

SUMARIO:

Reclamación de diferencias salariales. Trabajador cuya categoría profesional (capataz del grupo municipal de intervención rápida) no está incluida en el convenio colectivo aplicable en el ayuntamiento en el que presta servicios como indefinido no fijo. Denegación por no acreditarse la igualdad de valor entre las funciones desempeñadas y las correspondientes a la categoría de peón de servicios múltiples que figura en el anexo del convenio. El argumento del trabajo de igual valor no puede servir para que el ayuntamiento resulte eximido de aplicar el convenio colectivo de la entidad municipal a un trabajador que está claramente incluido en su ámbito personal de aplicación. Lo que el criterio de igual valor permitirá discutir es el grupo o categoría que concretamente haya de asignarse al trabajador dentro del sistema de clasificación profesional establecido por la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 22.1 del ET. Tampoco puede eximir la aplicación del convenio colectivo al trabajador el hecho de que su categoría profesional no figure en dicho convenio, ya que la atribución de una categoría inexistente en el convenio o el simple uso de una denominación que no figura en su clausulado no puede amparar que una de las partes eluda su cumplimiento. Lo que habrá que determinar será cual es el grupo o categoría de más adecuada asignación al trabajador, tarea para la que serán plenamente válidos los criterios de igual valor y equivalentes. Pero el hecho de que el trabajador no pueda acreditar la igualdad de valor o equivalencia del grupo o categoría que reclama no puede conducir a que la entidad empleadora deje de aplicarle el convenio colectivo que claramente incluye al trabajador en su ámbito personal de aplicación. Lo que tendrá que hacer la entidad empleadora será, en tal caso, proceder a encuadrar al trabajador en la clasificación profesional establecida en el convenio colectivo, asignándole un determinado grupo o categoría, encuadramiento y asignación que, naturalmente, el trabajador podrá impugnar. Por lo demás, tras la demanda del trabajador, era la entidad empleadora quien estaba en la mejor posición de acreditar las funciones y su valor, en vez de limitarse, sin más, a rechazar la solicitud del trabajador. Pero hay que reiterar que lo que no cabe es que, por no figurar en el convenio colectivo la categoría asignada al trabajador, la entidad empleadora deje de aplicar a ese trabajador un convenio colectivo que está constitucional y legalmente obligada a aplicarle.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 22, 28 y 82.3.

PONENTE:

Don Ignacio Garcia-Perrote Escartin.

Magistrados:

Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Don IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3453/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia núm. 949/2020

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 28 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Arturo, representado y asistido por el letrado D. Pedro Blanco Lobeiras, contra la sentencia de fecha 8 de junio de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el recurso de suplicación núm. 788/2018, formulado frente a la sentencia de fecha 27 de septiembre de 2017, dictada en autos 483/2015 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Lugo, seguidos a instancia de dicho recurrente, contra el Concello de Viveiro, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida el Ayuntamiento de Viveiro (Lugo), representado y asistido por el letrado de la Asesoría Jurídica de la Diputación Provincial de Lugo D. Valentín Lago González.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Con fecha 27 de septiembre de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Lugo, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Desestimo la demanda presentada por D. Arturo, representado por la letrada Sra. Nogueira González, contra el CONCELLO DE VIVEIRO, representado por el letrado de la Diputación Provincial de Lugo Sr. Lago González".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"Primero.- D. Arturo presta servicios por cuenta y orden del CONCELLO DE VIVEIRO, desde el 19 de junio de 2007, ostentando la categoría profesional de capataz del Grupo Municipal de Intervención Rápida (GRUMIR).

Segundo.

La relación laboral de D. Arturo y el CONCELLO DE VIVEIRO se desarrolló formalmente al amparo de los siguientes contratos:

- Contrato de trabajo temporal, por obra o servicio determinado, con duración pactada desde el 19/06/2007 al 18/03/2008, por el que el trabajador se comprometía a prestar servicios como peón GRUMIR a cambio de retribución mensual de 919'21 euros.

