



## Juzgado Contencioso Administrativo n. 2 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.2)

Plaza Josep Maria Lidón Corbí, 1 - Girona - C.P.: 17001

N.I.G.: 1707945320238006856

### Procedimiento abreviado 251/2023 -C

Materia: Cuestiones de personal (Proc. Abreviado)

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 1689000000025123

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado Contencioso Administrativo n. 2 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.2)

Concepto: 1689000000025123

Parte recurrente/Solicitante/Ejecutante:

Procurador/a:

Abogado/a: JOSEPLLUIS ROBADOR BALASCH

Parte demandada/Ejecutado: AJUNTAMENT DE GIRONA

Procurador/a:

Abogado/a: LAURA CHIES ADELL

## SENTENCIA Nº 49/2024

Juez: Antón Gato Tellado

Girona, 9 de febrero de 2024

En el juzgado contencioso-administrativo N.º 2 de Girona, se ha visto el procedimiento abreviado N.º 251/2023, interviniendo las partes referidas en el encabezamiento de la presente resolución.

El presente juicio tiene por **objeto**: La reclamación de cantidad por desigualdad retributiva en la cuantía del complemento específico del mismo puesto de trabajo.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.-** Por el recurrente se interpuso demanda sobre la base de los hechos que alegaba, y respecto de los que invocó los fundamentos jurídicos que estimó oportunos, terminando con la solicitud de que se admitiera la demanda; se recabara el expediente administrativo; se citara a vista y se dictase sentencia en la que, estimando el recurso en todas sus partes, se anulase la resolución



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





recurrida.

**Segundo.-** Admitida a trámite la demanda, se dio traslado de la misma a la Administración demandada, recabándose al propio tiempo el expediente administrativo, que tras ser remitido se puso de manifiesto a la demandante, y citándose a las partes a la oportuna vista.

En dicho acto comparecieron ambas partes, realizaron alegaciones y solicitaron el recibimiento a prueba, concluyendo posteriormente y quedando los autos vistos para sentencia.

La cuantía del presente proceso se fija en **3.629,78 euros**.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **Primero.- Objeto del recurso**

El objeto del presente recurso contencioso-administrativo es el decreto de alcaldía del ayuntamiento de Girona, de fecha 21/06/2023, de desestimación acumulada de solicitudes de actualización de nómina en virtud de desigualdad retributiva respecto de otras personas que ocupan el mismo puesto de trabajo.

### **Segundo.- Marco jurídico y caso concreto**

#### 2.1.- Posición de las partes:

La parte actora fundó su demanda, en síntesis, en la existencia de desigualdad retributiva respecto de otras personas que ocupan el mismo puesto de trabajo, de **administrativa**, en el ayuntamiento de Girona.

A estos efectos, alegó que no se reclama la efectividad íntegra de la valoración económica del puesto de trabajo aprobada en 2019 (en adelante VPT), sino la igualdad efectiva entre su complemento específico (en adelante CE) y el CE de mayor cuantía percibido por otro trabajador/a social en iguales condiciones, fundando su petición en el principio de igualdad retributiva. Se remite en su motivación a los diversos informes emitidos por el Secretario General del ayuntamiento, en el que se recoge la existencia de una desigualdad retributiva



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;	





injustificada en diversos puestos de trabajo del ayuntamiento, mantenidas desde la aprobación inicial de puestos de trabajo de 2013 hasta la actualidad. Según dichos informes, se alega en la demanda que la efectividad de la igualdad retributiva no está afectada por los límites derivados de la ley de presupuestos generales del estado de cada anualidad. Finalmente, opone que el ayuntamiento ya reconoció parcialmente sus reclamaciones, mediante el incremento del CE de los trabajadores en situación de desigualdad retributiva del 21,49% por acuerdo de 14/11/2022, con efectos retroactivos al 01/04/2022.

En la vista concretó como hechos nuevos la existencia de igualdad retributiva entre los trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo desde noviembre de 2023, actualizando la cantidad solicitada a **3.629,78 euros**.

