

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de -----, solicita un informe jurídico relativo a qué convenio resulta de aplicación a los trabajadores municipales.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- expone:

*“D. -----, ALCALDE – PRESIDENTE DEL
AYUNTAMIENTO DE -----, CÁCERES*

SOLICITA

*Informe en el que se especifique el convenio se deben regir los
trabajadoras del Ayuntamiento de -----, no laborales y no
funcionarios, sino con un contrato indefinido, de momento.*

*Y para que así conste y surta sus efectos, firmo la presente solicitud en
-----, a fecha de firma electrónica.”*

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: El artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que:

“1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.*
- b) Funcionarios interinos.*
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
- d) Personal eventual.*

Por su parte, el artículo 11 de dicha norma establece:

“1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.”

Asimismo, la Ley de Función Pública de Extremadura establece en su artículo 12, que:

“1. A los efectos de esta Ley, es personal empleado público quien desempeña funciones retribuidas en las Administraciones Públicas de Extremadura al servicio de los intereses generales, con alguna de las vinculaciones jurídicas previstas en el siguiente apartado.

2. El personal empleado público se clasifica en:

- a) Personal funcionario de carrera.*
- b) Personal funcionario interino.*
- c) Personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal.*

d) Personal eventual.”

Finalmente, el artículo 18 de dicha Ley 13/2015, de Función Pública de Extremadura, establece que:

“1. A los efectos de esta Ley, es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas de Extremadura.

2. El personal laboral a que se refiere el apartado anterior, podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.”

Así pues, los trabajadores vinculados al Ayuntamiento por contrato indefinido tienen, a todos los efectos, la consideración de personal laboral.

SEGUNDA: De la solicitud de informe se desprende que la consulta se refiere a empleados públicos cuya vinculación con la Corporación Local se articula sobre la base de un contrato indefinido, ciñéndose la cuestión en torno a qué convenio colectivo resulta aplicable a esos empleados públicos municipales.

Al respecto, hemos de partir del hecho de que no consta la existencia de convenio colectivo propio del Ayuntamiento.

Pues bien, en este contexto, dispone el artículo 82.3 TRLET que: *“los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”*.

Lo que impide que un determinado convenio colectivo sectorial pueda extender sus efectos a las empresas que no están incluidas en su ámbito de aplicación.

Partiendo de la realidad de que los ayuntamientos realizan actividades de muy diversa naturaleza y que, aisladamente consideradas, se corresponderían con las de muy diferentes convenios colectivos sectoriales, debería gestarse por cada Ayuntamiento un



convenio colectivo propio para regular las condiciones en las que se desarrollaría la relación laboral con todos sus trabajadores (abarcando, de esta manera, las distintas clases de actividad para las que este empleador necesitara contratar empleados en régimen laboral).

Por ello, no cabe ninguna duda de que la formalización por los ayuntamientos de un convenio colectivo propio es la herramienta jurídica más adecuada para dar solución a esta problemática.

De esta forma, aspectos como la estructura de las retribuciones del personal laboral, jornada, permisos, vacaciones, etc. deberá determinarse a través del correspondiente convenio colectivo municipal. Ahora bien, ante la inexistencia de un convenio colectivo propio, resulta de aplicación lo establecido en el contrato de trabajo (artículo 3.1.c) TRLET), no siendo aplicable el convenio sectorial.

Así lo ha establecido la reciente *Sentencia del TS de 6 de mayo de 2019, núm. 335/2019*, que resuelve el recurso de casación para la unificación de la doctrina, indicando que no cabe aceptar la aplicación de todos y cada uno de los distintos convenios sectoriales que pudieren corresponderse con todas y cada una de las diferentes actividades que pudiere desarrollar el Ayuntamiento, ya que, como indica esta Sentencia, esto supondría:

“Gravísimos efectos distorsionadores que para el ente municipal y para sus propios trabajadores supondría la gestión y aplicación de diferentes convenios colectivos a cada uno de sus empleados en razón de la actividad a la que están adscritos, porque no se trata solo de que eso dé lugar a un régimen salarial distinto, sino también a unos sistemas diferentes de jornada, categorías, vacaciones, etc...”

Ante la inexistencia de un convenio colectivo propio en este tipo de entidades públicas que desarrollan varias actividades, nuestro ordenamiento jurídico ofrece otras soluciones que no pasan por la extraña y distorsionadora aplicación de varios convenios colectivos a una misma empleadora, principalmente, que las partes



(Ayuntamiento y trabajador) pudieron pactar -como así lo hicieron en este caso- lo que tuvieran por conveniente dentro del respeto a la ley y a los mínimos de derecho necesario (artículo 3.1.c ET)”.

Este criterio se reitera en la Sentencia del TS de 16 de julio de 2020, núm. 664/2020, que señala que *“resulta claro que una Administración Pública -que no tiene convenio colectivo u otro específicamente aplicable, 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. Las Administraciones Públicas no pueden estar sujetas a normas convenidas por organizaciones patronales necesariamente guiadas por intereses particulares o sectoriales que muy difícilmente podrán coincidir con aquellos intereses públicos y generales que, como ocurre en este caso concreto, los Ayuntamientos están llamados a desempeñar, y por ello entendemos que las asociaciones empresariales carecen de la representatividad necesaria para extender los efectos de una negociación colectiva a tales entidades”.*

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: Partiendo de que el Ayuntamiento carece de convenio colectivo propio, y no resultando de aplicación, por la argumentación jurisprudencial indicada, convenios colectivos sectoriales en cuya negociación la Corporación Local no ha tomado parte, el régimen jurídico aplicable a dichos empleados públicos municipales, tal y como se desprende del [artículo 7](#) del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP- y del [artículo 3.1](#) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -

ET/15-, para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, cualquiera que sea la modalidad de contratación, es el siguiente:

- 1º. Las normas del [TREBEP](#), tanto las generales referidas a todos los “empleados públicos” (personal funcionario y personal laboral), como las específicas referidas exclusivamente al personal laboral.
- 2º. La legislación laboral común, esto es, el [ET/15](#) y demás normas laborales concordantes.
- 3º. Los convenios colectivos aplicables (si bien, el ayuntamiento no consta que tenga uno, y los sectoriales por las razones expuestas no resultarían aplicables).
- 4º. El contrato individual de trabajo y la costumbre local y profesional con base en el [artículo 3.1.c\) ET/15](#).

En concordancia con ello, dispone el artículo 177 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local:

“2. La contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

El régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.”