



Jutjat Contenciós Administratiu n. 1 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.1)

Plaça Josep Maria Lidón Corbí, 1 - Girona
17001 Girona

Tel. 972942539
Fax: 972942377
A/e: upsd.contencios1.girona@xij.gencat.cat

NIG 1707945320238007432

Procediment abreujat 266/2023 C

Matèria: Qüestions de personal (Proc. Abreujat)

Entitat bancària: **Banc de Santander**

Per a ingressos en caixa, concepte: 1685000000026623

Pagaments per transferència bancària: IBAN ES55 0049 3569 9200
0500 1274

Beneficiari: Jutjat Contenciós Administratiu n. 1 de Girona (UPSD
Cont. Adm. n.1)

Concepte: 1685000000026623

Part recurrent/sol·licitant/executant:

Advocat/ada: Ivan Armenteros
Rodriguez

Part demandada/executada:

AJUNTAMENT DE GIRONA
Advocat/ada: LAURA CHIES ADELL

SENTÈNCIA NÚM. 31/2024

Girona, 16 de febrer de 2024

Joan Ficapal Cusí, jutge substituït del Jutjat contenciós administratiu núm. 1 de Girona i de la seva província, he vist les actuacions corresponents al recurs promogut per la senyora
contra l'Ajuntament de Girona,

ANTECEDENTS

Primer.- El present recurs interposat per la part actora ha estat tramitat conforme a les disposicions de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Contenciosa administrativa, de 13 de juliol de 1998, per les normes previstes per al procediment abreujat de l'article 78 d'aquesta Llei.

Segon.- Havent-se celebrat la vista, amb el resultat que obra en l'enregistrament unit a les actuacions, va quedar el plet conclús per a dictar sentència.

Tercer.- En el present procediment s'han respectat els tràmits legals.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR826KI
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;	





FONAMENTS DE DRET

PRIMER.- L'objecte d'aquest recurs contenciós administratiu és el decret de l'Alcaldia de l'Ajuntament de Girona de data 17 de maig de 2023 que desestima la sol·licitud presentada per la recurrent el 23 de març de 2023 d'actualització de nòmines amb caràcter retroactiu (4 anys) per raó de desigualtat retributiva pel que fa al complement específic respecte d'altres treballadors que ocupen el mateix lloc de treball (tècnica auxiliar, codi del lloc de treball C1056) que exerceixen idèntiques funcions i perceben un complement específic superior.

El decret impugnat de 17 de maig de 2023 estableix:

“Reclamació econòmica pel concepte diferència retributiva en relació l'aplicació de l'Acord de Valoració Econòmica de la Relació de llocs de treball a l'Ajuntament de Girona....

En relació aquesta reclamació es fa constar,

1. Complement Específic. L'estructura retributiva del personal al servei de les entitats locals està formada per la suma d'una sèrie de conceptes retributius, el número i naturalesa dels quals està taxat per la normativa vigent.

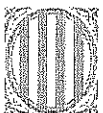
Dins d'aquests conceptes retributius, les retribucions complementàries, (complements de destinació i específic) estan vinculats a la naturalesa del lloc de treball, i, per tant, el seu establiment ha de ser objecte d'una valoració prèvia del lloc de treball. En aquest sentit, l'article 16 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya estableix que les retribucions complementàries han de respectar l'estructura i el criteri de valoració objectiva de les de la resta de funcionaris públics.

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball i la seva regulació normativa és la següent:

- Article 4 del Real Decret 861/1986: l'establiment o modificació del complement específic exigirà, amb caràcter previ, que per la corporació s'efectuï una valoració del lloc de treball atenent a les condicions particulars dels llocs de treball com l'especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat.

- Articles 169 i 170 del Decret 214/1990: en el mateix sentit exposat en el punt anterior

- Article 103 del Decret Legislatiu 1/1997: redactat també similar, establint-se com a factors a valorar en el complement específic, l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat....



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD6YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan,		





En aquest sentit, el Ple de la corporació, reunit en sessió extraordinària, de data 3 de maig de 2019 es va adoptar, entre altres, la següent resolució:

'Segon.- Aprovar la modificació del Manual de Valoració dels llocs de treball de l'Ajuntament de Girona.'

En aquest document, Manual de Valoració, es fa referència als diferents factors amb la seva definició o criteris d'avaluació, per a la valoració de cada lloc, descompost en graus, amb un equivalent numèric que determinen una valoració total per a cada lloc de treball. Per tant, l'Ajuntament de Girona aplica un sistema quantitatiu o analític, que parteix de la descomposició del lloc de treball en factors i elements comuns que estan presents, en un o altre grau, en tots els llocs, determinant en cada cas la intensitat en què cada factor o element està present en el contingut funcional de cadascun. Aquesta valoració final dels graus que han estat valorats constitueix la base per a la seva conversió en el valor econòmic que forma el complement específic del lloc de treball.

La valoració econòmica de la relació de llocs de treball aprovada en el ple de 3 de maig de 2019 va posar en evidència que fins aleshores no existia a l'Ajuntament de Girona un instrument objectiu de valoració i que amb la seva aprovació es formulava per primera vegada una proposta formal per aconseguir la igualtat retributiva del personal municipal.

