

**T.S.X GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA
SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO //**

PLAZA DE GALICIA S/N
15071 A CORUÑA
Tfno: 981-184 845/959/939
Fax: 881-881133/981184853
Correo electrónico:
NIG: 36057 44 4 2019 0002914
Equipo/usuario: AF
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000319 /2021 - ALV

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000584 /2019
Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

RECURRENTE/S D/ña
ABOGADO/A:MARGARITA VILLAR VAZQUEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: CONCELLO DE VIGO (PONTEVEDRA)
ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

**ILMOS. SRS. MAGISTRADOS
FERNANDO LOUSADA AROCHENA
JUAN LUIS MARTÍNEZ LÓPEZ
JORGE HAY ALBA**

En A CORUÑA, a nueve de julio de dos mil veintiuno.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones,
el T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido
en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 319/2021, formalizado por la
letrada Dña. Margarita Villar Vázquez, en nombre y
representación de , contra la
sentencia dictada por el XDO. DO SOCIAL N. 4 de VIGO en el
procedimiento PROCEDIMIENTO ORDINARIO 584/2019, seguidos a
instancia de frente al
CONCELLO DE VIGO (PONTEVEDRA), siendo Magistrado-Ponente el
Ilmo. Sr. D. JORGE HAY ALBA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: presentó demanda contra el CONCELLO DE VIGO (PONTEVEDRA), siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha veintidós de septiembre de dos mil veinte.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

“**PRIMERO.**- La demandante presta servicios para el Concello de Vigo desde el 2 de julio de 2018, con la categoría profesional de auxiliar administrativa, con un salario de 1.050 € mensuales incluido el prorrateo de pagas extraordinarias. **SEGUNDO-** El contrato de trabajo formalizado era de tipo temporal, a tiempo completo, para obra o servicio determinado, como beneficiaria del programa de empleo conforme al Acuerdo Marco del Plan Municipal de Empleo 2004-2007 y sus actualizaciones, en el desarrollo del plan municipal de inserción social de Mujeres Víctimas de Violencia de género del año 2018.- **TERCERO-** Reclama la demandante la cantidad de 10.894,56 €, o subsidiariamente de 7.599,36 €, por diferencias salariales que considera debidas en virtud de la aplicación-que reclama-del Convenio Colectivo del Concello. También reclaman 18 horas y veinte minutos como horas extraordinarias.- **CUARTO-** Se ha agotado la vía administrativa previa.”.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

“Que desestimo la demanda interpuesta por y así absuelvo al Concello de Vigo de las pretensiones contra él deducidas.”.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en este T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 29/01/21.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia recurrida desestimo la demanda sobre derecho y cantidad y, frente a la sentencia, interpone recurso de suplicación la representación procesal de la parte actora, al amparo del art. 193 b) y c), solicitando revisión fáctica y alegando infracción normativa. El recurso ha sido impugnado.

SEGUNDO- La parte actora, solicita la modificación del HDP 1º en el sentido siguiente: **La demandante presta servicios para el Concello de Vigo desde el 2 de julio de 2018, con la categoría profesional de auxiliar administrativa, con un salario de 1050 euros mensuales incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, realizando funciones y labores que se incardinan dentro de los servicios municipales ordinarios que viene proporcionando la corporación municipal a la comunidad”.**

Solicita la modificación del HDP 2º en el sentido siguiente: **“El contrato de trabajo formalizado era de tipo temporal, a tiempo completo, para obra o servicio determinada.”.**

Seguidamente, la modificación del HDP 3º en el sentido siguiente: **“ Corresponde el reconocimiento de la cantidad de 10.894,56 euros por diferencia salariales en virtud de la aplicación- que reclama- del Convenio Colectivo del Concello e informe de Asesoría Jurídica de retribuciones de auxiliar administrativo y las funciones de administrativa realizadas por la demandante .”.**

Es reiterada la jurisprudencia, como decíamos en la STSJ Galicia de 9-1-20, que establece que los hechos declarados probados pueden ser objeto de revisión mediante este proceso extraordinario de impugnación (adicionarse, suprimiese o rectificarse), si concurren las siguientes circunstancias:

- a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que ha sido negado u omitido, en la resultancia fáctica que contenga la sentencia recurrida;
- b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos,

sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto que concurriendo varias pruebas de tal naturaleza que ofrezcan conclusiones divergentes, o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el Juzgador ha elaborado apoyándose en tales pruebas;

c) que se ofrezca el texto concreto en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno de sus puntos, bien completándola;

d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, pues, aun en la hipótesis de haberse incurrido en error, si carece de virtualidad a dicho fin, no puede ser acogida;

e) que en modo alguno ha de tratarse de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

La modificación o adición no sólo debe cumplir la exigencia positiva de ser relevante a los efectos de la litis, sino también la negativa de no comportar valoraciones jurídicas (SSTS 27/01/04 -rc 65/02-; 11/11/09 -rc 38/08-; y 20/03/12 -rc 18/11-).

