

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

En la ciudad de Málaga, a veintiocho de mayo de dos mil veinticinco.

Don Juan Antonio Boza Romero, magistrado del Juzgado de lo Social nº 14 de Málaga, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA NÚMERO 184 DEL AÑO 2025

Vistos por mí, D. Juan Antonio Boza Romero, magistrado del Juzgado de lo Social nº 14 de esta ciudad, los presentes autos de juicio verbal del orden social, sobre reclamación de cantidad, promovidos por [REDACTED], por el que compareció el letrado D. Carlos Jesús Pacetti Castillo, frente a la empresa LIMPIEZA DE MÁLAGA S.A.M. (LIMASAM), por la que compareció el letrado D. Julián Chacón Marín, y el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, por el que compareció la letrada Dña. María Luisa Pernía Pallarés .

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 22-4-2024 se presentó demanda que tuvo entrada en este Juzgado, suscrita por la parte actora frente a la demandada en la que, después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de la misma.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes a los actos de conciliación y de juicio para el día 20-5-2025, fecha en que tuvieron lugar los actos señalados, con la comparecencia indicada en el encabezamiento y las manifestaciones que obran en acta. En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su demanda. Las partes demandadas se opusieron a la demanda, por su parte, contestó oralmente a la demanda oponiéndose parcialmente a la misma. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas con el resultado que consta en soporte apto para la reproducción de la imagen y del sonido, elevándose las conclusiones a definitivas, quedando el juicio concluso y visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor, [REDACTED], mayor de edad, cuyas demás circunstancias personales constan en autos, ha venido prestando servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa LIMASAM, con antigüedad reconocida superior a enero de 2020 y con categoría profesional de peón de recogida y contrato fijo a jornada completa -hecho primero de la demanda no controvertido-.



SEGUNDO.- En el Pleno del Ayuntamiento de Málaga, celebrado en fecha 24-2-2022, se acordó *“Instar al Ayuntamiento de Málaga a reconocer económicamente la labor realizada durante la pandemia por la totalidad de los/as trabajadores/as del holding municipal”*

Al efecto, la disposición transitoria octava del convenio colectivo de los empleados y empleadas en régimen laboral del Excmo. Ayuntamiento de Málaga, relativo al programa extraordinario de productividad COVID-19, señaló que es objeto de este programa, que se abonará en 2021, la consideración al esfuerzo realizado por el conjunto de empleados municipales para mantener el nivel de prestación de servicios en respuesta a la situación de pandemia originada por el Covid-19, valorándose económicamente en un pago único de 350 euros por empleada -docs. nº 1 y 2 aportados por la parte actora-.

TERCERO.- El actor prestó servicios en la empresa los días 2 a 6 de marzo de 2020 y los días 9 a 13 de marzo de 2020. Luego volvió a prestar servicios a partir del 30-9-2020 hasta el 12-1-2021, así como el 12-5-2021. -registro horario de jornada aportado por LIMASAM-.

Desde el 13-5-2021 el actor inició una situación de baja de incapacidad temporal por enfermedad común de la que fue dada de alta con propuesta de incapacidad permanente en fecha 7-3-2022, siendo así que, finalmente, el INSS informó a LIMASAM que con fecha 27-10-2022 se resolvió reconocer al actor una incapacidad permanente en el grado de total, informando igualmente que la prestación de incapacidad permanente tiene fecha de efectos económicos de 26-10-2022, sin que se prevea que la situación de incapacidad vaya a ser objeto de revisión por mejoría, que permita la reincorporación el puesto de trabajo antes de dos años -documental aportada por LIMASAM-.

CUARTO.- En instrucción de servicio interna nº 13/21 del Ayuntamiento de Málaga, en relación con el abono 350 euros en concepto de programa extraordinario de productividad COVID-19, se señala que, *“El presente programa de Productividad será de aplicación al personal al servicio de esta Corporación [...] que se encontraran en servicio activo para lo cual se considerarán los datos existentes en registro de personal siempre que dichas situaciones impliquen el derecho a percibo de retribuciones con cargo a esta Corporación, en la totalidad o en parte del periodo comprendido entre el 14 de marzo de 2020 y el 13 de marzo de 2021, no computándose los periodos de no pertenencia activa en esta Corporación durante el referido periodo*

[...]

