



**Juzgado Contencioso Administrativo n. 3 de Girona
(UPSD Cont. Adm. n.3)**

Plaza Josep Maria Lidón Corbí, 1 - Girona - C.P.: 17071

TEL.: 972942539
FAX: 972942377
EMAIL: upsd.contencios3.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707945320238009512

Procedimiento abreviado 344/2023 -B

Materia: Cuestiones de personal (Proc. Abreviado)

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja, Concepto: 391200000034423
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado Contencioso Administrativo n. 3 de Girona (UPSD Cont. Adm. n.3)
Concepto: 391200000034423

Parte recurrente:

Abogado: Josep Pi Renart

Abogado: Josep Pi Renart

Abogado: Josep Pi Renart

Abogado: Josep Pi Renart

Parte demandada:

AYUNTAMIENTO DE GIRONA
Abogada: Laura Chies Adell

SENTENCIA Nº 58/2025

En Girona, 4 de marzo de 2025

Vistos por D. Fermín Otamendi Zozaya, magistrado titular del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Girona y su provincia, los presentes autos de **PROCEDIMIENTO ABREVIADO Nº 344/23-B**, seguidos ante este Juzgado y en los que han sido partes, como recurrentes, [REDACTED] y como recurrido, el **AYUNTAMIENTO DE GIRONA**, representadas y defendidas por los profesionales indicados más arriba.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Turnada a este Juzgado de lo Contencioso-Administrativo el recurso/demanda a que dado origen al presente procedimiento, se han tramitado



las presentes actuaciones en la forma legalmente prevista, tras lo cual quedaron los autos conclusos para sentencia.

SEGUNDO.- La cuantía del presente procedimiento es, respecto de cada uno de los codemandantes, determinable y en todo caso inferior a 30.000 euros, conforme a lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es objeto de este procedimiento las resoluciones dictadas por la Regidora Delegada de Hacienda del Ayuntamiento de Girona, números 2023005036, de fecha 28.02.2023, 2023008239, de fecha 27.03.2023, y 2023013032, de fecha 17.05.2023, por las que se desestiman las solicitudes formuladas por los recurrentes de equiparación de su retribución con la que perciben los demás arquitectos municipales que ocupan el mismo puesto de trabajo y desarrollan las mismas funciones, según la valoración de puestos de trabajo aprobada por el Ayuntamiento en el año 2019, con efectos desde la fecha de aprobación de la misma.

En el escrito de demanda, se indica que contra dichas resoluciones se interpusieron recursos potestativos de reposición, aportando como documental los correspondientes justificantes de presentación telemática, si bien en el expediente administrativo remitido por el Ayuntamiento de Girona no constan dichos recursos.

En cualquier caso, dichos recursos deben entenderse desestimados por silencio, por lo que los demandantes impugnan directamente dicha desestimación presunta, siendo los actos originarios impugnados las resoluciones expresas anteriormente indicadas.

En el suplico de su demanda, los recurrentes solicitan se dicte sentencia anulando los acuerdos recurridos y se reconozca su derecho de a percibir el complemento específico mayor que perciban los otros arquitectos técnicos municipales que ocupan el mismo puesto de trabajo (núm. A2005 según la RLT) y desarrollan idénticas funciones, condenando al Ayuntamiento a abonarlo con efectos retroactivos desde la fecha de aprobación de la VLT (03.05.2019), más sus correspondientes intereses, y continuarle abonando en adelante mientras presten servicios en el Ayuntamiento.

En el acto del juicio, y a la vista de la documental anticipada admitida como prueba, los recurrentes cuantificaron la reclamación económica que formulan en la demanda, cada una de las cuales, en relación con cada demandante (artículo



41.2 LJCA), es inferior a 30.000 euros, estando ambas partes de acuerdo en que la cuantía del procedimiento era determinaba y de cuantía inferior a dicha cantidad, con las consecuencias que, en orden a la recurribilidad de esta sentencia, determina la Ley Jurisdiccional.

Añadieron, además, que el Ayuntamiento ha reconocido la existencia de las desigualdades retributivas invocadas como fundamento de su pretensión y ha igualado el complemento específico de los recurrentes en la forma por ellos pretendida con efectos desde el 1 de noviembre de 2023, por lo que únicamente reclaman los atrasos hasta el 31 de octubre de 2023.

