



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 11 DE MALAGA
ADMINISTRACIÓN
DE Autos nº. 399/2019
JUSTICIA

CONCEPTO: CANTIDAD.

Ilmo. Sr. Magistrado-Juez

DON D. Óscar López Bermejo.

SENTENCIA NUM. 136/2020

En Málaga, a 29 de junio de 2020.

Visto por el Ilmo. Sr. D. Óscar López Bermejo, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº 11 DE MALAGA el juicio oral y publico promovido por [REDACTED], frente a AYUNTAMIENTO DE MALAGA, en materia de CANTIDAD.

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente sentencia:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha 26.04.2019 tuvo entrada en el Decanato, turnada a este Juzgado, demanda suscrita por los demandantes frente a las demandadas, 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

Segundo.- Que admitida a trámite la demanda se cito a las partes a los actos de conciliación y de juicio que habrían de tener lugar el día 25.06.2020 con la comparecencia indicada en el encabezamiento.

Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas con el resultado que consta en acta, elevándose las conclusiones a definitivas y quedando el juicio concluso y visto para sentencia.

HECHOS PROBADOS

Primero: La parte demandante, mayor de edad, ha venido prestando servicios para la empresa Ayuntamiento de Málaga desde el 10.07.2017 al 09.07.2018, ostentando la categoría profesional de grupo 2 administrativo, y percibiendo un salario mensual de 1.076,29 euros, incluida prorrata de pagas extraordinarias.

Segundo: Que como consecuencia de dicha relación laboral la empresa le adeuda al trabajador la suma de 5.234,86 euros. De este importe, la cantidad de 4.672,33 euros derivan de las diferencias salariales entre lo percibido y las tablas salariales del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga en el periodo que va desde abril a junio de 2018 íntegros, y nueve días del mes de julio de 2018, por estar equiparado al puesto de trabajo de técnico de grado medio grupo A2. De otro, la cantidad de 562,53 euros correspondiente la diferencia de la parte de la

indemnización dejada de percibir.

Tercero: Que la relación laboral finalizó el 09.07.2018.

Cuarto: Resulta de aplicación el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga .

Quinto: El 10.07.2017 las partes firmaron contrato temporal por obra o servicio determinado para prestar sus servicios, servicio subvencionado por resolución de la dirección provincial de Málaga Servicio Andaluz de Empleo, para la concesión de ayuda para la ejecución del programa de empleo joven .

FUNDAMENTO DE DERECHO

Primero.- Los hechos declarados probados lo han sido de la valoración conjunta, conforme a las reglas de la sana crítica, de la documental propuesta y practicada por las partes concurrentes.

La parte actora pretende con su demanda que se declare el derecho del actor a percibir sus retribuciones de acuerdo al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga, por diferencias salariales entre lo percibido y las tablas salariales del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga en el periodo que va desde el abril a julio de 2018, y que fija la tabla salarial del Convenio citado.

Por la demandada, a tenor de la reciente sentencia de la Sala IV nº 758/2019, solicita que se dicte sentencia conforme a derecho, si bien alega dos causas de oposición. Por una parte, que la categoría, según el Convenio aplicable, en la que el actor puede quedar encuadrado es la de técnico de grado medio grupo A2,



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

que provoca la reducción de las cantidades en los términos solicitados por la parte demandante, al alegar éste que su categoría es la de técnico superior A2; así la parte demanda esgrime que por los meses reclamados se adeuda 4.672,33 euros, y por indemnización la cantidad de 562,53 euros. En segundo lugar, que no procede intereses por mora del art. 29 ET.

Segundo.- La cuestión objeto de debate es jurídica, y ya ha sido resuelta por este Juzgador en otro proceso (donde era otro el ayuntamiento demandado), siendo este criterio ratificado por la Sala IV del TS al resolver otra proceso. Así, sobre la base del pronunciamiento emitido por la Sala de lo Social del TSJA con sede en Málaga en su sentencia nº 375/2019 de 27 de febrero de 2019, donde es un trabajador que accede también por un programa de empleo subvencionado por resolución de la dirección provincial de Malaga Servicio Andaluz de Empleo, y donde no se le aplica el convenio de personal laboral del ayuntamiento allí demandado. Así, en esta sentencia el TSJA con sede en Málaga fija en su FFDD 2º *"SEGUNDO.- Y tras ello la parte recurrente articula un último motivo de recurso, en este caso dirigido al examen crítico de las normas, que ampara procesalmente en el artículo 193.c) de la Ley de la Jurisdicción Social, y en cuyo seno denuncia incurrir la sentencia en infracción del artículo 14 de la Constitución y del artículo 19.2 de la ley 3/2017 de PGE para 2017.*

