



TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los plazos y demás requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los demandantes vienen presentando servicios para el Ayuntamiento demandado desde el 10/07/2017 con categoría de Peones , Grupo E, debiendo percibir , conforme establece el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga , la cantidad de 1.687,24 euros mes en 2017 y 1.700,07 euros en 2018.

SEGUNDO.- Las demandantes viene percibiendo en nomina la cantidad de 921,00 euros brutos prorrateados en virtud de contratos temporales de trabajo suscritos el 10/07/2017 al amparo del programa emple@+30,

TERCERO.- Las diferencias salariales entre lo percibido y lo que debieron percibir por aplicación del convenio colectivo del Ayuntamiento, asciende a:
2017: 762,24 euros/mes
2018: 779,07 euros/mes

CUARTO.- EL Ayuntamiento de Málaga acuerda en pleno de fecha 22/07/2016 solicitar a la Junta de Andalucía la modificación relativa a la normativa relativa a los programas emple@joven y emple@+30 al objeto de que recojan los salarios de las personas conratadas se hará de acuerdo al convenio colectivo de cada cada Ayuntamiento,
En acuerdo adoptado por la corporación en fecha 25/05/2017 se acuerda ejecutar los planes de empleo siempre que sea aprobado por unanimidad por el pleno , y habida cuenta de la controversia jurídica existente , con la condición de que si la puesta en archa de estos planes ocasionase quebrantos económicos por sentencias judiciales en el ámbito laboral , el Ayuntamiento repercutirá a la Junta de Andalucía las cantidades que los tribunales estimasen que debe satisfacer el Consistorio para que no suponga un quebranto económico a las arcas municipales.

El 19/11/2018 tiene entrada en el Ayuntamiento escrito suscrito por el secretario general de empleo dirigido al Alcalde , cuyo contenido se da por reproducido





FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Los hechos probados se deducen de la documental aportada que ha sido reseñada.

La cuantificación del importe reclamado, de existir el derecho a su percibo, no ha sido discutida por las partes .

SEGUNDO.- Se formula por la parte demandada la excepción procesal de litispendencia , alegando que se encuentran pendientes ante el Tribunal Supremo la resolución de demandas formuladas por otros trabajadores en la misma situación que la demandante,

La excepción ha de ser rechazada, toda vez que no se da la triple identidad prevista en el art. 222 de la LEC.-

TERCERO.- La resolución de la cuestión objeto de autos se centra en determinar si a efectos salariales es aplicable al actor lo dispuesto en materia retributiva en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga .

Por la demandada se opone que el actor fue contratado a cargo el programa emple@+30 que se rige por lo dispuesto en la Ley 2/2015 y el Decreto Ley 2/2016 de la Junta de Andalucía que regula en su Título I la iniciativa cooperación social y comunitaria para el impulso del Empleo +30 y que el Ayuntamiento se ha atendido a la regulación de la normativa citada .

La cuestión ha sido ya resuelta por la Sala de lo Social del TSJ Andalucía/Málaga en sentencia de fecha 22/03/2017, rec 2126/2016, al establecer que “Y lo cierto es que a la vista de la controversia planteada, y del mismo modo que así mantuvimos en nuestra reciente sentencia de fecha 02.06.2016 –recurso de suplicación 478/2016- al tiempo de resolver idéntica cuestión a la aquí planteada, el recurso articulado por la trabajadora habrá de prosperar.

Y al efecto, siguiendo los razonamientos de la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) de 23.09.2009 -recurso 1361/2009-, 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 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





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

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 cubra todos los costes laborales del trabajador contratado. 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...”.

En base a lo expuesto, no habiendo quedado justificada el motivo de que justifique la diferencia de trato en orden al abono del salario, procede estimar la demanda.





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por .

frente al AYUNTAMIENTO DE MALAGA sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, se declara el derecho de los demandantes a percibir el salario previsto en convenio colectivo del Ayuntamiento en el periodo reclamado, condenando a la Corporación a estar y pasar por tal pronunciamiento y a abonar a cada uno de los demandantes la cantidad de 9.276,27 euros , mas el interés moratorio del 10%.

Notifíquese la presente resolución a las partes, advirtiéndoles que contra la misma y de conformidad con el artículo 191 de la LRJS cabe recurso de suplicación a formular en el plazo de 5 días hábiles.

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

PUBLICACIÓN.- La anterior Sentencia ha sido dictada por la Magistrada que la suscribe en el día de su fecha, de lo que doy fe.-