2. Aprovació i aplicació de la Valoració del lloc de treball. El Ple de la corporació, reunit en sessió extraordinària, de data 3 de maig de 2019 va adoptar, entre altres, les següents resolucions:

'Tercer.- Aprovar la valoració econòmica de la Relació de Llocs de Treball de l'Ajuntament de Girona.

Quart.- Aplicar l'increment del 0,30% previst a l'article 3.Dos del Rd-llei 24/2018, de 21 de desembre, al complement específic resultant de la valoració econòmica de la Relació de Llocs de Treball. L'execució de la valoració econòmica de la Relació de Llocs de Treball per als exercicis successius quedarà supeditada a la disponibilitat i límits que s'estableixin anualment per les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per cada anualitat.'

L'aprovació de la valoració és conseqüència de les actuacions que, amb caràcter previ es van portar a terme. La negociació de l'equip de govern municipal amb la representació legal dels treballadors en seu de Mesa General de Negociació i en les Comissions tècniques de valoració de llocs de treball que van acabar amb la firma del document 'Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona', Aquest document va ser aprovat per majoria en un referèndum entre el personal municipal el dia 28 de març de 2019. I posteriorment, en l'acord de Ple a que s'ha fet referència.

Aquesta valoració suposa un increment de retribucions que afecta un 85,52 % del personal municipal i una inversió estimada superior als quatre milions d'euros. Aquesta inversió va comportar la impossibilitat de la seva aplicació íntegra i en una única anualitat i era el motiu de la seva aplicació ajornada i fraccionada d'acord la clàusula 7 de la 'Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;		





'Ajuntament de Girona'. En aquesta clàusula es recull l'aplicació temporal dels resultats de la valoració de llocs de treball establint que els resultats econòmics de la valoració de llocs de treball s'aplicaran en un termini mínim de cinc anys i màxim de vuit, amb un percentatge mínim d'aplicació per any del 10%, de manera que en finalitzar els vuit anys s'haurà d'haver aplicat íntegrament i es condiciona aquesta aplicació a la disponibilitat pressupostària del pressupost de la corporació i al compliment dels principis de sostenibilitat financera, regla de la despesa i aquells que puguin resultar d'aplicació.

Aquesta mateixa condició es recull en l'acord del Ple assenyalant que l'execució de la valoració econòmica, per als exercicis successius, és a dir posteriors a l'any 2019, quedava condicionada a la disponibilitat i als límits establerts en les lleis de pressupostos Generals de l'Estat per cada anualitat'.

3. Vinculació de les limitacions de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat a l'increment de la massa salarial en el supòsit d'aplicació de la valoració econòmica.

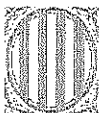
L'increment màxim retributiu dels empleats públics és una competència de l'Estat (art. 149.1.13 CE), i en aquest sentit el RDLEG 5/2015 pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix en el seu article 21.2 la limitació d'acordar increments retributius que representin un increment superior de la massa salarial superior als límits que fixa anualment la Llei de pressupostos general de l'estat per al personal.....

4. Amb l'aprovació de la valoració de llocs de treball l'Ajuntament de Girona pretén donar compliment al principi d'igualtat de funcions igualtat de retribucions, en tots els llocs de treball de la relació de llocs de l'Ajuntament. Aquest principi ha d'entendre's satisfet amb l'aplicació de l'acord assolit entre els representants de l'equip de govern i els representants legals dels treballadors Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona', de data 28 de març de 2019, que establia una aplicació diferida de la valoració econòmica en un termini mínim de cinc anys i màxim de vuit, i condicionada a la disponibilitat pressupostària del pressupost de la corporació i al compliment dels principis de sostenibilitat financera, regla de la despesa i aquells que poguessin resultar d'aplicació.

Actualment, i d'acord amb la sentència núm. 60/2022 del Jutjat Contenciós Administratiu 3 de Girona, no s'ha vulnerat el principi de la força vinculant de la negociació col·lectiva, i no s'ha superat els terminis d'acompliment, establerts en un màxim de vuit anys fixat en l'acord signat amb els representants sindicals.

5. En data 01/12/2021, el Secretari General emet l'informe jurídic 2021/115, que conté l'argument jurídic que possibilita l'execució de l'acord assolit entre els representants de l'equip de govern i els representants legals dels treballadors 'Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona', tot i les limitacions pressupostàries previstes a Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

A la vista d'aquest informe, per acord de Ple de data 14 de març de 2022 es va acordar una modificació pressupostària en la modalitat de suplement de crèdit a finançar amb càrrec a romanent de tresoreria, destinant la quantitat de 751.000 a l'aplicació de la valoració de llocs de treball, a l'efecte de donar compliment a l'acord assolit entre els



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adrega web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/1AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;		





representants de l'equip de govern i els representants legals dels treballadors 'Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona'.

El Ple de la Corporació en data 14 de novembre de 2022 va acordar aplicar un increment retributiu del 21,49% (o del percentatge que resulti fins un màxim de 751.381,36 euros), de l'ajust del Complement Específic, a les persones adscrites als llocs de treball que estan afectes a desigualtat retributiva i a adequacions singulars, amb efectes retroactius des d'1 d'abril de 2022.

