

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

### **La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014**

Amparo Esteve-Segarra. Profesora Titular de Universidad. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València (UV). Facultad de Derecho. Avenida dels Tarongers s/n, 46071, Valencia. Spain.  
Magistrada Suplente Sala de lo Social TSJ Comunidad Valenciana  
Investigación realizada en el marco del Grupo de investigación sobre transformaciones del Derecho del Trabajo y protección social. LABORUM 3.0

#### **Índice**

##### **1. Planteamiento general**

##### **2. El marco general de determinación del convenio colectivo: problemas específicos de las empresas multiservicios**

##### **3. Tendencias judiciales sobre la selección del convenio aplicable**

*3.1.- Un criterio clásico: la selección del convenio colectivo de la actividad principal*

*3.2.- La aplicación del convenio colectivo que rige en la empresa principal o cliente*

*3.3.- La aplicación del convenio sectorial propio del objeto de la actividad externalizada: el principio de especificidad*

##### **4. La doctrina de la STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014. Valoración crítica**

#### **1. Planteamiento general**

Dentro de la amplia tipología de empresas de servicios, en los últimos años se ha consolidado una eclosión de las denominadas empresas de gestión integral, también llamadas más gráficamente, multiservicios (en adelante, E.M.). En el artículo se utilizará esta última expresión para diferenciarlas de las empresas de servicios especializadas en una actividad, que generalmente están claramente sometidas a un convenio sectorial. Frente a éstas, las multiservicios se caracterizan en primer lugar por la versatilidad de su objeto social<sup>1</sup>. De modo que estas empresas no son comitentes cualificados por su dedicación técnica a una actividad, sino que precisamente su actividad lucrativa y profesional está en

---

<sup>1</sup> Un ejemplo gráfico de esta multiplicidad es la afirmación contenida en la STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 11-5-10, rec. 323/10: “El examen del objeto social de la empresa pone de manifiesto que no hay prácticamente actividades que queden fuera de aquél, y así es posible que se gestione, en el marco de la ejecución de labores relacionadas con explotaciones pecuarias, la clasificación de huevos o el ordeñado de animales; o que se presten servicios sanitarios con personal cualificado (médicos, fisioterapeuta, etc.); o que se gestionen bancos de sangre; o que se hagan actividades de catering; o se realice la limpieza de edificios; o se realice la prestación de servicios de asesoramiento, asistencia y ejecución de trabajos jurídicos”.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

función del objeto de la contrata o contratas que atiende. Se concentran en ofrecer a otras la concertación de contratos por los que asumen la ejecución de tareas muy diversas para todo tipo de organizaciones empresariales, públicas y privadas. Su nicho de mercado no se suele concentrar en el llamado *outsourcing* estratégico, sino en el operativo, que afectaría a actividades menos importantes y de bajo valor agregado: referidos a tareas auxiliares de vigilancia, mantenimiento, conserjería y limpieza –situadas tradicionalmente en la periferia de los procesos de producción. Esta falta de adscripción y la consiguiente diversificación productiva rompe uno de los aspectos clásicos del ordenamiento laboral, que ubica a las empresas en función de su actividad, en particular a efectos convencionales.

Las empresas multiservicios plantean diversos problemas: cesión ilegal versus contratas lícitas, sucesión de contratas, contratación temporal vinculada a la duración de la contratación, representación de los trabajadores<sup>2</sup>, etc., pero sin duda, el de la determinación de las reglas jurídico- convencionales, que es uno de los aspectos más problemáticos del régimen laboral de las empresas multiservicios. Aunque también adquieren perfiles problemáticos ciertos convenios de empresa en empresas de *outsourcing* que se plantean con una óptica no necesariamente protectora de los trabajadores y plantean complejos problemas de concurrencia desleal con otras empresas<sup>3</sup>. En todo caso, en las empresas multiservicios sin convenio propio, la sujeción a un convenio sectorial es un aspecto crucial porque en un contexto de desregulación de las empresas auxiliares, la selección de las reglas convencionales es el elemento principal que determina las condiciones de trabajo, entre ellas singularmente el salario, el tiempo de trabajo, o las cláusulas de subrogación empresarial en casos de sucesión de contratas.

