



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a aplicación de convenio colectivo.

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:

“A la vista del expediente que se está tramitando con el número indicado en el encabezamiento de la presente Providencia.

Visto el Informe de Secretaría de fecha 8 de abril de 2024, que remite al convenio colectivo de aplicación al personal laboral de este Ayuntamiento.

Teniendo en cuenta que se han suscitado dudas en cuanto al convenio colectivo que debe aplicarse al personal laboral, y sobre si es un único convenio o varios, de conformidad con el criterio jurídico de la aplicación del convenio que corresponda la actividad principal del empleador, al desarrollarse en el Ayuntamiento diversas actividades, como la administración local, la recogida de residuos sólidos urbanos, la residencia de mayores y otros servicios asistenciales como ayuda a domicilio, servicios culturales y deportivos, limpieza de espacios, etc.,

ACUERDO,

Que, por los servicios jurídicos de la Diputación Provincial de Cáceres, se emita informe con respecto al convenio colectivo o convenios colectivos aplicables, en su caso, al personal laboral del Ayuntamiento de _____.

El Alcalde-Presidente,



CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: El 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) establece que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas *“se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”*.

En consecuencia, el sistema de fuentes aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas sería el siguiente:

- En primer lugar, las normas del TREBEP, tanto las generales referidas a todos los empleados públicos, como las específicas referidas exclusivamente al personal laboral.
- En segundo lugar, la legislación laboral común, esto es, el 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), y demás normas laborales concordantes.
- En tercer lugar, los convenios colectivos aplicables (art. 7 TREBEP y art. 3.1.b) ET/15).
- En cuarto lugar, el contrato individual de trabajo y la costumbre local y profesional (art. 3.1.c) y d) ET/15).

Por su parte y en relación con los convenios colectivos señala el artículo 82 ET/15:

- *“1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la*



expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

- *2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.*
- *3. 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.”*

SEGUNDA: Sentado lo anterior, interesa destacar en este punto lo dispuesto por nuestro TS en su Sentencia de 6 de mayo de 2019, la cual, refiriéndose a la aplicación de los convenios colectivos, indica:

- *“Pero su eficacia jurídica no puede trascender los límites que establece el propio art. 82.3 del ET – que es precisamente el que le atribuye la naturaleza jurídica que le permite desplegar esos efectos-, y en el que se señala 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».”*

Por lo que si el Ayuntamiento de _____ no se encontrara dentro del ámbito de vigencia de distintos convenios sectoriales en los que no haya formado parte como empresa, ni obviamente como asociación empresarial de empresas signatarias, no procede la aplicación de esos convenios colectivos.

De esta forma, si no existiera en la entidad local convenio colectivo, será aplicable en cuanto a aquello que supere el mínimo necesario lo pactado expresamente



en el contrato de trabajo, como nos indica la Sentencia a la que ya hemos hecho referencia:

- “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 respecto a la ley y a los mínimos de derecho necesario (artículo 3.1.c ET).”

Esta misma doctrina jurisprudencia ha sido reiterada en las Sentencias del TS de 21 de mayo de 2020 y 10 de noviembre de 2020, entre otras muchas.

Asimismo, la STS de 3 de diciembre de 2020 expresamente determina:

- “En consecuencia, de conformidad con lo reseñado en el número anterior de este fundamento, 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.
- Ello obliga a modificar la doctrina contenida en la sentencia referencial y declarar que la que se acaba de exponer constituye la doctrina correcta,



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

en primer lugar, porque resulta la adecuada en función de las previsiones del ET sobre el ámbito de aplicación de los convenios. En segundo lugar, porque permite unificar la posición de la Sala respecto de la aplicabilidad de los convenios sectoriales en el ámbito de las administraciones públicas en el sentido de rechazar tal aplicación cuando en el convenio sectorial no ha tenido participación el ente público afectado. Y, finalmente, porque las administraciones públicas no concurren en el mercado en el espacio sectorial en el que lo hacen las empresas afectadas por el convenio colectivo, sino que, generalmente, realizan actividades de naturaleza similar, normalmente de carácter instrumental, al servicio del interés público.”

Por todo ello y para el supuesto de ausencia de convenio colectivo propio del ayuntamiento o pacto expreso en el contrato de trabajo, no procede la aplicación de convenio colectivo sectorial.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan las siguientes,

CONCLUSIONES

PRIMERA: En el caso de ayuntamientos sin convenio colectivo, habrá que estar a lo establecido en el contrato de trabajo, sin que les sean de aplicación otros convenios colectivos, por no estar en su ámbito de aplicación, como establece la jurisprudencia del TS referida.

SEGUNDA: Por todo ello y ante la ausencia de convenio colectivo propio del ayuntamiento o pacto expreso en el contrato de trabajo, no procede la aplicación de convenios colectivos sectoriales.