- Contrato de trabajo temporal, por obra o servicio determinado, con duración pactada desde el 19/03/2008 al 18/04/2008, por el que el trabajador se comprometía a prestar servicios como peón del GRUMIR a cambio de retribución mensual de 919'21 euros.

El antedicho contrato fue prorrogado hasta el 18/05/2008

- Contrato de trabajo temporal, por obra o servicio determinado, con duración pactada desde el 01/07/2008 al 31/03/2009, por el que el trabajador se comprometía a prestar servicios como capataz a cambio de retribución mensual de 1.078 euros.

- Contrato de trabajo temporal, por obra o servicio determinado, con duración pactada desde el 01/04/2009 al 30/04/2009, por el que el trabajador se comprometía a prestar servicios como capataz de servicios múltiples a cambio de retribución mensual de 1.110'34 euros.

El referido contrato se prorrogó sucesivamente hasta el 15/05/2009 y 10/06/2009.

- Contrato de trabajo temporal, de interinidad, con duración pactada desde el 06/08/2009 hasta fin de la causa de la sustitución, por el que el trabajador se comprometía a prestar servicios como capataz del GRUMIR a cambio de retribución mensual de 1.098'62 euros.

El referido contrato se extinguió en fecha 17/11/2009.

Tercero.

El 4 de noviembre de 2009, el Juzgado de lo Social número Dos de Lugo dictó sentencia en los autos de despido 683/2009 (obrante a los folios 51 a 60 de las actuaciones y que aquí se da por íntegramente reproducida), cuyo fallo reza literalmente; "Que estimando parcialmente la demanda formulada por D. Arturo, debo declarar y declaro improcedente el despido del actor con efectos de fecha 10 de junio de 2009, y condeno al demandado EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VIVERO a que, en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de esta resolución, opte entre readmitir al demandante en su puesto de trabajo o indemnizarle por la extinción de la relación laboral con la cantidad de 3.192,11 euros y, en todo caso, a abonar al trabajador los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el nuevo contrato, en cuantía de 37,01 euros diarios, debiendo poner en conocimiento del Juzgado en el plazo antes dicho, si opta o no por la readmisión".

Mediante auto de 18 de noviembre de 2009, fue aclarada la sentencia anterior, en el sentido de modificar la categoría profesional del trabajador accionante, para decir "capataz" donde decía "peón".

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia dictó el 30 de marzo de 2010 sentencia en el Recurso de Suplicación 5759/2009 confirmando la anterior. El contenido de esta resolución confirmatoria consta a los folios 61 a 68 de las actuaciones y aquí se da por reproducido.

El 5 de junio de 2010, el CONCELLO DE VIVEIRO, en cumplimiento de lo judicialmente dispuesto, resolvió incorporar a D. Arturo a puesto de trabajo de la categoría de peón, que no figurarla en la plantilla estructural del ente local.

Cuarto.

El CONCELLO DE VIVEIRO satisfizo a D. Arturo, entre marzo de 2014 y noviembre de 2014 salario mensual de 1.150'05 euros, de los cuales 949'95 euros se correspondía con salario base, 35'80 euros con antigüedad y 164'30 euros con parte proporcional de pagas extras. En el mes de octubre de 2014, le abonó además gratificaciones extraordinarias por importe de 236'59 euros.

Quinto.

El 9 de abril de 2015, D. Arturo presentó ante el CONCELLO DE VIVEIRO reclamación administrativa previa a la vía judicial social reclamando el pago de diferencias salariales correspondientes al periodo comprendido entre marzo de 2014 y noviembre de 2014, por importe de 3.671'28 euros, así como el abono del salario conforme al convenio colectivo de aplicación.

Sexto.

En el CONCELLO DE VIVEIRO se tramita la elaboración de la propuesta de análisis, descripción, clasificación y valoración de los puestos de trabajo (el que ocupa D. Arturo incluido), con el fin de elaborar la Relación de Puestos de Trabajo".