Pues bien, la STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014 aborda precisamente la problemática cuestión de delimitar la selección del convenio aplicable en empresas multiservicios, sin convenio de empresa. A este respecto, en ella se analiza un supuesto donde unas trabajadoras con la categoría de auxiliar de información desarrollan su trabajo para la empresa multiservicios CLECE, S.A., y en dependencias ajenas, en concreto, en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Madrid. En el caso de las trabajadoras demandantes su contrato laboral estaba vinculado a un contrato de gestión integral de servicios

---

<sup>2</sup> Sobre esta cuestión, me remito a mi monografía de próxima publicación, ESTEVE SEGARRA, A., *Relaciones laborales en empresas multiservicios*, Tirant lo Blanch, prevista para el 2015.

<sup>3</sup> Vid. SSAN 104 y 105/2014, 30 de mayo. Para un comentario de los mismos, vid. GOERLICH PESET, J.M., “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, *Revista de Información Laboral*, núm. 6, 2014.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

complementarios que incluía servicios de reparación y mantenimiento de equipos de edificios, mantenimiento de ascensores, mantenimiento de equipos de seguridad, limpieza y servicios de consejería. Las actoras vieron desestimada su petición en instancia, si bien en recurso de suplicación, se resolvió a su favor en STSJ de Madrid de 7 de febrero de 2014, rec. 770/2013. En dicha sentencia, en esencia, el tribunal consideró que habiendo reclamado las trabajadoras la aplicación del convenio colectivo de limpieza, y encontrándose esta actividad entre las desempeñadas por la empresa, aunque no se correspondiera con el tipo de trabajo desempeñado por las demandantes, debía estimarse la pretensión de la aplicación del mencionado convenio.

El pronunciamiento fue recurrido por la empresa multiservicios en recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria, otra STSJ de Madrid de 29-10-2012, rec. 718/2012, que había desestimado una pretensión contra la misma empresa multiservicios. En dicha sentencia, una auxiliar administrativa con tareas de atención al público, se desestimó la aplicación del convenio de limpieza por considerar que no había elementos fácticos sobre el objeto social de la empresa y que no podía deducirse que la actividad principal o preponderante fuera la de limpieza de edificios o locales. En dicha sentencia se estableció que en estos supuestos, y en ausencia de convenio de empresa, siguiendo la doctrina dictaminada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, debía aplicarse tantos convenios como actividades distintas se realizaran por la empresa.

La sentencia del Tribunal Supremo considerará correcta la interpretación contenida en la primera de las sentencias dictadas y desestimaré el recurso planteado por la empresa multiservicios. Ya de entrada, conviene destacar que se trata de un pronunciamiento importante básicamente por tres motivos. En primer lugar, por tratarse de una sentencia de unificación de doctrina dictada, en una materia presidida por el casuismo y donde, hasta ahora el Tribunal Supremo no se había pronunciado, sino de forma tangencial<sup>4</sup>. En segundo lugar, porque la sentencia comentada mantiene una postura diferente a la hasta ahora sostenida por la doctrina judicial de los órganos judiciales inferiores, que mayoritariamente se había inclinado por la aplicación del llamado principio de

---

<sup>4</sup> En el Alto Tribunal puede traerse a colación la STS 17-7-12, rec. 36/2011, donde no se hace cuestión de la aplicación por una empresa multiservicios del convenio colectivo del sector de limpieza. El litigio dirimía un conflicto colectivo sobre el ajuste a la baja de los salarios aplicado por la E.M. como consecuencia de una cláusula convencional de equiparación salarial con lo cobrado por los laborales del sector público, que existía en el convenio sectorial. Dichos laborales habían sufrido una rebaja salarial por las políticas de recortes públicos y el TS admite la proyección de la bajada a los empleados de la E.M. Asimismo, en el ATS 24-4-12, rcud. 3128/11 se señala expresamente que *“la mercantil empleadora... cuyo objeto social son trabajos de limpieza de edificios e instalaciones varias, es una empresa multiservicios, de ahí que rija el principio de especificidad”*. Y esta misma doctrina en el ATS 3-6-14, rcud. 1070/13.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

especificidad en las empresas multiservicios que no contaran con convenio propio. Por último, por las consecuencias prácticas que pueden derivarse de una interpretación como la sostenida en la sentencia, que volviendo a una línea tradicional de aplicar el llamado principio de unidad de empresa para seleccionar un único convenio colectivo en empresas con varias actividades, da un giro – no está claro hasta qué punto definitivo- en la posición mantenida por buena parte de la doctrina judicial, y por la Comisión Nacional de Convenios Colectivos en la determinación del convenio colectivo en empresas multiservicios, que hasta ahora se había inclinado mayoritariamente por el llamado principio de especificidad, esto es que en ausencia de convenio de empresa, debían aplicarse tantos convenios como actividades distintas se realizaran por la empresa multiservicios.

