



## XDO. DO SOCIAL N. 2 VIGO

SENTENCIA: 00175/2020

## XDO. DO SOCIAL N. 2 REFORZO VIGO

C/ LALÍN, 4-3ª PLANTA TELF. EJECUCIONES 986-817464 - REFUERZO Y RECURSOS 986-817463

**Tfno:** TRÁMITE 986-817465

**Fax:** 986-817466

**Correo electrónico:** social2.vigo@xustiza.gal

Equipo/usuario: RR

**NIG:** 36057 44 4 2019 0002211

Modelo: N02250

### PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000443 /2019

Procedimiento origen: /

Sobre ORDINARIO

**DEMANDANTE/S** D/ña:

**ABOGADO/A:** HENRIQUE LANDESA MARTINEZ

**DEMANDADO/S** D/ña: CONCELLO DE VIGO

**ABOGADO/A:** LETRADO AYUNTAMIENTO

En Vigo, a 25 de junio de 2020.

Vistos por mí, Doña Lidia Grandal Quintana, Magistrada Titular en funciones de refuerzo del Juzgado de lo Social número 2 de Vigo, los presentes autos sobre **cantidades**, en los que figura como parte demandante, Don asistido por el Letrado Sr. Landesa y como parte demandada el Concello de Vigo, representado por el Letrado Sr. Costas; y atendiendo a los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Don presentó demanda que por turno correspondió a este Juzgado de lo Social, en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia estimando la demanda.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite dicha demanda, se celebró el acto de juicio día 12 de junio de 2020, en todas sus fases con el resultado que consta en el acta redactada al efecto. Una vez concluido el acto del juicio, quedaron los autos para dictar sentencia.



**TERCERO.-** En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento.

## **HECHOS DECLARADOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** Don \_\_\_\_\_, mayor de edad, ha prestado servicios con categoría de capataz-albañil para el Concello de Vigo desde el 08/01/2019, por medio de un contrato de trabajo temporal, a tiempo completo, “de interés social” y cuya duración prevista fue hasta 07/07/2019.

En el contrato se indicó que “se realiza para el fomento del empleo”, que está incluido “en la Oferta de Trabajo del Programa de Empleo VIGO EMPREGA 2018-2ª QUENDA”, “que su objeto es la realización de las funciones propias e inherentes a la categoría profesional para la que fue contratado en el desarrollo del programa de empleo para la inserción laboral VIGO EMPREGA 2018 2ª QUENDA, para la realización de obras y servicios de interés municipal”, y que el contrato se regulará “por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, por el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, aprobado por RD Legislativo 2/2015, Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre, Disposición adicional Primera, y en su caso por el Convenio Colectivo de Plan Municipal de Empleo 2008-2011, con las actualizaciones procedentes”.

**SEGUNDO.-** Por la prestación de servicios referida en el anterior ordinal, el Ayuntamiento demandado ha abonado al actor, en enero de 2019 la cantidad de 696,78 euros como salario base y 116,13 euros por rateo de pagas, y en los meses de febrero, marzo y abril de 2019 incluidos, las cantidades de 900 euros como salario base y 150 euros por rateo de pagas.

**TERCERO.-** El demandante reclama la cantidad de 2.097,48 euros como diferencias salariales que considera debidas en virtud de la aplicación-que reclama- del Convenio del Sector de la Construcción de Pontevedra.

**CUARTO.-** Se ha agotado la vía administrativa previa.





ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En aplicación del art. 97.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se han inferido apreciando en conciencia la prueba practicada en el Juicio Oral, especialmente conforme a la documental consistente en sentencias, contrato de trabajo, convenio colectivo y acuerdo colectivo.

**SEGUNDO.-** La parte demandante solicita la aplicación principal del Convenio Colectivo Sectorial de la Construcción de Pontevedra, con las retribuciones salariales en él previstas, mayores a las percibidas en virtud de su contrato de trabajo, que fue suscrito el 8 de enero de 2019 conforme a su selección en la convocatoria programa de inserción social de "VIGO EMPREGA".

Pues bien, la cuestión ha sido resuelta por la sentencia de la Sala de lo Social Sección Primera, del Tribunal Supremo, 06/05/2019, dictada en resolución de Recurso de casación para la unificación de doctrina, que precisamente decidió cuál debe ser la fuente reguladora de las condiciones de trabajo, singularmente del salario, de un trabajador dedicado a las labores de construcción, contratado temporalmente por un ayuntamiento, que carece de convenio propio, en el contexto de un "programa de empleo", en ese caso de la Junta de Andalucía".

En dicha sentencia, se rectifica la doctrina anterior y se determina, en síntesis, que se ha de estar a lo establecido en el contrato de trabajo y se rechaza la aplicación del convenio sectorial cuando en el mismo no ha tenido participación el ente público afectado y 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.

