



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL  
NUMERO TRES  
MALAGA

Autos: 894/18

SENTENCIA Nº 412/19

En la ciudad de Málaga, a trece de diciembre de dos mil diecinueve.

Vistos por la Itma. Sra. D<sup>a</sup>. Rosa María Rojo Cabezudo, Magistrada- Juez del Juzgado de lo Social número Tres de Málaga y su provincia, los presentes autos en reclamación de cantidad entre partes, siendo demandante [REDACTED] y demandado el Ayuntamiento de Málaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

Que por la parte actora se presentó escrito de demanda , en los términos que figuran en la misma, la cual fue admitida, proveyéndose y citándose de comparecencia a las partes para la celebración de los actos de juicio, en cuyo día y hora asistieron con sus respectivas representaciones legales efectuando las alegaciones que se hacen constar en acta mediante soporte de grabación, con el resultado que obra en autos.

HECHOS PROBADOS

1º.- El actor, mayor de edad, y con domicilio a efectos de notificaciones en Málaga, , ha venido prestando sus servicios por cuenta del Ayuntamiento de Málaga desde el 9 de junio de 2017 ostentando la categoría profesional de fontanero y percibiendo un salario mensual de 921 euros por todos los conceptos.

2º.-Las partes formalizaron un contrato de trabajo temporal, en cuya cláusula específica se hacía constar la realización de obra o servicio, siendo una iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@ 30+, (Ley 2/2015 y Decreto-Ley 2/2016)

3º.- El Ayuntamiento demandado no ha abonado a la parte actora las cantidades que reclama en el hecho segundo de su demanda, correspondientes a las diferencias entre las cantidades percibidas y las que debería percibir por aplicación de las tablas salariales previstas en el Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga durante la duración de la relación laboral.





## FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Reclama la parte actora, mediante el presente procedimiento, que se le abone las cantidades reclamadas en sus demandas al Ayuntamiento de Málaga las diferencias entre las cantidades percibidas y las que debería percibir por aplicación de las tablas salariales previstas en el Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga durante la duración de la relación laboral.

Con carácter previo se alega por la representación de la entidad demandada la excepción de litispendencia ante un proceso seguido ante el Tribunal Supremo, al haberse dictado sentencia por la Sala de lo Social en Sevilla, 693/16 y 776/16 en el que se debate la aplicación o no del Convenio respecto a los trabajadores que formalizaron idéntica contratación, que no debe ser acogida por cuanto no se acredita la identidad de partes para el acogimiento de la referida excepción al tratarse de la aplicación de convenio distinto al del Ayuntamiento aquí demandado.

Segundo.- La cuestión debatida en el presente procedimiento se centra en determinar si a la actora, que fue contratada con cargo al programa Emplea +30 se le deben abonar las retribuciones reclamadas conforme al Convenio colectivo del Ayuntamiento demandado, siendo resuelta entre otras por las sentencias de la Sala de lo Social en Málaga del TSJAndalucía de fecha 22 de marzo de 2017 así como las más recientes de fechas 23 de enero de 2019 y 9 de octubre de 2019, y que se pronunció en el sentido de que "del mismo modo que así mantuvimos en nuestra reciente sentencia de fecha 02.06.2016 -recurso de suplicación 478/2016 - al tiempo de resolver idéntica cuestión a la aquí planteada, el recurso articulado por la trabajadora habrá de prosperar.

Y al efecto, siguiendo los razonamientos de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 23.09.2009 -recurso 1361/2009 -, compartidos íntegramente por esta Sala, "... hay que concluir que la exclusión del ámbito de aplicación de un convenio colectivo de los trabajadores cuyos contratos son financiados mediante subvenciones de otras Administraciones es contraria al principio constitucional de igualdad ante la Ley. Tales trabajadores están vinculados a su empleadora por un contrato de trabajo en idénticas condiciones que otros trabajadores de la empresa y están integrados en el ámbito electivo y de representación de los órganos unitarios del personal en función del centro de trabajo conforme a los artículos 62 y 63 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 2015, 1654 ) . Quienes negocian el convenio representan a los mismos y, para que pudiera concluirse que la decisión de excluir a éstos de su ámbito de aplicación está justificada, sería preciso acreditar:

-Por una parte, que ese colectivo de trabajadores dispone de una fuerza negociadora sindical suficiente y autónoma respecto del resto del personal que le permite construir una negociación colectiva separada (como, por ejemplo, hemos dicho en nuestras sentencias de 10 de septiembre de 2008, suplicación 685/08 ó de 20 de mayo de 2009, suplicación 559/09 , entre otras), lo que ni está acreditado en este caso y además parece difícil de pensar, dado que la inestabilidad propia de este personal dificulta su organización sindical.