Tomando como punto de partida este pronunciamiento, el propósito de las consideraciones que siguen, no es tanto un análisis general de las empresas multiservicios, ni siquiera de los problemas de negociación colectiva en las mismas, sino un planteamiento más modesto y acorde con un comentario jurisprudencial, de descender solamente a la problemática más específica que suscita la aplicación del criterio sostenido en unificación de doctrina para empresas no ya con varias actividades, sino con múltiples. Así, en primer lugar, se reflexionará sobre el marco general de determinación de un convenio colectivo en función de la actividad empresarial. En segundo lugar, se incidirá en los criterios de interpretación que han manejado los Tribunales a la hora de seleccionar el convenio aplicable, entre los varios posibles, en este tipo de empresa. Y, posteriormente, a modo de conclusión, se realiza una valoración de estos criterios y principios generales, incidiendo en la línea interpretativa que abre la sentencia analizada.

### **2. El marco general de determinación del convenio colectivo: problemas específicos de las empresas multiservicios**

La negociación colectiva sectorial plantea fracturas claras en la cobertura de empresas no ubicadas claramente en un sector de actividad, sino en múltiples. Y es que en el ámbito de las empresas multiservicios se produce una dificultad evidente para incluir en el ámbito funcional de determinados convenios a empresas contratistas y subcontratistas que no se ajustan a los perfiles clásicos, pues la actividad de estas empresas es multifuncional y puede variar según las demandas de las empresas clientes.

Resulta así que en muchas empresas multiservicios, no son de aplicación los convenios sectoriales previstos para empresas dedicadas específicamente a determinadas actividades o tareas, que en ocasiones además, realizan una estricta delimitación del ámbito funcional. Tema que no resultaría particularmente grave

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

si los trabajadores tuviesen su propio convenio sectorial. Sin embargo, con algún matiz<sup>5</sup>, no existen convenios del sector de empresas multiservicios. A esta falta de convenio ha contribuido, sin duda, una regulación colectiva concebida tradicionalmente como protectora de los derechos de los trabajadores, que choca frontalmente con los intereses patronales en este tipo de empresas, que buscarían costes laborales bajos.

Asimismo, la falta de regulación específica de este tipo de empresas conduce a que ante la inexistencia de un convenio sectorial claramente aplicable, se produzca la consecuencia de una minoración de derechos de los trabajadores, en particular del derecho al salario. Precisamente, éste es uno de los elementos que propicia la actuación de las empresas de servicios, que permiten eludir la aplicación del convenio colectivo que rige en el sector o empresa para la que se desarrollan las actividades. Estas vías de escape de los marcos clásicos de negociación colectiva afectan a la competencia entre las empresas. Ello toca uno de los principales aspectos de la negociación colectiva, que tiene una función reguladora de la competencia, conexas a la regulación laboral de las condiciones de trabajo.

Los problemas de determinación convencional se han focalizado en la atención judicial y doctrinal en los supuestos de empresas multiservicios sin convenio colectivo propio. Los factores que alimentan este esfuerzo interpretativo de sujetar a las empresas multiservicios a un convenio colectivo son de muy distinto orden. Ante todo, aunque existe un porcentaje creciente de empresas multiservicios con convenio colectivo, la mayoría carecen de convenio de empresa. Pero además de un elemento cuantitativo, cualitativamente la búsqueda de un convenio colectivo aplicable a estas empresas nace del interés en dotar de cobertura negocial a los trabajadores y evitar una competencia desleal entre empresa de servicios y E.M..

### **3.-Tendencias judiciales sobre la selección del convenio aplicable**

En este terreno, se habrían abierto, en esencia, tres interpretaciones: 1º) Aplicar el convenio colectivo de la actividad principal de la empresa multiservicios. 2º) Aplicar el convenio colectivo de la empresa principal o cliente. 3º) Aplicar el convenio sectorial correspondiente a la actividad objeto de contrata.