Y lo cierto es que la censura jurídica articulada por la demandada viene indefectiblemente condenada al fracaso, no solo por el hecho de carecer la misma del más mínimo sentido y razón de ser, sino más aún por no guardar relación lógica alguna con la controversia planteada en estos autos, que atañe de manera directa al derecho de trabajadores temporales e indefinidos que desarrollan una misma actividad a percibir sus salarios en condiciones de igualdad, con plena independencia de la naturaleza del vínculo contractual formalizado por unos y otros. En nuestro caso, nos encontramos con que el actor ha venido prestando servicios laborales de jardinero para el Ayuntamiento demandado, ciertamente por mor de contrato temporal por obra o servicio determinado, pero pese a ello pocas dudas pueden racionalmente albergarse en orden a que ostenta pleno derecho a que sus condiciones salariales se rijan por el Convenio Colectivo de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento de Marbella, ya ostente la condición de trabajador fijo o temporal, evidentemente en lo que éste le sea más

beneficioso que lo pactado en su contrato individual.

Tal y como reiterada jurisprudencia en la materia recuerda, "... con arreglo al art. 15.6 ET, que se acomoda en este punto a la Directiva 1999/70, por la que se aprueba el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, los trabajadores con contratos temporales tendrán los mismos derechos que los de duración indefinida ..." - sentencia del Tribunal Supremo de 20.10.2016 -, y ello toda vez que la normativa tanto nacional como comunitaria en la materia "... proscrib[e] cualquier diferencia entre trabajadores fijos de plantilla y trabajadores temporales que implique un trato discriminatorio; y que en concreto se considera discriminatoria, con carácter general, toda diferencia en aquellos aspecto de la relación de trabajo en los que exista " **igualdad** radical e inicial entre unos y otros trabajadores"; y más específicamente, las diferencias salariales "cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar "...", recalándose en ello que "... la prohibición de trato desigual injustificado afecta de manera especial precisamente a las Administraciones Públicas -el sector público en general, afirmamos ahora-, hasta el punto de convertirse en un auténtico deber de **igualdad** de trato que se basa no solamente en la prohibición de discriminación sino también en el principio de **igualdad** ante la ley y en la interdicción de arbitrariedad. Pues cuando la empleadora es la Administración Pública, ésta no se rige en sus relaciones jurídicas por el principio de autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento a la Ley y al Derecho y con interdicción de la arbitrariedad, estando sujeta al principio de **igualdad** ante la Ley, que concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato igual para supuestos iguales ..." - sentencia del Tribunal Supremo de 19.09.2017 -.

Junto a lo citado, la jurisprudencia viene recalcando que el derecho de igualdad retributiva entre trabajadores fijos y temporales se basa prioritariamente en el desempeño de las concretas funciones encomendadas, y no en las formalidades contractuales empleadas, en el hecho de haberse vinculado el contrato o no a la existencia de una subvención, ni en el concreto puesto de trabajo otorgado al trabajador, reseñando en ello la sentencia del Tribunal Supremo de 14.02.2013 que no puede existir "... justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato salarial ..." entre trabajadores "... que tienen su misma categoría profesional y desempeñan idénticas funciones ...", añadiendo a ello que "... llegar a semejante conclusión equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes contratantes -en el caso la entidad empleadora- la efectividad del principio constitucional de **igualdad**, que desaparecería por completo por la simple decisión empresarial de asignar números diferentes a puestos de trabajo idénticos ...".



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

Por lo citado, habiendo el demandante sido contratado por el Ayuntamiento demandado para prestar funciones de jardinero, y habiendo real y efectivamente desplegado las mismas, ostenta el derecho reclamado a percibir sus salarios en las mismas condiciones previstas en el Convenio colectivo de aplicación para el resto de jardineros igualmente contratados por el mismo Ayuntamiento, con absoluta independencia del vínculo laboral -temporal o no- suscrito por unos u otros, o que el mismo se encuentre formalmente vinculado o no a una determinada subvención."