Aquest increment comporta un increment del valor econòmic del complement específic a totes les persona adscrites a un lloc de treball que es trobin afectats per una desigualtat retributiva, d'acord amb l'anàlisi de l'informe jurídic esmentat, a partir del moment de l'aprovació de la valoració de llocs de treball, el maig de 2019 que es quan es fa efectiva aquesta desigualtat retributiva. Situació que des d'aquest moment de la seva aprovació i fins avui ha estat acceptada per tots els factors implicats, representació sindical i personal, amb un pacte explícit com es la 'Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona' en el que contraposant l'interès general a l'interès particular, es va optar per la formulació que prima l'interès general amb una aplicació homogènia i fraccionada per a tot el personal de l'Ajuntament de Girona.

Per aquests motius, i sense valorar si aquesta desigualtat té la seva justificació per raons de jornada, diferent intensitat de les característiques de les tasques a desenvolupar en un mateix lloc de treball, o data de generació d'aquesta situació,

DECRETO

"Primer.- Desestimar les sol·licituds d'actualització de nòmina per raó de diferència retributiva presentada per les persones treballadores de l'Ajuntament de Girona que seguidament es relacionen, pels motius que consten a la part expositiva...."

La part actora sol·licita que es dicti sentència per la qual, estimant el present recurs es declari el dret de la reclamant a:

Primer.- que li sigui reconegut el seu dret a no patir diferències salarials per desigualtat retributiva en relació a altres llocs de treball d'igual categoria i funcions.

Segon.- Es condemni a l'Ajuntament de Girona a l'abonament d'aquestes diferències retributives resultants de la desigualtat existent les quals seran quantificades en execució de sentència pels exercicis 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023, així com les que es puguin meritjar fins la data del judici.

Subsidiàriament, interessem el dret de la reclamant a que l'Ajuntament de Girona compleixi el pacte setè de la Corporació municipal en sessió de data 3 de maig de 2019, condemnant-lo a l'abonament d'aquestes diferències retributives resultants del mínim, garantint el mínim d'aplicació del 10% anual.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultasCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan,		





A dites quantitats s'haurà d'aplicar el corresponent interès legal.

En relació a les diferències salarials derivades del complement específic determinat a les relacions de lloc de treball dels anys 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023, demana que es reconegui el dret a percebre les quantitats en concepte de complement específic publicades per les corresponents RLT, condemnant a l'Ajuntament de Girona a l'abonament de les diferències salarials entre el complement específic efectivament abonat i el complement específic establert a les RLT generades fins al moment des de l'any 2019 en endavant, així com les que es puguin meritjar fins la data del judici.

La part demandada al·lega, en síntesi, a l'acte de la vista, que les retribucions per complement específic (CE) han estat aprovades (i) a l'acord de 3 de maig de 2019, (ii) a l'acord de 14 de novembre de 2022, i (iii) a l'acord de 3 d'abril de 2023 que aplica a la nòmina la valoració econòmica de llocs de treball en aplicació de l'acord del Ple de data 14 de novembre de 2022 condicionat a l'existència de crèdit adequat i suficient al pressupost del capítol 1 i que cap d'aquests 3 acords ha estat impugnat per la recurrent i, per això, conclou que no és possible pretendre impugnar la desestimació de la reclamació presentada d'actualització del CE quan no s'ha impugnat cap dels acords municipals que fixen la quantia del CE que la demandant ha de cobrar. També al·lega que no hi ha desigualtat retributiva quan la comparació es fa amb funcionaris amb una jornada superior a la de la reclamant, situació que és la que es produeix en el present cas, segons informe de la cap de Recursos Humans aportat a l'acte de la vista. Manifesta també que s'han de descomptar els períodes d'incapacitat temporal de la recurrent. Sol·licita que es desestimi la demanda amb imposició de costes. Aporta instructa que queda incorporada a les actuacions.

SEGON.- El principi constitucional d'igualtat s'integra per dos apartats: el primer estrictament referit al principi d'igualtat (TCo 119/2002); el segon relatiu al dret de no discriminació (TCo 13/2001). El principi d'igualtat exigeix que la diferència de tracte resulti objectivament justificada i que se superi en seu constitucional el judici de proporcionalitat sobre la relació existent entre la mesura adoptada, el resultat produït i la finalitat pretesa (TCo 209/1988; 340/1993; 117/1998). Aquest judici de proporcionalitat demana que, a conseqüència de la mesura normativa qüestionada, s'hagi incorporat, de mode directe o indirecte, una diferència de tracte entre grups o categories de persones (TCo 181/2000), així com que les situacions subjectives sotmeses a ponderació siguin homogènies o equiparables per a evitar que el terme de la comparació resulti arbitrari o capritxós (TCo 148/1986; 29/1987; 1/2001). El reconeixement d'aquest dret-deure presenta serioses conseqüències en relació amb la prova de la seva existència. Així, es requereix l'aportació pel demandant d'un indici raonable que l'acte o conducta del demandat ha lesionat el seu dret fonamental (TCo 38/1996). Aquest indici no consisteix en la mera al·legació de la vulneració constitucional, sinó que ha de permetre deduir la possibilitat que la vulneració s'ha produït (TCo 293/1994; 180/1994; 85/1995). Sobre el demandat recau la càrrega de provar que la seva actuació o conducta presenta una causa real totalment aliena a la pretesa vulneració del dret fonamental (TCo 135/1990; 7/1993; 17/1996).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/1AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D6SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapai Cusi, Joan;		





