



N.I.G.: 2906744420180009205

Negociado: RM

Recurso: Recursos de Suplicación 926/2019

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE MALAGA

Procedimiento origen: Procedimiento Ordinario 688/2018

Recurrente: AYUNTAMIENTO DE MALAGA

Representante: S.J.AYUNT. MALAGA

Recurrido: [REDACTED]

Representante: MANUEL JOSE GUERRERO GALAN

Sentencia Nº 1955/19

ILTMO. SR. D. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. RAMÓN GÓMEZ RUIZ,

ILTMO. SR. D. RAÚL PÁEZ ESCÁMEZ

En la ciudad de MALAGA a veinte de noviembre de dos mil diecinueve

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, , compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen, ha dictado la siguiente:

SENTENCIA

En el Recursos de Suplicación interpuesto por AYUNTAMIENTO DE MALAGA contra la sentencia dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 DE MALAGA, ha sido ponente el **Ilmo. Sr. D. RAÚL PÁEZ ESCÁMEZ**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en autos se presentó demanda por [REDACTED] sobre Procedimiento Ordinario siendo demandado AYUNTAMIENTO DE MALAGA habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 22 de Marzo de 2019 en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

PRIMERO.- [REDACTED] ha prestado servicios con un contrato de obra o servicio determinado para el Ayuntamiento de Marbella como peón desde el 10 de julio de 2017 al 9 de julio de 2018.

Dicho contrato es objeto de subvención por el SAE para Ayuda de Ejecución de la iniciativa social y comunitario Emplea@ joven.





SEGUNDO.- El contrato tiene por objeto: *"Iniciativa de Cooperación Social Comunitaria: Programa Emple@30+"*.

TERCERO.- Por la tabla salarial del convenio colectivo del personal laboral de Ayuntamiento Málaga un peón debe tener retribución de 1.683,24 euros.

CUARTO.- Se emite informe por Jefa de Servicio de personal de que entre el 10 de julio de 2017 al 9 de julio de 2018 hay una diferencia entre lo percibido y lo que debido percibir de 8.629,93 euros de salario y 312,35 euros de diferencia de indemnización fin contrato.

TERCERO.- Que contra dicha sentencia anunció Recurso de Suplicación la parte demandada, recurso que formalizó, siendo impugnado de contrario. Recibidos los autos en este Tribunal se proveyó el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia ha estimado la demanda en reclamación de cantidad formulada por [REDACTED] frente al AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, condenando a ésta última entidad a abonarle la suma de 8.629,93 euros en concepto de diferencias salariales y de indemnización extintiva derivadas de la aplicación a la relación laboral que mantuvieron del Convenio Colectivo del Ayuntamiento demandado.

SEGUNDO.- Y frente a dicha sentencia se alza la entidad empleadora demandada a través del recurso de suplicación que ahora nos ocupa, en el que articula un único motivo de suplicación destinado al examen crítico de las normas, con adecuado amparo procesal en el artículo 193.c) de la Ley de la Jurisdicción Social, en cuyo seno denuncia incurrir la sentencia de instancia en infracción del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Málaga, de la Ley 2/2015 y del Decreto Ley 2/2016. Invoca junto a ello ciertamente la supuesta vulneración de sendas sentencias dictadas por el TSJ de Andalucía -sede de Sevilla- en trámite de suplicación, que evidentemente no son hábiles para conformar doctrina jurisprudencial alguna y por ende no pueden servir de base para sustentar un motivo de recurso al amparo del artículo 193.c) de la Ley de la Jurisdicción Social.

Dicho lo anterior, razona la recurrente en su alegato, en esencia, que en el artículo 2 del Convenio Colectivo se prevé una exclusión expresa de su ámbito de aplicación del personal contratado en virtud de convenio con otras instituciones, por lo que habiendo sido contratado el demandante con pleno acogimiento de la normativa reguladora del Programa Emple@+30, a los términos y límites salariales estipulados para el mismo habrá de estarse a los efectos aquí pretendidos.





Y lo cierto es que vista la controversia planteada, y del mismo modo que así mantuvimos en nuestras sentencias de fecha 02.06.2016 y 22.03.2017 -recursos de suplicación 478/2016 y 2126/2016- al tiempo de resolver idéntica cuestión a la aquí planteada, el recurso articulado no podrá prosperar. Y ello, siguiendo de nuevo los razonamientos contenidos en la sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 23.09.2009 -recurso 1361/2009-, plenamente compartidos por la presente Sala, al tiempo de dictaminar que *"...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 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 sobre coste 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...".





TERCERO.- En base a lo anteriormente citado, no cabe entender concurrente la infracción normativa denunciada por la demandada, siendo por lo expuesto por lo que el recurso ha de ser desestimado, con confirmación de la sentencia dictada.

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

FALLAMOS

Que **DESESTIMANDO** el recurso de suplicación interpuesto por el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA frente a la sentencia dictada en fecha 22.03.2019 por el Juzgado de lo Social número Siete de Málaga, en sus autos 688/2018 promovidos por [REDACTED] frente a la entidad recurrente indicada, debemos **CONFIRMAR Y CONFIRMAMOS** la sentencia recurrida.

Se condena a la entidad recurrente al pago de las costas procesales causadas en el presente recurso de suplicación, incluidos los honorarios profesionales del Letrado o Graduado Social de la parte impugnante, los cuales no podrán superar, en todo caso, la cantidad de 1.200 euros, y ello una vez adquiera firmeza la presente resolución judicial.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Líbrese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."