



JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOCE DE MÁLAGA

Autos Nº 882/18 sobre reclamación de cantidad

SENTENCIA Nº 008/20

En Málaga, a tres de enero de dos mil veinte.

Vistos en juicio oral y público por la Iltrma. Sra. D^a Concepción Isabel Núñez Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social Nº 12 de Málaga, los presentes autos Nº 882/18 sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancia de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] contra el Ayuntamiento de Málaga, y concurriendo los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Recibida en este Juzgado la demanda que encabeza las presentes actuaciones, fue admitida a trámite, señalándose día y hora para la celebración del juicio, el cual ha tenido lugar con el resultado que es de ver en la grabación videográfica de la vista, cuyo contenido íntegro se da por reproducido, quedando los autos conclusos y vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED]

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] han prestado servicios por cuenta y dependencia del Ayuntamiento de Málaga con las categorías que constan en el hecho primero de la demanda y se da por reproducido, desde el 10 de julio de 2017 hasta el 9 de julio de 2018.

SEGUNDO.- La relación laboral se formalizó mediante la suscripción de contratos de trabajo temporal, para obra o servicio determinado a tiempo



completo, dentro del marco la Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@ Joven, regulado mediante Ley 2/2015 de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, y el Decreto-Ley 2/2016..

TERCERO.- Los actores prestaban sus servicios en el Parque Tecnológico, Churriana y/o Campanillas, habiendo prestado trabajo efectivo -en fechas noprescritas a efectos de la acción ejercitada- los siguientes días:

████████████████████ 163 días
████████████████████ 159 días
████████████████████ 164 días
████████████████████ 152 días
████████████████████ 167 días
████████████████████ 155 días
████████████████████ 167 días y
████████████████████ 152 días

CUARTO.- Conforme al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga, el plus de transporte asciende a la suma de 2 euros diarios.

QUINTO.- La demanda se interpuso el 28 de septiembre de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los anteriores hechos probados han sido obtenidos en virtud de la convicción del Juzgador, alcanzada tras el estudio de los medios de prueba practicados en el proceso, y concretamente de la documental aportada por ambas partes (contratos de trabajo, nóminas, expediente administrativo).

SEGUNDO.- El artículo 6 de la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 2 de febrero de 2016, incluido en su Título 1, bajo el epígrafe <Programa Emple@ Joven y Emple@ 30+>, y dentro del mismo en su Sección 1º, bajo el epígrafe <Iniciativa cooperación social y comunitaria emple@ joven y emple@ 30+>, dispone lo



siguiente: "La Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria tiene por objeto promover la creación de empleo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, para la realización de proyectos de cooperación social y comunitaria, que les permita mejorar su empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales. Para la definición del contenido del puesto de trabajo y la formalización de los correspondientes contratos de trabajo, el ayuntamiento tomará como referencia las realizaciones profesionales y criterios de realización asociados a alguna unidad de competencia incluida en cualificaciones profesionales vigentes. Todo ello con el objeto de que la experiencia profesional adquirida en el desempeño del puesto de trabajo permita acreditar a posteriori las competencias adquiridas".

Los actores, según se ha expuesto, fueron contratados en el marco de dicho programa, y reclaman, en su demanda, el abono del plus de transporte que, en su tesis, debieron percibir conforme al C.C. para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga, que entienden aplicable a la relación laboral.

La cuestión, que ha sido analizada en distintas Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha sido resuelta por la muy reciente Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo nº 758/19, de 7 de noviembre, dictada para la unificación de doctrina, la que viene a refrendar las dictadas por nuestra Sala de lo Social en Málaga del TSJA sobre la materia, entre las que destaca la de fecha 23 de enero de 2019, en la que se recoge el siguiente razonamiento: *"La cuestión planteada en el presente Recurso de Suplicación viene referida al salario regulador del despido y por ende a la indemnización por despido resultante, realizando diversas alegaciones la parte recurrente Ayuntamiento de Ronda en el sentido de que debe estarse al salario regulador del despido que alega cuya determinación se realizó de conformidad con lo establecido en las tablas de gasto subvencionable del art. 9 de Ley 2/2015 , invocado como infringido, y no al salario según Convenio colectivo aplicable del Ayuntamiento de Ronda (...).*

Y tal cuestión planteada ya ha sido analizada y resuelta por esta Sala, en la sentencia de la Sala, entre otras, recaída en Recurso de Suplicación nº 478/16 , citada en el escrito de impugnación, debiendo seguirse el criterio establecido al no haber motivos para cambiarlo, y en supuesto en el que se



alegaba por la parte actora recurrente la infracción de los artículos 14 de la Constitución española, 2, 2.4 y 36 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Málaga, 24 y 25 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, 6 y 10 del Real Decreto 9/2014, de 15 de julio, razonando en su alegato, de un lado, que el Programa Empleo@30+-, aunque financiado mediante Resolución de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, no es un convenio con otra institución de los que se prevén en el artículo 2 del Convenio Colectivo, único supuesto para que al personal contratado al amparo de dichos convenio perciban las retribuciones previstas en los mismos y queden fuera de aplicación de la norma convencional. De otro, que carece de justificación lógica la exclusión del convenio colectivo de los trabajadores contratados conforme a programas financiados por otras administraciones públicas, pues ello atentaría al principio de igualdad y dejaría desprotegido a dicho colectivo.

En la sentencia de la Sala, entre otras, recaída en Recurso de Suplicación N° 478/16 se declara que "La Sala debe estimar el motivo. Siguiendo los razonamientos de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 23-09-2009, 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 te 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".

A tales razonamientos debe añadirse que el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en



función del tiempo trabajado", y que como se declara en la sentencia de la Sala en Conflicto colectivo 3/18 "La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el C.EEP sobre el trabajo de duración determinada, invocada por la parte adora el Sindicato Comisiones Obreras de Industria (CCOO-Industria), dispone, al regular el Principio de no discriminación (cláusula 4), 1. que "Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas". En este sentido, la Sentencia de Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 13 Sep, 2007, proc. C-307/2005 declara que "2) La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone al establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos que esté justificada por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición legal o reglamentaria de un Estado miembro o por un convenio colectivo celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador". Asimismo, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 14 de septiembre de 2016, en el asunto C-596/14, declara que: "25 Procede recordar con carácter previo que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.... (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47; de 12 de diciembre de 2013, Carratu, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 40, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152 , apartado 22). 26 El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007;509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C456/09, EU:C:2010:819,



apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 234. 27 Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (...) 28 En relación con el concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratú, C-361/12, EU:C:2013:830 , apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 , EU:C:2014:152 , apartado 25) (...)”

De conformidad con lo expuesto, resulta procedente la estimación de la demanda -aclarada en el acto del juicio-, en cuantía de 2 euros por cada uno de los días efectivamente trabajados -y no prescritos-, que debieron percibir conforme a lo dispuesto en el C.C. para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda formulada por [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] debo condenar y condeno al Ayuntamiento de Málaga a abonar a los actores las siguientes sumas:

- [REDACTED] 326 euros
- [REDACTED] 318 euros
- [REDACTED] 328 euros
- [REDACTED] 304 euros
- [REDACTED] 334 euros
- [REDACTED] 310 euros
- [REDACTED] 334 euros y
- [REDACTED] 304 euros.





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que la misma es firme, por cuanto contra ella no cabe recurso alguno.

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

DILIGENCIA.- Seguidamente se publica la anterior Sentencia en legal forma, uniéndose el oportuno testimonio al expediente de su razón e insertándose el original en el Legajo de Sentencias y Autos definitivos de este Juzgado, de lo que doy fe.