A la vista de la claridad de esta sentencia podemos resolver que el trabajador tiene derecho a una igualdad retributiva, sin que se pueda sostener la desigualdad promulgada sobre el actor, por ser un trabajador fijo, ni la forma de contratación ni que esté sometida a subvención, por lo que procede estimar la demanda, si bien, sí debemos acoger la reducción propuesta por el ente local demandado, por dos razones: 1º La carga de probar que el trabajador está equiparado a la categoría o puesto de trabajo de técnico superior A2, dentro del Convenio del ente local, corresponde al propio actor, sin que aporte prueba al respecto; 2º Si observamos el Convenio Colectivo de personal laboral de Málaga, en el anexo dedicado a los puestos de trabajo, no existe la de técnico superior A2, y sí la de técnico de grado medio grupo A2, con la correspondiente tabla salarial en los términos que expone la demandada, por lo que siendo pacífico que es técnico, y estando en su contrato la categoría grupo 2 administrativo, es un indicio de que le corresponde el subgrupo A2 del Convenio aplicable.

Finalmente, en cuanto a los intereses por mora del art. 29.3 ET, debemos tener en cuenta el criterio fijado por la Sala IV del TS que en su sentencia nº 2785/2014 señala en su FFDD5º " Es más, a esta interpretación llevan los trabajos parlamentarios, pues si bien el Proyecto de Ley era una simple remisión al régimen del Código Civil [«El interés por mora en el pago del salario será el exigible en las obligaciones civiles»], el texto ofrecido por el dictamen de la Comisión -con mejora de los derechos de los trabajadores, al decir de la enmienda 21 de CD- ya hacía referencia a que en caso de

mora en el pago del salario «el empresario deberá indemnizar al trabajador» en la cantidad que se fijase en convenio colectivo o en su caso la jurisdicción competente, «que tendrá en cuenta el importe de la remuneración, cargas familiares y causas que hubieran motivado el retraso». Pero lo cierto es que el texto definitivamente aprobado -tras la enmienda 509 del PCE- fue la de establecer la cantidad fija del diez por ciento de lo adeudado, que es la consecuencia que en la actualidad sigue vigente.

b).- Por ello, de igual modo nuestra más reciente doctrina se inclina por la aplicación flexible del interés «indemnizatorio» del Código Civil como regla general en toda clase de deudas laborales, de manera tal que el mismo se devengue siempre desde la reclamación del débito, cualquiera que éste sea y siempre que haya prosperado [bien en todo o bien en parte], en la misma forma la convicción actual de la Sala es que tratándose de concretas deudas salariales la solución ofrecida por el legislador -ex art. 29.3 ET - ha de operar también de forma objetiva, sin tener en cuenta ni la posible razonabilidad de la oposición empresarial a su pago, ni que en los concretos periodos económicos esa cifra -diez por ciento- sea superior o inferior a la inflación. Y ello es así -consideramos-, tanto porque el mandato legal se expresa de forma imperativa y sin condicionamiento alguno [«El interés por mora en el pago del salario será el diez por ciento de lo adeudado»]; cuanto por el importante elemento interpretativo -ya aludido- que significan los trabajos parlamentarios previos «para desentrañar el alcance y sentido de las normas» [SSTC 108/1986, de 29/Julio, FJ 13 ; 109/1998, de 29/Mayo, FJ 2 ; 15/2000, de 20/Enero, FJ 7 ; y 90/2009, de 20/Abril , FJ 6], en los que claramente se pone de manifiesto -en este sentido, la Enmienda 21, de CD- la intención de mejorar para los trabajadores el régimen civil común de la mora en el incumplimiento de las obligaciones, que contemplaba un interés legal más bajo que la inflación y que además se aplicaba con todas las limitaciones que ofrecía la interpretación tradicional de la regla «in iliquidis»; y muy probablemente se hizo así por atender a los valores en juego -la relevancia vital que el salario tiene para el



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

trabajador- y por considerar que no sólo era aconsejable ofrecer seguridad jurídica, sino de alguna manera limitar controversias que pudieran comprometer el sustento del empleado.”

Habiendo fijado el TS que el interés por mora debe operar de forma objetiva, siendo indiferente el éxito de la oposición de la demandada, es por lo que procede su aplicación al caso de autos sobre el importe fijado en el fallo, si bien sólo sobre los conceptos salariales. Si bien en este caso el interés por mora no recae sobre la cantidad de 562,53 euros al ser concepto extrasalarial ex art. 26 ET.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación.

FALLO

Que estimando la demanda se declara el derecho del actor a percibir sus retribuciones de acuerdo al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga y a la LPGE, y se condene a la demandada a abonar a cada actora al pago de 5.234,86 euros, más el 10% de intereses por mora laboral sobre los 4.672,33.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme, pues cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga, conforme al art 191.2 LRJS.

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





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

PUBLICACIÓN. Leída y publicada ha sido la anterior sentencia
por S. el Ilmo. Sr. Magistrado D. ÓSCAR LÓPEZ BERMEJO, estando
celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.