La administración opuso que la reclamación efectuada implica una impugnación, de facto del acuerdo de 03/05/2019 del Pleno de la Corporación municipal, que aprueba la actualización de la relación de puestos de trabajo, la modificación del manual de valoración de puestos de trabajo y la valoración de puestos de trabajo del ayuntamiento de Girona. Dicho acuerdo se dictó tras un proceso negociado con los representantes de los trabajadores y estableció un aumento general del complemento específico a satisfacer progresivamente en 8 años, con sujeción a las limitaciones presupuestarias y de control de gasto público vigentes en cada anualidad. Asimismo, se alega que dicho acuerdo se negoció para solucionar las diferencias retributivas existentes en puestos de trabajo idénticos desde, al menos, 2013. Dicho acuerdo no fue impugnado judicialmente y la sentencia 60/2022, del juzgado contencioso nº 3 de Girona estableció la corrección de las limitaciones presupuestarias en los incrementos salariales previstos en el mismo. Finalmente, opuso que no concurre identidad sustancial entre la reclamante y el empleado con mayor CE, al comprender el CE de referencia una mayor jornada laboral.

En consecuencia, la cuestión controvertida radica en determinar: a) por un lado, si resultan aplicables las limitaciones derivadas del acuerdo de 03/05/2019 del Pleno de la Corporación municipal, que aprueba la actualización de la relación



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56		Signat per Gato Tellado, Antón;	





de puestos de Trabajo, la modificación del Manual de Valoración de puestos de Trabajo y la Valoración de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Girona y, b) por otra parte, determinar si existe desigualdad retributiva en el caso concreto, al constar haber realizado una mayor jornada los trabajadores que disponen de un CE mayor.

## 2.2.- Limitaciones derivadas del acuerdo de mayo de 2019:

En primer lugar, respecto a las limitaciones derivadas del acuerdo de mayo de 2019, las mismas se concretan en la aplicación progresiva del pago íntegro del CE previsto durante 8 años desde su aprobación, con sujeción, en todo caso, a las limitaciones presupuestarias y de control de gasto público vigentes en cada anualidad.

La resolución impugnada cita el art. 21.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece que:

*2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.*

No obstante, como alegó la parte actora, en la demanda no se interesa el pago íntegro del complemento específico aprobado y valorado en el acuerdo de mayo de 2019, cuya eficacia progresiva en 8 años y cuya sujeción a las leyes de presupuestos no se discute; sino que la *causa paetendi* radica en la existencia de diferencias retributivas entre dos trabajadores que desempeñan el mismo trabajo dentro del mismo puesto, sin exceder ni colmar el límite del complemento específico aprobado en el referido acuerdo de mayo de 2019. La pretensión de igualdad salarial por desempeñar el mismo trabajo no trae causa en el acuerdo de valoración del puesto de trabajo, sino en la jurisprudencia y en el derecho nacional y comunitario.

A este respecto, procede señalar que la modificación y valoración de los puestos de trabajo realizadas en 2019 obedece, según la totalidad de los informes que obran en el expediente administrativo, a subsanar una deficiente regulación de los puestos de trabajo en el ayuntamiento de Girona durante más de 10 años, sin estudios previos de las características objetivas de los puestos de trabajo y con



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/VIAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/VIAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





persistencia de desigualdades fácticas en la retribución del complemento específico, fijando diferentes jornadas para el mismo puesto y trasladando complementos de productividad en los casos de cambio de lugar de trabajo. En consecuencia, no asiste la razón a la administración cuando afirma que el acuerdo de mayo de 2019 pretendía solucionar la implantación efectiva de la igualdad retributiva ante la existencia de diferentes jornadas, sino que obedeció a la necesidad de dotarse de un instrumento adecuado para la valoración objetiva de los puestos de trabajo existentes en el municipio.

