

El Supremo aplica a una trabajadora el convenio colectivo de la empleadora, aunque su categoría no esté incluida en él

Ha lugar al recurso deducido por la trabajadora recurrente y reconoce la reclamación de diferencias salariales existentes entre su sueldo y el correspondiente a la categoría de limpiadora contemplado en el convenio colectivo de la empleadora, que ha de ser aplicado, aunque la categoría profesional atribuida a la trabajadora no esté incluida en el convenio.

Tal y como tiene establecido la jurisprudencia es imperativa la aplicación del convenio colectivo a quienes entablan la relación laboral con la empleadora sujeta a dicho convenio; asimismo, 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.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 14/2024, de 08 de enero de 2024

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 1325/2022

Ponente Excmo. Sr. IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

En Madrid, a 8 de enero de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada doña Teresa Burgo García en representación de doña Ramona contra la sentencia 194/2022 dictada por la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de enero en el recurso de suplicación núm. 1384/2021, formulado contra la sentencia 506/2020, de 26 de noviembre (autos 1024/2019) dictada por el Juzgado de lo Social de Lugo núm. 2, que resolvió la demanda sobre reconocimiento de derecho y cantidad interpuesta por la representación de doña Ramona contra el Concello de Viveiro.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 26 de noviembre de 2020 el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo (autos 1024/2019) dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Dña. Ramona, mayor de edad, con DNI NUM000, presta servicio por cuenta y orden del Concello de Viveiro, con la categoría profesional de peón grumir. El salario mensual para el año 2018 fue de 1065,42 euros brutos mensuales, incluidas la parte proporcional de las pagas extras (nóminas).

SEGUNDO.- La actora reclama a la demandada que se reconozca la diferencia salarial existente entre su sueldo y la de limpiadora del Concello de Viveiro que cifra en 7955,73 euros./ TERCERO.- La actora está afiliada al sindicato CCOO sin que conste que ostente o haya ostentado cargo alguno de representación de los trabajadores".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Debo desestimar y desestimo la demanda presentada por doña Ramona y debo absolver y absuelvo al Concello de Viveiro de las pretensiones formuladas de contrario".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la letrada de la actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que dicta sentencia 194/2022, de 18 de enero (rec. 1384/2021) en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimando el recurso de Suplicación interpuesto por la representación procesal de la demandante, contra la sentencia de fecha veintiséis de noviembre de dos mil veinte, dictada por el Juzgado de lo Social núm. n.º 2 de Lugo, en autos 1024/2019, confirmamos la sentencia recurrida".

TERCERO.- Por la letrada de la actora, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la STS, de 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La representación de la parte demandada presentó escrito de impugnación.

Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de diciembre de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión planteada y la sentencia recurrida.

1. La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si se ha de aplicar a la trabajadora recurrente el convenio colectivo del Concello de Viveiro (Lugo), aunque la categoría de la trabajadora no esté incluida en dicho convenio colectivo.

2. La actora presta servicio por cuenta y orden del Concello de Viveiro, con la categoría profesional de peón grumir. El salario mensual para el año 2018 fue de 1065,42 euros brutos mensuales, incluidas la parte proporcional de las pagas extras (nóminas) según consta en el relato de hechos probados.

3. La trabajadora presentó demanda en la que reclamaba que se le reconozca la diferencia salarial existente entre su sueldo y la de limpiadora del Concello de Viveiro.

La sentencia 506/2020, de 26 de noviembre (autos 1024/2019) dictada por el Juzgado de lo Social de Lugo núm. 2 desestima la demanda.

4. La letrada de la trabajadora interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social interesando la estimación de la demanda.

La sentencia 194/2022, dictada por la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de enero (rec. 1384/2021) desestima el recurso de suplicación.

La sala de lo social declara que no consta ningún dato que permita concluir que, en ambos puestos, se desempeñen las mismas funciones o similares, por lo que procede desestimar la demanda.

SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal, el examen de la contradicción.

1. La letrada de la actora interpone recurso de casación para unificación de doctrina contra la sentencia 194/2022 dictada por la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de enero (rec. 1384/2021).

El recurso invoca de contraste la STS de 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015), denunciando la infracción de los artículos 82.1 y 82.3 del ET, artículos 3, 8, 73, 74 y anexo I del Convenio Colectivo de aplicación, alegando que el salario mínimo que le corresponde percibir a la trabajadora es el señalado para las limpiadoras conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida.

2. La demandada ha impugnado el recurso de casación unificadora.

3. El Ministerio Fiscal considera que el recurso debe ser estimado.

4. Apreciamos, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste: STS, de 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015).

La sentencia referencial, 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 acudir 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 citada 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 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 a la empleada no esté incluida en el convenio colectivo

1. La cuestión suscitada en el presente recurso, debe resolverse de conformidad con la doctrina contenida en la sentencia referencial STS 800/2017, 13 de octubre de 2017 (rcud 3510/2015).

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.

La trabajadora recurrente en el actual recurso de casación unificadora presta servicios por cuenta y orden del Concello de Viveiro (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, su categoría de peón grumir 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.

Nos remitimos, especialmente, a las SSTS 758/2019, 7 de noviembre (rcud 1914/2017); 401/2020, 22 de mayo (rcud 435/2018) y 564/2020, 1 de julio (rcud 3817/2017). Y, con carácter más general, a la mencionada STS 638/2020, 9 de julio (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 (rcuds 4452/2017, 406/2018, 409/2018 y 608/2018, respectivamente), y las SSTS 75 y 76/2020, las dos de 28 de enero (rcuds 407/2018 y 606/2018) y 384/2020, 21 de mayo (rcud 1383/2018).

2. En STS 949/2020, de 28 de octubre (rcud 3453/2018) dijimos: "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 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".

3. Las anteriores premisas conducen a concluir que la sentencia recurrida, al rechazar la aplicación a la 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 (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 (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

CUARTO. La estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina.

1. Lo expuesto conduce, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, a la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina; a la casación y anulación de la sentencia recurrida; a resolver el debate planteado en suplicación, en el sentido de estimar el recurso de tal clase formulado por la representación de la actora, revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, 506/2020, de 26 de noviembre (autos 1024/2019), y estimar la demanda

2. No procede efectuar pronunciamiento alguno sobre costas (artículo 235.1 LRJS).

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 la letrada doña María Teresa Burgo García en representación de doña Ramona.

2. Casar y anular la sentencia 194/2022 dictada por la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 18 de enero (rec. 1384/2021).

3. Resolver el debate de suplicación en el sentido de estimar el recurso de tal clase interpuesto por la representación de la actora doña Ramona, revocar la sentencia de instancia, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Lugo, 506/2020, de 26 de noviembre (autos 1024/2019), y estimar la demanda.

4. No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas (artículo 235.1 LRJS).

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

Así se acuerda y firma.