D'altra banda, la sentència de la Secció 7a de la Sala Tercera del Tribunal Suprem de 17 de desembre de 2009, recurs núm. 51/2007, la qual va ratificar la sentència de la Secció 4a de la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 18 de maig de 2007, núm. de recurs 568/2004, núm. de resolució 409/2007, estableix:

“QUINTO.- La naturaleza estatutaria de la relación de los funcionarios con las Administraciones Públicas no puede legitimar actuaciones ilegales como sucede en el caso de que una Relación de Puestos de Trabajo de funcionarios asigne niveles o complementos específicos que no se correspondan con las funciones o tareas que, en la realidad, se realicen en el desempeño de un puesto de trabajo en cuanto dichas funciones o tareas sean las mismas que se realizan en puestos a los que la misma Administración y en el mismo R.P.T. asigne retribuciones superiores en el complemento de destino y complemento específico.

Así, la diferenciación entre los funcionarios adscritos -en el caso de autos- al Grupo C y al Grupo D no es contraria a Derecho porque se inscribe en un sistema de distribución del trabajo basado en la asignación por el superior jerárquico de tareas de dificultad y complejidad distinta a unos y otros. Pero cuando se acredita en el proceso que unos y otros realizan los mismos cometidos, con independencia del nivel que les corresponde, los principios de igualdad, mérito y capacidad exigen reconocer el derecho a percibir las mismas retribuciones complementarias.

En este sentido basta con recordar las sentencias de 3 de octubre de 2001 (casación 633/1998), 22 de septiembre de 2003 (casación 140/1998) y 8 de marzo de 2005 (casación 1066/2001) y las ya invocadas.”

Doncs bé, en el present cas, de la prova practicada ha quedat acreditat que la recurrent realitza idèntiques funcions que la resta de treballadors que ocupen el mateix lloc de treball (tècnica auxiliar) i que ha sofert una desigualtat retributiva injustificada en el període que va ocupar aquesta plaça com a funcionària, fins a la presentació de la reclamació en via administrativa, període computable a partir del dia 3 de maig de 2019 quan el Ple de l'Ajuntament de Girona va aprovar la Relació de Llocs de Treball i la valoració dels mateixos, moment en què es van posar de manifest les diferències retributives entre el personal i, en concret, acreditava que la recurrent percebia un complement específic inferior al que rebien altres treballadors que realitzaven les mateixes funcions i amb el límit dels 4 anys anteriors a la presentació de la reclamació en via administrativa (art. 25.1 de la Llei 47/2003), i el principi constitucional d'igualtat determina que les retribucions s'igualin, atès que, tal com indica la citada sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 18 de maig de 2007: *“Este Tribunal ya se ha pronunciado en otras ocasiones sobre la aplicación al ámbito administrativo funcional del principio de igualdad retributiva siempre que se acredite que el funcionario que reclama ha desempeñado de forma efectiva unas funciones idénticas a las que desempeña otro que percibe superior retribución. De no ser así, se ampararía una situación ilegal por infracción del principio de igualdad, lo cual está proscrito en nuestra Constitución...”* *“...por lo que ante la igualdad de situación fáctica la percepción de retribuciones inferiores no está amparada en Derecho.”* (FD 3°).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD6YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;		





A més a més, resulta que la realització de funcions idèntiques i la percepció d'un complement específic inferior no són fets controvertits per l'Administració demandada en via administrativa, per la qual cosa la pròpia Administració va propiciar que es perllongués aquesta desigualtat retributiva que no troba cap justificació raonable i que infringeix el principi d'igualtat de funcions igualtat de retribucions i el propi decret de l'Alcaldia impugnat admet la desigualtat retributiva des del 3 de maig de 2019:

“El Ple de la Corporació en data 14 de novembre de 2022 va acordar aplicar un increment retributiu del 21,49% (o del percentatge que resulti fins un màxim de 751.381,36 euros), de l'ajust del Complement Específic, a les persones adscrites als llocs de treball que estan afectes a desigualtat retributiva i a adequacions singulars, amb efectes retroactius des d'1 d'abril de 2022.

Aquest increment comporta un increment del valor econòmic del complement específic a totes les persona adscrites a un lloc de treball que es trobin afectats per una desigualtat retributiva, d'acord amb l'anàlisi de l'informe jurídic esmentat, a partir del moment de l'aprovació de la valoració de llocs de treball, el maig de 2019 que es quan es fa efectiva aquesta desigualtat retributiva. Situació que des d'aquest moment de la seva aprovació i fins avui ha estat acceptada per tots els factors implicats, representació sindical i personal, amb un pacte explícit com es la 'Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona' en el que contraposant l'interès general a l'interès particular, es va optar per la formulació que prima l'interès general amb una aplicació homogènia i fraccionada per a tot el personal de l'Ajuntament de Girona.”