Por tanto, en cuanto se trata de la efectividad de un derecho y de la corrección de una situación antijurídica particular, no se encuentra limitada por los límites derivados de las contenciones presupuestarias, tal como estableció el TS en su sentencia de fecha 05/04/2018 (Roj: STS 1519/2018 - ECLI:ES:TS:2018:1519), al señalar que:

Como apoyo para esta decisión se parte de lo dicho por el *Tribunal Constitucional en sentencia 248/2007, de 13 de diciembre de 2007 (Recurso 1850/2003)* en orden al contenido y efectos de las Leyes de Presupuestos: « En efecto, «superada la vieja controversia sobre el carácter formal o material de la Ley de presupuestos generales» (como se dijo tempranamente en la *STC 27/1981, de 20 de julio*, FJ 2, y luego se reiteró, por ejemplo, en las *SSTC 63/1986, de 21 de mayo, FJ 5*; *68/1987, de 21 de mayo, FJ 4*; *76/1992, de 14 de mayo, FJ 4*; *274/2000, de 15 de noviembre, FJ 4*; y *3/2003, de 16 de enero*, FJ 4 ), debemos afirmar una vez más que estamos ante una ley que tiene un doble contenido: un contenido esencial, mínimo y necesario, constituido tanto por la previsión de ingresos y habilitación de gastos para un ejercicio económico, como por las normas de naturaleza financiera que desarrollan y aclaran los estados cifrados, y, un contenido eventual o disponible, que se concreta en aquellas otras disposiciones que, aun no constituyendo una previsión de ingresos o habilitación de gastos, sí guardan una relación directa con los ingresos o gastos del Estado, responden a los criterios de política económica del Gobierno o, en fin, se dirigen a una mayor inteligencia o mejor ejecución del presupuesto (por todas, *STC 109/2001, de 26 de abril*, FJ 5 ).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón,		





Sólo, entonces, salvarán su legitimidad constitucional aquellas disposiciones que se integren en el contenido eventual de la Ley de presupuestos con las que guarde la necesaria conexión económica -relación directa con los ingresos o gastos del Estado o vehículo director de la política económica del Gobierno- o presupuestaria -para una mayor inteligencia o mejor ejecución del presupuesto- ( SSTC 274/2000, de 15 de noviembre, FJ 4 ; y 109/2001, de 26 de abril , FJ 5 ), y ello sin perjuicio de que «determinadas regulaciones llevadas a cabo en la Ley de Presupuestos encuentren su sede normativa natural y técnicamente más correcta en las disposiciones generales que disciplinan los regímenes jurídicos a los que se refieren» ( SSTC 32/2000, de 3 de febrero, FJ 6 ; y 109/2001, de 26 de abril , FJ 6 ). Y ... .

De otro lado, una vez admitido que la Ley de presupuestos generales del Estado puede abordar una modificación directa y expresa de cualquier otra norma legal, insistimos, en tanto en cuanto dicha modificación respete los condicionamientos que para su incorporación al contenido eventual del instrumento presupuestario ha exigido este Tribunal, cabe añadir, a renglón seguido, que lo que no puede hacer la Ley de presupuestos es, sin modificar previamente la norma legal que regula el régimen sustantivo de una determinada parcela del ordenamiento jurídico, desconocerlo, procediendo a efectuar una aplicación distinta a la prevista en la norma cuya aplicación pretende. La Ley de presupuestos, como previsión de ingresos y autorización de gastos para un ejercicio dado, debe respetar, en tanto no las modifique expresamente, las exigencias previstas en el ordenamiento jurídico a cuya ejecución responde, so pena de poder provocar, con su desconocimiento, situaciones de inseguridad jurídica contrarias al *art. 9.3 CE* .».

Aclarada la causa de pedir de la actora, referida a la realización del principio de igualdad retributiva, de modo que por el mismo trabajo no pueda percibir un complemento específico inferior al fijado para sus compañeros en idéntica situación, procede analizar la concurrencia de dicha desigualdad en las retribuciones.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B0OEF4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





### 2.3.- Desigualdad retributiva:

Respecto al principio de igualdad retributiva, la sentencia del TSJ de Galicia de 20/09/2023, (Roj: STSJ GAL 5766/2023 - ECLI:ES:TSJGAL:2023:5766), resume la actual jurisprudencia al respecto al establecer que:

#### **QUINTO : Doctrina jurisprudencial sobre la exigencia de identidad funcional plena para estimar vulnerado el principio de igualdad retributiva.-**

El siguiente motivo de apelación, que es el propiamente atinente al fondo del asunto, se refiere a la realización de funciones de inspector de la Policía Local por parte del demandante, que ostenta la categoría de oficial de Policía Local, como consecuencia de lo cual interesa las retribuciones correspondientes a esa categoría superior.