En atención a todo lo anterior, no procede la modificación propuesta puesto que, respecto de la primera y tercera, son claramente conclusivas y valorativas y, respecto a la segunda, que en realizar entraña una supresión, tampoco procede por intrascendente puesto que lo que es necesario resolver es si corresponden los mismos derechos a una trabajadora temporal que a una indefinida, y con aplicación del convenio colectivo del Concello (FJ 2º sentencia instancia).

TERCERO- En sede jurídica, se alega infracción de la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, infracción del **art. 15.6 del ET** ya que estamos ante un contrato de obra, y no uno formativo, por el cual tiene derecho a percibir el mismo salario que un trabajador de la misma categoría si realizan las mismas funciones, infracción del **art. 14 de la CE** alegando discriminación salarial por su condición de mujer maltratada, infracción de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, incidiendo de nuevo en su condición de mujer maltratada, invocando también, infracción de la jurisprudencia.

La sala se ha pronunciado sobre caso análogo en STSJ Galicia 29-7-20, y decíamos: "**ha de ceñirse la cuestión objeto**

de debate a la diferenciación salarial bajo la óptica de la Cláusula 4 .1 de la Directiva 1999/70 CE y el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- Centrado así el debate y examinado bajo la óptica anteriormente indicada - Clausula 4 .1 de la Directiva 1999/70 CE y el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores - está claro que el recurso prospera y ello porque como ha señalado esta Sala de Suplicación en sentencia de 5 de junio de 2014, rec. 2874/2012 no existe ningún motivo para el abono de un salario diferenciado a esta trabajadora temporal- con contrato de obra o servicio- frente a una trabajadora indefinida que realice la misma función. Y así argumentamos: "Seguidamente y con amparo procesal en el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , denuncia la parte la infracción, por inaplicación, de los artículos 86.2 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, argumentando, en síntesis, que el Acuerdo sobre condiciones socioeconómicas de las contrataciones realizadas al amparo del Plan Municipal de Empleo 2004-2008, que abarca a beneficiarios y técnicos y gestores de los planes de empleo, con base en la temporalidad de los planes de empleo, fue prorrogado desde el año 2009, al no haber mediado denuncia expresa de las partes suscribientes del Acuerdo, habiéndose realizado actualizaciones salariales para los años 2009 y 2010, siendo fuente de derechos y obligaciones para la empresa y los trabajadores dentro de su ámbito de aplicación, por lo que son correctas las retribuciones abonadas a la actora. Dentro de los convenios colectivos existen dos tipos, los llamados estatutarios y los extraestatutarios. Al lado de los convenios colectivos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, como dice la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 2002, la validez de los convenios colectivos o acuerdos de carácter extraestatutario es admitida pacíficamente por la doctrina del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del propio Tribunal Supremo (sentencias del Tribunal Constitucional 4/1983, de 28 de enero; 12/1983, de 22 de febrero; 73/1984, de 27 de junio; ó 98/1985, de 29 de julio y sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de junio de 1994, 17 de octubre de 1994, 5 de diciembre de 1996 ó 30 de noviembre de 1998), siendo de resaltar que tal tipo de acuerdos o convenios carecen de valor normativo teniéndolo solamente convencional, por lo que no se integran en las fuentes del Derecho Laboral previstas en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, regulándose, en consecuencia, por la normativa general del Derecho común en el campo de las obligaciones. El Tribunal Constitucional, en su sentencia de 8 de junio de 1989, con base en el artículo 37.1 de la Constitución Española, admitió la posibilidad de la

