



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 8 DE MALAGA

C/ FISCAL LUIS PORTERO GARCIA, (Ciudad de la Justicia de Málaga) Planta 3ª.

Tlf: Neg.N-6779825-91/ C, G y H-92/ A y MR-93/ PRINCIPA, Fax: 951939188

Email: jsocial.8.malaga.jus@juntadeandalucia.es

Procedimiento: Despidos/ Ceses en general 703/2020 Negociado: N

N.I.G.: 2906744420200008952

Abogado: JOSE ALBERTO GONZALEZ HIDALGO

Contra: D/Dª. DOC 2001, SL y AYUNTAMIENTO DE MALAGA

Abogado: MANUEL PEREZ PEREZ

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 8 DE MALAGA

Procedimiento: 703/2020

SENTENCIA nº 433/2021

En Málaga, a veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno.

Vistos por D. Francisco Ramírez Peinado, actuando en funciones de Juez de refuerzo en el Juzgado de lo Social nº Ocho de esta ciudad, los presentes autos sobre despido y reclamación de cantidad, registrados con el número 703/2020, seguidos a instancia de [REDACTED] asistida de la Letrada Sra. Serrano Lorca, frente a DOC 2001, S.L., asistida del Letrado Sr. Pérez Pérez, y el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, asistido de la Letrada Sra. Pernía Pallarés; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución, con la autoridad que el PUEBLO ESPAÑOL me confiere, y en nombre de S.M. EL REY, dicto la siguiente sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Por turno de reparto correspondió a este Juzgado conocer de la demanda sobre despido y reclamación de cantidad presentada a instancia de [REDACTED] en fecha 23/07/2020, frente a la mercantil DOC 2001, S.L., y FOGASA, en la que, previa alegación de los hechos y fundamentos jurídicos que consideró aplicables al caso, se concluye la demanda suplicando que se dicte sentencia con los siguientes pronunciamientos:





1) Declare el despido producido con fecha 9 de mayo de 2020 improcedente, condenando a la demandada a optar por la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación devengados, o por la indemnización legalmente prevista.

2) Condene a la empresa a abonar a la actora la cantidad adeudada de 8.469,14 euros, a lo que se habrá de añadir el interés del 10% por mora en el pago de salarios (846,91 euros).

SEGUNDO. – Mediante Diligencia de ordenación de 28/07/2020 se requirió a la parte actora para subsanar determinados extremos de su demanda, así como para ampliar en forma la misma contra el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA.

Dicho requerimiento fue cumplimentado mediante escrito del día 30/07/2020.

TERCERO. - Admitida a trámite la demanda, se acordó citar a las partes para los actos de conciliación y juicio, que tuvieron lugar –previa suspensión de un primer señalamiento- el día 28/10/2021, compareciendo todas las partes en forma (no consta citación al FOGASA).

El acto de conciliación cursó sin avenencia.

En la vista, la actora ratificó su demanda, así como el escrito de ampliación de la misma.

Las partes codemandadas se opusieron a la demanda e interesaron su desestimación.

Interesada la práctica de prueba, todas las partes interesaron y aportaron documental.

Previa admisión de la prueba, se dio traslado para conclusiones y, una vez vertidas las mismas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

CUARTO. - En la tramitación de este procedimiento se han observado los trámites legales esenciales.

HECHOS PROBADOS

I.- La empresa DOC 2001, S.L., previa licitación pública, resultó adjudicataria, por parte del Excmo. Ayuntamiento de Málaga, del "servicio interdisciplinar de apoyo a cuidadores familiares de personas dependientes de la ciudad de Málaga", concertándose, a tal efecto, contrato administrativo de 9/05/2018, prorrogado mediante Anexo de 9/05/2019.

-Docs. n.º 8 a 11 del ramo de prueba de DOC 2001, S.L.-.





II.- [REDACTED] vino prestando servicios laborales para la empresa DOC 2001, S.L., desde el 10/05/2018, si bien con antigüedad reconocida de 12/04/2012 –considerando períodos de prestación del trabajo para otras empresas concesionarias del servicio, con anterioridad a la empresa indicada-, mediando contrato de trabajo temporal, convertido a indefinido.

-Docs. n.º 1 a 3 y 12 del ramo de DOC 2001, S.L. Docs. n.º 1 y 2 del ramo de la actora-

La categoría profesional era de “ayudante de coordinación”; si bien, en las nóminas de la trabajadora aparece como mención “educadora social”.