Por los responsables de las distintas áreas [...] deberá remitirse al Área de Recursos Humanos y Calidad, con anterioridad al día 13 de diciembre de 2021, informe justificativo de los objetivos asignados a los empleados adscritos a las mismas durante el periodo objeto de liquidación, así como la consecución de los mismos, al objeto de cumplir los requisitos establecidos en la normativa vigente y como requisito previo a la realización del abono



correspondiente [...] Por último, establecer que el abono de las cantidades correspondientes a la liquidación del "Programa [...] se debe realizar en el mes de diciembre de 2021" -documental aportada por el Ayuntamiento-

QUINTO.- El día 23-2-2023 se presentó por la parte actora papeleta de conciliación ante el CMAC frente a la empresa demandada, celebrándose el acto el día 21-4-2023, con el resultado de "SIN AVENENCIA" respecto a LIMASAM y de "INTENTADO SIN EFECTO" respecto al Ayuntamiento, que no compareció sin que conste acreditado en el expediente la recepción de la citación -documental aportada con la demanda-

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A los efectos de lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados lo han sido de la valoración conjunta, conforme a las reglas de la sana crítica, de los elementos de convicción y de las pruebas propuestas y practicadas en juicio, consistentes en la documental aportada por ambas partes, considerándose únicamente relevante a efectos de este proceso la que consta al pie de cada hecho probado al objeto de acreditarlo.

SEGUNDO .- Solicita la parte actora de las demandadas la cantidad de 350 euros en concepto de programa extraordinario de productividad COVID-19 acordado por el Ayuntamiento de Málaga, extensible a las demás empresas que componen el holding municipal, por lo que entiende que incluye a LIMASAM.

El Ayuntamiento se opuso a la demanda planteando, al amparo del art. 85.2 LRJS, la falta de legitimación pasiva por no tener relación laboral alguna el actor con el Ayuntamiento de Málaga y no forma parte de su plantilla. En cuanto al fondo, señala que no solo se requería para el abono de la cantidad solicitada el estar en activo, sino otra serie de requisitos que se contemplan en la Instrucción 13/21 que no cumplía el actor.

LIMASAM se opuso a la demanda señalando que el actor no es acreedor del concepto reclamado toda vez que, en relación a esta gratificación, cada uno de los entes públicos indicarían las condiciones para que sus trabajadores lo percibieran, siendo así que estas condiciones se reconocían en la disposición transitoria tercera del convenio aplicable a las partes publicado en BOP de Málaga, de 19-2-2024, en la que se dice que abonarán a los trabajadores que hayan tenido relación laboral con la empresa en el año 2023, lo que no sucede con el actor, al que se le reconoció una IPT en el año 2022 y no tuvo ya relación laboral alguna con la empresa en 2023.

Para contestar a la excepción, la parte actora dice que el pleno del Ayuntamiento es el órgano de dirección de la empresa LIMASAM y que se identifica con la junta de gobierno de la sociedad mercantil, por lo que si reconoce esta paga es responsable también el Ayuntamiento de su abono.



Vistas las posiciones de las partes, en cuanto a la falta de legitimación pasiva del Ayuntamiento, hay que señalar que, ciertamente, el actor no ha mantenido relación laboral alguna con el Ayuntamiento y, por consiguiente, difícilmente puede ser de aplicación el convenio colectivo del personal laboral de dicho ente local, que es el que reconoce el concepto reclamado en la disposición transitoria octava en unos términos que en modo alguno se imponen a LIMASAM, que dispone de su propio convenio que es el que rige la relación laboral entre las partes. Efectivamente, como se observa a la vista de la sesión ordinaria del Ayuntamiento celebrada el 24 de febrero de 2022 y en la instrucción interna 13/21, se insta al Ayuntamiento de Málaga a reconocer económicamente la labor realizada durante la pandemia por la totalidad de los trabajadores del holding municipal, pero ello en modo alguno implica una imposición a LIMASAM a que reconozca tal premio en los mismos términos exigidos para los trabajadores del Ayuntamiento, que además dispone de una instrucción interna propia en la que se exigen una serie de requisitos a modo de criterios de valoración y justificación de objetivos conseguidos que no cumpliría el actor y que en modo alguno resultan aplicables a LIMASAM, que por otro lado tiene sus propios criterios de valoración en la disposición transitoria del convenio que regula el programa extraordinario de productividad COVID-19, que es el que sí se aplicaría en los presentes autos, por lo que no puede hacerse responsable al Ayuntamiento demandado del pago de la cantidad reclamada por el actor y por ello la excepción de falta de legitimación pasiva del Ayuntamiento ha de ser estimada.

Entrando en el fondo del asunto, lo primero que cabe señalar es que la declaración de incapacidad permanente total sin previsión de mejoría, como ocurre en los presentes autos, supone la extinción de la relación laboral sin exigencia de formalidad alguna, tal y como indica la STS de 3-2-2021 (Rec. 998/2018), según la cual *"En el presente caso, en la resolución del INSS de reconocimiento de la incapacidad permanente total de la trabajadora consta que no es previsible revisión por mejoría antes de dos años (hecho probado segundo). Estamos, en consecuencia, en el supuesto extintivo del artículo 49.1 e) ET (RCL 2015, 1654) , y no en el suspensivo del artículo 48.2 ET (RCL 2015, 1654) ,"*

En la sentencia recurrida no consta que hubiera obligación convencional o contractual alguna de recolocación, ni tampoco lo alegó la trabajadora en su recurso de suplicación, limitándose a reprochar a la empresa que no valorase esa posibilidad de recolocación.

