

D-9)

Juzgado Contencioso Administrativo 2 Girona (UPSD Cont.Administrativa 2)
Plaça de Josep Maria Lidón Corbí, 1
Girona

Procedimiento abreviado 12/2020 Secció C

Parte actora

Procurador GREGORIA TUEBOLS MARTINEZ
Parte demandada Ajuntament de Girona
Procurador ROSA MARIA TRIOLA VILA

SENTENCIA nº187/2021

En Girona, a 27 de julio de 2021.

Vistos por mí, Santiago Alejandro García Navarro, Magistrado del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de esta ciudad, los presentes autos de recurso contencioso administrativo nº 12/20-C, tramitado por las normas del procedimiento abreviado, en cuantía indeterminada, en el que ha sido parte demandante, D. [redacted], representados por la Procuradora de los Tribunales, Dña. María Gregoria Tuebols Martínez, y dirigidos por el Letrado, D. Joaquim Oliva Sala, y parte demandada, el Ayuntamiento de Girona, representado por la Procuradora de los Tribunales, Dña. Rosa María Triola Vila, y dirigido por el Letrado, D. Josep Ortiz Ballester, sobre función pública, dicta la presente con base en los siguientes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-En este Juzgado se recibió, por turno de reparto, demanda interpuesta por [redacted] y otros, en la que se alegó los hechos y los fundamentos de derecho que estimaron pertinentes.

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda por decreto, de fecha 5 de marzo de 2020, en igual resolución se reclamó el correspondiente expediente administrativo, señalándose fecha para la celebración de la vista. Practicada la prueba pertinente y útil, previo traslado para conclusiones finales, quedaron los autos vistos para sentencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es objeto del presente recurso contencioso-administrativo el

acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Girona, de fecha 11 de noviembre de 2019, que desestima el recurso de reposición interpuesto contra el acuerdo, de fecha 3 de mayo de 2019, que aprueba la actualización de la Relación de lugares de trabajo, la modificación del Manual de Valoración de lugares de trabajo y la valoración económica de la relación de lugares de trabajo.

Alega la parte demandante la falta de motivación de los parámetros tomados para definir las características del lugar de trabajo de cada uno de los recurrentes. Aduce la infracción del artículo 37.1.c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Sostiene que la vulneración del principio de igualdad de trato por parte del ayuntamiento en relación con otros colectivos de trabajadores.

El Ayuntamiento de Girona se opone al esgrimir que debe inadmitirse o desestimarse la demanda por falta de legitimación activa, ya que no se pueden defender intereses que no son propios. Defiende que los defectos procedimentales alegados de contrario no causan nulidad del acto porque no han generado indefensión. Arguye la conformidad a derecho de la motivación de la RLT de la valoración económica al no haber arbitrariedad en la actuación del Ayuntamiento, sin que se aporte prueba que desvirtúe la valoración municipal. Rechaza el alegato denunciando la falta de inclusión de los habilitados nacionales, por falta de legitimación activa. Respecto a la modificación del cálculo del complemento específico, invoca la potestad de autoorganización de la administración. Además, añade que no se acredita que disminuya para los demandantes, y destaca que no es un factor consolidable y resulta aplicable el CPT. Refiere que las modificaciones de jornada constan ampliamente acreditadas, estando motivadas las de los lugares de trabajo de los demandantes. En cuanto al informe del Secretario Municipal, considera que no es vinculante y sus apreciaciones fueron corregidas. Alega la conformidad a derecho de la Mesa de Negociación.

SEGUNDO.-Primordialmente, debe examinarse la inadmisión o subsidiaria desestimación de la demanda sostenidas por la administración local.