-Docs. n.º 4 a 7 y 8 del ramo de DOC 2001, S.L.-

Es aplicable el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción a la autonomía personal (BOE n.º 229, 21/09/2016).

-Docs. n.º 8 a 11 y 15 del ramo de DOC 2001, S.L.-

III.- El salario de la trabajadora, a efectos del despido, es de 1.294,20 euros brutos/mes, equivalente a 42,55 euros brutos/día.

-Nómina del mes de abril de 2020. Doc. n.º 3 de la parte actora-

IV.- El día 4/05/2020 recibió la trabajadora comunicación de la empresa, fechada el día 1/05/2020, en la que, resumidamente, se hacía saber a aquella:

- La finalización de la relación laboral con fecha 9/05/2020, debido, a su vez, a la finalización del contrato administrativo entre DOC 2001, S.L., y el Excmo. Ayuntamiento de Málaga, respecto del servicio en el que la demandante prestaba sus servicios.

- El desconocimiento de la empresa que se haría cargo, en adelante, del servicio.

- El traslado al Ayuntamiento de las condiciones laborales de la plantilla a efectos de subrogación.

El contenido íntegro de la comunicación se da por reproducido.

-Doc. adjunto a la demanda-

V.- La empresa dio de baja en Seguridad Social a la trabajadora con efectos del día 9/05/2020.

-Hecho no controvertido. Vida laboral de la demandante-

VI.- No ha quedado acreditado que, a la fecha de la extinción de la relación laboral, la empresa empleadora adeudara a la demandante cantidad alguna en concepto de salario.





VII.- La demandante NO ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

VIII.- En fecha 19/06/2020 el demandante presentó papeleta de conciliación ante el CEMAC, no constando resultado.

-Doc. aportado con la demanda-

IX.- El día 23/07/2020 la actora presentó la demanda origen de este procedimiento, dirigida frente a DOC 2001, S.L.

En escrito de 30/07/2020 se amplió la demanda frente al Excmo. Ayuntamiento de Málaga.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Valoración de la prueba

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio.

Los hechos declarados probados resultan demostrados al examinar la prueba documental aportada por las partes, en especial, por la empresa DOC 2001, S.L., valorada de modo racional, conjunta y conforme a las reglas de la sana crítica, en la forma indicada en el propio relato de hechos probados, con sujeción a los arts. 319 y 326 LEC.

Asimismo, se ha teniendo también en cuenta la carga de la prueba que corresponde a la empresa, conforme al artículo 105 LRJS.

SEGUNDO. - Pretensiones de las partes

Por la parte actora se solicita que se declare despido improcedente la extinción de la relación laboral llevada a cabo por la empresa DOC 2001, S.L., el día 9/05/2020, con las consecuencias legales correspondientes. La improcedencia se basa en las siguientes alegaciones:

- Incumplimiento de las formalidades legalmente previstas.
- La relación laboral es indefinida.
- Se ha producido una cesión ilegal de la trabajadora, siendo el empleador real el Ayuntamiento de Málaga.

Acumulada a la anterior, se ejercita acción de reclamación de cantidad por importe de 8.469,14 euros, más interés de demora del 10%, en concepto de diferencias





salariales entre marzo de 2019 y mayo de 2020 (7.164,98 euros) y parte proporcional de pagas extraordinarias devengadas y no abonadas entre enero y mayo de 2020 (1.304,16 euros).

La demandante considera aplicable el Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social.

Tales pretensiones, planteadas inicialmente frente a la empresa indicada, se dirigieron también frente al Excmo. Ayuntamiento de Málaga, previo requerimiento del Juzgado, mediante escrito presentado el 30/07/2021.

La empresa DOC 2001, S.L., vino a oponer, resumidamente:

- Respecto de la acción de despido, que se ha producido una reversión de la adjudicación del servicio al Ayuntamiento de Málaga, de modo que, al igual que la empresa subrogó a los trabajadores cuando obtuvo la concesión, debe ahora subrogarlos el propio Ayuntamiento o la empresa que se haga cargo del servicio. Dado que DOC 2001 S.L. comunicó al Ayuntamiento los datos necesarios para la subrogación, la responsabilidad es del mismo.

- Con relación a la reclamación de cantidad, por un lado, la indebida acumulación de acciones, y, por otro lado, que se basa en la aplicación de un convenio que no es el que corresponde, siendo el aplicable el Convenio estatal de personas dependientes. Asimismo, la categoría profesional de la trabajadora no era la de "educadora social", sino "ayudante de coordinación". En definitiva, las cantidades percibidas son las correctas.