.....

b) El segundo argumento que conduce a la sentencia recurrida a declarar que la extinción del contrato de la trabajadora constituyó un despido improcedente es que la decisión extintiva no se le comunicó por escrito. Al no constar en los hechos probados "comunicación escrita" alguna, la sentencia recurrida considera que se trata de un despido improcedente "al no sujetarse la decisión empresarial a las formas previstas en el artículo 55 ET (RCL 2015, 1654) ," ("forma y efectos del despido disciplinario"). Para la sentencia recurrida no es suficiente el conocimiento por parte de la trabajadora de la resolución del INSS declarándola en situación de incapacidad permanente total, pues -afirma- eran posibles "opciones distintas a la terminación del contrato", alusión que se hace por la



sentencia en referencia a las posibles obligaciones de recolocación que pueden existir con base en el convenio colectivo aplicable, en el contrato de trabajo o en acuerdo entre las partes.

Pero además de que ya hemos dicho que no consta que existieran en el caso esas opciones distintas a la extinción, lo que tampoco afirma la trabajadora (como ya se ha dicho, su reproche a la empresa en el recurso de suplicación fue que ni siquiera se plantease la recolocación), igualmente hemos recordado que la legislación vigente no impone al empresario ningún requisito formal de comunicación o notificación al trabajador en el supuesto de extinción del contrato por incapacidad permanente del artículo 49.1 e) ET (RCL 2015, 1654) ,, sin que se le exija, desde luego, que deba seguir las formalidades requeridas por el artículo 55 ET (RCL 2015, 1654) , para el despido disciplinario. Como expresivamente dijo, con cita de anteriores sentencias, la STS 20 de octubre de 1986 (RJ 1986, 5852) , en la que se apoya la sentencia de contraste dictada por la sala de Sevilla, la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total "no precisa de formalidad alguna y, menos aún, de las normadas para el despido disciplinario".

La sentencia recurrida cita en su apoyo la STS 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5808) , también mencionada por la sentencia de contraste. Pero el caso es que esta sentencia rechazó que la extinción del contrato por declaración de incapacidad permanente total del trabajador constituyera un despido. La STS 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5808) entiende que, aunque nada impide al empresario "acoplar" al trabajador en puesto distinto al de la profesión habitual que ha dado lugar a la declaración de incapacidad permanente total, en el supuesto, el trabajador no manifestó sus deseos de reincorporación hasta fecha muy tardía y ya se había producido una "voluntad extintiva por parte de la empresa". Y el caso es que la STS 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5808) en ningún momento afirma que esta voluntad extintiva haya de expresarse con una determinada formalidad y desde luego no sostiene que hayan de seguirse las formas del despido disciplinario.

De la hipotética posibilidad de que el empleador pueda "acoplar" al trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total en funciones distintas a la de su profesión habitual, la STS 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5808) deduce que la incapacidad permanente total no opera efectos extintivos "automáticos" -como sí había entendido que ocurre la ya mencionada STS 20 de octubre de 1986 (RJ 1986, 5852) -, precisando la STS 18 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9039) , asimismo citada por la sentencia de contraste, que esa posibilidad de acoplamiento es la razón de que la incapacidad permanente total no tenga efectos extintivos automáticos, como sí los tienen la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez. Pero ya hemos visto que la STS 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5808) constató la existencia de voluntad extintiva por parte de la empresa, sin exigir forma alguna, y menos escrita. Y, por su parte, la STS 18 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9039) recuerda que el hecho de que exista la posibilidad de que el declarado en situación de incapacidad permanente total pueda ser recolocado por la empresa "no obliga a la empresa a novar objetivamente el contrato, ofreciéndole la realización de otro oficio de tales características, salvo que el orden normativo aplicable así lo dispusiere, cual no es el caso de autos."



En su recurso de suplicación, la trabajadora alegaba que la empresa no cumplió con la denuncia o preaviso a los que se refiere el artículo 49.2 ET (RCL 2015, 1654) . Pero tampoco la legislación vigente exige expresamente la denuncia o el preaviso en el supuesto de la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total (artículo 49.1 e) ET (RCL 2015, 1654)), al contrario de lo que ocurre en otros supuestos (por ejemplo, artículo 49.1 c) ET (RCL 2015, 1654)), con independencia -claro es- de que el trabajador siempre tendrá derecho a la liquidación -a la que se refiere el artículo 49.2 ET (RCL 2015, 1654) ,- de las cantidades adecuadas, teniendo el plazo de un año para reclamarlas (artículo 59 ET (RCL 2015, 1654)) para el caso de que no se le hubieran abonado.