Aquest dret a l'equiparació retributiva i la seva satisfacció immediata ha estat invocat reiteradament pel Secretari General de l'Ajuntament de Girona en els seus informes jurídics 115/2021 de 01.12.21, 64/2022 de 06.07.22, 80/2022 de 28.10.22 y 15/2023 de 27.03.23, que consten a les actuacions.

Així, l'informe jurídic 115/2021 sobre aplicació efectiva de l'acord pres pel Ple de la Corporació municipal en sessió de data 3 de maig de 2019 de valoració dels diferents llocs de treball que integren la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona, estableix:

*“Doncs bé, tenint en compte que del propi expedient de valoració dels diferents llocs, es desprèn l'existència d'un conjunt d'empleats públics que presumiblement desenvolupen idèntiques funcions que d'altres empleats públics - com bé ho provaria el fet que diferents llocs de treball han estat unificats en un únic lloc de treball (aquests llocs de treball han estat incorporats al present informe anteriorment) - percebent retribucions diferents, aquests tenen (tindrien) dret, a judici de qui subscriu el present informe, a l'equiparació retributiva, **ens al contrari comportarà la perpetuació d'una situació d'il·legalitat generada per una política retributiva no adequada a la normativa i poc transparent.**”*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/1AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09.46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;		





I l'informe jurídic 15/2023 de 27.03.23 sobre l'aplicació de la valoració econòmica de llocs de treball de conformitat amb l'acord adoptat pel Ple de la Corporació en sessió de data 14 de novembre de 2022, destaca que:

"Conseqüència del manifestat és que el dret dels treballadors municipals a l'equiparació retributiva no es pot limitar a un percentatge com es deriva de la proposta incorporada a l'expedient, ens al contrari comportarà la perpetuació d'una situació d'il·legalitat, i l'existència d'un enriquiment de manera injustificada per part de la Corporació municipal.

La situació de desigualtat retributiva dels treballadors municipals que consten a l'annex de la proposta incorporada a l'expedient es va posar de manifest arrel de l'aprovació de la valoració dels llocs de treball en sessió celebrada pel ple de la Corporació el dia 3 de maig de 2019, si bé cal tenir present que les causes de la desigualtat retributiva eren anteriors a l'esmentat acord, i per tant, els treballadors afectats han vist vulnerats els seus drets de manera reiterada any rere any des de fa més de 10 anys.

En aquest sentit, les causes de l'esmentada desigualtat es varen posar de manifest en l'informe 115/2021 emès amb data 1 de desembre de 2012, i alhora en l'informe 64/2022 es va reiterar el següent: "Les causes de l'esmentat desigualtat han estat reflectides amb anterioritat, i posen de manifest una política retributiva poc transparent (els propis treballadors desconeixen l'esmentada diferència retributiva ja que s'assignaven els diferents complements mitjançant resolucions emeses per l'Alcaldia de la Corporació o per delegació pel regidor/ora corresponent, ja siguin aquests complements arrel de l'establiment d'una determinada jornada, o bé d'un complement de productivitat, resolucions de les que no es donava la corresponent publicitat), arbitrària i mancada d'objectivitat que ha comportat un greu perjudici any rere any a una pluralitat de treballadors, i d'aquí la necessitat de d'existència d'una valoració objectiva dels llocs."

L'aplicació del percentatge incorporat a la proposta no satisfarà el dret dels treballadors a la corresponent igualtat retributiva, i en aquest sentit, hauria de satisfer-se l'esmentat dret en la seva totalitat de conformitat amb el manifestat pels propis Tribunals, en tractar-se de situacions que vulnereu l'ordenament jurídic, i no es poden perpetuar les esmentades situacions.

I l'acta de la sessió del Ple de l'Ajuntament de 26 d'octubre de 2023 indica que, "És voluntat política l'aplicació dels imports necessaris per a: 1) l'adequació retributiva d'aquells empleats públics que es troben en situació de desigualtat dins el lloc de treball al que estan adscrits i fins als imports de complement específic que generen la desigualtat (és a dir, l'import absolut més alt del lloc de treball), imports que es van identificar a l'acord de Ple de 3 d'abril de 2023, i als efectes d'assolir l'equiparació salarial entre totes les persones adscrites a un mateix lloc de treball." i acorda "Aprovar i disposar la despesa i aplicar a la nòmina la Valoració econòmica de llocs de treball en els termes exposats als antecedents, als efectes d'assolir l'equiparació salarial, de conformitat amb l'establert als informes 2021/115 i 2022/64 dels serveis jurídics d'aquesta Corporació, amb efectes de la data d'aprovació de la corresponent resolució."



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR823KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;		





TERCER.- La part demandada al·lega que les retribucions per complement específic (CE) han estat aprovades (i) a l'acord de 3 de maig de 2019, (ii) a l'acord de 14 de novembre de 2022, i (iii) a l'acord de 3 d'abril de 2023 que aplica a la nòmina la valoració econòmica de llocs de treball en aplicació de l'acord del Ple de data 14 de novembre de 2022 condicionat a l'existència de crèdit adequat i suficient al pressupost del capítol 1 i cap d'aquests 3 acords ha estat impugnat per la recurrent i, per això, conclou que no és possible pretendre impugnar la desestimació de la reclamació presentada d'actualització del CE quan no s'ha impugnat cap dels acords municipals que fixen la quantia del CE que la demandant ha de cobrar.