Segundo.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 8 de junio de 2018, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Don Arturo contra la Sentencia de 27 de septiembre de 2017 del Juzgado de lo Social número 1 de Lugo, dictada en juicio seguido a instancia del recurrente contra el Concello de Viveiro, la Sala la confirma íntegramente".

Tercero.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de D. Arturo, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 13 de octubre de 2017, rcud 3510/2015.

Cuarto.

Por providencia de esta Sala de fecha 4 de abril de 2019, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Quinto.

Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

Sexto.

Por Providencia de fecha 27 de julio de 2020 y por necesidades del servicio se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 27 de octubre de 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Cuestión planteada

1. La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es si se ha de aplicar al trabajador recurrente el convenio colectivo del Concello de Viveiro (Lugo), aunque la categoría del trabajador no esté incluida en dicho convenio colectivo.

2. De los hechos probados de los que debemos partir, reseñados más arriba con mayor detalle, interesa mencionar ahora los siguientes:

a) El trabajador recurrente en casación para la unificación de doctrina presta servicios por cuenta y orden del Concello de Viveiro desde el 19 de junio de 2007, ostentando la categoría profesional de capataz del Grupo Municipal de Intervención Rápida (GRUMIR) (hecho probado primero).

b) La relación laboral del trabajador y el Concello de Viveiro se desarrolló formalmente al amparo de cuatro sucesivos contratos de trabajo de obra y servicio determinado y, a partir del 6 de agosto de 2009 y hasta el 17 de noviembre de 2009, de un contrato de interinidad.

En todos los contratos temporales, el trabajador "se comprometía a prestar servicios como peón del GRUMIR a cambio" de una determinada retribución mensual.

c) El trabajador demandó por despido, siendo parcialmente estimada su demanda por sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo de 4 de noviembre de 2009 (autos 683/2009).

La sentencia declaró improcedente el despido del trabajador y condenó al Concello de Viveiro a optar entre su readmisión o indemnizarle y, en todo caso, a abonarle los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el nuevo contrato.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior dictó sentencia el 30 de marzo de 2010 (rec. 5759/2009) confirmando la sentencia del juzgado de lo social.

d) El 5 de junio de 2010, el Concello de Viveiro, en cumplimiento de lo judicialmente dispuesto, resolvió incorporar al trabajador al puesto de trabajo de la categoría de peón, que no figuraría en la plantilla estructural del ente local.

e) El 9 de abril de 2015, el trabajador presentó reclamación administrativa previa a la vía judicial social reclamando el pago de diferencias salariales correspondientes al periodo comprendido entre marzo de 2014 y noviembre de 2014, por importe de 3.671,28 euros, así como el abono del salario conforme al convenio colectivo de aplicación.

f) En el Concello de Viveiro se tramita la elaboración de la propuesta de análisis, descripción, clasificación y valoración de los puestos de trabajo (el que ocupa el trabajador recurrente en casación para la unificación de doctrina incluido), con el fin de elaborar la relación de puestos de trabajo.

3. El trabajador presentó demanda contra el Concello de Viveiro, entendiéndolo que le corresponde percibir el salario previsto en el convenio colectivo del personal laboral del Concello de Viveiro (BOP de Lugo nº 2 de 3 de enero de 2009) para un peón de servicios múltiples.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Lugo de 27 de septiembre de 2017 (autos 483/2015) desestimó la demanda porque la categoría profesional del trabajador no es la de peón de servicios múltiples, sino la de capataz del GRUMIR, "categoría profesional que no resulta expresamente mencionada en el anexo I del convenio colectivo". En tal caso -razona la sentencia-, el trabajador solo merecería ser remunerado con el salario que el convenio colectivo aplicable prevé para un peón de servicios múltiples en caso de que el principio de igualdad retributiva lo imponga y -concluye el juzgado de lo social- ninguna prueba ha desplegado el trabajador para probar que sus funciones son coincidentes con las de un peón de servicios múltiples del convenio colectivo de aplicación.