En el fondo esa petición entraña la alegación de la vulneración del principio de igualdad retributiva, porque entiende el actor que si realiza las funciones de inspector tiene que percibir las retribuciones a este asignadas. Es por ello que conviene repasar la jurisprudencia que exige la prueba de la identidad funcional plena para que prospere la reclamación de las diferencias retributivas por el desempeño de un puesto de categoría superior.

La moderna jurisprudencia de la Sala 3ª del *Tribunal Supremo*, plasmada en las sentencias de 18 de enero de 2018 (*recurso de casación 874/2017* ), 3 de julio de 2018 (*RC n.º 4990/2016* ), 7 de mayo de 2019 (*RC n.º 1780/2018* ) y 16 de julio de 2019 (*RC 798/2017* ), exige la existencia y aportación de un puesto distinto al del/la recurrente con retribuciones complementarias superiores como término válido de comparación, de modo que se exige la acreditación de que el/la demandante realiza la totalidad de esas funciones de categoría superior para que pueda acogerse su pretensión de que se le asignen esos mayores emolumentos. Con arreglo a esa doctrina jurisprudencial, al funcionario que acredita la realización de las funciones de un puesto de trabajo distinto del suyo



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





y con retribuciones complementarias superiores se le deben satisfacer los complementos de destino y específico del que efectivamente ha desempeñado.

En el fundamento de derecho cuarto de la STS 18/1/2018 se argumenta:

*"Nadie ha discutido en todo el litigio que, efectivamente, existe una jurisprudencia consolidada según la cual al funcionario que acredita la realización de las funciones de un puesto de trabajo distinto del suyo y con retribuciones complementarias superiores se le deben satisfacer los complementos de destino y específico del que efectivamente ha desempeñado. Esa jurisprudencia no ha considerado que el significado del nombramiento en el que se detiene el escrito de oposición impidiera dar igual trato retributivo a quien realice iguales cometidos. El mismo hecho de que se haya formado y mantenido pone de manifiesto una realidad de la Administración Pública: la existencia de supuestos en que funcionarios realizan cometidos de puestos que no son los suyos o qué puestos de trabajo con el mismo contenido funcional tienen asignados complementos diferentes. Se trata, desde luego, cuando menos de una disfunción, pero es un fenómeno que se ha dado en la medida suficiente para que el Tribunal Supremo haya llegado a establecer esa doctrina.*

*Asimismo, debe destacarse que es una práctica imputable a la propia Administración, que es la que debe asegurar la correcta provisión de los puestos de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones y crear las condiciones en las que no exista la posibilidad o la necesidad de que funcionarios destinados en un determinado puesto realicen las tareas de otro.*

*No es irrelevante a los efectos del debate planteado la circunstancia de que el artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público no constituya un obstáculo. La sentencia recurrida no dice que sea el que impide atender la reclamación de las Sras. y sino que para ello ha de atenderse a los factores en él previstos. Sucede, sin embargo, que este precepto no*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





establece un número tasado de supuestos en los que cabe retribuir complementariamente más allá de lo que corresponde a su puesto de trabajo a un funcionario. Al contrario, utiliza una cláusula abierta.

Dice así:

«Artículo 24. Retribuciones complementarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo».

Es significativo que diga "entre otros, a los siguientes factores" cuando el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, no lo hacía y que bajo sus prescripciones se desarrollase la jurisprudencia que se ha seguido manteniendo y que, para la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





*Sala de Madrid, ya no permitirían los preceptos de las leyes presupuestarias. Así, pues, el verdadero obstáculo lo ofrecerían únicamente estos últimos que repiten año tras año en el periodo relevante que las tareas concretas que realicen los funcionarios no pueden amparar su retribución diferente a la que corresponde al puesto para el que se les haya nombrado.*