Pues bien, resulta acertada la tesis mantenida por el Ayuntamiento de Girona. Los demandantes sólo están legitimados en el presente recurso contencioso-administrativo para discutir cuestiones que le afecten directamente y personalmente, sin que puedan ostentar la posición de garantes de la legalidad en general o del interés de otros funcionarios que ocupan lugares de trabajo diferentes. Y es que se observa una manera de accionar, por parte de los demandantes, un tanto genérica e indiscriminada, expandiendo los argumentos impugnatorios, en muchas ocasiones, a la totalidad de los empleados municipales. En cambio, en otras ciñe el argumentario a puestos concretos (habilitados nacionales).

También lo es la STSJ de Murcia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), Sentencia núm. 200/2012 de 24 febrero: *"Y es mas en este caso concreto, como señala textualmente el Tribunal Supremo en Sentencia de 20 de enero de 2010, "a la vista de lo previsto en el art. 19.1.a) de la Ley de esta Jurisdicción, la jurisprudencia de este Alto Tribunal viene a decir que la legitimación se presenta como una condición de la admisibilidad del proceso, y no de la existencia y validez jurídica de la pretensión en él deducida. Se refiere a la inicial justificación de que quien se presenta como demandante en un determinado pleito,*

tiene derecho a serlo por hallarse en una específica relación con el objeto de las pretensiones que en él se ejercitan, bien por ser titular de un derecho o bien de un interés legítimo que pueda resultar afectado por lo que se diga en la sentencia. En sí misma es un mero requisito formal que garantiza la válida constitución de la relación procesal. En otras palabras, tiende a posibilitar que si desde el inicio puede apreciarse que se carece de ella, cabe dictar una sentencia de inadmisibilidad sin necesidad de entrar a conocer de lo demás que constituye el objeto del proceso. La legitimación, por consiguiente, hay que reiterar, confiere derecho a ser demandante en un determinado proceso, no es un derecho a que se acceda a las pretensiones del actor, en el sentido por él pedido en la demanda.(...) Es cierto que en el suplico de la demanda, únicamente se solicita la anulación del acuerdo recurrido, sin plantear expresamente alguna otra pretensión de restablecimiento de la situación, que haga referencia a las consecuencias sustantivas a extraer dicha pretensión anulatoria. Pero ello no excluye el que declarada la invalidez del acuerdo aprobatorio de la aprobación definitiva de la RPT. Aplicando toda esta doctrina al supuesto que nos ocupa, en el que como en aquel de la sentencia de 2010, por el Sr. Cayetano se solicita en el Suplico de su demanda la anulación del acuerdo recurrido, sin plantear expresamente alguna otra pretensión de restablecimiento de la situación individual, cabe reconocer legitimación a la actora en lo atinente al puesto en concreto que desempeña y sus funciones, pero no tendría, sin embargo, legitimación para pedir la nulidad de la modificación de la relación de puestos de trabajo en su conjunto o para pretender que la Administración modifique la RPT respecto de otros puestos".

En igual sentido la STSJ de Murcia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), Sentencia núm. 15/2001 de 24 enero: "Partiendo de esta perspectiva, cabe reconocer legitimación al actor en lo atinente al Cuerpo BXM00 al que pertenece, pero no para accionar frente a la pura legalidad, ni para defender los intereses de la generalidad de los funcionarios de los que no ostenta su representación.

Por otro lado cabe añadir que en el escrito de recurso se impugna la relación de puestos de trabajo, y en el suplico de la demanda se solicita la declaración de nulidad de la misma, y además que se reconozcan determinados hechos, lo cual significa pretender la configuración de determinados puestos sustituyendo los criterios de la Administración por los suyos particulares, seguramente de acuerdo con sus intereses. Sin embargo no hace petición alguna que singularice para él los efectos de la regulación reglamentaria cuya modificación reclama, por lo cual no aparece de manera nítido el interés legítimo (identificable con cualquier ventaja o utilidad jurídica derivada de la reparación pretendida) que se exige para poder formular la impugnación ejercitada. Ello en principio sería suficiente para desestimar la demanda, si bien la tutela jurídica y el principio «pro actione», aconsejan dar respuesta a las cuestiones que plantea".