El Excmo. Ayuntamiento de Málaga opuso:

- La caducidad de la acción, pues había vencido el plazo de veinte días cuando se formuló la ampliación de demanda.

- Falta de legitimación pasiva, por cuanto, vencido el contrato de adjudicación con DOC 2001, S.L., no ha habido nueva adjudicación, ni tampoco ha asumido el Ayuntamiento el servicio. A estos efectos, negaba la concurrencia de cesión ilegal.

En sus alegaciones de réplica, la actora respondió expresamente a las excepciones planteadas de contrario:

- Procedencia de la acumulación de acciones, porque la de reclamación de cantidad no conlleva especial complejidad.

- La caducidad no es apreciable ante la existencia de cesión ilegal de trabajadores.

- La falta de legitimación pasiva del Ayuntamiento no concurre, porque la demandante prestaba servicios para esta entidad desde 1999.





TERCERO. – Elementos de la relación laboral

Son controvertidos la categoría profesional, el salario y el convenio aplicable.

Se dan por válidos los establecidos en los hechos probados. Veamos:

- Comenzando con el convenio aplicable, lo es el defendido por las partes demandadas, en particular, por DOC 2001, S.L. Así resulta de la naturaleza del servicio administrativo para el que la demandante prestaba su trabajo. Dicho servicio, que atañe a personas dependientes, se ajusta al ámbito funcional establecido en el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción a la autonomía personal (BOE n.º 229, 21/09/2016). Así venía previsto en el pliego de condiciones técnicas del contrato.

- La categoría profesional es la de “ayudante de coordinación”, que se corresponde tanto con el pliego de condiciones técnicas, como con el Convenio aplicable. La mención en las nóminas a la categoría de “educadora social” no es, por sí misma, determinante.

- El salario fijado se corresponde a la nómina del mes de abril de 2020, último mes completo de prestación del trabajo.

El salario pretendido por la demandante resultaría, exclusivamente, de la tabla salarial del convenio colectivo estatal de acción e intervención social, con relación a la categoría profesional de “educadora social”, siendo así que ninguno de estos extremos ha sido acogido para su determinación.

CUARTO. – Caducidad de la acción respecto del Excmo. Ayuntamiento de Málaga. Se estima

Alegada la caducidad de la acción de despido por el Excmo. Ayuntamiento de Málaga, procede, por razones de método analizar la misma en primer término.

Dispone el artículo 59.3 ET que

“El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.”

La disposición anterior se completa con lo dispuesto en el artículo 65.1 LRJS:

“1. La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o





transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado.”

Para el cómputo del plazo se excluyen los festivos y los sábados, según reiterada jurisprudencia (SSTS [Sala 4ª] de 15 de marzo de 2005 [RJ 2005 \3506], 25 de enero de 2006 [RJ 2006\347], y 25 de enero de 2007 [rec. 5027/2005], entre otras); y, de otra parte, deberá también tenerse presente, que dicha norma de cómputo del plazo expresado es compatible con la de presentación de escritos hasta las 15 horas del día siguiente del vencimiento del plazo, que permite el artículo 135 LECiv (STS [Sala 4ª] de 15 de marzo de 2005 [RJ 2005\3506], citada, y Auto Sala 4ª TS de 18 de julio de 2001), y en la jurisdicción social el art. 45.1 LRJS; además es preciso tener presente que el cómputo del plazo se inicia el día siguiente día hábil a la fecha de efectos (SSTS [Sala 4ª] de 17 de diciembre de 1987 [RJ 1987\8957], 22 de enero de 1987 [RJ 1987\107], 21 de septiembre de 1989 [RJ 1989\6685], entre otras).

En este caso, la excepción de caducidad debe apreciarse, asumiendo las alegaciones al efecto efectuadas por la empresa demandada, en atención a los hitos procesales determinantes:

- Teniendo en cuenta que la empresa codemandada dio de baja a la trabajadora el día 9/05/2020, fecha en la que los plazos de ejercicio de las acciones se encontraban suspendidos por la legislación especial relativa al estado de alarma sanitaria (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo), el plazo de veinte días se computa a partir del día 5/06/2020.
- La papeleta de conciliación se presentó el día 19/06/2020. Examinado el calendario laboral de la ciudad de Málaga del año 2020, resulta que a la fecha de presentación de la papeleta de conciliación habían pasado 10 días hábiles, excluido el día de la presentación.
- Computados los 15 días de suspensión del plazo derivada de la presentación de la papeleta de conciliación, el cómputo se reanudó el día 13/07/2020, incluido.
- Los 10 días restantes para ampliar la demanda concluyeron el día 24/07/2020, pudiendo presentarse el escrito hasta las 15 horas del día 27 siguiente, lunes.
- La ampliación de la demanda se presentó el día 30/07/2020.