No obstant això, no són objecte del present recurs contenciós els citats acords, sinó un acord que desestima la sol·licitud presentada per la recurrent d'actualització de nòmines amb caràcter retroactiu per raó de desigualtat retributiva respecte d'altres treballadors que ocupen el mateix lloc de treball que exerceixen idèntiques funcions i perceben un complement específic superior, amb infracció del principi constitucional d'igualtat.

QUART.- D'altra banda, com s'ha vist, el decret d'Alcaldia impugnat exposa que a partir del moment de l'aprovació de la valoració de llocs de treball (maig de 2019) es va fer efectiva aquesta desigualtat retributiva, no obstant això, considera que aquesta "situació que des d'aquest moment de la seva aprovació i fins avui ha estat acceptada per tots els factors implicats, representació sindical i personal, amb un pacte explícit com és la 'Proposta d'acord de Valoració Econòmica de la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Girona, en el que contraposant l'interès general a l'interès particular, es va optar per la formulació que prima l'interès general amb una aplicació homogènia i fraccionada per a tot el personal de l'Ajuntament de Girona.'"

Al respecte, el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia, en la seva sentència 102/2013, de 17 de gener, núm. de recurs 1178/2012 (i també la STSJ Andalusia 1197/2019, de 26 de juny, núm. de recurs 152/2019), en un cas similar al que ens ocupa, estableix:

"No obsta a todo lo razonado el argumento de que la moratoria en la equiparación se haya pactado con los representantes de los trabajadores, pues dicho pacto es ilegal, al establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables y contrarias a las disposiciones legales y el convenio colectivo antes expresado (art. 3.1 e) del Estatuto de los Trabajadores), al ser contrario a normas imperativas y prohibitivas, y por tanto nulo de pleno, lo que no debe impedir la aplicación de la norma (art. 43.4 y Convenio del personal laboral del Ayuntamiento) que se ha tratado de eludir (art. 6.4 Código Civil). Y es que nada impide que la empresa y sus trabajadores o representantes puedan concertar aquellos pactos que libremente quieran aceptar, pero con la limitación de que no se opongan a la ley, la moral y el orden público, y siendo lícito su objeto, no supongan condiciones menos favorables que las legal o convencionalmente establecida para el trabajador..."

En aquest mateix sentit, la sentència de la Secció 4a de la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 27 de febrer de 2014, núm. de recurs 226/2012, núm. de resolució 162/2014, estableix (FD 3er):



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;	





“El Acuerdo al que también se refiere, suscrito con la mayor parte de las entidades sindicales, en absoluto incide en la presente controversia pues de lo que aquí se trata es de dilucidar si el recurrente, que ocupa una plaza del nivel 20, realiza las mismas funciones que otro que ocupa el nivel 22, que es con el que se compara para demandar las diferencias retributivas.”

I, tal com indica la citada sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 18 de maig de 2007: *“Este Tribunal ya se ha pronunciado en otras ocasiones sobre la aplicación al ámbito administrativo funcional del principio de igualdad retributiva siempre que se acredite que el funcionario que reclama ha desempeñado de forma efectiva unas funciones idénticas a las que desempeña otro que percibe superior retribución. De no ser así, se ampararía una situación ilegal por infracción del principio de igualdad, lo cual está proscrito en nuestra Constitución ...”* *“....., por lo que ante la igualdad de situación fáctica la percepción de retribuciones inferiores no está amparada en Derecho.”* (FD 3er).

CINQUÈ.- El decret impugnat també argumenta que: *“L'increment màxim retributiu dels empleats públics és una competència de l'Estat (art. 149.1.13 CE), i en aquest sentit el RDLEG 5/2015 pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix en el seu article 21.2 la limitació d'acordar increments retributius que representin un increment superior de la massa salarial superior als límits que fixa anualment la Llei de pressupostos generals de l'estat per al personal.....”*.

No obstant això, cal reiterar que l'objecte del present recurs contenciós és un acord que desestima la sol·licitud presentada per la recurrent d'actualització de nòmnes amb caràcter retroactiu per raó de desigualtat retributiva respecte d'altres treballadors que ocupen el mateix lloc de treball que exerceixen idèntiques funcions i perceben un complement específic superior, amb infracció del principi constitucional d'igualtat de l'article 14 de la Constitució Espanyola i, tal com indica el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, en la seva sentència 3476/2021, de 30 de juny, núm. de recurs 2149/2021 (FD 5è), citant la doctrina establerta pel Tribunal Constitucional en la sentència 110/2004, de 30 de juny:

“el Tribunal Constitucional ha venido a sostener 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.”, lo que trasladado al caso de autos implica que los límites de la Ley General de Presupuestos no pueden servir para consagrar una desigualdad retributiva entre personal de los organismos mencionados ya integrados en el Ayuntamiento de Gavà desde el año 2013 que desempeñan las mismas o similares funciones que el personal que ya estaba en el Ayuntamiento en esa fecha, con independencia de que consideremos que la equiparación salarial entre en la situación de excepcionalidad que permite sobrepasar los límites presupuestarios determinados.”



