



UTRERA

En el «Boletín Oficial» de la provincia de Sevilla número 145, de fecha 25 de junio de 2010 se publicó el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Utrera 2008-2011. Habiendo recaído sentencia contra dicho Convenio Colectivo y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, se hace público el contenido de la misma.

Utrera a 10 de junio de 2011.—El Secretario General, Juan Borrego López.

Sentencia Nº 85/11

En la ciudad de Sevilla, a 8 de marzo de 2011, vistos en juicio oral y público los presentes autos, seguidos en este

Jugado bajo el número 1023/10, promovidos por CC.OO. y Juan Garrido Expósito (Delegado Sindical de CC.OO. en el Ayuntamiento de Utrera); contra el Ayuntamiento de Utrera, Comité de Empresa del Ayuntamiento de Utrera, sección sindical de UGT en el Ayuntamiento de Utrera y Ministerio Fiscal; sobre impugnación de convenio colectivo.

Antecedentes de hecho.

Primero. En fecha 20/09/10, tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, suplicó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

Segundo. Que señalados día y hora para la celebración de los actos de juicio, tuvieron éstos lugar el día 02/02/11, al que comparecieron las partes que constan en el acta. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando la condena conforme al suplico de la misma; la parte demandada se opuso en los términos que se indican en el acta; practicándose a continuación las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones.

Tercero. En la tramitación de este procedimiento se han observado los plazos y demás requisitos legales, excepto el de señalamiento y para dictar sentencia, debido a la acumulación de asuntos que pesan sobre este órgano.

Hechos probados.





1. 9) En fecha de 25/06/10, se publicó en el «BOP» de Sevilla el Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Utrera 2008-2011, cuyo ámbito de aplicación subjetivo acoge a todos los trabajadores de régimen laboral del referido ente local y su vigencia temporal abarca del 1/01/08 al 31/12/11.

2. 9) El Capítulo Tercero del citado Convenio lleva la rúbrica de «Condiciones económicas», estableciéndose en el artículo 14 el derecho de todo empleado, una vez adquirida la condición de trabajador fijo, a que se le reconozca a efectos de antigüedad el tiempo trabajado como contratado por la Administración Pública, estableciéndose en función del grupo profesional la cuantía mensual del referido complemento.

Asimismo, los artículos 16 y 17 regulan respectivamente el complemento de destino y el complemento específico, remitiéndose respecto de los trabajadores incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) a la categoría, nivel y cuantía que venga regulada en dicha relación, y estableciéndose para los trabajadores no incluidos en la RPT unas cuantías diversas para tales complementos.

3. 9) El Capítulo Cuarto del Convenio, bajo la mención «Jornadas, horarios, descansos y vacaciones», establece en su artículo 25 que las vacaciones anuales se fijan en 22 días hábiles por año completo de servicio, y a estos efectos los sábados no serán considerados días hábiles, salvo que en los horarios especiales se establezca otra cosa. Las vacaciones, sigue diciendo el citado artículo, se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y excepcionalmente hasta el 15 de febrero del año siguiente, si bien, si durante el periodo vacacional el trabajador cursase enfermedad o accidente que implicasen hospitalización, las vacaciones dejarán de ser computadas hasta el posterior alta de enfermedad o accidente, y respecto a otras situaciones de incapacidad temporal que pudieran darse, serán objeto de estudio por parte de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores. Asimismo, las vacaciones se fijarán con arreglo a la planificación que se efectúe por parte de la dirección de cada Departamento, previa consulta con los representantes de los trabajadores.

4. 9) El Capítulo Quinto del Convenio, titulado «Condiciones Sociales», establece en su artículo 26 un complemento por incapacidad temporal consistente en la diferencia que exista entre el total del salario real fijo del trabajador y la prestación que le corresponda por tal contingencia de la Seguridad Social, y en el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal por parte de algún trabajador, el Ayuntamiento, previo estudio con la representación de los trabajadores legalmente constituida en el mismo, podrá abonar al trabajador afectado lo estipulado en la legislación vigente.