4. El trabajador interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social, siendo desestimado el recurso por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de junio de 2018 (rec. 788/2018).

La sentencia de suplicación parte de que, ciertamente, el trabajador demandante no puede ser sometido a un trato diferencial basado en su condición de indefinido no fijo, ni tampoco -razona el Tribunal Superior de Justicia- la existencia de sentencias anteriores donde se le fijaba un salario determinado puede impedir que, por periodos subsiguientes, deba aquietarse a lo allí resuelto.

Pero la sentencia la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia observa que las razones en base a las cuales el Concello demandado no ha acogido las pretensiones del trabajador no son esas, sino la diferencia de funciones entre las efectivamente realizadas según la categoría profesional del trabajador demandante -"y en este aspecto es intrascendente que se le considere capataz o peón del grupo municipal de intervención rápida"- y las previstas para la categoría profesional de peón de servicios múltiples del convenio colectivo aplicable, y esas razones -señala el Tribunal Superior de Justicia- son precisamente las acogidas en la sentencia de instancia por el dato adicional de que, en el caso de autos, falta la prueba de "la identidad entre ambas funciones o, cuando menos, de la igualdad de valor de unas y otras funciones."

La sentencia de suplicación constata que las funciones de capataz del grupo municipal de intervención rápida no figuran en el anexo I del convenio colectivo del Concello, como tampoco figuran las de peón del grupo municipal de intervención rápida, sino únicamente las de peón de servicios múltiples y concluye que "no se ha acreditado la igualdad de valor entre las funciones desempeñadas por el trabajador demandante como capataz o peón del grupo de intervención rápida -insistimos nuevamente en la intrascendencia de esa cuestión meramente nominal pues a efectos de este pleito lo relevante no es el nombre de la categoría profesional sino el valor de las funciones que se realizan por el trabajador demandante- y las correspondientes a la categoría de peón de servicios múltiples."

Segundo.

El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación y la existencia de contradicción

1. El trabajador ha recurrido en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 8 de junio de 2018 (rec. 788/2018).

El recurso invoca como sentencia de contraste la STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015) y denuncia la infracción, por inaplicación, de los artículos 82.1 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como la infracción de los artículos 3, 8, 73 y 74 y del anexo I del convenio colectivo para el personal laboral del Concello de Viveiro y de la doctrina sentada por la citada STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015).

2. El recurso ha sido impugnado por el Concello de Viveiro.

La impugnación rechaza la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste y solicita la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

3. Partiendo de la existencia de contradicción entre la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste, el informe del Ministerio Fiscal interesa la estimación del recurso.

4. La sentencia invocada de contraste es la STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015).

Esta sentencia desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Concello Barco de Valdeorras contra la sentencia de suplicación, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 16 de julio de 2015 (rec. 3097/2014), que había estimado parcialmente su recurso frente a la de instancia. Las trabajadoras demandantes, auxiliares de ayuda a domicilio, habían venido prestando servicios por cuenta de la entidad local demandada, inicialmente mediante contratación temporal hasta ser declarada indefinida no fija su relación laboral. Reclaman diferencias salariales en relación con la aplicación del convenio colectivo de la entidad local. La sala de suplicación entiende que, al no figurar su categoría en el convenio y quedar sin embargo bajo su esfera de aplicación, procede realizar la mayor aproximación posible a alguna de las categorías reguladas en el convenio y entiende que esa homogeneidad se obtiene respecto de la categoría de peón, declarando el derecho a ser retribuidas con arreglo a la misma y en consecuencia a percibir las diferencias correspondientes.

