



En la Ciudad de Málaga a 3 de Diciembre de 2019 . .

En nombre de S.M. el Rey , la Ilma. Sr<sup>a</sup>. D<sup>a</sup>. Rocio Anguita Mandly, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº nueve de esta ciudad y su provincia, vistos los autos seguidos a instancias de [REDACTED]  
Contra el Excmo Ayuntamiento de Málaga , sobre CANTIDAD con el nº 608/19.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero:** Que la demanda iniciadora de los presentes autos fue presentada en el Juzgado Decano con fecha 21-6-19 siendo turnada a éste Juzgado el día 21-6-19 que por decreto se tuvo por admitida a trámite la demanda ordenándose citar a las partes al acto del juicio para el día 3-12-19 .

**Segundo:** Que emplazadas las partes correctamente a juicio tuvo lugar éste en la Sala del Juzgado el día y hora fijado, compareciendo la parte actora que tras ratificarse en la demanda solicitó que se dictara sentencia conforme al suplico de la misma previo recibimiento del pleito a prueba, compareciendo la parte demandada que se opuso a la demanda .

**Tercero:** Que recibido el pleito a prueba se practicaron por su orden las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que obra en autos; tras lo cual la parte concluyó en defensa de sus pretensiones y declarándose en dicho acto del juicio concluso para sentencia.

#### HECHOS PROBADOS

**Primero:** [REDACTED] , mayor de edad, ha prestado servicios para Excmo Ayuntamiento de Málaga, desde el 10-7-17 a 9-7-18 , ostentando la categoría profesional de auxiliar administrativo grupo 7 plan emple@ joven, acogido a la Ley 2/2015 de la Junta de Andalucía y al Decreto Ley 2/2016 de la Junta de Andalucía , en base a los cuales se establecen las iniciativas de ayuda a la contratación de las personas referidas en el artículo 8 de la Ley 2/2015 , consistiendo el importe en 7800 € para el grupo de cotización por los primeros 6 meses y a partir del séptimo mes de 1300 € por mes ..

**Segundo:** Que el salario del grupo 7 en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga asciende a 1823,63 € mensuales incluida prorrata de pagas extraordinarias .

**Tercero:** Las partes se encuentran vinculadas por contrato temporal por obra o servicio determinado a tiempo completo, para prestar servicios como auxiliar administrativo incluido en el grupo 7 , según artículo 9 Decreto –Ley 9/2014 de 15 de julio , el contrato se extenderá del 10-7-17 a 9-7-18 , se establece que el contrato se regirá por la normativa vigente y el artículo 2.4 del convenio colectivo del Exmo Ayuntamiento de Málaga y



acuerdo del pleno de 25-5-17 y Ley 2/2015 de 29 de diciembre por el que se aprueba el programa emple@30 modificado por Decreto Ley 2/2016 de 12 de Abril.

**Cuarto:** Las diferencias salariales que la actora debió percibir conforme al convenio colectivo del Ayuntamiento de Malaga en el periodo 10-7-17 a 9-7-18 ascienden a 5463,93 €.

**Quinto :** El 24-5-17 se presento moción institucional al pleno del Ayuntamiento relativa a los planes de empleo de la Junta de Andalucía , se solicita al Excelentísimo Ayuntamiento , pleno , la adopción del siguiente acuerdo : EL Ayuntamiento de Málaga ejecutara los planes de empleo siempre que sea aprobado por unanimidad por el pleno , y habida cuenta de la controversia jurídica existente , con la condición de que si la puesta en archa de estos planes ocasionase quebrantos económicos por sentencias judiciales en el ámbito laboral , el Ayuntamiento repercutirá a la Junta de Andalucía las cantidades que los tribunales estimasen que debe satisfacer el Consistorio para que no suponga un quebranto económico a las arcas municipales.

**Sexto :** Se entregar por el Ayuntamiento de Malaga credencial emple@joven.

**Séptimo :** El 29-7-16 se adopto por el pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga el siguiente acuerdo : Solicitar de la Junta de Andalucía la modificación de la normativa relativa a los programas emple@ joven y emple@ 30 + al objeto de que recojan que el abono de los saliros de las personas contratadas se hará de acuerdo al convenio colectivo del personal laboral de cada Ayuntamiento adecuando la duración del contrato o la jornada laboral de los trabajadores a esos salarios , sin sobrepasar el importe máximo de la subvención concedida por el gobierno andaluz , de no aceptar la solución propuesta de flexibilizar tal y como se recoge en el punto 1 , proponer a la Junta de Andalucía que asuma aumentar las partidas presupuestarias para la adecuación de las condiciones laborales del Ayuntamiento , para que esto no suponga una merma ni en la duración de la jornada laboral ni en la duración de lso contratos , que las administraciones públicas aumenten las partidas en materia de empleo y trasladar los acuerdos de esta Moción a la Federación Andaluza de Municipios y Provincias . Folio91 y 92.

**Octavo :** La demanda es de fecha 21-6-19 .

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero:** La parte actora ejercita la acción de reclamación de cantidad contra el Ayuntamiento demandado en solicitud de diferencias salariales en el periodo de 10-7-17 a 9-7-18 , entre lo percibido en nomina y lo previsto en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga Aceptándose en juicio la suma 5463,93 € calculada por el Ayuntamiento de Malaga .