4. Lo hasta aquí razonado permite llegar a la conclusión de que la doctrina correcta es la de la sentencia de contraste que, con mención de la ya citada STS 20 de octubre de 1986 (RJ 1986, 5852) , afirma que no está legalmente establecida formalidad alguna para la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total, sin que, en consecuencia, le sean exigibles las formas que legalmente se requieren al despido disciplinario, pues la legislación vigente no lo ha dispuesto así.”

Aplicando la doctrina expuesta, cabe aceptar y asumir, por tanto, que desde que al actor se le declaró en situación de IPT, que fue en octubre de 2022, no mantiene relación laboral con LIMASAM y, por tanto, que en 2023 no tuvo ya relación alguna con esta empresa.

Partiendo de lo dicho, habrá que estar a lo que se dispone en el convenio colectivo de LIMASAM a los efectos del reconocimiento del programa extraordinario de productividad COVID 19, como antes se ha apuntado, que se regula en la disposición transitoria, según la cual “1. Objeto

Es objeto de este programa, que se abonará en 2023, la consideración al esfuerzo realizado por el conjunto de empleados municipales, cada uno desde su área de responsabilidad, para mantener el nivel de prestación de servicios en respuesta a la situación de pandemia originada por el Covid-19.

2. Criterios de valoración

Dada la variedad de circunstancias que han acaecido resulta de una complejidad insalvable establecer parámetros de valoración para cada una de estas circunstancias: mayor riesgo por exposición al contagio en la prestación de servicios (a pesar de la aplicación de las medidas preventivas correspondientes), cambios de turno de trabajo y modificación de horarios sobrevenidos (con ampliaciones voluntarias de horarios en muchos casos), puesta a disposición de la administración de medios personales. Por esta razón, se establece un pago único y lineal al conjunto de los empleados de Limpieza de Málaga, S. A. M.

3. Valoración económica

Partiendo de la base, por un lado, de que es impagable el esfuerzo realizado por el conjunto de los empleados/as municipales y que, por otro, las limitaciones presupuestarias impiden establecer un importe superior, se establece un importe de 350 euros por empleado/a. Esta cantidad se verá reducida proporcionalmente en función del tiempo de no permanencia activa en esta empresa durante todo el año de devengo, considerando como tal las excedencias, permisos no retribuidos, inicio o finalización de la relación laboral a lo largo de ejercicio en cuestión, etc. Se le pagará de forma proporcional a toda la plantilla que



estuvo de alta en Limpieza de Málaga, S. A. M., en el año 2020 y que hayan tenido relación laboral en el año 2023 en la empresa.”

Aplicando esta normativa convencional a los presentes autos, solo procede abonar el programa citado al personal que hubiera tenido relación laboral en el año 2023 en la empresa, lo que no ocurre en el caso del actor, por lo que no se habría hecho acreedor del concepto reclamado y ello deriva en la desestimación de la demanda interpuesta. Puede resultar incongruente esta previsión con que se establezca que se le pague a toda la plantilla que estuvo de alta en la empresa en el año 2020, que es cuando ocurrió la pandemia y es la razón por la que se justifica el abono del concepto reclamado, pero también es cierto que por el convenio se exige, además, que se haya mantenido relación laboral en el año 2023, sin que sea competencia ni labor de este juzgador entrar a analizar o valorar la legalidad de esta exigencia convencional, toda vez que ello exclusivamente quedaría reservado a los supuestos en que tales previsiones convencionales se opusieran a lo dispuesto en la ley (art. 85.1 ET y 163.4 LRJS), lo que no sucede en las presentes actuaciones, dado que no existe ninguna previsión legal que imponga a la empresa demandada la obligación de pago de la cantidad reclamada por el concepto referido.

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

FALLO

Que desestimando la demanda formulada por [REDACTED] frente a la empresa LIMPIEZA DE MÁLAGA S.A.M. (LIMASAM) y el AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, debo absolver y absuelvo a las partes demandadas de los pedimentos en su contra formulados.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma es firme al no ser susceptible de Recurso de Suplicación a tenor de lo dispuesto en el art. 191.2.g) de la L.R.J.S, por no exceder la reclamación de 3.000 euros, ni producir afectación general.

Incorpórese la presente sentencia al correspondiente libro y llévase testimonio de la misma a los autos de su razón.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por SS. el magistrado **D. Juan Antonio Boza Romero**, habiéndose celebrado audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.

“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 requirieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes, ex Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.”