También la STSJ de Madrid, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), Sentencia núm. 478/2019 de 4 junio: "Como se ha dicho por esta Sección en la Sentencia de 25 de enero de 2019 -recurso de apelación nº 507/2018- mediante el recurso de apelación un Órgano Jurisdiccional diferente revisa, a instancia de parte, la Sentencia dictada por el Juez "a quo", extendiendo su función revisora tanto a los aspectos de hecho como a los de derecho, no teniendo, a diferencia del de casación, tasados los motivos en que pueda fundarse aquél medio de impugnación.

Mediante el recurso de apelación se pretende que el Tribunal "ad quem" examine de nuevo, en todas sus facetas, el litigio que le es sometido. Ello no significa, sin embargo, que el Tribunal de apelación se encuentre en idéntica situación que el de Primera Instancia pues, tratándose de un recurso contra una Sentencia, es exigible que el mismo contenga una crítica de ésta bien sea en cuanto a la fijación y apreciación de los hechos, bien en cuanto a su fundamentación jurídica.

A estos efectos es importante destacar que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 85.1 de la Ley Jurisdiccional, el escrito de interposición del recurso de apelación habrá de expresar la argumentación del apelante no sólo sobre el fondo del litigio sino, de manera especial, sobre los eventuales errores de la Sentencia (o, en su caso, sobre los defectos de procedimiento seguido en Primera Instancia que pudieron tener relevancia para el Fallo), sin que la mera repetición de los argumentos esgrimidos en la Primera Instancia, sin someter a la debida crítica la Sentencia apelada, resulte suficiente desde la perspectiva de la prosperabilidad del recurso.

Es evidente, pues, a la luz del anterior criterio, que la falta de tal crítica de la Sentencia dictada por el Juez de Instancia tiene que llevar necesariamente a la desestimación del recurso de apelación, a la vista de su defectuosa técnica impugnatoria.

En primer lugar, en el caso que ahora revisamos, en el recurso de apelación únicamente existe una mera referencia a la Sentencia de instancia en el primer motivo de apelación cuando se sostiene que <<al margen de las múltiples irregularidades en que incurre la Sentencia recurrida>>, pero sin que a lo largo del escrito se concreten en forma de motivos de impugnación la crítica al contenido de la Sentencia, pues la dirección letrada del demandante se ha limitado en el citado escrito de interposición a reiterar los motivos de impugnación deducidos en el escrito de demanda, defecto procesal que cobra mayor importancia en el presente caso, a la vista del contenido del segundo fundamento de derecho de la Sentencia en el que, en relación con la falta concreta de valoración, la indebida consideración de los factores de valoración de los puestos de trabajo para su cuantificación del complemento específico de puestos de trabajo distintos al de el demandante, y aquellos otros referidos a la situación económica y financiera del Ayuntamiento, la referida Sentencia de instancia consideró que entrañaban un <<control de legalidad que no le incumbe, en tanto no genera proyección directa sobre el ámbito de sus intereses individuales y no pueden ser acogidos>> y ello por entender que <<no existe acción pública en esta materia>>, lo que impedía que <<un empleado de la Corporación, pese a su nivel más intenso de vinculación con ésta, pueda ejercitar un control abstracto de la legalidad otros sectores, pues, la de la actuación de la misma, en cualquiera de sus ámbitos, pues, insistimos, su legitimación que da restringida a aquellos actos o disposiciones que de algún modo afecten o se proyecten sobre la esfera de sus legítimos derechos e intereses; así pues, serán los afectados por las concretas modificaciones de los puestos de trabajo, e igualmente, los sindicatos y órganos representativos de los intereses colectivos del personal, los únicos que puedan reaccionar judicialmente frente a posibles actuaciones que se juzguen contrarias a derecho>>.