Como motivos de impugnación alegan, en esencia, los demandantes el principio constitucional de igualdad, que impide percibir unas retribuciones distintas por el mismo trabajo, alegando que otros arquitectos técnicos del Ayuntamiento demandado, ocupando el mismo puesto de trabajo y ejerciendo idénticas funciones que los recurrentes, perciben un complemento específico (en adelante, CE) superior. En concreto, la pretensión de la parte demandante es que se declare su derecho a la igualdad retributiva respecto de los trabajadores que, con idéntica categoría, idéntica valoración del puesto de trabajo y realizando las mismas funciones, perciben un complemento específico superior, de forma que se condene al Ayuntamiento demandado a que se les abone el mismo complemento que el más alto de los cobrados por otros arquitectos técnicos en igual situación, solicitando igualmente que se condene al Ayuntamiento demandado a abonarle las cantidades dejadas de percibir por dicho concepto desde el 3 de mayo de 2019, fecha de la aprobación de la nueva VLT por parte del ayuntamiento demandado.

Por su parte el Ayuntamiento de Girona se opone parcialmente a la demanda, alegando la existencia de una causa de inadmisibilidad, por falta de jurisdicción de este juzgado, por todo el periodo reclamado por los recurrentes en que estuvieron vinculados al Ayuntamiento por una relación laboral, no funcionarial, esto es, hasta el día 31 de octubre de 2020, puesto que fueron nombrados funcionarios el día 1 de noviembre de dicho año; e invocando, igualmente, la prescripción de las cantidades reclamadas por dicho periodo, al haber transcurrido un año desde la finalización de su relación laboral y hasta la reclamación en vía administrativa, ello conforme a lo dispuesto en el artículo 59 ET.

Respecto de las pretensiones articuladas desde el momento en que los demandantes adquirieron la condición de funcionarios públicos, no se opone a sus reclamaciones, ya reconocidas por el propio Ayuntamiento a otros muchos funcionarios y declarada la existencia de la desigualdad retributiva que fundamenta las pretensiones de los recurrentes por numerosas sentencias, tanto de los juzgados de lo Contencioso-Administrativo como de la Social de Girona,



SEGUNDO.- Dispone el artículo 5 LJCA que “1. La Jurisdicción Contencioso-administrativa es improrrogable. 2. Los órganos de este orden jurisdiccional apreciarán de oficio la falta de jurisdicción y resolverán sobre la misma, previa audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal por plazo común de diez días. 3. En el supuesto previsto en el apartado anterior, si la nueva demanda que se formule ante el juzgado o tribunal competente del orden jurisdiccional indicado en la referida resolución se presenta en el plazo de un mes desde que fuera notificada, se entenderá presentada en la fecha en que se inició el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo, si se hubiere formulado éste siguiendo las indicaciones de la notificación del acto o ésta fuese defectuosa. Al objeto de acreditar tales extremos la parte interesada podrá solicitar testimonio de los particulares necesarios al órgano judicial que haya dictado la resolución a que se refiere el apartado anterior.”

A su vez, el artículo 1.1 LJCA establece que “1. Los Juzgados y Tribunales del orden contencioso-administrativo conocerán de las pretensiones que se deduzcan en relación con la actuación de las Administraciones públicas sujeta al Derecho Administrativo, con las disposiciones generales de rango inferior a la Ley y con los Decretos legislativos cuando excedan los límites de la delegación”; y el artículo 3 determina que “No corresponden al orden jurisdiccional contencioso-administrativo: a) Las cuestiones expresamente atribuidas a los órdenes jurisdiccionales civil, penal y social, aunque estén relacionadas con la actividad de la Administración pública. [...]”

Por su parte, el artículo 1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), establece que “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”.

En el presente caso, no es controvertido y quedó probado con la documental aportada en el acto del juicio por la defensa del Ayuntamiento de Girona, que los demandantes, hasta el día 31 de octubre de 2020, estaban vinculados con el Ayuntamiento de Girona en virtud de una relación laboral, sometida al Estatuto de los Trabajadores, sin tener la condición de funcionarios públicos; condición que adquirieron a partir del 1 de noviembre de 2020, mediante sus correspondientes nombramientos como funcionarios públicos de la entidad local.

Siendo ello así, tiene razón la Administración demandada al considerar que este juzgado carece de jurisdicción para conocer de las pretensiones ejercitadas correspondientes a los periodos de tiempo en que los recurrentes no tenían la condición de funcionarios públicos sino de personal laboral, pues es la jurisdicción social la competente para conocer de dicha reclamación, conforme a las normas anteriormente transcritas.



