



**Mancomunidad XXX
(Valladolid)**

**Asunto: Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad
XXX / Conductor / Funciones**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **5212/2020**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hace alusión a D. XXX, trabajador que presta servicios a esa Mancomunidad con la categoría de conductor, de conformidad con el contrato de trabajo indefinido de 1 de enero de 2013. En concreto, indica el autor de la queja que D. XXX *“el 28 de febrero de 2020 presentó escrito en la Mancomunidad XXX que tiene su domicilio en el Ayuntamiento de XXX (...) y en el que se hacía constar una situación que podía, y puede dar lugar, a un accidente de tráfico y de trabajo. Que a fecha 14 de octubre de 2020 no se ha obtenido respuesta a las solicitudes planteadas”*.

Por lo demás, en el escrito de fecha 28 de febrero de 2020 que D. XXX dirigió a la Mancomunidad se señalaba literalmente que *“se ha suprimido el puesto de trabajo del operario que recogía los contenedores de basura y los llevaba hasta el basculante hidráulico del camión, teniendo que hacer esa función el propio conductor; lo que le obliga a bajarse y subirse constantemente del camión, lo que supone un peligro inminente, puesto que esta labor se hace en plena vía pública mientras el camión permanece generalmente en doble fila, por lo que se ve constantemente adelantado por otros vehículos mientras que, cuando estaba cubierto el otro puesto de trabajo, era este segundo trabajador el que viajaba en el reposadero que a tal efecto lleva instalado el camión, y que se encuentra en el lado derecho de su parte trasera, según el sentido de la marcha, por lo que no presenta situación de riesgo”*.

También se señalaba en dicho escrito que el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad XXX contempla (en el Anexo denominado



Clasificación de grupos y categorías profesionales) las categorías de conductor y peón, y que respecto a la primera se indica: “Puesto: Conductor. Funciones: Son aquellos trabajadores que realizan las labores propias de conducción de vehículos, además de todas aquéllas que son inherentes al servicio (vigilancia y mantenimiento del vehículo, limpieza, pequeñas reparaciones, etc.), además de apoyar la ejecución de las tareas propias del servicio”. Y se añadía que *«no puede entenderse que, el denominado apoyo a la ejecución de tareas propias del servicio, pueda consistir en hacer todas y cada una de las tareas del servicio, tal como se ve obligado a hacer en la actualidad, porque entonces sobraría el concepto "apoyo"»*. Finalmente, mencionaba el artículo 6 del Convenio relativo a la Comisión Paritaria, y añadía que *“siendo obligatorias las reuniones trimestrales de la Comisión Paritaria, procede solicitar la copia de las actas que recojan los acuerdos adoptados para poder comprobar si existe alguno sobre la interpretación de los circunstancias relatadas en el presente escrito”*.

A la vista de lo expuesto, y mediante escrito de 10 de noviembre de 2020, se solicitó información en relación con la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado por esa Mancomunidad mediante otro de 11 de diciembre de 2020 (fecha de entrada 14 de diciembre).

En dicho informe, entre otras consideraciones, se indica que *«El convenio de personal laboral de la Mancomunidad “XXX” en vigor es el aprobado para los años 2009-2012 (...) no existe constituida Comisión Paritaria (...). El documento mencionado en su escrito, de fecha 28 de febrero de 2020, fue presentado por D. XXX en el registro de esta Entidad el 29 de septiembre de 2020, número de registro 2020-E-RC-59. Recibido el escrito, antes de tomar ninguna medida, se decidió convocar a todo el personal a una reunión para tratar el contenido del escrito, pero como consecuencia de la pandemia actual y el confinamiento de alguno de los trabajadores y de parte de la directiva de esta Entidad, se ha ido posponiendo la reunión hasta esta fecha, es más, en la Asamblea celebrada en el mes de octubre se dio cuenta del escrito y de la inmediata convocatoria de la reunión, pero no ha sido posible por los motivos expresados. Por todo ello, de momento no ha sido contestado el escrito»*.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

Resulta de su informe que *“El convenio de personal laboral de la Mancomunidad “XXX” en vigor es el aprobado para los años 2009-2012”*, es decir, el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad XXX (B.O.P de Valladolid de XXX), cuyo artículo 4 contempla que, si no media denuncia, o si mediada no se hiciera en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita



reconducción, hasta la firma de uno nuevo. Por lo tanto, y partiendo de la vigencia del citado Convenio Colectivo, procede referirse a dos cuestiones concretas.

