fecha: hora: 13/11/2023 10:52
DOI de Seguridad de Verificación: AD1DBR7LL4YKZ0S1UH4EQYD15ERNP3E6	Signatari per Firmes Paramic, Man.





diferencia entre su complemento específico y el percibido por el total de 303,24, procede por estos meses (9) abonarle la cantidad total de 2.729,16.

El Ayuntamiento demandado en su defensa aduce que las trabajadoras únicamente tendrían derecho al cobro de estas cantidades desde el 1 de enero de 2023 al encontrarse prescritas las anteriores, postulando que las cantidades a abonar serían de 2.464,76 euros para D. \_\_\_\_\_, 4.387,81 euros para D. \_\_\_\_\_ y nada para D. \_\_\_\_\_.

Como ya se ha expuesto, D. <sup>a</sup> \_\_\_\_\_ y D. <sup>a</sup> \_\_\_\_\_ presentaron sus reclamaciones previas ante el Ayuntamiento demandado el 22 de diciembre de 2022, el 12 de enero de 2023 y el 23 de diciembre de 2022 respectivamente (DOC.9 demanda). Por otro lado, la demanda se presentó ante este Juzgado el 3 de mayo de 2023 por lo que no se encontraría transcurrido el plazo de prescripción de cantidades previsto en el art.59 ET.

Lo anterior supone la estimación de la demanda, y ha de condenarse a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D. <sup>a</sup> \_\_\_\_\_ la cantidad de 7.126,12 euros, y a D. <sup>a</sup> \_\_\_\_\_ la de 6.709,17 euros en ambos casos por el período comprendido entre diciembre de 2021 y septiembre de 2023 conforme al desglose antes mencionado. Para D. <sup>a</sup> \_\_\_\_\_ la cantidad sería de 2.729,16 euros por el período entre enero y septiembre de 2023. 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



Doc. electrònic gerentat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://jcat.justicia.gencat.cat/IAPI/consultaCSV.html">https://jcat.justicia.gencat.cat/IAPI/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: AD1DBPTL4LYH7DSIUHEQYD1J6RNPEEG	
Data i hora: 13/11/2023 10:52		Signat per Plània Parada, Núm. _____	





Doc electrònic generat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://portal.gub.cat/verificador/consultarCSV.html">https://portal.gub.cat/verificador/consultarCSV.html</a>	
Codi Segur de Verificació: ADIBRTJLJYHTDSIUHECQD1J8FNPEE6	
Signat per: Família Paramio, Man...	
Data hora: 13/11/2019 10:52	



En este sentido, la STS/ 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

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

abona sin necesidad de su reclamación judicial.

periodos que se devenguen habida cuenta que al resto de compañeras si se les su variación. Y ello, en aras de evitar la continua reclamación judicial por los términos de igualdad retributiva y hasta que no exista motivo o justificación para como trabajadoras sociales y lo sigan percibiendo el resto de compañeros en







*carga de trabajo igualitaria, como es el caso, haya que producir otros efectos que los económicos cuando no se ataca la RPT".*

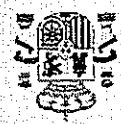
*En el mismo sentido, la STSJ Cataluña nº3476/2021 de 30 de junio indicaba que "(...) lo que se demoraba en el tiempo es el abono de los salarios por existir un impedimento que es la legislación presupuestaria, que no constituye causa para justificar de forma objetiva y razonable aplicar una desigualdad retributiva entre trabajadores que según el propio acuerdo reconoce en el hecho probado quinto realizan las mismas o similares funciones respecto al personal que ya estaba en el ayuntamiento. Así, resulta significativa en este aspecto la sentencia del TC 110/04 de 30-6, para un caso de transferencia de competencias entre administraciones públicas, al señalar que " las limitaciones presupuestarias no pueden servir para consagrar un régimen retributivo distinto para determinados empleados públicos dependientes de la misma Administración y que ocupan puestos similares. Los relevantes efectos, orgánicos y presupuestarios, provocados por el traspaso del personal deberían ser tomados en consideración por la Administración autonómica cuando negocia en el marco de la Comisión Mixta de Transferencias, previendo cuál será el proceso lógico de integración de los funcionarios y trabajadores en las respectivas relaciones de puestos de trabajo de la Administración autonómica, pero no puede incidir en los derechos de índole salarial que a éstos les asisten. No es razonable, en efecto, que pueda escudarse un principio de impacto mínimo en el presupuesto regional en la declaración de principio, y de carácter general, de que los trabajadores, transferidos en su origen pero ya plenamente integrados en el organigrama de la Administración regional, vean sus retribuciones alteradas respecto de sus colegas".*