Pues bien, ninguna crítica jurídica dirige el apelante en su recurso a este razonamiento de la Sentencia de instancia, antes al contrario vuelve a reiterar idénticos motivos de impugnación sobre esas cuestiones que la citada Sentencia no entró a considerar por entender que excedían de la legitimación del hoy apelante, siendo revelador de lo expuesto lo manifestado a modo de conclusión en su recurso de apelación cuando dice que <<esta parte en definitiva entiende que ha quedado acreditada la ilegalidad de la citada RPT, que no responde a unas necesidades reales de la misma, sino constituye una subida salarial encubierta en plena crisis económica, aplicada además con carácter retroactivo, donde se aprovecha a castigar al recurrente, único trabajador que ve menguada su retribución, todo ello sin realizar una real y correcta valoración de los puestos de trabajo>>, haciendo referencia igualmente a que no había sido válidamente aprobada por superar los límites fijados en los Presupuestos Generales del Estado y careciendo de validez <<al no realizarse el expediente de modificación presupuestaria vía transferencia de créditos (...)>>”.

Acogiendo la profusa jurisprudencia expuesta, cabe concluir que en la presente resolución sólo podrán ser objeto de debate aquellos motivos impugnatorios que afecten al ámbito de la esfera jurídica de los demandantes, excluyendo los referentes a cuestiones de mera legalidad invocados de manera genérica.

TERCERO.- Sentado lo anterior, procede examinar las cuestiones concretas que afectan a los demandantes.

En primer lugar, se sostiene por la parte actora que concurre una ausencia de motivación de los parámetros tomados para definir las características del lugar de trabajo de cada uno de ellos.

En relación a este motivo de impugnación, se dirá que el defecto esgrimido no se concreta en una afectación directa e inmediata para cada uno de los hoy demandantes. Es decir, se ignora cómo les afecta esa falta de motivación que derive en una indefensión generadora de la nulidad del acto administrativo impugnado. Se alude al artículo 35 de la Ley 39/2015 y a diversa jurisprudencia, exigiendo la necesidad de que la RLT, como cualquier acto administrativo, esté motivada. Sin embargo, no se centra oportunamente el alegato en la figura de los hoy recurrentes, constituyendo, sin más, una crítica genérica que impide alcanzar el éxito de la pretensión por falta de concreción.

En adición, precisar que la RLT aprobada contiene una correcta valoración en base a diversas Comisiones Técnicas de Valoración, informes, Manual de Funciones de todos los lugares de trabajo de todos y cada uno de los grupos y fichas de los mismos, así como el listado de todas las modificaciones de la RLT. Por tanto, hay una correcta valoración técnica tanto de las modificaciones realizadas con relación a la ampliación de la jornada y el valor del precio/hora.

Para concluir en cuanto a este motivo de impugnación, la parte actora no desvirtúa por ningún medio probatorio que la valoración efectuada por la administración sea arbitraria, obviando que existe un cierto margen de

discrecionalidad, y que las valoraciones son el resultado de un trabajo técnico que va a ser objeto de negociación con la representación sindical de los trabajadores. La parte demandante pretende imponer su criterio, sin que se acredite que las valoraciones de la RLT son erróneas en atención a las condiciones, funciones o requisitos del lugar de trabajo.

En cuanto a la extemporaneidad de la aplicación de la valoración del año 2013, además de no ser objeto del presente recurso contencioso-administrativo, se dirá que la supuesta indebida aplicación denunciada no se traduce, o al menos no se acredita, en un perjuicio para los demandantes. En adición, debe añadirse que la actualización, modificación y valoración económica ha sido objeto de un nuevo estudio, tal y como se prueba con las actas de las Comisiones de Valoración obrantes en el expediente administrativo (folios 489 a 542), las cuales valoran los nuevos puestos que serán modificados, creados de nuevo o amortizados. Consta en el expediente administrativo el Manual de Valoración empleado (folios 557 a 561) y todas las fichas técnicas actualizadas (folios 598 a 562).

Igual consideración debe realizarse respecto a la aplicación del valor económico de 1,74 euros por punto. Se ignora, por evidente orfandad probatoria, cómo afecta a los recurrentes. Además, viene referido a todos los lugares de trabajo, sin concreción a los puestos que ostentan los promotores del presente recurso. El incremento conlleva un importe fijo de 145 euros que genera un incremento global en las retribuciones de casi un 86%, para ello basta observar el dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda y Régimen Interior (folios 763 a 769).

