

INFORME JURÍDICO: APLICACIÓN CONVENIO COLECTIVO A TRABAJADOR DE AYUNTAMIENTO

ANTECEDENTES

Primero. - El Alcalde del Ayuntamiento de XXXX, con fecha de entrada en esta Diputación el día YYYY, RE nº XXXX, solicita informe jurídico sobre la posibilidad de que al trabajador YYYY contratado por este ayuntamiento se le pueda aplicar el convenio colectivo del sector de la construcción, obras públicas y derivados del cemento de YYYY.

A la solicitud se acompaña:

- Solicitud de D. XXXX de YYYY, que tanto las retribuciones salariales como los derechos y deberes laborales se le aplique convenio colectivo del sector de la construcción, obras públicas y derivados del cemento de XXXX.
- Informe de Secretaria de XXXX.
- Solicitud de la Alcaldía de XXXX de informe jurídico.
- Contratos, actas de pleno y nominas referidos al trabajador XXXX.

Segundo. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Servicio de Asistencia a Municipios, junto con dicha solicitud se remite

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El presente informe se emite en virtud de lo previsto en el Reglamento de Asistencia Jurídica, Económica y Técnica de los municipios de la provincia de Zamora, publicado en el BOP de Zamora nº 41 de 5 de abril de 2004, que regula el funcionamiento del Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación Provincial de Zamora, estableciendo los requisitos y procedimiento para dicha asistencia, dando cumplimiento de este modo a lo dispuesto en el artículo 36.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que establece que es competencia de las Diputaciones Provinciales la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

Se han cumplido los requisitos y procedimiento establecidos en dicho Reglamento; en concreto, la petición de informe está suscrita por el alcalde de la entidad local y dirigida al presidente de la Corporación Provincial (art. 13.1).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del citado Reglamento, el informe emitido no será vinculante para la entidad local solicitante.

Segundo. - El trabajador D. XXXX viene encadenando contratos de trabajo con el ayuntamiento de YYYY desde XXXX. Inicialmente por acuerdo del pleno del ayuntamiento de XXXX se acordó contratarlo en el puesto de servicios múltiples, hasta que dicha plaza sea cubierta por personal de plantilla. Constan en el expediente enviado por el ayuntamiento prorrogas de ese contrato inicial de fechas YYYY y XXXX en todas ellas el objeto del contrato es el puesto de servicios múltiples y la categoría laboral de peón.

Permaneciendo el objeto del contrato desde el XXXX comienza a retribuirse por la categoría laboral de Oficial 2^a.

Todo ello sin que en este periodo conste procedimiento alguno de provisión y selección de dicha plaza, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Por lo que en este momento no vamos a entrar a considerar la clasificación como personal laboral, ya sea por tiempo indefinido o temporal, debido a que no es relevante para el objeto de este informe.

Tanto en uno como en otro caso se trata de empleado público de acuerdo con la clasificación del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), por el que se aprueba el régimen jurídico aplicable al personal laboral al servicio de la Administración Local, determinado en el art. 7 del TREBEP, en el que se indica literalmente que: "El personal laboral al servicio de las Administraciones Publicas se rige, además de por la legislación laboral por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto qua si lo dispongan."

De conformidad con el art. 3 del Texto refundido del estatuto de los trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, las fuentes de la relación laboral la constituyen:

- 1) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado (es decir TRET y normativa reglamentaria de desarrollo).
- 2) Por los convenios colectivos (como desarrollo del TRET).
- 3) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos expresados.
- 4) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

El Convenio Colectivo, se inscribe en el sistema de fuentes del Derecho del trabajo, imponiéndose a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación, sin que sea preciso el complemento de voluntades individuales y sin necesidad de acudir a otras técnicas de contractualización (SSTC 151/1994, 177/1993 2237-TC/1993) y 119/2002).

La Jurisprudencia de nuestro más Alto Tribunal viene considerando que el Convenio Colectivo de aplicación a todo el personal laboral del Ayuntamiento, posee tres ámbitos de aplicación: el territorial, el funcional y el personal.

El ámbito personal del convenio colectivo hace referencia a las clases o grupos de trabajadores a los que el convenio colectivo se aplica.

Este ámbito personal alude a la posibilidad de que se incluya o se excluyan del mismo determinados grupos de trabajadores, siempre que los criterios de selección no sean discriminatorios pues el principio de igualdad no obliga a configurar una unidad de negociación con todos los trabajadores de una misma empresa (STC 136/1987).

Aunque el ámbito personal del convenio se extienda a las relaciones laborales en el incluidas, ello no significa, en modo alguno, que el convenio solo pueda ser aplicable a los trabajadores presentes durante su vigencia, sino que el término relación laboral comprende tanto a los trabajadores presentes, como a las futuros o pasados (STS 24-7-1995, 26-7-1995) y no es admisible que se base en una medida arbitraria, irrazonable o carente de objetividad (STSS Extremadura 7-4-2000).

De conformidad con el art. 3 del TRET, a falta de convenio colectivo del Ayuntamiento, se aplicarán las condiciones laborales, establecidas en el contrato individual de trabajo. Pues es ahí donde queda establecida el régimen jurídico aplicable al propio contrato de trabajo.

Tercero. - En cuanto a la posibilidad que al trabajador D. XXXX se le aplique tanto las retribuciones salariales como los derechos y deberes laborales el convenio colectivo del sector de la construcción, obras públicas y derivados del cemento de XXXX.