*Contrastada esa prescripción con el principio de igualdad, concretado ahora en la afirmación de que a igual trabajo debe corresponder igual retribución, no parece representar el impedimento advertido por la Sala de Madrid. La realización de tareas concretas, se supone que de otro puesto mejor retribuido, no es el presupuesto a partir del que se ha formado la jurisprudencia de la que se viene hablando. El dato que ha considerado es, en realidad, el ejercicio material de otro puesto en su totalidad o en sus contenidos esenciales o sustantivos –es la identidad sustancial la relevante– pero a eso no se refiere la norma presupuestaria porque tal desempeño es algo diferente a llevar a cabo tareas concretas. Así, pues, mientras que ningún reproche parece suscitar que un ejercicio puntual de funciones de otro puesto no comporte el derecho a percibir las retribuciones complementarias de este último, tal como dicen esos artículos, solución diferente ha de darse cuando del ejercicio continuado de las funciones esenciales de ese ulterior puesto se trata. Mientras que el primero no suscita dudas de que cae bajo las previsiones de los preceptos presupuestarios, el segundo caso, contemplado desde el prisma de la igualdad, conduce al reconocimiento del derecho del funcionario en cuestión a las retribuciones complementarias del puesto que ejerce verdaderamente con el consentimiento de la Administración".*

Más modernamente, la *sentencia de 21 de octubre de 2020 de la Sala 3ª del Tribunal Supremo (recurso de casación 7114/2018 )*, con cita de las de 5 de enero de 2020 (recurso de casación n.º 2952/2017 ) y 10 de febrero de 2020 (recurso casación n.º 4167/2017 ), resume la doctrina jurisprudencial en este punto argumentando que hay supuestos en que la Administración consiente situaciones en que los funcionarios tienen que realizar todas o la parte esencial



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





de las tareas de un puesto distinto, reservado a funcionarios de grupos de titulación superior y de superior nivel de complemento de destino, de modo que en los casos que un funcionario desempeñe la totalidad o las tareas esenciales de un puesto de trabajo distinto de aquél para el que fue nombrado ha de percibir las diferencias retributivas entre los complementos de destino y específico del puesto efectivamente desempeñado y los del suyo.

En el mismo sentido, la STSJ de Cataluña, de fecha 13/01/2020 (Roj: STSJ CAT 534/2020 - ECLI:ES:TSJCAT:2020:534) reconoce el derecho a la igualdad retributiva, al establecer que:

**CUARTO.-** El recurrente entiende que tiene derecho a percibir las retribuciones complementarias correspondientes al puesto de trabajo que ocupa efectivamente (Jefe de Subgrupo Operativo). La prueba practicada en autos - prueba documental- que no ha sido totalmente cumplimentada por la Administración nos lleva a entender que el recurrente ha demostrado la desigualdad retributiva y que la Administración no ha acreditado que existieran diferencias razonables en tanto que no ha aportado a las actuaciones el expediente o memorando en el que consten la razones objetivas de la diferencia de trato alegada de contrario.

Finalmente, el TJUE ha reconocido el efecto directo del art. 157 del tratado de funcionamiento de la UE, relativo al *principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor*, al establecer la obligación de los tribunales nacionales de salvaguardar la igualdad de retribución en trabajos idénticos o de igual valor, con independencia del sexo de los trabajadores afectados. Así la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 3 de junio de 2021. K y otros contra ..., establece que:

(...)

*21 Así, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, dado el carácter vinculante del artículo 157 TFUE, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se impone no solamente respecto a las actuaciones de las autoridades públicas, sino que se extiende también a todos los convenios*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ09B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena, así como a los contratos entre particulares (sentencia de 8 de mayo de 2019, C-486/18, EU:C:2019:379, apartado 67 y jurisprudencia citada).

22 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, esa disposición produce efectos directos creando, para los particulares, derechos que los tribunales nacionales deben salvaguardar (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de octubre de 2019, C-171/18, EU:C:2019:839, apartado 23 y jurisprudencia citada).

30 En este contexto, la cuestión de si los trabajadores de que se trata realizan el «mismo trabajo» o un «trabajo de igual valor», a los que se refiere el artículo 157 TFUE, debe ser objeto de una apreciación fáctica del juez. A este respecto, debe recordarse que corresponde al órgano jurisdiccional nacional, único competente para constatar y apreciar los hechos, determinar si, teniendo en cuenta la naturaleza concreta de las actividades realizadas por los interesados, puede atribuirse el mismo valor a dichas actividades (véanse, en este sentido, las sentencias de 31 de mayo de 1995, C-400/93, EU:C:1995:155, apartado 42, y de 26 de junio de 2001, C-381/99, EU:C:2001:358, apartado 49 y jurisprudencia citada) (...)