Si este magistrado entrara a conocer de dichas pretensiones estaría incumpliendo lo previsto en el artículo 5 LJCA, así como en el artículo 9.1 LOPJ, pues estaría resolviendo sobre unas reclamaciones que no están atribuidas a este orden jurisdiccional, sino al social, lo que determinaría la nulidad de la sentencia que dictara, conforme a lo dispuesto en el artículo 238.1º LOPJ, que dispone que *“Los actos procesales serán nulos de pleno derecho en los casos siguientes: 1.º Cuando se produzcan por o ante tribunal con falta de jurisdicción o de competencia objetiva o funcional”*.

Por otro lado, y por si lo anterior no fuera suficiente (que, obviamente, lo es), el régimen de recursos de las sentencias dictadas por los juzgados de lo social y de lo Contencioso-Administrativo en reclamaciones de cantidad es diferente, pues frente a esta sentencia no cabe recurso alguno (excepto respecto del pronunciamiento de inadmisibilidad que debe contener esta sentencia en relación a la parte de lo reclamado cuando los demandantes aún no eran funcionarios públicos), al ser inferior a 30.000 euros las cantidades que cada uno de los demandantes reclama, mientras que la sentencia que pudiera dictar el juzgado de lo social sería recurrible en suplicación, conforme al artículo 191 LRJS.

Siendo ello así, es claro que procede estimar la causa de inadmisibilidad invocada por la Administración demandada respecto de las cantidades reclamadas por los recurrentes devengadas con anterioridad al 1 de noviembre de 2020, fecha en que adquirieron la condición de funcionarios públicos, por carecer este juzgado de jurisdicción para resolver sobre dicha pretensión.

TERCERO.- Este juzgado ha dictado numerosas sentencias cuyo objeto era, mutatis mutandi, el mismo que el planteado en este procedimiento, por lo que no queda sino remitirnos a lo indicado en dichas sentencias (v. gr. y por citar sólo algunas, las sentencias 18/2024, 19/2024 y 21/2024, todas ellas de 22 de febrero).

Decíamos en dichas sentencias lo siguiente:

“TERCERO.- No discuten las partes, y ambas admiten, que la jurisprudencia, tanto europea, como constitucional y del Tribunal Supremo, ha reconocido desde hace años que no cabe retribuir de forma distinta un mismo trabajo efectivamente realizado, ni en la función pública ni en la empresa privada, lo que exige comparar las funciones y tareas realizadas por los distintos intervinientes de la comparación, lo cual no es sino la aplicación directa de lo preceptuado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que establece que “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”



En lo que discrepan las partes, y deberá ser objeto de análisis en la presente resolución, es en si existe una justificación admisible en derecho para la desigualdad que sufre la parte demandante respecto de otros funcionarios de igual categoría y mismas funciones y si aquella tiene acción para reclamar que se ponga fin a dicha desigualdad, si es que existe, fuera de los acuerdos adoptados por la Corporación municipal, que no han sido impugnado por la parte recurrente.

En definitiva, y tal como han planteado las partes el debate procesal, habrá de analizarse en la presente resolución, las siguientes cuestiones:

- A) Si existe un derecho a no sufrir discriminación salarial por parte de los funcionarios públicos.*
- B) Si, existiendo tal derecho, ha quedado probado que la parte demandante percibe un complemento específico inferior al que perciben otros funcionarios con su mismo puesto de trabajo y ejerciendo las mismas funciones.*
- C) Si, de probarse el anterior extremo, existe una justificación razonable en derecho para tales diferencias retributivas.*
- D) Si, de no existir una justificación razonable, la parte demandante tiene acción para, al margen de los acuerdos adoptados entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores, reclamar un incremento retroactivo de sus retribuciones para equipararse al funcionario o funcionarios que perciben una mayor retribución, a pesar de realizar las mismas funciones y tener el mismo CE que la parte actora.*

CUARTO.- Pues bien, en relación a la primera cuestión, ya se ha dicho que es reiterada la jurisprudencia que establece el principio de no discriminación retributivo para quienes ejercer el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Como se ha dicho anteriormente, no se ha discutido por la Administración la existencia de este principio general y el propio Ayuntamiento de Girona, en diferentes actos, ha reconocido la necesidad de que dicho principio se respete entre los funcionarios de su plantilla y, también, que existen diferencias retributivas entre funcionarios con igual categoría, mismas funciones e idéntico complemento específico, por lo cual se han ido arbitrando medidas para subsanar dicha discriminación, negociadas con los representantes de los trabajadores y que dieron lugar, en el año 2019, a un acuerdo de incremento paulatino de las mismas hasta alcanzar las valoraciones establecidas en por el nuevo sistema de valoración y, en definitiva, la plena igualdad retributiva de sus funcionarios.