**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: <a href="https://ajcat.juscat.gencat.cat/IA/ProconsultaCSV.html">https://ajcat.juscat.gencat.cat/IA/ProconsultaCSV.html</a>		Codi Segur de verificació: AD1DSRTLJLYH7ESRUHEQYD1J0RNP EEG
Data i hora: 13/11/2023 10:52		Signat per: Finilla Perdomo, Ivan





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

**FALLO**

Estimo parcialmente la demanda presentada por D.ª AMATE, D.ª y D.ª

frente a AJUNTAMENT DE GIRONA y, en consecuencia, condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D.ª la

cantidad de 7.126,12 euros incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el periodo comprendido entre diciembre de 2021 y septiembre de 2023.

Igualmente condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D.ª la cantidad de 6.709,17 euros incrementado en el

10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el periodo comprendido entre diciembre de 2021 y septiembre de

2023. Asimismo condeno a AJUNTAMENT DE GIRONA a que abone a D.ª la cantidad de 2.729,16 euros

incrementado en el 10% de demora, correspondiente a las diferencias de salarios percibidas por la actora en el periodo comprendido entre enero 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 trabajadoras sociales 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 general amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://sedejgs.jsgc.cat/verificadorOSV.htm">https://sedejgs.jsgc.cat/verificadorOSV.htm</a>	Fecha i hora: 12/11/2023 10:52
Codi Segur de Verificació: A01D8RTLALYHTDS LUNEGYD-LJBRNPEEG	Signat per: Patricia Parrales, Ican





Así lo acuerdo, mando y firmo.

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de [sejudicial.gencat.cat](http://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.

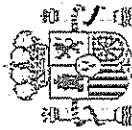
En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse 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.



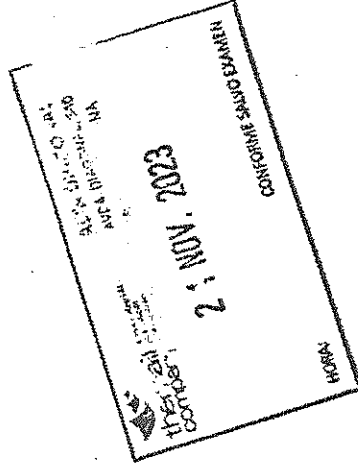
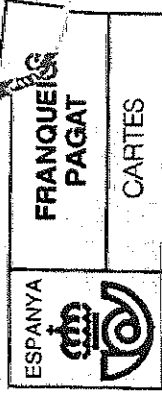
Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html">https://ejusticia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: AD1D8RTL4LYH7DS!UHEQYD1J6PNPEEG	
Data i hora: 13/11/2013 10:52		Signat per Família Paredis, Iván	





**Jutjats de Girona**  
**Servei Comú Processal General**

Pl. Josep M. Lidón Corbí, 1  
17001 Girona



C18013751419XM01000013Q

Josep Ortiz Ballester  
Avenida Diagonal, 640  
08017 Barcelona Barcelona  
Id. diligència: 31 546 687

**363/2023 - B Procediment ordinari**  
**Jutjat Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)**

**Tràmit:**

108400 Sentència 13/11/2023

**Nom del document:**

SENT TEXTO LIBRE

---

**Destinatari/ària**

Ortiz Ballester, Josep

**Adreça:**

Avinguda Diagonal 640 - Barcelona 08017 Barcelona

---

**Assenyament:**

**Tipus d'enviament:**

Carta Certificada

**L'enviament incorpora documentació en paper**