---

<sup>5</sup> Existe, aunque es marginal, algún convenio del sector de servicios auxiliares como el de Navarra [Resolución 741/2008, de 19 de septiembre (B.O. Navarra 29 septiembre 2008)], negociado por los sindicatos más representativos y la asociación de empresarios del sector.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

### 3.1.- Un criterio clásico: la selección del convenio colectivo de la actividad principal

La primera solución, la de aplicar el convenio colectivo de la actividad principal se halla refrendada en algunos pronunciamientos judiciales<sup>6</sup>. Con esta solución se trataría de aplicar un único convenio sectorial a cada empresa con múltiples actividades, incluyendo en esta tipología a las empresas multiservicios. Es bien sabido, que un criterio nuclear en el Derecho Laboral colectivo ha sido la adscripción de las relaciones laborales de una empresa a un convenio sectorial. Ello ha dependido de un dato objetivo concretado en la actividad desarrollada por una empresa. En este sentido, se han desechado otros criterios para determinar el convenio aplicable tales como la afiliación del empresario a una determinada organización empresarial<sup>7</sup> o la adscripción del trabajador a determinadas tareas<sup>8</sup>. Como se razona, *"en el interior de la empresa, y en relación con sus trabajadores, lo relevante y decisorio es la actividad real que aquélla - la empresa - desempeña, y en la que intervienen los empleados con motivo de la prestación de sus servicios"*.

Por otra parte, el empleo de un criterio que estaría en función de la actividad empresarial se ha reforzado al reputarse como elemento objetivo, en cuanto sustraído a la autonomía de la voluntad del empresario y del trabajador. Y es que el mencionado criterio de actividad empresarial guarda relación con el hecho de la prohibición de renuncia para el trabajador de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo establecida en el art. 3.5 ET. De hecho, una buena muestra de ello en relación con la aplicación de esta idea al objeto de estudio es que la determinación del convenio colectivo de un sector en una empresa multiservicios no es una cuestión susceptible de pacto<sup>9</sup>.

En todo caso, al margen de disquisiciones doctrinales sobre su razonabilidad, el criterio de la actividad empresarial ha planteado una rozadura evidente en casos de empresas con varias actividades. Para solventar estos problemas, se tomaría como marco referencial dos clásicos principios que funcionan en paralelo, el de unidad de empresa y, el de unidad de convenio en empresas con

---

<sup>6</sup> SSTSJ Andalucía (Málaga) 25-5-06, rec. 942/06 y 30-10-06, rec. 2143/06 y STSJ Cantabria 22-9-08, rec. 601/08.

<sup>7</sup> STS 20-9-93, rec. 2724/91.

<sup>8</sup> Señala alguna sentencia, de seguirse el criterio subjetivo de las funciones del trabajador, se llegaría al absurdo de aplicar, con independencia de la actividad a la que se dedique la empresa, el convenio de oficinas y despachos a los trabajadores dedicados a actividades administrativas y el de seguridad a los vigilantes. Entre otras, en la STS 20-1-09, rcud. 3737/07, que cita a su vez las de 15-6-00, y 23-1-02.

<sup>9</sup> No cabe acordar la aplicación del convenio provincial de limpieza cuando la actividad real desarrollada corresponde con el convenio estatal de asistencia en tierra de aeropuertos (SSTSJ Cantabria 1-1-07, rec. 782/07 y 21-1-09, rec. 29/09).

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

varias actividades<sup>10</sup>. El juego de ambos principios -pese a no estar recogidos legislativamente-, obligaría a que el régimen laboral de una empresa se definiese por la actividad principal que determinaría el convenio sectorial aplicable. Ello habría permitido la aplicación de un único convenio en las empresas cuando la actividad preponderante encajara en la descrita en el ámbito funcional de un convenio sectorial. Así, cuando se trata de empresas que desarrollen varias actividades, los Tribunales han aplicado un criterio de selección de atender materialmente a la actividad principal o prevalente en la empresa, a los efectos de seleccionar un solo convenio para la empresa y aplicarlo a todas las relaciones de trabajo<sup>11</sup>. De las consideraciones que anteceden cabe deducir una conclusión, a saber: el análisis del convenio aplicable en empresa plurifuncionales es *a priori* relativamente sencillo. Basta analizar la actividad preponderante entre las realizadas por una empresa para después obtener, *per relationem*, el convenio colectivo aplicable.

No es intrascendente señalar que a los efectos de dirimir o seleccionar la actividad principal de la empresa los tribunales, en una doctrina lógicamente casuística, habrían atendido a diferentes elementos tales como el objeto social estatutario o escriturado –aunque lógicamente no se da validez a este criterio si no coincide con la actividad real preponderante en la empresa-<sup>12</sup>, el número de trabajadores adscritos a la realización de actividades, los datos de facturación de cada actividad o el epígrafe en el que está encuadrada a efectos de IAE<sup>13</sup>.