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficepal Cusi, Joan;		





Finalment, la sentència de la Secció 4a de la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 27 de febrer de 2014, núm. de recurs 226/2012, núm. de resolució 162/2014, conclou que (FD 4rt):

"Como hemos dicho en otras ocasiones, no pueden articularse criterios de legalidad presupuestaria cuando la Administración no se ajusta en la distribución del trabajo a la RPT vigente, que ha de ajustarse a criterios de legalidad. Del mismo modo, tiene la potestad de autoorganización, pero debe ejercerla de acuerdo con los intereses generales y con pleno sometimiento a criterios de eficacia y a la ley y el Derecho (art. 103 de la CE)...."

SISE.- També al·lega la demandada a l'acte de la vista que no hi ha desigualtat retributiva quan la comparació es fa amb funcionaris amb una jornada superior a la de la reclamant, situació que és la que es produeix en el present cas, segons informe de la cap de Recursos Humans aportat a l'acte de la vista.

No obstant això, la situació de desigualtat retributiva dels treballadors municipals, com s'ha dit, es va posar de manifest arrel de l'aprovació de la Relació de Llocs de treball i la valoració dels mateixos en sessió celebrada pel Ple de l'Ajuntament del dia 3 de maig de 2019, si bé cal tenir present que les causes de la desigualtat retributiva eren anteriors a l'esmentat acord i es van posar de manifest en l'informe del Secretari General de l'Ajuntament 115/2021 d'1 de desembre de 2012 i alhora en l'informe 64/2022 de 6 de juliol de 2022, el qual va reiterar el següent:

"Les causes de l'esmentat desigualtat han estat reflectides amb anterioritat, i posen de manifest una política retributiva poc transparent (els propis treballadors desconeixen l'esmentada diferència retributiva ja que s'assignaven els diferents complements mitjançant resolucions emeses per l'Alcaldia de la Corporació o per delegació pel regidor/ora corresponent, ja siguin aquests complements arrel de l'establiment d'una determinada jornada, o bé d'un complement de productivitat, resolucions de les que no es donava la corresponent publicitat), arbitrària i mancada d'objectivitat que ha comportat un greu perjudici any rere any a una pluralitat de treballadors, i d'aquí la necessitat de l'existència d'una valoració objectiva dels llocs."

Per tant, resulta contradictori que el 3 de maig de 2019 el Ple de l'Ajuntament aprovi la Relació de Llocs de Treball i la valoració dels mateixos, data en la qual el propi decret impugnat reconeix que es posa de manifest la desigualtat retributiva i en aquesta via jurisdiccional i per primera vegada a l'acte de la vista l'Administració al·legui aquesta diferència de jornada per a justificar la desigualtat retributiva, en base a uns decrets d'Alcaldia de data anterior a l'any 2019 que assignaven una dedicació diferenciada, pràctica que precisament es vol erradicar amb aquesta RLT, perllongant d'aquesta manera en el temps la situació de desigualtat retributiva, en contra dels seus propis actes.

D'altra banda, no és controvertit que la jornada ordinària del lloc de treball de tècnic/a auxiliar, amb codi C1056, és de 35 hores, que és la dedicació exigible a tots els treballadors en aquest lloc de treball i el cert és que si determinats treballadors feien una major jornada, aquesta major dedicació horària podia ser abonada com a hores extraordinàries o compensables.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D6SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46		Signat per Ficapal Cusi, Joan.	





En aquest sentit, la sentència de la Secció 7a de la Sala Tercera del Tribunal Suprem de 17 de desembre de 2009, recurs núm. 51/2007, conclou que (FD 6è):

“Esta línea de razonamiento ha sido reiterado por esta Sala en sentencias de 16 de febrero de 2004 (casación 8688/98) y 28 de junio de 2004 (casación 3266/99), donde, después de declarar que no es objetivo ni raonable diferenciar a través de los complementos de destino y específico unos puestos de trabajo que tienen el mismo cometido, se ha destacado que la consideración que merece ese trato desigual injustificado no puede reducirse a una mera irregularidad administrativa compatible con las exigencias del art. 23.2 de la Constitución en las sentencias de 9 de junio de 2006 (casación 267/01), 19 de julio de 2006 (casación 5096/2000) y 20 de noviembre de 2006 (casación 4408/01).”

Per últim, l'informe de la cap de Recursos Humans només fa referència a tres tècnics auxiliars, però n'hi ha d'altres amb el mateix CE sobre els que no es pronuncia l'informe, per la qual cosa no s'acredita que tots ells fessin una jornada superior a la de la recurrent.

SETÈ.- La demandada al·lega que s'han de descomptar els períodes d'incapacitat temporal de la recurrent, no obstant això, no acredita aquestes baixes ni tampoc aporta cap argument legal que empari aquesta pretensió, per la qual cosa no pot ser valorada aquesta al·legació, sense perjudici del que resulti en execució de sentència.

VUITÈ.- No procedeix la petició de l'actora conforme li sigui reconegut el seu dret a no patir diferències salarials per desigualtat retributiva en relació a altres llocs de treball d'igual categoria i funcions, davant l'evident desviació processal que es produeix al pretendre modificar l'objecte del recurs que és una resolució que desestima una sol·licitud d'actualització de complement específic per raó de desigualtat retributiva respecte d'altres treballadors que ocupen el mateix lloc de treball de tècnic auxiliar, independentment de que en cas de produir-se tal circumstància s'haurà de reclamar en primer lloc en via administrativa i la resolució que s'adopti podrà ser objecte de revisió en aquesta via jurisdiccional.