Sobre la no publicación ni divulgación del anexo donde se hace la comparativa con otros ayuntamientos, la normativa aplicable a las RLT no contempla la exigencia que ahora defiende la parte demandante, de ahí que no mencione que artículo concreto se vulnera. Se invoca, erróneamente y de forma genérica, el artículo 77 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, inaplicable al caso de autos, máxime cuando la parte actora ha podido acceder al expediente administrativo y tener conocimiento de todas las actuaciones desplegadas por el Ayuntamiento de Girona.

Respecto a la falta de notificación individual al personal afectado, cabe decir que no es exigible en el supuesto de aprobación de RLT. Así lo establece la STSJ de Cataluña, Sala de lo Contencioso-administrativo, sección 4ª, de 11 de diciembre de 2013, Sentencia: 1301/2013, Recurso: 402/2009: *“Y, desde luego, se respetó la negociación con los órganos de representación, exigidos por la Ley 9/1987, sin que el plazo conferido haya sido calificado de insuficiente por ninguno de los órganos de representación con competencia para la negociación colectiva y la falta de notificación a los trabajadores que pudieran ser afectados no constituye una irregularidad formal invalidante. En definitiva la aprobación de la RPT, que no es una orden, ha seguido el procedimiento legalmente establecido”*.

La parte demandante aduce que el incremento del salario será principalmente para los niveles básicos e intermedios, pero a costa de reducir salarios a determinados colectivos profesionales o departamentos. Denuncia que nunca las mejoras deben ser a costa de otros. El alegato es tan genérico e inconcreto que impide su análisis, dado que no viene referido a los puestos de trabajo de los

recurrentes, e incurriendo, de nuevo, en una falta de legitimación activa por defender intereses generales a modo de acción pública.

Lo mismo cabe apuntar en relación a la arbitrariedad en la aplicación de las jornadas especiales, expandiendo el alegato a toda la RLT actualizada y sin concretarla en la figura de los demandantes.

Igual decisión se adopta respecto a la falta de justificación en cuando se dejan de compensar económicamente la especial dificultad técnica de determinados lugares de trabajo. No tiene legitimación la parte actora para sostener el argumento al no concretarlo en ninguno de los actores. Aserto que se extiende a la exclusión de los habilitados nacionales.

La apreciación consistente en que el acto impugnado se trata de un acuerdo político-sindical y no técnico poco recorrido puede tener al revestir el formato de simple crítica más que de causa de nulidad o anulabilidad que pueda invalidar la RLT.

Los demandantes sostienen que no consta en el expediente la existencia de ningún cambio en sus lugares e trabajo que justifique bajar el sueldo y aumentar o reducir la jornada. Lo primero que debe quedar sentado es que los demandantes no han sufrido ninguna merma en sus retribuciones, es más, obtienen una mejora, tal y como se acredita con el informe de la jefa de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Girona, aportado a este Juzgado en fecha 9 de febrero de 2021.

En segundo lugar, y huelga citar la abundante jurisprudencia que así lo establece, es evidente que la percepción de un complemento específico no es un derecho adquirido en la medida en que ha de ser asignado al puesto de trabajo concreto por el órgano competente, atendida su valoración y sujetándose a los presupuestos legales. No se ha acreditado que se haya producido arbitrariedad o incluso desviación de poder, pues la Administración local se ha limitado, con observancia de los requisitos materiales y formales exigibles al caso, a adoptar una actualización de la Relación de Lugares de Trabajo. Y es que no se prueba la vulneración de ninguna norma material o procedimental, a efectos de poder fundamentar la pretendida declaración de nulidad o anulabilidad, máxime, como ya ha quedado precisado, los actores han obtenido una mejora en sus retribuciones. Además, las actas de la Comisión de Valoración y los informes municipales permite a la parte demandan obtener una respuesta a sus peticiones.

