

SEGUNDO.- Por la parte actora se solicita que se declare radicalmente nula, nula o se anule íntegramente la Disposición Transitoria Cuarta del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, objeto de la presente litis y sus correspondientes actualizaciones salariales por no resultar conforme a Derecho y porque su contenido contraviene lo dispuesto por la cláusula cuarta de la Directiva Europea 99/70/CE y el artículo 14 CE, y concordantes, así como perjudica a los contratados al amparo de los Planes de Empleo y todo ello con cuantos efectos en Derecho correspondan. A dicha posición se adhiere el sindicato CCOO.

Frente a dicha pretensión se oponen las restas demandadas y el Ministerio Fiscal se opusieron a la demanda solicitando su desestimación por entender que la cláusula impugnada es conforme a Derecho y no discriminatoria.

TERCERO.- En el ámbito del Derecho Interno debemos acudir a los arts. 17.1º ET y 14 de la CE de 1978.

Artículo 17 ET. No discriminación en las relaciones laborales.

“1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.

En concreto, respecto de vulneración **del derecho a la igualdad y prohibición de discriminación** consagrado en el artículo 14 de la CE, es de indicar que lo relevante a tales efectos es “tertium comparationis”, cuyos rasgos esenciales se resumen la Sentencia del STC 76/1990, de 26 de abril, en su fundamento jurídico cuarto al disponer: “a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”.

En el ámbito del DUE debemos recordar la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, cuya cláusula 4, apartados 1 y 4, dispone:

“No podrá 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 trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

“Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas”

CUARTO.- En el supuesto enjuiciado, resulta acreditado y no controvertido, que se excluye de manera parcial del régimen retributivo salarial a los trabajadores de los Planes de Empleo, puesto que se impide que perciban el resto de complementos y pluses salariales que percibe el resto del personal laboral de la CAM, a saber, plus convenio, complemento de destino y complemento específico (penosidad, toxicidad o peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, especial responsabilidad, jornada partida), paga de convenio colectivo, etc.

En definitiva, este juzgador, de manera análoga a lo ya manifestado por la Sala de lo Social del TSJA con sede en Sevilla en Sentencia de 24 de marzo de 2022, no encuentra un fundamento racional atendible a la decisión adoptada por las partes sociales suscribientes de la modificación de la DT cuarta de no aplicar a los trabajadores de los planes de empleo el régimen retributivo previsto en la norma paccionada a la que sujeta a su personal, ajustado eso sí a sus especiales características, medida que resulta desprovista de justificación objetiva y razonable al efectuar una exclusión total y absoluta de complementos y pluses salariales y no una adaptación a las particularidades de los trabajadores de los planes de empleo y, en consecuencia, la cláusula impugnada vulnera el art. 14 de la CE de 1978 en concordancia con el art. 17.1º del ET y la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada.

Por lo expuesto, la demanda debe ser estimada y procede declarar la nulidad de la DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, tras el Acuerdo de Modificación (BOME EXTRAORDINARIO N.º 10 DE 22 DE ABRIL DE 2012) por vulneración de la igualdad retributiva.