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 16 de julio de 2015 (rec. 3097/2014) afirma que "no puede prosperar la pretensión de la (entidad local) de que los salarios de las

actoras se fijen sobre las cantidades pactadas en los contratos de trabajo, ya que el artículo 1 del Convenio Colectivo (de la entidad local) establece que las normas contenidas en el Convenio se aplicarán al personal laboral, fijo o temporal del Concello de O Barco de Valdeorras, y, ante la falta de reconocimiento en las tablas salariales de la categoría de auxiliar de ayuda a domicilio, debe acudirse a la categoría o categorías homologables, en función de la titulación exigida y las funciones realizadas, por lo que, siendo una profesión sin especial cualificación técnica y en la que no se ha acreditado la exigencia de una específica titulación para acceso a la misma, debe homologarse a todos los efectos con la categoría más baja -peón- reconocida en convenio."

La STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015) declara que la interpretación efectuada por la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 16 de julio de 2015 (rec. 3097/2014), es la doctrina correcta porque es "imperativa" la aplicación del convenio colectivo.

5. Apreciamos, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste.

En efecto, se trata en ambos casos de trabajadores indefinidos no fijos de entidades locales, cuya categoría profesional no está incluida en el convenio colectivo del respectivo ayuntamiento y que pretenden la aplicación del salario establecido en el convenio colectivo para la categoría profesional que entienden equiparable a la suya. Y así como la sentencia de contraste declara que, en efecto, debe aplicárseles el convenio colectivo de la entidad local y, en concreto, el salario que dicho convenio establece para la categoría profesional equiparable, la sentencia recurrida en el presente recurso entiende, por el contrario, que no se puede aplicar al trabajador el convenio colectivo de la entidad local. El debate jurídico es, por tanto, el mismo en los dos casos: si el convenio colectivo de una entidad local debe aplicarse a un trabajador de dicha entidad, aunque su categoría profesional no esté incluida en el convenio.

Tercero.

El convenio colectivo de la entidad local se ha de aplicar a quien es trabajador de dicha entidad, aunque la categoría profesional atribuida al empleado no esté incluida en el convenio colectivo

1. Adelantamos que es la sentencia de contraste (la STS 800/2017, 13 de octubre de 2017, rcud 3510/2015) la que contiene la doctrina correcta.

Basta con recordar, de entrada, dos de las afirmaciones de la STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015). En primer lugar, que "es imperativa la aplicación del (convenio colectivo) a quienes entablan la relación laboral con la empleadora sujeta a dicho convenio". Y, especialmente, en segundo término, que "la atribución de una categoría inexistente en el convenio o el simple uso de una denominación que no figura en su clausulado no puede amparar que una de las partes eluda su cumplimiento."

El artículo 82.3 ET, cuya infracción denuncia el recurso de casación para la unificación de doctrina, establece que "los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia." Y el artículo 3 del convenio colectivo del personal laboral al servicio del Concello de Viveiro (BOP de Lugo de 3 de enero de 2009), cuya infracción igualmente denuncia el presente recurso, dispone que el convenio ha de aplicarse en su integridad al personal laboral que presta servicios en el Concello, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de relación de empleo.

El trabajador recurrente en el actual recurso de casación unificadora presta servicios por cuenta y orden del Concello de Viveiro desde el 19 de junio de 2007 (hecho probado primero). No es dudoso, en consecuencia, que está incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral al servicio de dicho Concello, sin que, desde luego, la naturaleza de su relación de empleo (indefinido no fijo) sea incompatible con la aplicación de dicho convenio colectivo.

Y debemos recordar, asimismo, nuestra reiterada doctrina de que habrá que estar a lo establecido en el contrato de trabajo solo cuando el ayuntamiento carezca de convenio colectivo propio, - el convenio colectivo propio por parte de los Ayuntamientos es "la herramienta jurídica más adecuada" (STS 638/2020, 9 de julio de 2020, rcud 846/2019)-, lo que en el presente recurso no es precisamente el caso, pues el Ayuntamiento tiene convenio colectivo propio.