Es evidente el transcurso del plazo de caducidad de 20 días.

En su réplica, la demandante alegó que no es apreciable la caducidad al concurrir cesión ilegal de trabajadores. Ahora bien, con ello hace supuesto de la cuestión, pues la existencia o no de cesión ilegal es una cuestión de fondo que debería decidirse en la sentencia, siendo así que la caducidad de la acción frente al Ayuntamiento impide analizar dicha cuestión.

En este sentido, resulta pertinente traer a colación la doctrina legal invocada por la representación del Excmo. Ayuntamiento de Málaga, contenida en la STS, Sala Social, n.º 44/2021, de 14 de enero, que concluye estableciendo que la ampliación





de la demanda a instancias del Juzgado frente a la real empleadora no puede subsanar el defecto atribuible en exclusiva a la actora, pues esta poseía todos los datos necesarios para conocer quién era tal empleador. En consecuencia, se estima que la acción dirigida frente la empresa condenada estaba caducada. Es lo que ocurre en este caso, ya que en el hecho segundo de la demanda se menciona, expresamente, la existencia de cesión ilegal y se atribuye al Excmo. Ayuntamiento de Málaga la condición de empleador real. Sin embargo, la demanda no se dirigió frente al mismo, sino a requerimiento del Juzgado. Requerimiento, por cierto, que sería cuestionable en cuanto a su oportunidad.

Apreciada la excepción de caducidad respecto del Excmo. Ayuntamiento de Málaga, procederá su absolución sin entrar a valorar otras cuestiones de fondo.

QUINTO. - Marco normativo aplicable. Despido por causas objetivas. Improcedencia.

Vista la comunicación de fecha 1/05/2020 se constata que, implícitamente, la empresa DOC 2001, S.L., lleva a cabo una extinción de la relación laboral por causas objetivas de carácter económico, técnico y organizativo, debido a la finalización de la adjudicación del servicio por parte del Excmo. Ayuntamiento de Málaga.

El despido objetivo se regula en el artículo 52 ET, con relación a la "Extinción del contrato por causas objetivas", dispone que:

"El contrato podrá extinguirse:

(...)

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado."

El precepto de remisión establece:

"1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.





Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

El artículo 53 regula la “Forma y efectos de la extinción por causas objetivas”:

“1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.”

Dejando a un lado la calificación de despido nulo, el mismo artículo 53 del ET dispone:

“En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y





se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.”

En el caso que nos ocupa, existen varias razones para declarar la improcedencia de la extinción de la relación laboral llevada a cabo por DOC 2001, S.L., partiendo de la inexistencia misma de carta de despido, naturaleza de la que carece la comunicación de 1/05/2020, que se limita a anunciar la próxima extinción de la relación laboral y una posible subrogación a cargo del Excmo. Ayuntamiento o una tercera empresa que resultara nueva adjudicataria del servicio público de que se trata. La empresa empleadora, sin embargo, para el caso de que no proceda la subrogación, no pone a disposición de la trabajadora la indemnización correspondiente al despido por causas objetivas, a la fecha de efectos de la extinción, el 9/05/2020.

Así las cosas, la extinción de la relación laboral propiciada por DOC 2001, S.L., constituye un despido improcedente.

Por otro lado, aunque sin incidencia en la calificación del despido, la empresa no ha observado el plazo de 15 días de preaviso legalmente establecido. En este sentido, quede ya dicho, la actora no ha reclamado la indemnización correspondiente a la falta de preaviso, de modo que no puede condenarse a la empresa a su pago.

SEXTO. – Despido improcedente. Consecuencias

El artículo 53 del ET dispone:

“5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:

- a) En caso de procedencia, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista en el apartado 1, consolidándola de haberla recibido, y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.
- b) Si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de esta el importe de dicha indemnización.”

Del mismo tenor es el artículo 122 LRJS, añadiendo el artículo 123 de este Texto normativo determina los “Efectos de la sentencia”:





“1. Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido.