celebración de tales convenios de eficacia limitada y no normativos, atribuyendo legitimación para concertarlos a los sindicatos con apoyo en el artículo 28.1 del Texto Constitucional. Pues bien, cuando nos referimos a acuerdos sobre materias concretas, dada su asimilación a los convenios colectivos, hemos de seguir la misma distinción. Y así, para determinar cuál sea su ámbito de aplicación, ha de atenderse a la representatividad y legitimación de las partes firmantes de los mismos, de manera que dichos acuerdos sobre materias concretas pueden ser considerados "extraestatutarios" cuando, por no reunir tales requisitos, solamente sean de aplicación a las personas representadas por las partes firmantes y no a todo el colectivo de empresas y trabajadores al que en principio iría destinado (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de febrero de 2006), lo que a sensu contrario significa que si los firmantes reúnen los requisitos de representatividad y legitimación regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, tales acuerdos sobre materias concretas participan de la eficacia general de aplicación directa dentro de su ámbito propia de los convenios estatutarios. En definitiva, la regulación del título III del Estatuto de los Trabajadores está reservada a los convenios colectivos allí regulados, pero esto no excluye la fuerza vinculante de los demás productos de la negociación colectiva con base en el artículo 37.1 de la Constitución, debiendo diferenciarse, en cuanto a su ámbito de aplicación, entre aquellos pactos que, no siendo convenios colectivos, caracterizados por la generalidad de su regulación, sino acuerdos sobre materias concretas, reúnan los requisitos de legitimación y representatividad regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso serán de aplicación directa a todas las relaciones laborales comprendidas en su ámbito, de aquellos otros acuerdos en los que no se reúnan tales requisitos, en cuyo caso la aplicación directa queda reducida a aquellas empresas y trabajadores que se encuentren representadas por los firmantes, directamente o a través de su relación de afiliación, así como a las demás empresas y trabajadores que se adhieran al acuerdo. En este caso nadie ha discutido que las partes firmantes del acuerdo en cuestión reúnan los citados requisitos, por lo que ha de ser considerado aplicable en los mismos términos que los convenios estatutarios a todos los trabajadores y empresarios comprendidos bajo su ámbito de aplicación, integrándose como una fuente de la relación laboral en el sentido del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, por cuando, además, cumple con el requisito establecido en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores de haber sido publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra de 9 de julio de 2004, dado su ámbito territorial. En consecuencia, dicho Acuerdo,

que no consta haya sido denunciado por cualquiera de las partes suscribientes, se prorroga año a año, a tenor de lo dispuesto en el artículo 86.2 del Convenio Colectivo y obliga al Ayuntamiento de Vigo y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, tal cual establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, como señala la parte recurrente en su recurso, lo que lleva a esta Sala a no compartir la tesis del juzgador a quo sobre la no vigencia del citado Acuerdo. Por otro lado, en el Ayuntamiento de Vigo existe el denominado Acuerdo Regulador de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores al servicio del mismo, con vigencia inicial entre 1999 y 2002, que no consta que haya sido denunciado, en cuyo artículo 1, Ámbito de aplicación, se establece: "El presente acuerdo será de aplicación a las relaciones entre la Corporación municipal y los empleados a su servicio integrados en su cuadro de personal". Debe analizarse, por tanto, si tal tratamiento diferenciado, en función de que se trate de trabajos fijos o trabajos temporales es o no contrario al artículo 14 de la Constitución Española. Así, la Sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004, de 28 de junio ha señalado que las diferencias han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato (en particular en lo relativo a sus causas de extinción) que las expliquen razonablemente (STC 177/1993), pero no alcanzan al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales, se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con merma de su posición misma como trabajadores de la empresa, como ocurría en el caso de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio (Sentencia del Tribunal Constitucional 136/1987) o en las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo que realizaban estos trabajadores en relación a los fijos (Sentencia del Tribunal Constitucional 177/1993). La Sentencia del Tribunal Constitucional 161/2004, recogiendo doctrina expresada en sentencias anteriores, afirma que "el art. 14 CE contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual". Ello supone que "los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas, de suerte que, para introducir diferencias entre ellos, tenga que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, y cuyas consecuencias no resulten, en todo caso, desproporcionadas". Y asimismo indica