El artículo 29, bajo la rúbrica «Ropa de Trabajo», establece que a todo el personal



que ocupe puestos en la RPT, así como para el personal con contrato temporal superior a tres meses, y que conforme a su puesto sea necesario, el Ayuntamiento le suministrará cada año los uniformes pertinentes, y con independencia de ello, a los trabajadores del Ayuntamiento se les suministrarán los uniformes pertinentes que se acuerden en la Comisión de Vestuario. Así mismo, todas aquellas personas que necesiten ropa de trabajo, y no estén reflejadas en el Anexo II (referido a tipos de prendas ofertados), la Comisión de ropa estimará el vestuario que se precise, una vez estudiado y acordado si procede.

El artículo 31 establece el derecho de los empleados que ocupen puestos incluidos en la RPT a percibir anticipos reintegrables sobre el sueldo, así como el derecho de cada trabajador a solicitar la percepción mensual de un anticipo a cuenta de la nómina del mes en curso, que solicitará antes del día 10 del mismo mes.

El artículo 33 del Convenio regula la ayuda por hijos discapacitados, estableciéndola respecto de los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo incluido en la RPT.

5. º) El Capítulo Séptimo del Convenio se dedica a «Jubilación, Seguro de Vida», regulando el artículo 37 el derecho de los trabajadores laborales fijos que lleguen a la edad de jubilación al percibo de una determinada cantidad económica, e incluyendo el artículo 39 a las personas designadas en el artículo 163 de la LGSS, en caso de fallecimiento de trabajadores que ocupen puestos incluidos en la RPT, entre las beneficiarias de una póliza suscrita por el Ayuntamiento a tales efectos.

6. º) El Capítulo Octavo del Convenio regula “Ingresos, promoción interna y traslados”, estableciendo el artículo 41.1.e), como exigencia de acceso, no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas.

7. º) El Capítulo Noveno del Convenio, bajo la rúbrica «Provisión de puestos de trabajo», establece en el artículo 53 que el trabajador fijo tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración si éstas coinciden con su jornada laboral.

8. º) El Capítulo Décimo del Convenio, dedicado al «Régimen disciplinario», establece en el artículo 54.2.e), como falta grave, la «desobediencia a sus superiores y autoridades en acto de servicio».

9. º) El Capítulo Undécimo del Convenio, bajo la mención «Derechos sindicales», excluye en el artículo 56.2.d) de la obligatoriedad de la negociación colectiva a «los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica».

Fundamentos jurídicos.

Primero. Impugnan el sindicato demandante y su Delegado Sindical en el Ayuntamiento de Utrera los artículos del Convenio Colectivo vigente del Personal Laboral del citado ente local relacionados en los anteriores hechos probados, interesando su nulidad en los términos del suplico de su demanda.

Al respecto, ha de afirmarse que el Convenio Colectivo, en cuanto instrumento provisto de valor normativo e inscrito en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en la Constitución. Por tanto, partiendo del principio de libertad de las partes para fijar el contenido del Convenio Colectivo, han de respetarse los límites que al respecto conforman la Constitución y las Leyes (TSJ Murcia 28/11/00), sin que ello signifique, en cualquier caso, la subordinación absoluta del convenio a la norma estatal, por cuanto lo más frecuente es que entre ambos instrumentos normativos se establezcan vínculos de colaboración o competencias compartidas. No obstante, esta colaboración no es uniforme, sino que admite diversos grados de intensidad, que depende en lo esencial de la posición que adopte la norma estatal y del nivel de intervención que asuma la negociación colectiva, siendo las relaciones más frecuentes las de exclusión (primacía de la Ley en materias de carácter inderogable e indisponible), de complementariedad (configuración de la Ley como norma de derecho necesario relativo), de complementariedad (aplicación conjunta y simultánea de la Ley y el CC), de supletoriedad (aplicación de la Ley para el caso de que el CC no regule la materia en cuestión), y desregulación o deslegalización de materias (remisión legal expresa al CC).