El TS en sentencia de 06 de mayo de 2019, rectifica doctrina y entiende que, ante la ausencia de convenio por parte del Ayuntamiento, hay que estar a lo establecido en el contrato de trabajo ya que no resulta aplicable el Convenio de Construcción.

Esta norma carece de competencias para establecer condiciones de trabajo (artículo 149.7 CE). Ante la ausencia de convenio por parte del Ayuntamiento, hay que estar a lo establecido en el contrato de trabajo ya que no resulta aplicable el Convenio de Construcción.

Los trabajadores contratados por un ayuntamiento no pueden invocar los beneficios de convenios sectoriales cuando no exista convenio colectivo ni otro aplicable a su situación. En ausencia de convenio colectivo propio del ayuntamiento se tendrá que estar a los pactos entre las partes para el desarrollo de la labor, incluso cuando dichas condiciones sean menos beneficiosas para el empleado que las suscritas en el convenio invocado.

Así ha fallado el Tribunal Supremo un asunto sobre aplicabilidad de convenios colectivos y trabajadores temporales contratados por un ayuntamiento. El Alto Tribunal sienta doctrina y corrige la jurisprudencia vigente hasta el momento, donde se permitió la aplicación de un convenio sectorial a una empleada de guardería para evitar el vacío legal sobre su régimen laboral.

Con esta resolución, el Supremo confirma la doctrina sobre la cuestión ya expresada hace dos meses (sentencia de la Sala de lo Social de 6 de mayo de 2019), en la que instaba a los ayuntamientos para crear sus propios convenios colectivos e imponía la prohibición de aplicar convenios sectoriales a cada tipo de actividad laboral, incluso cuando no medie otro tipo de convenio para regular la relación de sus trabajadores.

La cuestión ha sido promovida por un grupo de trabajadores albañiles contratados en régimen de temporalidad por un consistorio XXXX.

Los demandantes alegaban que el ayuntamiento en cuestión no había suscrito ningún convenio colectivo para la regulación de su situación y que por tanto debía ser de aplicación el convenio sectorial vigente en la zona.

Por ello, reclamaban el abono de diferencias salariales, partes proporcionales de pagas extraordinarias e indemnización derivada de la extinción de sus contratos de trabajo temporal por estar así establecido en el Convenio Colectivo para el sector de la construcción de la provincia de XXXX.

Los trabajadores invocan un caso idéntico ventilado por el Alto Tribunal en 2004. En él, (sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2004), se permite a una empleada de guardería regida por un ayuntamiento acogerse a los beneficios del Convenio de ámbito estatal de centro de asistencia de educación infantil para evitar un vacío legal sobre la regulación de su situación, ya que el consistorio no había suscrito convenio alguno que regulase su actividad.

Así, vistos los antecedentes jurisprudenciales, lo lógico sería pensar que los trabajadores albañiles también tienen derecho a recibir indemnización por no recibir los salarios ni los beneficios del convenio sectorial que invocan.

El TS sin embargo niega esta pretensión y corrige su doctrina.

Como principales motivos, expone:

1. Una Administración Pública no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo
2. Los intereses que guían las patronales y grupos que han participado en la redacción del convenio sectorial que se invoca no son los mismo que los que guía a la Administración Pública, esto es, no son motivos de interés general. Por tanto, su aplicación resulta improcedente.
3. Las administraciones públicas no concurren en el mercado en el espacio sectorial en el que lo hacen las empresas afectadas por el convenio colectivo. En cambio, realizan actividades, si bien similares, siempre de carácter instrumental, nunca con ánimo de lucro.

Así, la sentencia cierra, en su fundamento jurídico quinto y último, con una reflexión para los consistorios:

1. Suscribir un convenio colectivo propio es la mejor manera de evitar este tipo de conflictos. La ausencia de convenio colectivo no debe implicar la utilización

en sustitución de un convenio sectorial. La utilización, en cambio, de los mecanismos recogidos en el artículo 92 del Estatuto de Trabajadores, bien mediante adhesión a convenio o bien mediante la extensión de otro convenio colectivo en vigor, pueden ser una solución al asunto.

2. No obstante lo anterior, no se deben crear tantos convenios colectivos como actividades desarrollen los empleados de un ayuntamiento, pues se crearía un régimen de vacaciones, salarios, categorías y jornadas totalmente dispar. Lo ideal, dice el Supremo, es establecer un convenio colectivo para todos los trabajadores del consistorio.

3. Por tanto, ante la ausencia de un convenio colectivo que englobe varias actividades dentro de un ayuntamiento, se debe evitar aplicar un convenio sectorial y a la vez un régimen de pactos entre partes (lo que ocurría en el caso), apartando siempre el convenio sectorial y primando lo pactado entre las partes, siempre, claro está, que lo acordado respete los mínimos del Estatuto de los Trabajadores (artículo 3.1).

Por todo ello, y en base a la exposición jurídica aquí enumerada, pueden formularse las siguientes

CONCLUSIONES

Única. - La pretensión del trabajador XXXX, no tiene respaldo legal, teniendo en cuenta la doctrina legal del Tribunal Supremo, corrige su doctrina anterior y dice que los trabajadores contratados por un ayuntamiento no pueden invocar los beneficios de convenios sectoriales cuando no exista convenio colectivo ni otro aplicable a su situación. En ausencia de convenio colectivo propio del ayuntamiento se tendrá que estar a los pactos entre las partes para el desarrollo de la labor, incluso cuando dichas condiciones sean menos beneficiosas para el empleado que las suscritas en el convenio invocado.

