STS de 8 de enero de 2024, recurso 1325/2022

Retribuciones de una empleada en régimen laboral cuando su categoría profesional no figura en el convenio colectivo de la entidad local *(acceso al texto de la sentencia)*

Una trabajadora **prestaba servicios en un ayuntamiento como peón *grumir*** (grupo municipal de intervención rápida), **categoría profesional no incluida en el convenio colectivo de la entidad local. Reclamó la diferencia salarial entre esa categoría y la de limpiadora, esta sí contemplada en el convenio**, por un total de 7.955,73 euros.

El juzgado social y el TSJ rechazaron sus pretensiones, pero el TS resuelve, acudiendo a su jurisprudencia de los últimos años, que debe aplicársele el convenio colectivo y las retribuciones solicitadas, de acuerdo con lo siguiente:

- Es imperativo aplicar el convenio colectivo a quienes entablan una relación laboral con un empleador sujeto a aquel.

- **La atribución de una categoría inexistente en el convenio o el simple uso de una denominación que no figura en su clausulado no ampara que una de las partes eluda su cumplimiento**. Lo que habrá que determinar es cuál debe ser el grupo o categoría de más adecuada asignación, tarea para la que son válidos los criterios de igual valor y equivalentes.

- **El hecho de que el trabajador no pueda acreditar ese igual valor o equivalencia del grupo o categoría que reclama, no puede conducir a que la entidad empleadora deje de aplicarle el convenio que claramente lo incluye en su ámbito personal de aplicación**. Corresponde así a la entidad empleadora el encuadramiento que proceda en la clasificación profesional establecida en el convenio colectivo, lo que el trabajador podrá lógicamente impugnar. Además, es precisamente **la entidad empleadora la que se encuentra en mejor posición para acreditar las funciones y su valor**, en vez de limitarse a rechazar sin más la solicitud.

- El art. 82.3 ET establece que los convenios colectivos regulados en el propio ET obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. En este sentido, **el art. 3 del convenio colectivo del ayuntamiento dispone su aplicación en su integridad al personal laboral que presta servicios en él**. No cabe duda, como ya se ha avanzado, de que la empleada presta sus servicios en esa entidad y que se la debe incluir en el ámbito de aplicación.

- **Habrá que estar a lo establecido específicamente en el contrato de trabajo solo cuando el ayuntamiento carezca de convenio colectivo propio**, lo que no es el caso.