Segundo. Se solicita en primer lugar por los demandantes la declaración de nulidad de los artículos 14, 16, 17, 29, 31, 33, 37, 39.a) y 53 del Convenio referido, por vulneración del derecho constitucional de igualdad regulado en el artículo 14 de la Constitución Española, al entender conculcado dicho derecho mediante la exclusión de los trabajadores no fijos y que no ocupen puestos incluidos en la RPT de los derechos que tales artículos conceden, solicitando expresamente la atribución a tales colectivos de trabajadores de los derechos indicados. Como ya hemos expuesto, el Convenio Colectivo ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en la Constitución, entre otros, el derecho de igualdad, sin que ello implique que toda distinción dentro del CC sea por sí misma contraria al principio de igualdad, ya que el derecho fundamental no se verá vulnerado si la diferencia de trato resulta objetivamente justificada por haber superado un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (TSJ Cataluña 31/03/03). Por otra parte, en el ámbito retributivo el principio de igualdad obliga a la eliminación de cualquier tratamiento peyorativo injustificado en el conjunto de factores y condiciones retributivas, para un mismo trabajo o para un trabajo de





igual valor (Tco 119/2002).

Aplicando la doctrina anterior al caso que nos ocupa, hemos de distinguir en primer lugar aquellos artículos impugnados que regulan derechos retributivos de los trabajadores de los que establecen otros derechos laborales. Así, entre los primeros se encuentran los artículos del Convenio 14, 16 y 17, que limitan el plus de antigüedad sólo para los trabajadores fijos y regulan en cuantía diversa los complementos de destino y específicos de los trabajadores no incluidos en la RPT. Pues bien, tal y como se expone en la doctrina constitucional, tales diferencias retributivas, al ir referidas a circunstancias comunes del puesto de trabajo o a la categoría y antigüedad correspondientes a cada trabajador, deben eliminarse por vulnerar el principio de igualdad, puesto que con independencia de la mayor o menor fijeza en el empleo, los trabajadores han de percibir la misma retribución si desempeñan puestos de trabajo similares o equivalentes. Debe, por tanto, respecto de los artículos citados acogerse la pretensión de la demanda, y eliminarse, por inconstitucionales, las referencias al trabajador fijo como condición para percibir el plus de antigüedad del artículo 14 y la regulación particular para los trabajadores no incluidos en la RPT de los complementos de destino y específico de los artículos 16 y 17, que habrán de equiparse al del resto de trabajadores del ente local para puestos de trabajo similares o equivalentes.

Del mismo modo, si bien los artículos 33, 37, 39.a) y 53 del Convenio no regulan aspectos retributivos, establecen derechos cuya privación respecto de los trabajadores temporales o no incluidos en la RPT carece de justificación. Así, por lo que hace a las ayudas por hijos discapacitados, premio de jubilación, seguro de vida y asistencia a clases de formación, no existe fundamento alguno que apoye tal discriminación, al ir referidos tales derechos a circunstancias objetivas del trabajador ajenas a la relación laboral (la tenencia de hijos discapacitados o la muerte del trabajador), propias de la misma pero de predicamento general (jubilación), o a derechos reconocidos por la legislación vigente a todo trabajador (artículo 4.2.a) del ET, derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo). Por tales motivos debe igualmente acogerse la pretensión de la demanda en este punto.

Por el contrario, la nulidad pretendida respecto de los artículos 29 y 31 no puede prosperar, precisamente por estimarse proporcional la restricción de los derechos que realiza en función de las circunstancias de la relación laboral. Así, la limitación de la ropa de trabajo a aquellos trabajadores con contrato temporal superior a tres meses se estima razonable, por cuanto procede exigir una mínima duración de la relación laboral para asumir por el Consistorio el desembolso que nos ocupa, y en todo caso, de la redacción del propio artículo se desprende que con independencia de esta regulación, cualquier trabajador será dotado de la correspondiente ropa de trabajo a criterio de la Comisión de Vestuario, por lo que la limitación expuesta no es absoluta y depende finalmente de la razonabilidad de la petición. Del mismo modo, la limitación de los anticipos reintegrables sobre el





suelo y hasta 3.600 euros sólo para los trabajadores incluidos en la RPT se estima adecuada a la necesidad de garantizar su devolución, evidentemente de mayor fiabilidad para trabajadores que cuenten con fijeza en la relación laboral. Y en relación con el último inciso del referido artículo 31, en relación con la percepción mensual de un anticipo a cuenta de la nómina del mes en curso, la exigencia de que la petición se realice antes del día 10 del mismo mes no se considera injustificada, al atender a criterios contables, ni contraria a la Ley, por cuanto el artículo 29 del ET establece el derecho en cuestión a favor del trabajador, pero no regula la forma en la que ha de ejercitarse, pudiendo el CC, en aplicación del principio ya expuesto de complementariedad, establecer requisitos que sin eliminar el derecho regulen el acceso al mismo. Por lo tanto y respecto a los artículos 29 y 31 del CC, procede rechazar la pretensión de nulidad.