lo siguiente: "En resumen, el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida". En este sentido dice la Sentencia del Tribunal Constitucional 27/2004, de 4 de marzo, con cita de la Sentencia del mismo Tribunal 119/2002, de 19 de mayo, que el juicio de igualdad es de carácter relacional, en cuanto requiere, como presupuestos obligados, de un lado que exista una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables. Por lo que respecta a la desigualdad salarial la Sentencia del Tribunal Constitucional 74/1998, de 31 de marzo señala que: "Existiendo una esencial vinculación entre el salario y el trabajo, del que aquél resulta ser su contraprestación, aquella vinculación presupone, cuando se alega una discriminación salarial, que los términos de comparación sean homogéneos en relación con las diversas variables que determinan el salario, y fundamentalmente, con las que determinan la prestación de trabajo, así la categoría o el grupo profesional (SSTC 145/1991, 58/1994, 286/1994). Aunque como también declarara la Sentencia del Tribunal Constitucional 145/1991 "para calibrar la legitimidad de la diferencia de trato en material salarial, no puede tomarse en consideración otro elemento que no sea el trabajo efectivamente prestado" (fundamento jurídico 3º). Esta idea de atender al criterio de igualdad de valor del trabajo, antes que a la identidad formal de las tareas, que se recoge en la sentencia del Tribunal Constitucional 145/1991 mencionada, se reitera en la Sentencia del mismo Tribunal 286/1994, de 27 de octubre cuando afirma que: "Debe desestimarse que el principio de no discriminación en materia salarial entraña el mantenimiento de una estricta igualdad salarial, no sólo cuando existe identidad de trabajo sino cuando se detecta la existencia de trabajos de igual valor"; y añade que: "el criterio de comprobación no puede ser la identidad formal de las tareas, sino la igualdad de valor del trabajo". Así, toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el artículo 14 de la Constitución Española un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida, a los que a veces se singulariza calificándolos como "trabajadores fijos" o "trabajadores de plantilla", en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente

discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de "trabajador pleno" de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto de trabajador temporal. Es claro que tanto uno como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas. Por otra parte, la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que contenida dentro del Anexo a la Directiva 1999/70 / CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, dispone que: "Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrán 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 distinto por razones objetivas". Finalmente, el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores establece 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...". De lo expuesto cabe concluir que la exclusión operada con respecto a los trabajadores temporales en el artículo 1 del Acuerdo Regulador de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores al servicio del mismo, con vigencia inicial entre 1999 y 2002, no es lícita, como tampoco lo es la regulación de sus condiciones laborales en el Acuerdo sobre condiciones socioeconómicas de las contrataciones realizadas al amparo del Plan Municipal de Empleo 2004-2008, pues no existe causa objetiva que justifique tal tratamiento diferenciado, ya que las tareas que la actora realiza, reseñadas en el inmodificado hecho probado cuarto de la sentencia, permiten concluir que se incardinan dentro de los servicios municipales ordinarios que viene proporcionando la corporación municipal a la comunidad, como acertadamente señala el juez quo en el fundamento de derecho segundo de la sentencia recurrida. Por ello no es posible legalmente excluir a la demandante de la aplicación del Acuerdo Regulador de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores al

servicio del Ayuntamiento de Vigo, con vigencia inicial entre 1999 y 2002 por el hecho de que su contrato sea temporal y la prestación se desarrolle en el ámbito de un concierto de colaboración suscrito con la Comunidad Autónoma, debiéndosele aplicar las mismas condiciones, incluidas las salariales, que el resto del personal fijo. Esta doctrina está de acuerdo con las más reciente doctrina jurisprudencial que en relación a si la posibilidad de que los Ayuntamiento establezcan condiciones salariales específicas, de peor condición que las establecidas legalmente, mediante acuerdos marcos para contratados en planes de empleo específicos ha rechazado la misma. Y así la STS de 7 de noviembre de 2019 rec. 1914/2017, señala con cita de doctrina que el Pleno de la Sala sentó en dos sentencias de 6 de mayo de 2019 (Rs. 608/2018 y 445/2017) que ..." el Ayuntamiento empleador, aunque contratase en el marco de una normativa que tenía por objeto promover el empleo joven, tuvo que recurrir a alguna de las modalidades contractuales establecidas en el ET y a esta norma hubo de atenerse para establecer los derechos y obligaciones de la relación laboral". Sin que, repetimos, se pudiese amparar en una norma autonómica dictada por una Comunidad Autónoma que carece de competencia para regular las relaciones laborales. En definitiva el Ayuntamiento olvidó que la subvención, como su nombre indica, es sólo una ayuda económica para el mantenimiento de una actividad y el fomento de empleo en este caso, pero no una excusa para incumplir con la normativa laboral en materia de retribuciones.". El Concello señala que la diferencia retributiva se encuentra en que los trabajadores contratados bajo el Acuerdo Marco no perciben un complemento específico ligado al puesto de trabajo. No nos consta tal dato, pero en todo caso el hecho de que se trate de un complemento salarial de puesto de trabajo, y no de carácter personal, nunca supondría un motivo para una diferenciación salarial según ese puesto de trabajo esté ocupado, o no, por un trabajador temporal o indefinido. En consecuencia con todo lo dicho procede estimar el recurso presentado y condenar al Concello de Vigo al abono de la cantidad reclamada por la recurrente en concepto de diferencias salariales y cuya *cuantificación exacta no ha sido discutida. Sin costas.*".