Remitimos, especialmente, a las SSTS 758/2019, 7 de noviembre de 2019 (rcud 1914/2017), 401/2020, 22 de mayo de 2020 (rcud 435/2018) y 564/2020, 1 de julio de 2020 (rcud 3817/2017). Y, con carácter más general, a la mencionada STS 638/2020, 9 de julio de 2020 (rcud 846/2019), que reitera la doctrina recogida en, entre otras, las SSTS del Pleno 333, 334, 335 y 336/2019, todas ellas de 6 de mayo de 2019 (rcuds 4452/2017, 406/2018, 409/2018 y 608/2018, respectivamente), y las SSTS 75 y 76/2020, las dos de 28 de enero de 2020 (rcuds 407/2018 y 606/2018), y 384/2020, 21 de mayo de 2020 (rcud 1383/2018).

2. Las anteriores premisas conducen a concluir que la sentencia recurrida, al rechazar la aplicación al recurrente del convenio colectivo del personal laboral al servicio del Concello de Viveiro, con la consecuencia de que su relación se rija por su contrato de trabajo, no se adecúa a la doctrina de la STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015), invocada como referencial en el presente recurso, ni tampoco a la reiterada

y recién aludida doctrina, que tiene uno de sus últimos exponentes en la citada STS 638/2020, 9 de julio de 2020 (rcud 846/2019), en el sentido de que habrá que estar a lo establecido en el contrato de trabajo solo cuando el ayuntamiento carezca de convenio colectivo propio

3. El artículo 37.1 CE establece que la ley ha de garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Como expresa la STC 8/2015, de 22 de enero, el derecho a la negociación colectiva ex artículo 37.1 CE "presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual (SSTC 105/1992, de 1 de julio, FJ 6; y 225/2001, de 26 de noviembre, FJ 4)". Por su parte, la expresión constitucional "fuerza vinculante" del convenio colectivo (artículo 37.1 CE) "implica la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación de manera automática" (STC 58/1985, de 30 de abril). Finalmente, el artículo 3.1 c) ET (la sentencia referencial menciona este artículo 3 ET) establece que el contrato de trabajo no puede establecer en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias al convenio colectivo de aplicación y, como ha hemos recogido, la sentencia de contraste afirma que "es imperativa la aplicación del (convenio colectivo) a quienes entablan la relación laboral con la empleadora sujeta a dicho convenio".

La aplicación de lo expuesto al presente caso conduce igualmente a entender que al recurrente se le debía haber aplicado el convenio colectivo del personal laboral al servicio del Concello de Viveiro, pues está incluido en su ámbito personal de aplicación (artículo 3).

Incluso no está de más mencionar que la exclusión de la aplicación del convenio colectivo sólo se admite cuando exista una justificación objetiva y razonable, como puede ocurrir en el supuesto de quienes "cuenten con suficiente fuerza negociadora" como para pactar colectiva o individualmente de forma separada sus propias condiciones de trabajo (STC 136/1987, de 22 de julio, seguida por la STC 177/1993, de 31 de mayo, y precedida, cabe decir, por la STC 52/1987, de 7 de mayo), pues, de no tenerse esa capacidad negocial, la exclusión conducirá a que en contrato de trabajo se acuerden inferiores o peores condiciones de trabajo (a "una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados", se refería la ya citada STC 136/1987, de 22 de julio).

Pero, en el presente caso, ha de insistirse en que no es dudoso que el trabajador recurrente está incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral al servicio del Concello de Viveiro.

Como afirma la referencial STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015), respecto del salario, "el pacto entre las partes que somete las condiciones del trabajador a una retribución que ni siquiera el convenio contempla por inferior a todas las que recoge no implica sujeción a la legalidad por ajustarse el salario mínimo legal pues existiendo el convenio este es el mínimo que imperativamente corresponde aplicar."

4. Para excluir la aplicación al trabajador recurrente en casación unificadora del convenio colectivo del personal laboral al servicio del Concello de Viveiro, la sentencia recurrida parte de una razonada argumentación, que puede compartirse al menos en parte, pero que lleva a la sala de suplicación a una conclusión de la que discrepamos.