En otro orden, las modificaciones de jornada de los lugares de trabajo de los demandantes están correctamente motivadas, por lo que han tenido perfecto conocimiento de los argumentos que las han justificado. Motivación que se infiere de las actas de la Comisión de Valoración obrantes a los folios 528 y ss. Además, la viabilidad de la modificación viene autorizada por la normativa sectorial y está respaldada por la potestad de autoorganización de la Administración, siendo válida y motivada, como se ha precisado.

La valoración del precio/hora también es discutida por los demandantes. Sin embargo, como viene siendo habitual a lo largo de la demanda, el argumento impugnatorio no se centra en los lugares de trabajo de los actores, por lo que se

desconoce cómo les afecta. No obstante, el estudio, valoración y negociación del valor hora viene plasmado en las diferentes actas de la Comisión Técnica de Valoración, ya citadas a lo largo de la presente resolución judicial. Igualmente, el informe de la jefa de Recursos Humanos desvirtúa la crítica vertida por los actores.

La parte actora da especial relevancia al informe del Secretario general, de fecha 11 de abril de 2019, obviando que ostenta el carácter de preceptivo pero no vinculante. En consecuencia, las irregularidades que haya podido apreciar el meritado funcionario no determinan automáticamente la nulidad o anulabilidad del acto administrativo impugnado. Como refuerzo, destacar que el informe de la Comisión Técnica de Valoración, de fecha 11 de abril de 2019, da respuesta y subsana las supuestas irregularidades detectadas por el Secretario general (folios 540 a 542).

CUARTO.- El segundo análisis debe ir enfocado a la infracción del artículo 37.1.c) 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.

El precepto contiene el siguiente tenor: *"1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos"*.

Centra el argumento impugnatorio la parte demandante en que la mesa general negociadora, constituida de acuerdo con el artículo 36.3 del TRLEBEP, no está legitimada para tratar cuestiones no comunes a los dos ámbitos laboral y ordinario. Sin embargo, se ignora cuál es la cuestión no común que se ha negociado para el personal laboral y funcionarial, ya que ni siquiera se especifica en el escrito de demanda. Debe añadirse que las modificaciones realizadas son comunes a los dos tipos de personal al versar sobre las condiciones de trabajo de sendos colectivos, tal y como se acredita con el informe del Secretario general aportado a este Juzgado en fecha 9 de febrero de 2021.

Dentro del argumento impugnatorio, la parte actora arguye que dos de los firmantes no tenían capacidad representativa del personal dentro del Ayuntamiento de Girona. Pues bien, se ignora cuáles son esos dos firmantes ni se invoca el precepto que se infringe por tal causa invocada.

En relación a las mayorías cualificadas, el artículo 35.1 del TRLEBEP establece: *"1. Las Mesas a que se refieren los artículos 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate"*.

La parte actora denuncia que los sindicatos firmantes no tenían las mayorías

cualificadas legalmente. El alegato se desvirtúa con el informe jurídico del Secretario general que avala la corrección en la constitución de la Mesa de Negociación. Es decir, los sindicatos que han participado en la Mesa de Negociación cumplen con el requisito exigido legalmente.

QUINTO.- Por último, los demandantes aducen que se vulnera el principio de igualdad de trato por parte del Ayuntamiento con relación con otros colectivos de trabajadores.

El alegato no puede prosperar, ya que ni siquiera se describe como se produce esa vulneración ni se precisa cuáles son los colectivos de trabajadores a los que se refiere.