-Por otra parte, que las características inherentes a ese personal justifican una regulación diferenciada de sus condiciones de trabajo a partir de una negociación colectiva separada. En este sentido hay que tener en cuenta que si tales características no presentan tal diferenciación salvo en aspectos concretos y determinados, la regulación diferenciada deberá insertarse dentro del convenio colectivo en cuyo ámbito se incluyan junto con los demás trabajadores de la empresa o sector. En tal caso habría que valorar la conformidad con el principio de igualdad de esas concretas normas diferenciadas insertas dentro del convenio colectivo.

-Esos requisitos no se cumplen en ese caso y desde luego las eventuales diferencias que pudieran justificar alguna disposición específica para estos trabajadores no tiene tal magnitud que no pueda ser resuelta mediante la inserción de alguna norma específica en el convenio colectivo dirigida a los mismos. Su exclusión completa tiene como efecto el dejarles en el desamparo sindical, dado que no está acreditado, como hemos dicho, que estos trabajadores dispongan de una organización colectiva suficiente y propia como para estructurar una acción sindical y una negociación colectiva separada.

-Por consiguiente la exclusión de este colectivo de trabajadores del ámbito de aplicación del convenio colectivo (...) es contraria al principio de igualdad ante la Ley derivado de los artículos 9 y 14 de la Constitución, debiendo remediarse mediante la aplicación a los mismos del citado convenio colectivo, salvo en aquellos puntos concretos del mismo en los que se pudiera encontrar una motivación no arbitraria, razonable y proporcionada para no hacerlo.

-De la misma manera, el deber de trato igual que incumbe a las Administraciones Públicas se impone sobre la interpretación y aplicación de las normas, de manera que en este proceso no se pueden introducir diferencias de trato que no estén objetivamente justificadas en circunstancias probadas suficientes, razonables y proporcionadas. La interpretación del convenio colectivo ha de llevar, si ello es posible, a consecuencias compatibles con el principio constitucional de igualdad ante la Ley, debiendo rechazarse las interpretaciones del mismo que introduzcan diferencias entre trabajadores por causas carentes de potencia suficiente para justificar las mismas de manera razonable y proporcionada...".

Y concluye dicha sentencia razonando que "...partiendo de todo lo anterior, hay que reseñar que, efectivamente, las condiciones salariales reguladas por el convenio colectivo, artículos 7 y 20, en cuanto a los complementos de antigüedad y de permanencia, son aplicables a los trabajadores contratados por el Ayuntamiento (...), incluso si sus contratos son financiados a partir de subvenciones de otras Administraciones. Ello es así, en primer lugar, porque no aparece causa justa, no arbitraria, razonable y proporcionada que justifique la exclusión del ámbito de aplicación del convenio o la inaplicación de estas normas. La insuficiencia de la subvención para cubrir tales complementos no constituye una causa de esta índole, puesto que si el organismo subvencionador quiere cubrir todos los costes laborales del trabajador contratado habrá de ajustar la subvención para que alcance el importe necesario para cubrir todas las obligaciones legales y convencionales aplicables a la empresa subvencionada (como ocurre, por ejemplo, en el caso de centros educativos concertados con la Administración educativa). En otro caso será esa empresa la que, consciente de la insuficiencia de la subvención, habrá de decidir si procede o no a





solicitar la misma, esto es, si está dispuesta a asumir el sobrecoste no subvencionado derivado de la aplicación de la normativa laboral, legal y convencional. Por otro lado, los propios negociadores del convenio colectivo dispusieron en su disposición adicional segunda la aplicación de ambos complementos a estos colectivos de trabajadores, por lo que poco cabe añadir al respecto, ya que incluso si tal aplicación no fuese imperativa en virtud del principio de igualdad, los negociadores utilizaron su libertad negociadora para pactar la misma...".

La aplicación del criterio expuesto determina que sea procedente la estimación de la demanda interpuesta, sin que proceda la condena de interés por mora por ser debatida la procedencia de la cuantía litigiosa. En efecto, la cuestión principal objeto de debate no puede considerarse pacífica e incontrovertida, sino por el contrario discutible, por lo que falta un requisito esencial para imponer a la empresa el interés moratorio del art. 29.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Vistos los artículos citados y los demás de general aplicación,

### FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] contra el Ayuntamiento de Málaga debo condenar y condeno al referido demandado a abonar al demandante la cantidad de 7.863,96 euros.

Incorpórese esta sentencia al libro correspondiente, librándose testimonio para constancia en autos.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de Suplicación ante la Ilma. Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía el que deberá anunciarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de este fallo. Y asimismo, si no fuese el recurrente trabajador o demandado que tenga a su favor el beneficio de justicia gratuita, tiene la obligación de verificar los depósitos y consignaciones, debiendo consignar en la cuenta de este Juzgado el importe de la condena así como la cantidad de 300 euros.

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

