

Blindaje: pueden convivir varios convenios en empresas multiservicios

SENTENCIA/ El Supremo establece la posibilidad de coexistencia en empresas con diversas líneas de negocio sin la obligación de tener que aplicar el convenio que englobe a un mayor número de empleados.

Gonzalo D. Velarde. Madrid
El Tribunal Supremo ha acordado el concepto de unidad de empresa por el cual se determina que, en caso de que existan dos o más actividades dentro de una misma empresa y centro de trabajo, se debe aplicar el convenio colectivo de la actividad principal. Una reciente sentencia sobre una empresa pública canaria en la que se llevan a cabo varias actividades y cuenta con diferentes convenios colectivos para los empleados asociados a cada una de ellas permite la convivencia de estos marcos laborales distintos.

Rechaza así la reclamación del sindicato UGT, que defendía el derecho de todos los trabajadores de la empresa a que se les aplicara un único convenio colectivo: el XIX Convenio Colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, en lugar de los cuatro existentes en función de la actividad. Uno para el comercio de alimentación (para la actividad comercial en Tenerife y Las Palmas) –más uno de comercio de alimentación de Madrid para un solo empleado–, otro para ingeniería y estudios técnicos (para la actividad de proyectos) y otro para el personal que da soporte a ambas ramas en los servicios centrales.

En este caso, la baza que jugaban los trabajadores para la

reivindicación de un convenio único es que los que dependen del convenio de ingeniería son los más numerosos dentro de la compañía, un total de 134 empleados, mientras que de los convenios de comercio dependen 94 trabajadores. Por lo tanto, la demanda de unidad de convenios se basaba en el criterio numérico: como la mayoría de los empleados (casi el 60%) se dedican a hacer proyectos y estudios técnicos esa debería considerarse la actividad principal de la empresa y, por tanto, el convenio de esa mayoría debería arrastrar al resto de trabajadores.

La demanda argumenta que aplicar convenios distintos dentro de la misma empresa genera “disparidades que llegan a ser discriminatorias”. Según recoge la sentencia, estas diferencias afectan a materias sensibles como jornada laboral, vacaciones, licencias y permisos. Así, el objetivo era homogeneizar las condiciones de trabajo al alza, aplicando el convenio más beneficioso (el de ingeniería) a los trabajadores de comercio y servicios centrales, con condiciones inferiores.

Argumento económico

No obstante, en este caso, el Supremo da la razón a la empresa por una cuestión cualitativa basada en la preponde-



Sede del Tribunal Supremo.

rancia de la actividad comercial sobre el total de los rendimientos empresariales. La sentencia destaca que la actividad comercial genera un volumen de facturación muy superior (recogido, empaquetado y venta de plátanos, tomates y otros productos), de unos 12 millones de euros anuales, mientras que la actividad de ingeniería (inspecciones y estudios), aunque

tenga más empleados asociados, cuenta con un menor peso económico real –unos 6,4 millones de euros– y, en ocasiones, es deficitaria. Siendo la actividad que sostiene económicamente a la empresa la comercial, duplicando a la de ingeniería.

A esto se suma otro concepto importante que es la inestabilidad de la actividad relativa a los proyectos de in-

geniería, ya que estos no proceden del mercado libre, sino que dependen directamente de encargos de la Administración. En base a estos encargos, que sufren de intermitencia, van asociadas las partidas presupuestarias específicas, lo que a ojos de los magistrados carece de la sustantividad necesaria para imponer su convenio al resto de la compañía.

De este modo, la sentencia, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, señala que el Tribunal “considera que la actividad principal de la empresa no puede determinarse por el objeto social sino por la actividad real, organizativa, productiva y económica preponderante”. “Aunque una determinada actividad ocasional pueda ocupar a un número alto de trabajadores, superior al empleado en la actividad ordinaria y normal, el carácter temporal de esa situación es el que determina su carácter secundario o subordinado”, señala la sentencia.

El fallo

Por lo tanto, el Supremo deniega la petición de los sindicatos de aplicar el convenio de ingeniería a toda la plantilla. Y valida la actuación de la empresa pública, que podrá seguir aplicando convenios diferentes según la actividad (comercio para la parte estable y logística, e ingeniería pa-

Los magistrados se atienen al criterio económico para no unificar los convenios colectivos

ra la parte de proyectos), al considerar que la actividad comercial es la principal y estructural de la compañía.

La sentencia, en este sentido, aporta seguridad jurídica a las empresas (especialmente a aquellas que tienen divisiones muy distintas), permitiéndoles la aplicación de convenios separados siempre que demuestren que la actividad reciente es inestable o meramente coyuntural, frenando así el automatismo de “donde hay más gente, se aplica ese convenio” en base a la unidad empresarial.

Consideración económica

En este punto, Eva Hernández, socia responsable del departamento de Derecho Laboral de Escalona & de Fuentes trae a colación un fallo reciente del Tribunal Supremo del 19 de enero del presente año, clave para el sector servicios, que determina que la actividad económica mayoritaria debe regir el convenio colectivo aplicable. El conflicto surgió en una empresa que, tras independizarse de su matriz, se vio inmersa en una disputa laboral: mientras las trabajadoras reclamaban el convenio de comercio, la dirección defendía el de marketing operacional (promoción).

La resolución del Alto Tribunal se basa en el principio de “actividad preponderante” y ratifica así que la realidad económica es el pilar fundamental para definir el marco laboral, aportando seguridad jurídica en empresas con servicios diversificados.