Como se ha expuesto en el apartado 4 del anterior fundamento de derecho primero, la sentencia recurrida parte de que, ciertamente, el trabajador demandante no puede ser sometido a un trato diferencial basado en su condición de indefinido no fijo, ni tampoco la existencia de sentencias anteriores donde se le fijaba un salario determinado -razona la sentencia- puede impedir que, por periodos subsiguientes, deba aquietarse a lo allí resuelto. Nada que objetar a lo anterior, que se comparte plenamente.

Pero para la sentencia recurrida el problema no está en lo anterior, sino en que las funciones de capataz o peón (tanto da) del grupo municipal de intervención rápida (que son las funciones de la categoría profesional del trabajador recurrente) no figuran en el anexo I del convenio colectivo del Concello, sino únicamente las de peón de servicios múltiples, concluyendo la sala de suplicación que "no se ha acreditado la igualdad de valor entre las funciones desempeñadas por el trabajador demandante como capataz o peón del grupo de intervención rápida - ... - y las correspondientes a la categoría de peón de servicios múltiples."

En abstracto y en principio, también puede compartirse el criterio de la igualdad de valor de las funciones laborales comparadas. Al trabajo de "igual valor" hace referencia, por ejemplo, el artículo 28.1 ET, sobre "igualdad de remuneración por razón de sexo", estableciendo que un trabajo tendrá "igual valor" que otro "cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes."

5. Nuestra objeción no está en la anterior premisa, sino en la conclusión de la que de ella se extrae en el presente supuesto.

En efecto, el argumento del trabajo de igual valor no puede servir para que el ayuntamiento resulte eximido de aplicar el convenio colectivo de la entidad municipal a un trabajador que está claramente incluido en su ámbito personal de aplicación. Lo que el criterio de igual valor permitirá discutir es el grupo (concepto actualmente recogido en el artículo 22 ET) o categoría que concretamente haya de asignarse al trabajador dentro

del sistema de clasificación profesional establecido por la negociación colectiva, de conformidad con el artículo 22.1 ET.

Tampoco puede eximir la aplicación del convenio colectivo al trabajador el hecho de que su categoría profesional no figure en dicho convenio. Ya hemos recordado la afirmación de la STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015), en el sentido de que "la atribución de una categoría inexistente en el convenio o el simple uso de una denominación que no figura en su clausulado no puede amparar que una de las partes eluda su cumplimiento". Lo que habrá que determinar será cual es el grupo o categoría de más adecuada asignación al trabajador, tarea para la que serán plenamente válidos los criterios de igual valor y equivalentes.

Pero el hecho de que el trabajador no pueda acreditar la igualdad de valor o equivalencia del grupo o categoría que reclama no puede conducir -de nuevo se dirá- a que la entidad empleadora deje de aplicar el convenio colectivo que claramente incluye al trabajador en su ámbito personal de aplicación. Lo que tendrá que hacer la entidad empleadora será, en tal caso, proceder a encuadrar al trabajador en la clasificación profesional establecida en el convenio colectivo, asignándole un determinado grupo o categoría, encuadramiento y asignación que, naturalmente, el trabajador podrá impugnar. Por lo demás, tras la demanda del trabajador, era la entidad empleadora quien estaba en la mejor posición de acreditar las funciones y su valor, en vez de limitarse, sin más, a rechazar la solicitud del trabajador. Pero hay que reiterar que lo que no cabe es que, por no figurar en el convenio colectivo la categoría asignada al trabajador, la entidad empleadora deje de aplicar a ese trabajador un convenio colectivo que está constitucional y legalmente obligada a aplicarle.

Cuarto.

La estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina

1. De conformidad con lo razonado y de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y, resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el trabajador, revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Lugo de 27 de septiembre de 2017 y estimar la demanda.

2. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Arturo, representado y asistido por el letrado D. Pedro Blanco Lobeiras.

2. Casar y anular la sentencia dictada el 8 de junio de 2018 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (rec. 788/2018) y, resolviendo el debate de suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por D. Arturo, revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Lugo de 27 de septiembre de 2017 (autos 483/2015) y estimar la demanda.

3. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.