Por tanto, en el presente caso, se acredita que la recurrente presta servicios como auxiliar administrativa, no como administrativa, debiendo percibir las retribuciones correspondientes a un trabajador del Concello con categoría equiparable, al no constar que realice otras funciones distintas a éste, por lo que procede estimar el recurso en su petición subsidiaria, cuya cuantificación exacta no se ha discutida por la entidad demandada, sin que se abone cantidad alguna en concepto de horas extraordinarias, cuya realización

no consta, y tampoco procede el requerimiento al abono de las cotizaciones correspondientes, cuestión ajena a esta jurisdicción. Procede, en consecuencia, la revocación de la sentencia de instancia.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación de _____ contra la sentencia de fecha 22-9-20 dictada por el Juzgado de lo Social nº 4-Refuerzo de VIGO, seguidos a instancia de la recurrente contra el CONCELLO DE VIGO, revocamos la sentencia de instancia y, en su lugar, condenamos al referido Concello a abonar a la actora la cantidad de 7.599,36 € en concepto de diferencias salariales reclamadas en la presente litis, más los intereses del 10%.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

MODO DE IMPUGNACIÓN Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo** .

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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 requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Asinado por: JU:ES-J000002086V
Data e hora: 14/07/2021 09:28:30

Asinado por: JU:ES-J000003001N
Data e hora: 14/07/2021 09:27:06

Asinado por: JU:ES-J000000382S
Data e hora: 14/07/2021 09:24:48

XDO. DO SOCIAL N. 4 - REFUERZO - VIGO

SENTENCIA: 00214/2020

TF EJECUCION 986817453; TF CONTENCIOSO 986817452-3; TF 886218464-3 REFUERZO 886218424
Tfno: SENTENCIAS 986817451
Fax: 986817454
Correo Electrónico:

Equipo/usuario: PC

NIG: 36057 44 4 2019 0002914
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000584 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A: MARGARITA VILLAR VAZQUEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: CONCELLO DE VIGO
ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA N°214/20

En Vigo, a 22 de septiembre de 2020.

Vistos por mí, Doña Lidia Grandal Quintana, Magistrada Titular en funciones de refuerzo en el Juzgado de lo Social número 4 de Vigo, los presentes autos sobre cantidades (diferencias salariales y horas extraordinarias), en los que figura como parte demandante, , asistida por la Letrada Sra. Villar Vázquez y como parte demandada el Concello de Vigo, representado por Letrado de su servicio jurídico; y atendiendo a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- presentó demanda que por turno correspondió a este Juzgado de lo Social, en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia estimando la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite dicha demanda, se celebró el acto de juicio el día 27 de julio de 2020, en todas sus fases con el resultado que consta en el acta redactada al efecto. Una vez concluido el acto del juicio, quedaron los autos vistos para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento.

HECHOS DECLARADOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante presta servicios para el Concello de Vigo desde el 2 de julio de 2018, con la categoría profesional de auxiliar administrativa, con un salario de 1.050 € mensuales incluido el prorrateo de pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- El contrato de trabajo formalizado era de tipo temporal, a tiempo completo, para obra o servicio determinado, como beneficiaria del programa de empleo conforme al Acuerdo Marco del Plan Municipal de Empleo 2004-2007 y sus actualizaciones, en el desarrollo del plan municipal de inserción social de Mujeres Víctimas de Violencia de género del año 2018.

TERCERO.- Reclama la demandante la cantidad de 10.894,56 €, o subsidiariamente de 7.599,36 €, por diferencias

salariales que considera debidas en virtud de la aplicación- que reclama- del Convenio Colectivo del Concello.

También reclaman 18 horas y veinte minutos como horas extraordinarias.