QUINTO.- En relación a la segunda de las cuestiones a resolver, la prueba documental practicada en el juicio y obrante en el expediente administrativo es más que suficiente para considerar que, efectivamente, existen diferencias



retributivas, en perjuicio de la parte actora, respecto de otros funcionarios que ejercen las mismas funciones y ostentan el mismo CE que la parte demandante.

De hecho, el propio Ayuntamiento, en diversos informes que constan en el expediente administrativo, emitidos por el Secretario General, así como en los propios acuerdos adoptados por el Pleno (especialmente, el de 14 de noviembre de 2022 –y su aplicación a través del Acuerdo de 3 de abril de 2023-, que establece unos incrementos con efectos retroactivos desde el 1 de abril de 2022 a las personas adscritas a puestos de trabajo que están afectas a desigualdad retributiva), ha reconocido la existencia de dichas diferencias, si bien intenta justificar las mismas alegando que los funcionarios que perciben mayores retribuciones realizan una jornada laboral superior a la de la parte actora, al menos hasta enero de 2023, en el que todos los funcionarios municipales tienen la misma jornada laboral, lo que no viene sino a suponer un reconocimiento de que, cuando menos desde el 1 de enero de 2023, la discriminación retributiva invocada por la parte demandante efectivamente existe.

Pero dicha discriminación también existía con anterioridad, tal como se fundamentará al responder a las dos cuestiones que restan, de las indicadas en el fundamento jurídico segundo de esta resolución.

SEXTO.- En efecto, y entrando ya en el núcleo de la oposición planteada por el Ayuntamiento, habrá de determinarse ahora si existe una justificación razonable y ajustada a derecho para las diferencias retributivas que sufre la parte demandante.

Como se ha indicado, el Ayuntamiento pretende justificar dichas diferencias en el hecho de que los trabajadores que sirven de elemento de comparación, aunque tienen el mismo CE que la parte demandante y realizan las mismas funciones que ésta, tienen una jornada de trabajo superior, en virtud de resoluciones que, al no haber sido impugnadas en su momento, han devenido firmes y sólo podrían dejarse sin efecto mediante alguno de los cauces de anulación de actos firmes previstos en las leyes.

Pues bien, en relación a esta cuestión ha de indicarse que no es posible remunerar una jornada de trabajo superior a través del complemento específico, cuya función es retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

En efecto, conforme al artículo 22 EBEP, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias, siendo las básicas las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo (sueldo y trienios) y las complementarias, las que retribuyen las características de los puestos de



trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

Y el artículo 24 del mismo texto legal determina que 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.

Estos preceptos son aplicables a los funcionarios de la Administración local, conforme dispone el artículo 2.1.C) del EBEP y el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, cuyo artículo 4, al regular el CE, dispone:

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.
2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.
3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.
4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma.

Similar regulación se contienen en los artículos 169 y 170 del Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del personal al servicio de las entidades locales de Cataluña; y el artículo 103 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública.

En concreto, este último precepto (aplicable a los funcionarios locales, conforme establece su artículo 2.2.C) determina que:



1. Son retribuciones complementarias:

- a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se ocupe. Dicho complemento figurará en las relaciones de puestos de trabajo y será igual para todos los puestos comprendidos dentro de un mismo nivel.
- b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a la especial dificultad técnica, al grado de dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad. Dicho complemento figurará en la relación de puestos de trabajo; solamente podrá atribuirse un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero la cantidad correspondiente podrá variar en función de dichos factores.
- c) El complemento de productividad, cuya finalidad será retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

De la anterior normativa se desprende una conclusión inmediata: si el trabajo desarrollado por unos funcionarios es el mismo o de igual valor que el desarrollado por otros, deben tener el mismo complemento específico, y si deben tener el mismo complemento específico, no es conforme a derecho percibir unas cantidades distintas por la vía indirecta de incluir, o pretender incluir, en el CE unos conceptos retributivos no previstos en la normativa de aplicación, como es el relativo a la jornada de trabajo, que no puede retribuirse a través del CE, sólo previsto para retribuir la especial dificultad técnica, al grado de dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

A esta conclusión ya llegó en el año 2019 la propia Administración demandada, al aprobar la nueva relación de puestos de trabajo y el nuevo manual de valoración de los mismos y la nueva valoración de cada uno de ellos, así como acuerdos posteriores que han puesto fin a las diferentes jornadas de trabajo de distintos funcionarios. Y, de hecho, el propio Ayuntamiento ha venido a reconocer la ilegalidad de la situación anterior cuando, con efectos retroactivos desde el 1 de abril de 2022, ha establecido la igualdad retributiva (en los porcentajes anuales que se han ido fijando en sucesivos acuerdos) de los distintos funcionarios afectados por la situación de desigualdad, a pesar de que en ese momento seguían existiendo diferentes jornadas de trabajo, de lo que se deduce, sin mayor argumentación, que la superior jornada de trabajo que alguno funcionarios realizaban no justificaba las diferencias retributivas como la sufrida por la parte demandante.