Así, se dice en su Fundamento Jurídico Cuarto:

"Aunque está claro que la regulación convencional mejora -y mucho- las prescripciones estatutarias, de todas formas no cabe olvidar, como regla general, el perjuicio de excepcionales irrupciones en el ámbito sectorial por parte de empresas en principio ajenas a él que el convenio colectivo no puede contener condiciones obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, no obstante, en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de aplicarse a las empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Así se infiere del art. 82.3 ET, al disponer que los convenios colectivos regulados por su artículo 82.3 ET obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación



en el que sólo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio. Y en caso de autos, entre los pactantes de la normativa de cuya aplicación se trata, estaba ausente representación alguna de las Administraciones Públicas, que obviamente no pueden quedar vinculadas por los pactos y acuerdos a que aquellas partes hubiesen llegado".

“En consecuencia, de conformidad con lo reseñado en el número anterior de este fundamento, resulta claro que una Administración Pública -que no tienen 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, 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 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”.

“Es indudable que los convenios colectivos estatutarios cuya existencia encuentra su asiento y garantía en el art. 37.1 de la propia Constitución española - constituyen convenios "de eficacia general" o erga omnes, y disponen de una eficacia normativa privilegiada que alcanza y obliga " no solo a los negociadores y a los representados por ellos, sino a muchos trabajadores y empresarios que ni participaron en la negociación ni tampoco estaban representados por los negociadores. El ET selecciona previamente a los sujetos legitimados para negociar, regulando esta materia en el art. 87, y también exige ( art. 88.1 ) determinar mayorías para formar parte de la comisión negociadora, tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios, pero, una vez que ha sido aprobado el





convenio, éste obliga "erga omnes" en los términos en los que se pronuncia el art. 82.3. Pero su eficacia jurídica no puede trascender los límites que establece el art. 82.3 del ET - que es precisamente el que le atribuye la naturaleza jurídica que 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 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; no puede interpretarse en el sentido de considerar incluidas de manera indiscriminada en el ámbito de aplicación del convenio a cualquier entidad pública que pudiere desarrollar entre muchas otras actividades de construcción como es el caso habitual de las entidades locales, municipios y diputaciones provinciales, que no han participado, ni han estado representadas en la negociación del convenio, por lo que resultaría ilegal y contraria a las previsiones del artículo 82 ET la extensión de sus efectos".

En su Fundamento Jurídico Quinto añade:

Partiendo de la realidad de que los ayuntamientos realizan actividades de diversa naturaleza y que aisladamente consideradas se corresponderían a muy diferentes convenios colectivos sectoriales, habría sido perfectamente posible que el Ayuntamiento recurrente hubiera gestado un convenio colectivo propio para regular las condiciones en las que se desarrollaría la relación laboral con todos los trabajadores (abarcando así las distintas clases de actividad para las que este empleador necesitara contratar empleados en régimen laboral), pues el convenio de empresa es, sin duda alguna, uno de los que vienen comprendidos en la permisión de los arts. 82 y siguientes del ET y la experiencia demuestra que con mucha frecuencia los Entes públicos tienen su propio convenio.

Ninguna duda cabe que la formalización por los ayuntamientos de un convenio colectivo propio es la herramienta jurídica más adecuada para dar solución a esta problemática, en tanto que permite regular unitariamente las relaciones laborales de todos sus empleados y de todas las diferentes actividades que pueden desarrollar en la prestación del servicio público. Igualmente, la ausencia de convenio colectivo podría ser solucionada mediante el recurso a los mecanismos previstos en el artículo 92 ET, bien mediante la adhesión a otro convenio, bien mediante la extensión de otro convenio colectivo en vigor. Pero lo cierto es que en este caso encontramos ante una entidad local que carece de convenio colectivo propio y debemos ofrecer una respuesta a la situación que se presenta en este supuesto, nada infrecuentes en aquellos municipios que no disponen de un



número de habitantes. Respuesta que no puede ser la de aceptar la aplicación 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 hemos expuesto los argumentos jurídicos que conducen a esta conclusión, a los que debemos añadir los 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 de 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 respecto a la ley y a los mínimos de derecho necesario ( artículo 3.1.c ET ). Y respecto del salario, pactaron el abono de la cantidad prevista como subvencionable por tal concepto en las instrucciones de Junta de Andalucía, que resultaba ser sensiblemente superior a lo previsto para Salario Mínimo Interprofesional vigente.

En aplicación de la anterior doctrina, que ha seguido la Sala de lo Social del TSJ de Galicia en su sentencia de 14 de mayo de 2013 (nº recurso 5159/2010), procede desestimar la demanda objeto de litis.

**TERCERO.-** Según lo dispuesto por el artículo 191.2 g) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta resolución no puede interponerse recurso.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

## **FALLO**





Que desestimo la demanda interpuesta **Don y así absuelvo** al Concello de Vigo de las pretensiones contra él deducidas.

Se hace saber a las partes que contra esta sentencia no pueden interponer recurso.

Dedúzcase testimonio literal de esta sentencia que quedará en estas actuaciones, con inclusión de la original en el Libro de sentencias.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

Asinado por: GRANDAL QUINTANA, LIDIA  
Data e hora: 26/06/2020 17:47:11