CUARTO.- Se ha agotado la vía administrativa previa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados se han inferido apreciando en conciencia la prueba practicada; en concreto y de conformidad con el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se ha tomado en consideración la documental consistente en contrato de trabajo, nóminas, acuerdo marco y sentencias.

SEGUNDO.- La parte demandante considera que no es aplicable el Acuerdo Marco del Concello de Vigo porque no está en vigor y además porque realiza funciones propias habituales de un auxiliar administrativo sin supervisión alguna, y así reclama la diferencia salarial entre lo percibido en su contrato de inserción y el salario que estima aplicable, conforme al convenio colectivo del personal del ayuntamiento de Vigo que ostenta la categoría profesional similar.

Pues bien, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 14 de mayo de 2013, respecto a la aplicabilidad a los contratos amparados en el acuerdo del convenio colectivo general, determinó que "el Acuerdo Marco que regula las condiciones sociolaborales de las contrataciones realizadas en el Marco del Plan Municipal de Empleo, es fruto de la negociación entre las partes, por un lado, representantes del Ayuntamiento de Vigo, y de otra parte, las Centrales Sindicales CC.OO., UGT y CIG. Estas representaciones tienen legitimación para negociar un convenio colectivo, y dicho Acuerdo Marco tiene el carácter y naturaleza innegable de un convenio colectivo, cuya vigencia abarcaba a las contrataciones realizadas en el marco del Plan Municipal de empleo para los años 2004-2007. Y pese a lo que se afirma en la sentencia recurrida, de conformidad con lo dispuesto en el

art. 86.3 del ET, dicho Acuerdo continúa vigente, pues una vez concluida la duración pactada, el contenido normativo del convenio continúa vigente en los términos en los que se hubiera establecido en el propio convenio. Además, al no constar denuncia del mismo, también estarían vigentes las cláusulas obligacionales. Así pues, la denuncia de un convenio colectivo, en principio, comporta tan sólo la pérdida de vigencia de su contenido obligacional y la continuidad del contenido normativo (ultraactividad), « hasta tanto no se logre acuerdo expreso » (art. 86.3 ET), salvo que exista pacto en contrario por parte de los sujetos negociadores, que en el presente caso nada consta. La regla de ultraactividad es, pues, de carácter disponible, y tiene como objetivo la conservación de cláusulas del convenio anterior (STS de 10 julio 2001 [RJ 2001, 9584]), lo que resulta predicable tan sólo respecto de los convenios estatutarios, es decir, convenios negociados y concluidos con los requisitos y trámites establecidos en el Título III del ET, carácter que, como hemos dicho, tiene el Acuerdo Marco cuya aplicación pretende el Ayuntamiento recurrente. En resumen, ni por vía de discriminación, ni por vía de aplicación normativa, es de aplicación el Convenio Colectivo de los empleados del Concello de Vigo a los trabajadores temporales no integrados en su cuadro de personal, y por tanto, ajenos al sistema de retribución y selección regulado en dicho Convenio, por hallarse contratados en el marco de un Plan de Empleo Municipal al amparo del Acuerdo Marco citado. Por tanto, acogemos el recurso del Ayuntamiento demandado, y con desestimación de la demanda origen de los presentes autos, *revocamos la sentencia de instancia*”.

Aplicando esta doctrina al caso que nos ocupa, debe concluirse con la desestimación de la demanda respecto de las interesadas diferencias salariales, al estar vigente el Acuerdo Marco en cuya virtud se le ha venido abonando su salario.

Tampoco se ha demostrado la alegada en demanda supuesta realización de más horas de las que correspondían a su jornada laboral, al no resultar el detalle de los fichajes presentado como documento nº 10 de la demanda suficientemente esclarecedor, por corresponderse sólo a los meses de mayo y junio de 2019 y contener datos abstractos de entrada y salida

en el puesto de trabajo que en sí no reflejan datos contundentes a los efectos pretendidos para la que era precisa mayor actividad probatoria sobre esas dieciocho horas y veinte minutos extras que han sido reclamadas.

TERCERO.- Según lo dispuesto por el artículo 191.2 g) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta resolución no puede interponerse recurso.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

F A L L O

Que desestimo la demanda interpuesta por
y así absuelvo al Concello de Vigo de las pretensiones contra él deducidas.

Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

Dedúzcase testimonio literal de esta sentencia que quedará en estas actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de sentencias.

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

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 requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.