SÉPTIMO.- Queda por resolver, una vez acreditado que la parte demandante ha sufrido una desigualdad retributiva no justificada, si tiene acción para reclamar lo que pretende con su demanda (que se declare su derecho a la igualdad retributiva respecto de los trabajadores que, con idéntica categoría, idéntica valoración del puesto de trabajo y realizando las mismas funciones, perciben un complemento específico superior, de forma que se condene al Ayuntamiento



demandado a que se le abone en nómina, con efectos desde el día en que presentó la reclamación en vía administrativa, el mismo complemento específico que el funcionario o funcionarios que perciben un complemento superior al que percibe la parte actora, solicitando igualmente que se condene al Ayuntamiento demandado a abonarle las cantidades dejadas de percibir por dicho concepto en los cuarenta y ocho meses anteriores a la reclamación administrativa).

Argumenta el Ayuntamiento demandado que la parte actora carece de acción, pues existe un acuerdo suscrito entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores que difiere en el tiempo el incremento de las retribuciones de aquellos funcionarios que han sufrido desigualdad retributiva y que dicho acuerdo no ha sido impugnado por la parte demandante.

En relación a esta cuestión, ha de darse la razón a la parte recurrente. La pretensión ejercitada no tiene como fundamento que el complemento específico que percibe no sea el previsto en el acuerdo de 2019 y las nuevas valoraciones de los puestos de trabajo recogidas en aquel. La "causa petendi" es la existencia de una situación de desigualdad retributiva y lo que se pretende no es que se le abone íntegramente el CE previsto en la nueva valoración de los puestos de trabajo aprobada aquel año sino la diferencia entre lo que cobra la parte actora y lo que cobra el funcionario que, con el mismo puesto de trabajo y funciones, percibe la cantidad mayor, que puede o no coincidir con la prevista en la VPT de 2019.

Y sin que dicha pretensión esté afectada por las limitaciones presupuestarias de aplicación, pues la posibilidad de abonar cantidades superiores a las establecidas en la normativa presupuestaria ha sido reconocida en numerosas resoluciones de los Tribunales cuando dicho incremento deriva de una situación de desigualdad retributiva como la que se produce en el presente caso (así, entre otras muchas, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala Social, número 3476/2021, de 30 de junio, recurso 2149/2021 (FD 5º), que cita la doctrina establecida en sentencia del Tribunal Constitucional 110/2004, de 30 de junio, en la que se sostiene 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", y en la que se concluye que "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."



En consecuencia, la parte actora tiene acción para reclamar lo que solicita en la demanda, sin que los acuerdos laborales o los diferentes acuerdos municipales dictados en aplicación de aquellos limiten su facultad de reclamar que se ponga fin a la situación de discriminación retributiva que sufre, en los términos y por el fundamento que se ha dejado expuesto más arriba.

OCTAVO.- *La primera pretensión de la parte recurrente, que se declare su derecho a la igualdad retributiva, es evidente que ha de ser acogida, conforme a lo anteriormente analizado.*

La segunda es consecuencia directa de la primera, pues reconocida judicialmente la desigualdad retributiva que ha sufrido la parte demandante, ha de reconocérsele, con efectos desde el día en que realizó la reclamación en vía administrativa, el derecho a que se le abone en nómina la misma cantidad que, por complemento específico, cobra el funcionario o funcionarios que perciben una cantidad mayor a la que percibía en dicho momento la parte demandante.