En el presente caso, la existencia de desigualdad retributiva respecto a la parte demandante ha sido reconocida por la actora en el acuerdo de pleno del ayuntamiento de 14/1/2022, por el que aplica un incremento retributivo del 21,49% del ajuste del complemento específico aprobado y valorado en 2019, con efectos retroactivos al 01/04/2022; aclarando en la parte resolutive que en el supuesto de desigualdad retributiva se incrementará en el porcentaje correspondiente hasta la equiparación de la retribución (folio 171 del EA). Entre los puestos de trabajo afectados por la desigualdad retributiva se incluye el desempeñado por la demandante (administrativa, folio 168 EA).

En el mismo sentido, todos los informes emitidos por el Secretario General refieren la existencia de desigualdad retributiva a consecuencia de la atribución arbitraria y al margen del procedimiento administrativo del complemento específico de trabajadores particulares antes del acuerdo de pleno de 2019. En



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;	





concreto, en el informe 2021/115, se sintetizan las siguientes causas de desigualdad salarial: a) Asignación individual de un complemento de prolongación de jornada sin justificación objetiva, sin aplicación general al puesto de trabajo y por decreto de alcaldía, siendo competencia del pleno, b) integración del complemento de productividad, de naturaleza subjetiva, en el complemento específico de trabajadores individuales, c) patrimonialización del factor de dedicación a trabajadores individuales, manteniéndose los mismos aun después de cambiar de puesto de trabajo y d) con carácter general, falta de valoración objetiva de los puestos de trabajo y asignación de complementos a trabajadores individuales en lugar de su fijación en atención a las características del puesto de trabajo (folio 237 del EA).

Estos informes aparecen recogidos en el informe 2023/56, en el que analiza la subsistencia de desigualdad retributiva tras el acuerdo de pleno de 14/11/2022 (doc. 2 de la contestación a la demanda).

En este contexto, en la contestación a la demanda se reconoce que el acuerdo de mayo de 2019, sobre modificación y valoración de los puestos de trabajo, obedeció a subsanar los defectos de desigualdad retributiva existentes con anterioridad. A este respecto debe diferenciarse, como se ha expuesto anteriormente, la reclamación del cumplimiento del convenio y la subsistencia de desigualdad retributiva entre dos trabajadores que ocupan el mismo puesto, tal como, por otra parte, se reconoce en el acuerdo de 14/11/2022.

En consecuencia con lo expuesto, la propia administración reconoció la existencia de esta desigualdad en el puesto de trabajo de la demandante, en informes jurídicos, en actos administrativos y en la contestación a la demanda, por lo que concurre prueba suficiente sobre la existencia de la misma.

Respecto a la realización de mayor jornada por los trabajadores con un CE mayor, la cap de recursos humanos, doña , reconoció que hasta enero de 2023 había, con carácter general, 3 clases de jornada para el mismo puesto de trabajo, de 35, 38 y 40 horas. Las jornadas de 38 y 40 horas se establecieron hace años, mediante decretos de alcaldía, para algunos trabajadores y sin valoración de las condiciones objetivas del puesto de trabajo. Declaró que la mayor parte de los trabajadores desarrollan jornadas de 35 horas,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IA/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Teillado, Antón;	





coincidiendo las jornadas de 38 y 40 horas con los trabajadores de mayor antigüedad, muchos ya jubilados. Desde enero de 2023 todos los trabajadores realizan la misma jornada. Asimismo, respecto al pago con efectos retroactivos del 21% del CE para subsanar la desigualdad retributiva, declaró que la cantidad y el plazo de retroactividad se fijaron por criterios políticos, en un contexto de negociación sindical.