NOVÈ.- Tampoc pot ser objecte d'anàlisi la pretensió de l'actora conforme es compleixi un pacte de la resolució del Ple municipal de 3 de maig de 2019 que no és objecte del present recurs contenciós, incorrent novament en desviació processal.

DESÈ.- Finalment, no pot prosperar la pretensió de la part actora que es reconegui el dret a percebre les quantitats en concepte de complement específic que es puguin meritjar fins a la data del judici, atesa la naturalesa revisora d'aquesta jurisdicció, sense perjudici que l'actora exerciti el seu dret formulant una nova reclamació i, si s'escau, posterior demanda contenciosa que compregui el nou període reclamat, si efectivament ha continuat prestant serveis en aquest lloc de treball i acredita la desigualtat retributiva (SSTSJ de Catalunya de 29.09.22, 21.09.22, 17.06.22, 10.06.22, 17.01.22, 15.12.17 i 28.11.17).

Per tot això, el recurs ha de ser estimat parcialment amb la consegüent anul·lació de l'acte impugnat i el reconeixement de la situació jurídica individualitzada en el sentit de reconèixer a la demandant el dret a l'abonament de les diferències retributives respecte al



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;		





complement específic sol·licitades en aquest procés, en el període que va ocupar la plaça de tècnica auxiliar com a funcionària, fins a la presentació de la reclamació en via administrativa, període computable a partir del dia 3 de maig de 2019 quan el Ple de l'Ajuntament de Girona va aprovar la Relació de Llocs de Treball i la valoració dels mateixos i amb el límit dels 4 anys anteriors a la presentació de la reclamació en via administrativa (art. 25.1 de la Llei 47/2003), més els interessos legals des de la data de la presentació de la reclamació en via administrativa fins al seu efectiu pagament.

ONZÈ.- No procedeix la imposició de les costes causades en aquest procés en tant que estem davant una controvèrsia que suscita dubtes tant fàctics com jurídics, així com perquè no s'estimen en la seva integritat les pretensions de l'actora (art. 139 LJCA).

Atesos els fonaments esmentats,

HE RESOLT:

1er) Estimar parcialment el recurs contenciós administratiu interposat per la representació de la senyora _____ contra el decret de l'Alcaldia de l'Ajuntament de Girona de data 17 de maig de 2023, el qual s'anul·la per no ser conforme a Dret.

2n) Reconèixer el dret de la senyora _____ que li siguin abonades per l'Ajuntament de Girona les diferències retributives respecte al complement específic sol·licitades en aquest procés, en el període que va ocupar la plaça de tècnica auxiliar com a funcionària, fins a la presentació de la reclamació en via administrativa, període computable a partir del dia 3 de maig de 2019 i amb el límit dels 4 anys anteriors a la presentació de la reclamació en via administrativa, més els interessos legals des de la data de la presentació de la reclamació en via administrativa fins al seu efectiu pagament.

3r) Es desestimen la resta de pretensions.

4rt) Sense imposar les costes.

Contra aquesta sentència es pot interposar recurs ordinari d'apel·lació en el termini de quinze dies davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya a presentar en aquest jutjat, de conformitat amb allò que preveuen els articles 81 i 85 de la Llei jurisdiccional.

Així ho pronuncio, ho mano i ho signo.

El jutge

Podeu consultar l'estat del vostre expedient a l'àrea privada de sejudicial.gencat.cat.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan;	





Les persones interessades queden informades que les seves dades personals s'han incorporat al fitxer d'assumpes de l'oficina judicial, sota la custòdia i responsabilitat d'aquesta, on es conservaran amb caràcter confidencial i es tractaran amb la màxima diligència.

Així mateix, queden informades que les dades que conté aquesta documentació són reservades o confidencials i que el tractament que se'n pugui fer queda sotmès a la legalitat vigent.

Les parts han de tractar les dades personals que coneguin a través del procés de conformitat amb la normativa general de protecció de dades. Aquesta obligació incumbeix als professionals que representen i assisteixen les parts, així com a qualsevol altra persona que intervingui en el procediment.

L'ús il·legítim de les dades pot donar lloc a les responsabilitats establertes legalment.

Amb relació al tractament de les dades amb finalitat jurisdiccional, els drets d'informació, accés, rectificació, supressió, oposició i limitació s'han de tramitar conforme a les normes que siguin aplicables en el procés en què s'obtinguin les dades. Aquests drets s'han d'exercir a l'òrgan o oficina judicial en què es tramita el procediment i n'ha de resoldre la petició qui en tingui la competència atribuïda en la normativa orgànica i processal.

Tot això de conformitat amb el Reglament EU 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, la Llei orgànica 3/2018, de 6 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el capítol I bis del títol III del llibre III de la Llei orgànica 6/1985, de l'1 de juliol, del poder judicial.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 10DE6PT4D5SIVQ4RVVWSD8YDSR828KI	
Data i hora 19/02/2024 09:46	Signat per Ficapal Cusi, Joan,		