En primer lugar, el artículo 6 del Convenio Colectivo regula la Comisión Paritaria (que, según su informe, “*no existe constituida*”), y a la que atribuye funciones de carácter general. Además, en el articulado del Convenio se contienen numerosas referencias a la misma, por ejemplo, en el artículo 11 (periodo de prueba), Capítulo V (clasificación del personal), y en el Capítulo VII (régimen disciplinario).

En concreto, el artículo 6 señala lo siguiente:

“Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria compuesta por seis miembros, tres en representación de la Entidad Local y tres por los firmantes del Convenio en representación de los trabajadores, que realizará la interpretación, mediación y arbitraje (...). Dicha Comisión tendrá como principal función la interpretación de su articulado y la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el mismo (...). Las reuniones de dicha Comisión Paritaria se fijan con una periodicidad trimestral, y ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, los cuales serán designados libremente por cada una de ellas y tendrán voz pero no voto, pudiendo ser personas ajenas a la Mancomunidad (...). Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente a cada reunión, y tendrán carácter preceptivo y vinculante para ambas partes respecto a la interpretación del convenio (...). La Comisión se constituirá dentro del plazo de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio y elegirá, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario”.

Por lo tanto, y encontrándose el Convenio Colectivo en vigor (prorrogado por tácita reconducción, hasta la firma de uno nuevo), la falta de constitución de la Comisión Paritaria constituye un incumplimiento del Convenio.

Además, en el presente caso no podemos obviar, por un lado, que en el escrito que D. XXX dirigió a esa Mancomunidad indica que “*procede solicitar la copia de las actas (de la Comisión Paritaria) que recojan los acuerdos adoptados para poder comprobar si existe alguno sobre la interpretación de los circunstancias relatadas*”, es decir, sobre las funciones del puesto de conductor, y en concreto, sobre el alcance de la expresión “apoyar la ejecución de las tareas propias del servicio”, y por otro, que el artículo 6 del Convenio atribuye a la Comisión Paritaria la “interpretación de su articulado”. Este mismo artículo señala que “los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en el acta correspondiente a cada reunión, y tendrán carácter preceptivo y vinculante para ambas partes respecto a la interpretación del convenio”.



En segundo lugar, el artículo 4 b) del Convenio Colectivo dispone que “Los trabajadores, antes de acudir en reclamación a la Jurisdicción Laboral o Contenciosa-Administrativa, deberán dirigirse a la Mancomunidad, mediante escrito presentado en el Registro de la Entidad”. Precisamente, y atendiendo a lo expuesto, D. XXX *“el 28 de febrero de 2020 presentó escrito en la Mancomunidad XXX (...) y en el que se hacía constar una situación que podía, y puede dar lugar, a un accidente de tráfico y de trabajo. Que a fecha 14 de octubre de 2020 no se ha obtenido respuesta a las solicitudes planteadas”*.

Es cierto que según el informe de esa Mancomunidad *“El documento mencionado en su escrito, de fecha 28 de febrero de 2020, fue presentado por D. XXXX en el registro de esta Entidad el 29 de septiembre de 2020, número de registro 2020-E-RC-59”*. Sin embargo, también es cierto que no consta que, en la fecha del informe (11 de diciembre de 2020), dicho escrito haya sido objeto de respuesta.

No obstante, el artículo 40.2 de la Constitución dispone que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. Por su parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dispone en el artículo 4.2 d) que los trabajadores tienen derecho “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”, y en el artículo 19.1 que “el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Más específicamente, debemos tener en cuenta la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo artículo 2.1 establece que la presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. El artículo 14.1 de la Ley 31/1995 añade que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, y que este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Finalmente, el artículo 28 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad XXX señala que “se aplicará en todo caso la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)”, y añade, a continuación, que “El trabajador tiene derecho a una protección de su integridad física y una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo”.



En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

1.- Que por parte de esa Mancomunidad se constituya la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 6 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Mancomunidad XXX (B.O.P de Valladolid de XXX).

2.- Que se proceda a contestar el escrito presentado por D. XXX, teniendo en cuenta, tal y como reconoce el artículo 28 del Convenio, el derecho “a una protección de su integridad física y una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo”.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López