De todo lo anterior resulta que el complemento específico de los trabajadores que perciben una mayor retribución se fijó por órgano incompetente y sin seguir el procedimiento adecuado, esto es, por decreto de alcaldía, generalmente y de manera individualizada para algunos empleados. La mayor jornada no se fijó en atención a la necesaria para desarrollar las funciones inherentes al puesto de trabajo, como si se hizo en la RPT de 2019 en relación a la ampliación de jornada (pags 8 y 24 del EA), sino de manera individualizada respecto a trabajadores particulares, retribuyéndose al mismo tiempo su especial dedicación mediante el factor de la productividad, que, a pesar de su carácter eminentemente subjetivo, se integró en 2013 dentro del complemento específico de los trabajadores beneficiados por el mismo; consolidándose dichos aumentos aun cuando se produjera un cambio de puesto de trabajo, como resulta de los informes del secretario general. Por tanto, la jornada solo puede ser la prevista para el puesto de trabajo, sin que las excepciones de 38 y 40 horas puedan afectar al complemento específico de unos trabajadores y no de otros, debiendo, en su caso, compensar o retribuir a los trabajadores las horas trabajadas de más al margen del CE, que se ha de fijar objetivamente en relación a las características propias de cada puesto de trabajo, con carácter general y en condiciones de igualdad para todos los trabajadores/as que lo desempeñen.

En este sentido, la igualdad retributiva peticionada se integra dentro del principio de igual retribución para trabajos de igual valor, reconocido en el art. 157 del TFUE en los términos antes expuestos, toda vez que la existencia de una mayor jornada no justificada, establecida fuera del cauce competencial y procedimental y, por tanto, sin los requisitos indispensables para su formación y sin atención a su necesidad en relación a las características objetivas del puesto de trabajo; no conlleva un trabajo de distinto valor que justifique una mayor retribución. En



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/1AP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/1AP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBLXRZ08B00EFP4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		





consonancia con lo anterior, la influencia de la jornada en la cuantía del complemento específico de los empleados con mayor retribución no fue concretada por la administración, lo que resulta lógico si se atiende a que dicho complemento específico resulta de la amalgama de una pluralidad de elementos heterogéneos, establecidos en atención a las circunstancias del trabajador y prescindiendo de la consideración de las condiciones del puesto de trabajo, como sucede con la productividad, la dedicación y el mayor tiempo de trabajo, trasladándose dichos complementos en caso de cambio de puesto de trabajo.

No se opuso pluspetición respecto a las cuantías reclamadas.

Por todo lo anterior, se estima el recurso interpuesto.

### Tercero.- Costas

Condeno en costas a la administración demandada, con el límite máximo de 300 euros por todos los conceptos.

## FALLO

Estimo el recurso contencioso-administrativo formulado por la representación procesal de la parte actora, frente a la resolución referida en el fundamento de derecho primero de la presente sentencia., que se anula y deja sin efecto por no ser conforme a derecho.

Se reconoce el derecho del demandante a la satisfacción, en concepto de igualdad retributiva, de la cantidad de **3.629,78 euros**, con los intereses legales desde la fecha de la reclamación.

Condeno en costas a la parte demandante, con el límite máximo de 300 euros por todos los conceptos, IVA incluido.

**Modo de impugnación:** recurso de **APELACIÓN** en ambos efectos, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B0OEF4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56		Signat per Gato Tellado, Antón;	





El recurso se debe presentar en este Órgano dentro del plazo de **QUINCE** días, contados desde el siguiente al de la notificación de esta resolución, mediante escrito razonado que deberá contener las alegaciones en que se fundamente el recurso. Sin estos requisitos no se admitirá la impugnación.

Además, se debe constituir en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de éste Órgano judicial y acreditar debidamente, el depósito de 50 euros a que se refiere la DA 15ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), del que están exentas aquellas personas que tengan reconocido el beneficio de justicia gratuita (art. 6.5 de la Ley 1/1996, de 10 de enero), y, en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de ellos, de acuerdo con la citada DA 15ª.5 LOPJ.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

El Juez

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <a href="https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B0OEF4FUCJ9621SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Telleo, Antón;		



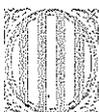


que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

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://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html">https://ejcat.justicia.gencat.cat/AP/consultaCSV.html</a>		Codi Segur de Verificació: OBUXRZ08B0OEF4FUCJ9821SKXAN9TF	
Data i hora 09/02/2024 15:56	Signat per Gato Tellado, Antón;		



