

**ANTONIO PEDRAJAS QUILES**Socio-Director Abdón Pedrajas & Molero
apq@abdonpedrajas.com

Criterios para determinar el convenio colectivo aplicable en empresas multiservicio

El art.83.1 ET establece la libertad de las partes en la fijación del ámbito del convenio colectivo: “Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Desde esa premisa, los convenios colectivos se aplican al ámbito funcional y territorial acordado por las partes. La empresa aplica, por tanto, el convenio que se corresponde con la actividad o actividades reales, sin que dependa de su voluntad la elección convencional.

La complejidad en la aplicación de los convenios colectivos, dadas las heterogéneas actividades de muchas empresas y grupos, ha planteado problemas que la jurisprudencia ha solucionado aplicando los principios de actividad principal y especificidad. Ambos principios rompen, o al menos modulan, el plenamente superado criterio de la unidad de empresa (un solo convenio para la empresa).

PRINCIPIO DE ACTIVIDAD PRINCIPAL]

Exige que el convenio colectivo aplicable a una empresa se corresponda

con el de su actividad principal. Como señala la STS 29 de enero de 2002, “en los casos en que en una misma empresa se desarrollan dos o más actividades que, aisladamente, caen bajo el ámbito de aplicación de varios convenios colectivos, se viene sosteniendo que debe atenderse a la que sea actividad principal de la empresa”.

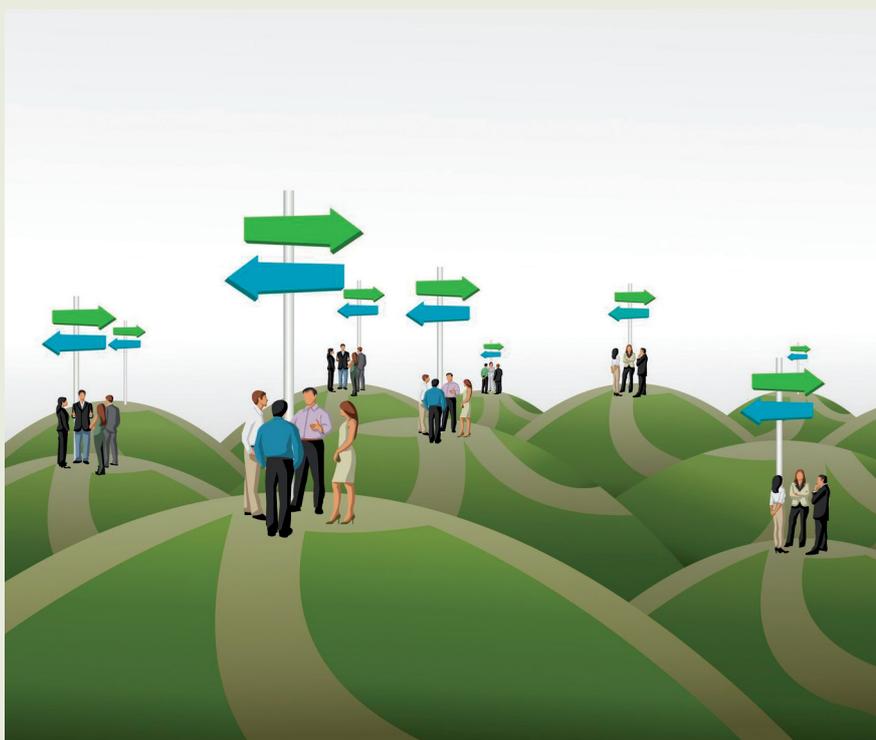
Así lo aplican, entre otras, las STSJ Extremadura de 24 de julio de 2004, Cataluña de 15 de marzo de 2002, Cataluña 1 de julio de 2003. Este criterio opera en los supuestos donde claramente la empresa tiene una actividad principal, sin perjuicio de que existan actividades instrumentales o accesorias en su ciclo productivo.