Los hechos probados resultan de la documental .



**Segundo :** La resolución de la cuestión objeto de autos se centra en determinar si a efectos salariales es aplicable al actor lo dispuesto en materia retributiva en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga .

Por la demandada se opone que el actor fue contratado a cargo el programa emple@ joven que se rige por lo dispuesto en la Ley 2/2015 y el Decreto Ley 2/2016 de la Junta de Andalucía que regula en su Título I la iniciativa cooperación social y comunitaria para el impulso del Empleo joven y que el Ayuntamiento se ha atendido a la regulación de la normativa citada .

En este caso debemos partir de la normativa aplicable , de una parte el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga , en dicho convenio en el artículo 2 se dice que , el presente convenio colectivo será de aplicación a todos los empleados y empleadas en régimen laboral del Excmo Ayuntamiento de Málaga .

En el punto 4 dice : los trabajadores y trabajadoras contratados como consecuencia de convenios con otras instituciones estarán a lo dispuesto en esos convenios que sirven de cobertura para su contratación .

El contrato de trabajo del actor es temporal por obra o servicio determinado , para prestar servicios como auxiliar administrativo incluido en el grupo 7 , el contrato se extenderá del 10-7-17 a 9-7-18 , la trabajadora percibirá una retribución total de grupo 7 y el artículo 2.4 del convenio colectivo del Exmo Ayuntamiento de Málaga y Ley 2/2015 y modificaciones Decreto Ley 2/2016 que regula el programa emple@ joven .

Artículo 9. Gasto subvencionable y cuantías de las ayudas

1. Las ayudas establecidas en este Título se concederán para la contratación de las personas de treinta o más años de edad desempleadas, según los requisitos y criterios del artículo 12. El importe consistirá en una cantidad a tanto alzado que se determinará atendiendo al grupo de cotización a la Seguridad Social de las personas que se incluyan para la ejecución de cada proyecto:

Grupo de cotización	Importe mensual( euros)
Grupo 7	1.300

La actora se encuadra en el contrato en el Grupo 7 conforme al citado Decreto .

La cuestión objeto del presente procedimiento ha sido resuelta por varias sentencias del TSJA(MA) , entre ellas de 2-6-16 que revoca sentencia dictada por este juzgado , en la misma se resuelve que :

Siguiendo los razonamientos de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 23-09-2009 (ROJ: STSJ CL 5555/2009, 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. 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 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”.

En base a lo expuesto y no discutiéndose el importe de las diferencias reclamadas del periodo 10-7-17 a 9-7-18, procede estimar la demanda con la concreción realizada en el acto de la vista .

Tercero : La reciente doctrina del TS contenida en la sentencia de 17-6-14 que señala que , de igual modo nuestra más reciente doctrina se inclina por la aplicación flexible del interés «indemnizatorio» del Código Civil como regla general en toda clase de deudas laborales, de manera tal que el mismo se devengue siempre desde la reclamación del débito, cualquiera que éste sea y siempre que haya prosperado (bien en todo o bien en parte), en la misma forma la convicción actual de la Sala es que tratándose de concretas deudas salariales la solución ofrecida por el legislador -ex art. 29.3 ET - ha de operar también de forma objetiva, sin tener en cuenta ni la posible razonabilidad de la oposición empresarial a su pago, ni que en los concretos periodos económicos esa cifra -diez por ciento- sea superior o inferior a la inflación. Y ello es así -consideramos-, tanto porque el mandato legal se expresa de forma imperativa y sin condicionamiento alguno («El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado»); cuanto por el importante elemento interpretativo -ya aludido- que significan los trabajos parlamentarios previos «para desentrañar el alcance y sentido de las normas», en los que claramente se pone de manifiesto -en este sentido, la Enmienda 21, de CD- la intención de mejorar para los trabajadores el régimen civil común de la mora en el incumplimiento de las obligaciones, que contemplaba un interés legal más bajo que la inflación y que además se aplicaba con todas las limitaciones que ofrecía la interpretación tradicional de la regla «in iliquidis»; y muy probablemente se hizo así por atender a los valores en juego -la relevancia vital que el salario tiene para el trabajador- y por considerar que no sólo era aconsejable ofrecer seguridad jurídica, sino de alguna manera limitar controversias que pudieran comprometer el sustento del empleado.



Conforme al artículo 29 del ET y la jurisprudencia del TS que lo interpreta las cantidades objeto de condena y de naturaleza salarial se incrementaran con el 10 % por mora .

VISTOS los preceptos legales aplicables al presente caso.

F A L L O

Estimar la demanda formulada por [REDACTED] contra el Excmo Ayuntamiento de Málaga , sobre reclamación de cantidad , condenando a la demandada a abonar a la actora la suma de 5463,93 € mas el 10 % por mora .

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente y librese testimonio de la misma para su constancia en autos y notifíquese la presente sentencia a las partes interesadas , advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia , anunciándolo ante este Juzgado de lo Social nº 9 de los de Málaga en los CINCO DIAS siguientes a la notificación de esta Sentencia .

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

E/.

