

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO DOCE DE MÁLAGA
Autos Nº 076/19 sobre reclamación de cantidad

SENTENCIA Nº 57/2020

En Málaga, a once de febrero de dos mil veinte.

Vistos en juicio oral y público por la Ilma. Sra. D^a Concepción Isabel Núñez Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social Nº 12 de Málaga, los presentes autos Nº 076/19 sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancia de [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] DNI [REDACTED] ha prestado servicios por cuenta y dependencia del Ayuntamiento de Málaga con categoría de electricista en jornada completa desde el 21/12/2017 hasta el 24 de julio de 2018, percibiendo un salario bruto mensual de 921,00 euros, incluida parte proporcional de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- La relación laboral se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo temporal, para obra o servicio determinado a tiempo completo, dentro del marco de la Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@30+, 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.

TERCERO.- El salario correspondiente a la categoría de electricista (Oficial de Oficio Grupo C2), conforme al C.C. para el personal laboral del Ayuntamiento demandado, asciende a la suma de 1.846,90 euros mensuales, incluida prorrata de pagas extraordinarias, para el año 2018 (hecho incontrovertido).





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 1ª, 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".

El actor, según se ha expuesto, fue contratado en el marco de dicho programa, y reclama, en su demanda, el abono de las diferencias salariales entre lo percibido y lo que, en su tesis, debió percibir conforme al C.C. para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga, que entiende 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 no*





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, en cuantía indiscutida de 6.244,95 euros, que se corresponde con las diferencias salariales entre lo percibido por el trabajador desde el 01/01/18 hasta la finalización de la relación laboral, y lo que debió percibir conforme a las tablas salariales del C.C. para el personal laboral del Ayuntamiento de Málaga.

TERCERO.- En relación a los intereses moratorios solicitados en demanda, no resulta procedente su estimación, habida cuenta que el resultado de la presente reclamación de cantidad se deduce de la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de de 7 de noviembre de 2019, dictada para unificación de doctrina. No procede la aplicación de los intereses previstos en el art. 29 E.T., dada la controversia entre las partes respecto a la cuestión de fondo objeto del presente, que no fue resuelto sino hasta la Sentencia referida; y ello, conforme a reiterada Jurisprudencia (SSTS 15806/99, 07/02/05 y 15/03/05, entre otras muchas), según la cual, "...el recargo por mora sólo será procedente cuando la realidad y cuantía de los salarios dejados de percibir consten de un modo pacífico e incontrovertido, es decir, cuando se trate de una cantidad exigible, vencida y líquida, sin que la procedencia o improcedencia de su abono se discuta por los contratantes" (Sentencias de 14-10-85 y 28-8-89), de modo que "cuando lo reclamado como principal es problemático y controvertido, queda excluida la mora en que podrían encontrar causa dichos intereses" (sentencia de 2-12-94 y 1-4-96). A mayor abundamiento, la estimación de la demanda ha sido parcial.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda formulada por [REDACTED] debo condenar y condeno al Ayuntamiento de Málaga a abonar al actor la suma de 6.244,95 euros.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

ella cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse antes este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

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.