// Criterios para determinar la actividad principal

a) Objeto social definido en los estatutos: Es el criterio inicial formal, pero no es el único porque puede no reflejar exactamente la actividad o actividades de la empresa (SSTS 15 de junio y 10 de julio de 2000). La aplicación del convenio no puede quedar en manos de la empresa que diseña su propio objeto social sino que tiene que responder a la realidad de las actividades desempeñadas.

b) Facturación económica: determinando el importe asociado a cada actividad. (STS 29 enero 2002, SSTSJ País Vasco 25 de marzo de 2003, Cantabria 31 de julio de 2003, aplican el tipo de producto predominante de venta claro y constante en la empresa. La STSJ Extremadura 11 de septiembre de 2001

En empresas que claramente tengan una sola actividad principal, sin perjuicio de que existan trabajos instrumentales o accesorios, se aplica el convenio que, conforme a su ámbito funcional, cae dentro de dicha actividad •



incide en la facturación para señalar la actividad principal).

c) Plantilla: analizando el número de empleados que la desarrollan. (SSTSJ País Vasco 7 de febrero de 2006 y Cantabria 4 de noviembre de 2004 atienden especialmente al número de trabajadores dedicados a la actividad en la empresa).

d) Actividad de las contrata: La STSJ País Vasco 2 de marzo de 1999 subraya el papel de la actividad de las contrata y concesiones prestadas por la empresa como indicador. Un ejemplo de combinación de factores lo ofrecen la STSJ Castilla-León/Valladolid de 29 de mayo de 2001, STSJ Cataluña 4 de octubre de 2002.

En conclusión, en empresas que claramente tengan una sola actividad principal, sin perjuicio de que existan trabajos instrumentales o accesorios, se aplica el convenio que, conforme a su ámbito funcional, cae dentro de dicha actividad. Para ello se manejan todos estos indicadores para contrastarla y confrontarla con el convenio aplicable, que en ningún caso queda a voluntad de la empresa o de acuerdos con los trabajadores. Se aplica el con-

venio colectivo que corresponde a la actividad principal real de la empresa.

PRINCIPIO DE ESPECIFICIDAD]

Implica que cuando existan varias actividades principales, separadas y autónomas, se aplicará a cada una de ellas un convenio colectivo diferenciado. Quedan así diferenciados dos escenarios:

a) Cuando existe una actividad principal y otras accesorias o instrumentales, se aplica convenio de dicha actividad.

b) Pero cuando existen dos o más actividades autónomas o complementarias, se aplican a cada una de ellas su correspondiente convenio colectivo conforme a los ámbitos funcionales. Así sucede, entre otras, en las SSTSJ Valencia 8 de octubre de 1992, Galicia 6 de mayo de 1996 y 21 de mayo de 1999, Baleares 29 de enero de 1997, Aragón 22 de mayo de 2000, Valladolid 1 de diciembre de 1992, Navarra 17 de enero de 1990, Cataluña 7 de febrero de 1992 y 24 de abril de 2002, La Rioja 20 de abril de 1993 y Extremadura 3 de mayo de 1999 y 6 de junio de 2000.

// Criterios para aplicar el principio de especificidad

a) Diferenciación actividades autónomas: Hay casos donde las actividades están claramente diferenciadas, al estar inconexas, donde resulta más fácil aplicar dos o más convenios colectivos en la misma empresa. Hay otros donde existe mayor afinidad entre las actividades y resulta más complejo proceder a esta depuración de convenios.

b) Organizaciones distintas: El criterio judicial aquí suele ser aplicar varios convenios cuando *"falta homogeneidad productiva y no existe actividad preponderante, desarrollándose con organización distinta y en diferente centro de trabajo"* (SSTSJ Cataluña 16 de junio de 2000 y 9 de diciembre de 2004, La Rioja 7 de octubre de 2004).

c) Centros de trabajo: El dato de centros de trabajo diferenciados es un indicador pero no definitivo.

d) Plantillas diferenciadas: La clave está en la organización independiente, con plantillas diferenciadas y autonomía funcional, que pueden concurrir en un mismo centro de trabajo (STSJ Cataluña 27 de septiembre de 1999 y 29 de septiembre de 2004). Incluso sin plantillas diferenciadas, se podría proceder a aplicar convenios distintos, si pertenecen a un ciclo productivo diferenciado. La clave es que las actividades se constituyan en organizaciones autónomas e independientes con fines productivos diferenciados.

Donde más se ha puesto en práctica esta doctrina de la especificidad es en las empresas multiservicios sin convenio propio, donde resultan aplicables tantos convenios sectoriales como actividades principales prestadas (SSTSJ Castilla-La Mancha 26/7/2005, Castilla-León Valladolid 2/10/2006, Cantabria 31/5/2006).

Este principio lo aplica la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) en las consultas que recibe sobre aplicación de convenios colectivos (Expedientes 456,1995; 527, 1999;965, 1999; 1674, 2003; 2004/2116, 2007; 2005/0102, 2007; 2007/0013, 2007).]