A mayor abundamiento, de especial interés, en relación con el principio de igualdad (artículo 14 CE), resulta la STSJ de Murcia, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª), Sentencia núm. 448/2001 de 13 junio:

“QUINTO.- La prueba practicada no permite tampoco llegar a una solución favorable para la actora teniendo en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo sobre la vulneración del principio de igualdad, expresada por esta Sala en numerosas sentencias que recoge la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Autos 44/96, de 26 de febrero; 63/96, de 12 de marzo y 318/96, de 29 de octubre), según la cual ni siquiera la diferencia retributiva de funcionarios que desempeñan los mismos o similares puestos de trabajo constituye una vulneración del derecho a la igualdad, ya que no hay norma alguna, ni siquiera el art.14 C.E., en virtud de la cual todas las categorías de funcionarios con igual titulación o función hayan de tener asignada una misma retribución, porque la unidad de título o la igualdad de función por sí solas no aseguran la identidad de circunstancias que el legislador o la Administración pueden tomar en consideración, quienes, por el contrario, pueden ponderar otros criterios objetivos de organización. La discriminación de existir únicamente derivará de la aplicación por el legislador o la Administración de criterios de diferenciación no objetivos ni generales, disfrutando además de un amplio margen de actuación a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio. No basta con que las tareas asignadas a dos categorías distintas de funcionarios sean idénticas o análogas para estimar discriminatoria la diferencia retributiva, pues ese no es el único criterio objetivo que el legislador o la Administración pueden ponderar a efectos de las retribuciones de las distintas categorías de funcionarios, sino que también pueden contemplar otros factores de diferenciación objetivos y generales, como son las exigencias de preparación o el correspondiente sistema de acceso. La igualdad o desigualdad entre estructuras que son creación del Derecho cuales son los cuerpos y, en general, las situaciones o categorías funcionariales, de existir, es el resultado de la definición que aquel haga de ellas, esto es de su configuración jurídica, que puede quedar delimitada por la presencia de muy diversos factores, de manera que la simple constatación de la diferencia retributiva entre los Cuerpos o categorías de funcionarios no puede justificar sin necesidad de ulteriores razonamientos una pretendida equiparación de retribuciones en sede constitucional basada en exigencias derivadas del derecho fundamental a la igualdad del art. 14 C.E., ni tal equiparación puede fundarse exclusivamente en la identidad de titulación requerida para el ingreso en los mismos

o en la identidad o similitud de funciones que corresponde desempeñar a sus integrantes o en circunstancias de hecho semejantes (en el mismo sentido se pronuncia las SSTC 77/90, de 26 de abril, 236/94, de 20 de julio, 237/1994 de 20 de julio y 19-5-97).

La más reciente jurisprudencia entiende respecto de la desigualdad con relación a otro personal, que el principio de igualdad se refiere a los ciudadanos y no a los títulos, que son categorías de creación legal y el que en una medida de carácter organizatorio, como es la catalogación de puestos de trabajo y la provisión de plazas en los cuerpos, se opte por unos determinados niveles, en cumplimiento de los requisitos legales, no tiene que ver con el principio constitucional de igualdad ante la Ley, puesto que las disposiciones de ese signo tienen en cuenta para la catalogación y para la provisión de las plazas, no sólo las titulaciones y especialidades que a cada uno concierne, lo cual no es una cuestión que incida en la aplicación del principio de igualdad ante la ley, sino que se trata de diseñar un determinado esquema organizativo, en el cual lo que está en juego no son los derechos de los ciudadanos, sino la ordenación de los puestos que tienen incidencia en puras estructuras de creación normativa legal (TS S 28 Abr y 8 Jun. 1999). Como acertadamente señala la representación letrada de la Administración Regional, que recoge la doctrina de esta Sala sobre el tema retributivo y de puestos de trabajo, no puede pretenderse una comparación con puesto ubicados en otros centros”.

SEXTO.- Se imponen las costas a la parte demandante de conformidad con lo dispuesto en el artículo 139 de la LJCA.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por D.ª [Nombre] y otros, contra el acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento de Girona, de fecha 11 de noviembre de 2019, que se confirma por ser ajustado a derecho.

Se imponen las costas a la parte demandante de conformidad con lo dispuesto en el artículo 139 de la LJCA.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación en el plazo de quince días desde su notificación.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Magistrado que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha, doy fe.