Tercero. Continúa la demanda apuntando varios motivos de nulidad respecto del artículo 25 del Convenio, referido a las vacaciones, que ya se adelanta deben ser acogidos. Así, por lo que hace la duración de las vacaciones en cuanto a 22 días hábiles, la circunstancia de que los sábados puedan ser considerados como hábiles para los trabajadores con horarios especiales puede privar a los mismos del derecho inexcusable («en todo caso», dice el artículo), a disfrutar de vacaciones por un periodo no inferior a treinta días naturales, previsto en el artículo 38 del ET. Del mismo modo, la fijación de las vacaciones por parte de la Dirección de cada Departamento, se establece en el Convenio «previa consulta con los representantes de los trabajadores», mención que no respeta la exigencia del artículo 38.2 mencionado de fijación del periodo de disfrute de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, siendo en caso de desacuerdo la jurisdicción social la competente para su determinación. Finalmente, la exigencia de que las vacaciones se disfruten dentro del año natural, o hasta el 15 de febrero del año siguiente, con la única salvedad de la hospitalización del trabajador durante el periodo vacacional, resulta incompatible con el artículo 7.1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados Aspectos de ordenación del tiempo de trabajo, conforme a la interpretación dada por la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 20 de enero de 2009 en resolución de las dos cuestiones prejudiciales planteadas por el Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemania) y la House of Lords (Reino Unido). Así, partiendo de la premisa de que el derecho a disfrutar vacaciones anuales retribuidas ha de considerarse un principio del Derecho social comunitario de especial importancia, y que un permiso garantizado por el Derecho comunitario no puede menoscabar el derecho a disfrutar de otro permiso garantizado por ese mismo Derecho, el TJCE declara que la citada Directiva debe interpretarse en el sentido de que se opone a disposiciones o prácticas nacionales que prevean que el derecho a vacaciones anuales retribuidas se extingue al finalizar el período de devengo de las mismas y/o el período de prórroga fijado por Derecho nacional, incluso cuando el trabajador se haya encontrado en situación de baja por enfermedad durante la totalidad o parte del período de devengo y su incapacidad laboral haya perdurado





hasta la finalización de su relación laboral, razón por la cual no haya podido ejercitar su derecho a vacaciones anuales retribuidas. Y asimismo, en aplicación de dicha doctrina, el Tribunal Supremo, en sentencia de 24-6-09, estableció que aunque se encuentre prefijado el disfrute vacacional en el calendario al efecto, si antes de iniciar de periodo de vacaciones incide un proceso de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se pospone para ser disfrutado en estado de sanidad del trabajador. Procede, como hemos dicho, estimar por lo expuesto la nulidad del citado artículo 25 del Convenio.

Cuarto. En cuanto a la impugnación referida a los artículos 26, 54.2.e) y 56.2.d) del Convenio no pueden tener favorable acogida. El primero de ellos por cuanto recoge un complemento por IT, a modo de mejora, sobre el que Convenio puede establecer el criterio de determinación que la negociación colectiva prefiera y la referencia en el presente caso a la existencia de dudas sobre un posible abuso de la situación de IT no tiene porqué vincularse, al no tratarse el complemento que nos ocupa de una prestación de Seguridad Social, al resultado del correspondiente expediente ante la entidad gestora, habiéndose establecido, por otra parte, la necesidad de que el Ayuntamiento estudie el caso previamente con la representación de los trabajadores antes de suprimir el complemento, lo que garantiza el derecho a la defensa del trabajador.