Y la tercera, que se le abonen las cantidades dejadas de percibir por dicho concepto en los cuarenta y ocho meses anteriores a la reclamación administrativa (los cuatro años de prescripción previstos en el artículo 25 de la LGP), también habrá de ser atendida, en la medida en que no ha prescrito el derecho a reclamar lo debido por la Administración, aunque no se hayan impugnado previamente ninguna de las nóminas de dicho periodo, pues, como se indica, entre otras muchas, en STSJ de Madrid, Sala Contencioso-Administrativo, sección 7, del 16 de febrero de 2023 (ROJ: STSJ M 1739/2023 - ECLI:ES:TSJM:2023:1739), Sentencia: 117/2023, Recurso: 2792/2020, “no puede darse el supuesto de acto firme cuando se impugnan las nóminas por considerar que cada una de ellas constituyen actos administrativos típicos, periódicos y en masa, singulares y autónomos, y que pueden ser revisadas Judicialmente al alza hasta donde alcance la prescripción [cfr. STS de 10 de Diciembre del 2009 (recurso 4686/2008)] al situarse las retribuciones en una relación de tracto sucesivo. Cada acto de pago remunera servicios prestados en distinto período y a los que puede acompañar distintas características de la situación del funcionario que los devenga. De esta manera, es viable reclamar contra las nóminas o reclamar, como aquí sucede, por diferencias retributivas con el período de prescripción de cuatro años [SsTS de 21 de Junio de 2012 (recurso 4540/2011) y 24 de Febrero de 2016 (recurso 19/2015)]”.

CUARTO.- *Conforme a lo anteriormente razonado, habrá de estimarse parcialmente la demanda, apreciando la concurrencia de la causa de inadmisibilidad prevista en el artículo 69.a) LJCA respecto de las cantidades reclamadas correspondientes al periodo anterior al 31 de octubre de 2020 y reconociendo, respecto del resto, el derecho de los recurrentes a la igualdad retributiva, condenando al Ayuntamiento de Girona a abonar a los recurrentes la cantidad que se determine en ejecución de sentencia por las diferencias*



retributivas sufridas desde el día 1 de noviembre de 2020 y hasta el día 31 de octubre de 2023, en función del CE percibido por los demandantes y el que debían, efectivamente, haber cobrado, que es el percibido por el funcionario que, ocupando idéntico puesto de trabajo y desarrollando las mismas funciones que los recurrentes, cobraba el CE máximo entre los funcionarios en idéntica situación, a cuyo efecto se tendrán en cuenta las reducciones de jornada, excedencias voluntarias y otros conceptos similares que le sean de aplicación, en su caso, a cada uno de los recurrentes, devengando la cantidad líquida que se determine los intereses legales correspondientes desde la fecha de la reclamación en vía administrativa.

QUINTO.- De conformidad con el artículo 139.1 de la Ley de la Jurisdicción, y siendo parcial la estimación de la demanda, no procede imponer las costas del procedimiento a ninguna de las partes.

VISTOS los artículos citados y demás de general aplicación de la legislación orgánica y procesal y por la autoridad que me confieren la Constitución y el Pueblo Español, y en nombre del Rey

FALLO

Que apreciando la concurrencia de la **CAUSA DE INADMISIBILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 69.A) LJCA** respecto de las cantidades reclamadas por los demandantes correspondientes al periodo anterior al 31 de octubre de 2020, al corresponder su resolución a la jurisdicción social, **DEBO ESTIMAR Y ESTIMO PARCIALMENTE** la demanda, reconociendo, respecto del resto, el derecho de los recurrentes a la igualdad retributiva, **CONDENANDO** al Ayuntamiento de Girona **A ABONAR A LOS RECURRENTES LA CANTIDAD QUE SE DETERMINE EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA** por las diferencias retributivas sufridas desde el día 1 de noviembre de 2020 y hasta el día 31 de octubre de 2023, en función del CE percibido por los demandantes y el que debían, efectivamente, haber cobrado, que es el percibido por el funcionario que, ocupando idéntico puesto de trabajo y desarrollando las mismas funciones que los recurrentes, cobraba el CE máximo entre los funcionarios en idéntica situación, a cuyo efecto se tendrán en cuenta las reducciones de jornada, excedencias voluntarias y otros conceptos similares que le sean de aplicación, en su caso, a cada uno de los recurrentes, devengando la cantidad líquida que se determine los intereses legales correspondientes desde la fecha de la



reclamación en vía administrativa, sin imponer las costas del procedimiento a ninguna de las partes.

Contra la presente resolución no cabe interponer recurso ordinario alguno, salvo respecto de la declaración de inadmisibilidad parcial del recurso, contra la cual cabe interponer recurso de apelación en el plazo de quince días desde su notificación, ante este mismo juzgado.

Lo que pronuncio, ordeno y firmo, juzgando definitivamente en la instancia por esta Sentencia, en el lugar y fecha arriba indicados.



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.