2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.

3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia.

4. El juez acordará, en su caso, la compensación entre la indemnización percibida y la que fije la sentencia.”

En consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 56 del ET y 110 de la LRJS, al haberse declarado despido improcedente la conducta de la empresa, sin que la persona trabajadora ostente ni haya ostentado en el año anterior al despido, la condición de representante legal o sindical de las personas trabajadoras, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión de la persona trabajadora, con abono de los salarios de tramitación, o el abono de una indemnización.

En este caso, teniendo los parámetros que siguen

- Fecha de inicio relación laboral: 12/04/2012
- Fecha de finalización relación laboral: 9/05/2020
- Número de días: 2950 - Número de meses: 97
- Salario bruto: Mensual: 1.294,20 euros - Salario bruto diario: 42,55 euros

la indemnización resultante es de 11.349,96 euros. Esta cantidad, para el caso de que no se opte por la readmisión, devengará el interés moratorio procesal (interés legal incrementado en dos puntos) a partir del dictado de la presente resolución, hasta su completo pago, conforme al artículo 576 LEC y 251.2 LRJS.

SÉPTIMO. – Reclamación de cantidad. Se desestima

Como quedó dicho en el Fundamento jurídico tercero, el salario pretendido por la demandante resultaría, exclusivamente, de la tabla salarial del convenio colectivo estatal de acción e intervención social, con relación a la categoría profesional de “educadora social”. De este modo, las diferencias salariales reclamadas en el hecho tercero de la demanda parten de la premisa anterior que, sin embargo, no ha sido acogida para la determinación del salario. En consecuencia, no es estimable la reclamación de 7.164,98 euros en concepto de diferencias salariales.





Por lo que se refiere a la partida de pagas extraordinarias no abonadas, la demanda no deja claro si la cuantía de 1.304,16 euros responde también a la diferencia entre lo percibido y lo que se debía percibir por este concepto –según la tesis de la actora- o, simplemente, es que no se ha percibido nada. En el primer caso, nos remitimos a lo dicho en el párrafo anterior. En el segundo caso, la reclamación tampoco puede prosperar, pues examinadas las nóminas aportadas por ambas partes, es de ver que forman parte del salario sendas partidas denominadas “P.P. paga 1” y “P.P. paga 2” que, sin duda, corresponden a las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

La reclamación de cantidad será desestimada.

OCTAVO. - Costas y sanción pecuniaria.

En materia de costas, no se aprecia en ninguna de las partes la mala fe o temeridad que exige el artículo 97 LRJS para sustentar su imposición, tampoco solicitada por ninguna de ellas.

NOVENO. - Recurso

A tenor de lo dispuesto en el art. 97.4 de la LRJS se debe indicar a las partes procesales si la presente sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición. En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación con todos los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del art. 191 de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

QUE ESTIMO PARCIALMENTE la demanda de despido y reclamación de cantidad interpuesta por [REDACTED] asistida de la Letrada Sra. Serrano Lorca, frente a DOC 2001, S.L., asistida del Letrado Sr. Pérez Pérez, y el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, asistido de la Letrada Sra. Pernía Pallarés; y, en consecuencia:

- **Aprecio la excepción de caducidad de la acción** formulada por el Excmo. Ayuntamiento de Málaga, al que absuelvo de las pretensiones dirigidas por la actora en su contra.





- **Declaro la improcedencia** de la extinción de la relación laboral de la trabajadora demandante, llevada a cabo por DOC 2001, S.L., con efectos desde el día 9/05/2020.

Condeno a la empresa antes indicada a que, dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación de la presente sentencia, opte entre la readmisión de la persona trabajadora, con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde el día 9/05/2020 hasta el día de la readmisión (sin perjuicio de los descuentos o devoluciones pertinentes), a razón de 42,55 euros/día, o bien le abone en concepto de indemnización la suma de 11.349,96 euros, más el interés legal expresado en el fundamento jurídico quinto de esta resolución, supuesto para el que se declara extinguida la relación laboral en la fecha indicada en este apartado. En el caso de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

- **Desestimo la acción de reclamación de cantidad** impetrada por la parte actora, de la que absuelvo a la empresa antes indicada.

No se efectúa especial imposición en costas.

Notifíquese a las partes esta resolución en legal forma.

Contra la presente sentencia cabe interponer **RECURSO DE SUPPLICACIÓN** ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

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

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales, que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de justicia, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).