Por lo que hace al artículo 54.2.e) del Convenio, hay que señalar que sólo es factible declarar la nulidad de una determinada estipulación del convenio impugnado cuando entre en contradicción, de forma patente e insalvable, con las normas superiores que ha de respetar, de forma tal que si la cláusula convencional cuestionada admite una interpretación que se adecue a las exigencias de la ley, su validez ha de quedar preservada (TSJ Baleares 3/02/00). Y esto es lo que ocurre en el presente caso, por cuanto la redacción de la falta grave en cuestión puede salvarse con una interpretación gramatical y lógica, ya que la alusión a la “desobediencia a sus superiores y autoridades”, evidencia que el posesivo se predica no sólo de los superiores, sino también de las autoridades, por lo que solo podrá ser sancionado el trabajador por la desobediencia a autoridades de su entre local. Por otra parte, la redacción de dicha falta coincide en esencia con la causa de despido disciplinario del artículo 54.2.b) del ET, por lo que ha de considerarse ajustada a Derecho, con independencia de la aplicación en cada caso concreto de la doctrina jurisprudencial que interpreta el deber de obediencia del trabajador y las excepciones al mismo.

En cuanto al artículo 56.2.d) del Convenio, que excluye de la obligatoriedad de negociación colectiva a «los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica», ha de partirse de la obviedad de que dicha norma no prohíbe la negociación de dicha materia por los agentes sociales, sino que únicamente la excluye de su consideración obligatoria, por lo que de existir acuerdo entre las partes podrá ser objeto de negociación. A mayor abundamiento, dicha limitación está literalmente recogida en el artículo 37.2.d) del EBEP, y asimismo, es trasunto



del poder de dirección y control de la actividad laboral que el artículo 20.1 y 3 del ET otorga al empresario, sin sometimiento a las disposiciones que al efecto se establezcan en el CC (que quedan reducidas a la diligencia y colaboración debida por el trabajador en el cumplimiento de su obligación de trabajar), por lo que de nuevo debe considerarse ajustada a Derecho la disposición convencional impugnada.

Quinto. Finalmente, cabe acoger por sus propios fundamentos la impugnación realizada en la demanda respecto del artículo 41.1.e) del Convenio, por cuanto supedita el acceso a la plantilla municipal a no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier administración, habida cuenta que no se condiciona el cese a su declaración de procedencia en sede jurisdiccional de ser impugnado el mismo, pudiendo darse el caso de un trabajador con despido improcedente anterior a la entrada en vigor del EBEP en el que la Administración en cuestión no le haya readmitido, privándose al trabajador de forma injustificada de su derecho a ocupar puestos de trabajo en la Administración (artículo 23.2 de la CE) y de su derecho a la igualdad.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

Fallo.

Que estimado parcialmente la demanda interpuesta por CC.OO. y Juan Garrido Expósito (Delegado Sindical de CC.OO., en el Ayuntamiento de Utrera); contra el Ayuntamiento de Utrera, Comité de Empresa del Ayuntamiento de Utrera, sección sindical de UGT en el Ayuntamiento de Utrera y Ministerio Fiscal; sobre impugnación de convenio colectivo, debo decretar la nulidad de los siguientes preceptos del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Utrera para los años 2008-2011, desestimándose las restantes incluidas en la demanda:

1. º) Artículos 16, 17, 33 y 39.a): Nulidad de la discriminación de los trabajadores no incluidos en la RPT, a resolver mediante la igualación de los derechos de tales trabajadores respecto de los incluidos en dicha relación.
2. º) Artículos 14, 37 y 53: Nulidad de la discriminación de los trabajadores no fijos a resolver mediante la igualación de los derechos de dichos trabajadores respecto de los trabajadores fijos.
3. º) Artículo 25: Nulidad de la imposibilidad de disfrutar vacaciones fuera del año natural, del derecho de Ayuntamiento de imponer vacaciones sin negociarlas, y de la posibilidad de que las vacaciones sean de menor duración que treinta días naturales.
4. º) Artículo 41.1.e): Nulidad de la exigencia de que el trabajador no haya sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier





administración.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y se les advierte que contra ella cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciarle en el plazo de cinco días hábiles siguientes a tal notificación, por escrito, o comparecencia o mediante simple manifestación al notificarle la presente, ante este Juzgado de lo Social.

Lo inserto concuerda bien y fielmente con su original al que me remito y para que conste expido el presente, en Sevilla a 8 de marzo de 2011.

