



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

La Sra. Presidenta de la Mancomunidad de Municipios _____ solicita un informe jurídico sobre la legalidad de excluir del futuro convenio colectivo de dicha Mancomunidad al personal laboral temporal.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales la Sra. Presidenta de la Mancomunidad de Municipios _____ expone:

“Estando en tramitación la negociación del nuevo Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre la Mancomunidad de Municipios “ _____ ” y los trabajadores a su servicio, ha surgido la duda de la posibilidad de excluir del mismo al siguiente personal laboral temporal:

1. Personal subvencionado tanto por la Diputación como por la Junta de Extremadura para ejecución de programas de duración determinada.

2. Personal de las Escuelas Profesionales Duales.

Por lo expuesto solicito informe del Servicio de Asistencia a Entidades Locales.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET) establece en su artículo 83.1 que *“Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”*.

Esta posibilidad de libertad de las partes para determinar el ámbito de la negociación colectiva sería aplicable para aquellos grupos de trabajadores que cuentan con



suficiente fuerza negociadora frente a la empresa para pactar por separado sus condiciones de empleo y además en función a sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios pero como analizaremos seguidamente la exclusión del convenio colectivo de unos trabajadores motivada por la precariedad de su empleo, por la modalidad de su contrato o por estar subvencionado el mismo con cargo a los fondos de otra Administración lo que determinaría que estos trabajadores carecen de fuerza para realizar una negociación por sí solos consideramos que se situaría fuera de la legalidad al ser apartados de la negociación contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio de su empresa.

SEGUNDA.- De esta forma no podría excluirse a los trabajadores temporales o al sujeto a una subvención del ámbito de aplicación del convenio colectivo por no tener la condición de trabajadores fijos de plantilla ya que supondría una discriminación pues no debemos olvidar que 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 el trabajo de duración determinada, la cual regula el principio de no discriminación (cláusula 4ª) en los siguientes términos:

“1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, 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 contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.”

La Sentencia del TS de 17 de octubre de 2002 considera oportuno establecer una doctrina consolidada acorde con el Acuerdo Marco comunitario, garantizando el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del contratado con carácter indefinido, tanto más cuanto se reconoce la igualdad de retribuciones económicas y de derechos entre el personal contratado y el personal fijo.

En relación con el principio de igualdad y no discriminación que debe guiar la actuación de las Administraciones Públicas en este ámbito, resultan de interés las consi-



deraciones y referencias de la la Sentencia del TSJ Cantabria de 28 de noviembre de 2016 que dispone:

“...el Convenio Colectivo del correspondiente Ayuntamiento no puede excluir al personal laboral temporal que no percibe su salario con cargo al capítulo de los presupuestos de la entidad por no venir relacionado en los puestos de trabajo (personal que somete su contrato a subvenciones de otras entidades o administración). Si se admitiese dicha posibilidad se estaría sometiendo a un nivel de empleo más precario y vulnerable a los trabajadores que contrata de forma temporal (con justificación en un alegado interés social). No es admisible que se excluya del convenio colectivo al personal que realiza una actividad laboral idéntica) y se pretende que dicho personal perciba una retribución distinta en función de los fondos de los que proviene su retribución, que, en última instancia, no es otra que la del Ayuntamiento en el que se ha integrado la subvención.

La entidad recurrente, como ocurría en aquel supuesto, no ha justificado de forma objetiva y razonada la diferencia retributiva, pues el hecho de que el contrato de los actores esté, en parte, subvencionado con cargo a presupuestos ajenos a la entidad (que es su verdadera empleadora y bajo cuyo ámbito de dirección trabajan), no sirve para justificar la diferente retribución.

Tampoco puede entenderse probado que si el Ayuntamiento hubiera de satisfacer los salarios establecidos en el convenio colectivo propio, éstos no se ajustarían a la subvención solicitada y obtenida, lo que resultaría excesivamente gravoso en relación con sus disponibilidades económicas.

(...) Por otro lado, en contra de lo que se argumenta en el escrito de recurso, lo cierto es que la actuación del Ayuntamiento, como empleador, conculca los principios generales de igualdad de trato y de no discriminación que se contienen en los arts. 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Se retribuye de forma diferente a un personal no excluido de la norma convencional, que realiza las mismas funciones que el que ostenta la misma categoría profesional, sin que se justifiquen elementos diferenciales que habilitan a ello”.

CONCLUSIÓN

La aprobación de un Convenio Colectivo por la Mancomunidad de Municipios _____ que excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores temporales o a los que dispongan de contratos sujetos a una subvención, por el mero hecho de no disponer de la fijeza en la plantilla podría entenderse contrario a los principios de igualdad y no discriminación.