### 3.2.- *La aplicación del convenio colectivo que rige en la empresa principal o cliente*

Esta solución de aplicar la regulación convencional que operara en la empresa cliente a la empresa multiservicios, se puede rastrear en algunos pronunciamientos judiciales<sup>14</sup>, sobre todo cuando la prestación de servicios de las

---

<sup>10</sup> Ambos principios se suelen utilizar como sinónimos en la doctrina judicial, y tendrían como finalidad el garantizar que en cada empresa se aplique una sola norma sectorial a todas las relaciones de trabajo por cuenta ajena. En este sentido, la STSJ Andalucía 28-5-99, rec. 378/99 señala que es “*espíritu informador del ET el buscar una regulación uniforme de las condiciones de trabajo para la unidad de contratación, incluyendo dentro de ella a todos los trabajadores de la misma, procurando así la instauración del principio de unidad de empresa*”.

<sup>11</sup> Por ejemplo, sobre la aplicación de un principio de unidad de empresa, para que todos los trabajadores se rijan por un único convenio, que será el que corresponda a la actividad predominante, vid. STS 29-1-02, rec. 1068/01. En relación con el convenio aplicable a las estaciones de servicio y a las tiendas existentes en las mismas y STSJ Andalucía (Sevilla) 2-12-03, rec. 2173/03.

<sup>12</sup> STS 15-6-00, rcud. 4006/99, y STS 10-7-00, rec. 4315/99, que consideran que la actividad real de la empresa es una sola aunque el objeto social escriturado sea más amplio. Ahora bien, en los supuestos dudosos, puede atenderse al objeto social contenido en los estatutos (STS 3-10-89).

<sup>13</sup> Dando cuenta de estos criterios diversos, vid. STS 15-6-00, rcud. 4006/99.

<sup>14</sup> STSJ Castilla-La Mancha 22-3-06, rec. 1606/04, STSJ Andalucía (Málaga) 25-5-06, rec. 942/06 y STSJ Comunidad Valenciana 22-2-07, rec. 1686/06.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

E.M. se producía en las dependencias de la empresa principal. También, diversas propuestas doctrinales<sup>15</sup> la han defendido planteando de *lege ferenda* la introducción de la regla legal de aplicación del convenio o del régimen salarial de la empresa en la que se ejecute la contrata, salvo que sean más favorables los salarios de la empresa comitente. En estos supuestos, se incide en los frecuentes supuestos en que las contrataciones de empresas multiservicios se realizan en el centro de trabajo de la empresa principal. Y es que es evidente que la segregación colectiva de las empresas de servicios auxiliares se plantea con especial crudeza en los casos en que los trabajadores prestan sus servicios en la empresa cliente y en estrecha dependencia de sus mandos. Esta solución implica extender a los trabajadores de la empresa de multiservicios el convenio de la empresa contratista, que puede ser empresarial o más frecuentemente, sectorial.

El criterio interpretativo de aplicación del régimen convencional de la empresa cliente se ha apoyado en dos argumentos: La proximidad entre la morfología de funcionamiento de las empresas multiservicios y las ETT y un principio de justicia material que impondría una igualdad de tratamiento desde un principio de trabajo de igual valor.

Pese al notorio interés de estas propuestas, el criterio interpretativo de aplicación a las empresas multiservicios del convenio de la empresa cliente resultaría controvertido y ya sido desechado en algún caso por el Tribunal Supremo<sup>16</sup>. En este sentido, el principal inconveniente de esta interpretación vinculando a empresas de trabajo temporal y a empresas multiservicios como empresas paralegales de cesión de trabajadores, es su carácter general. Acaso esta vinculación sea posible para ciertos tipos de prestaciones de trabajo y/o para ciertas clases de contrataciones ilícitas de las empresas multiservicios. De hecho, en algún pronunciamiento que aplicaría a los trabajadores de la empresa multiservicios el convenio de la empresa cliente se habría apoyado directamente esta conclusión en la consideración -ausente de cualquier eufemismo- de que la actuación de las empresas multiservicios incurría en cesión ilegal y que por tanto, habría de aplicarse el convenio de la empresa cesionaria<sup>17</sup>.

Sin embargo, al margen de la solución analógica, no plantearía los mismos inconvenientes si (de existir) el convenio colectivo de la empresa multiservicios –empresarial o sectorial- efectuara un reenvío al convenio colectivo de la empresa

---

<sup>15</sup> CERDÁ MICÓ, A. (1998).

<sup>16</sup> STS 18-3-04, rec. 23/03, que desestima la pretensión sindical de aplicar el convenio colectivo de la empresa cliente respecto a una empresa multiservicios con convenio propio, por no ser ésta empresa de trabajo temporal.

<sup>17</sup> Esta extensión de las condiciones del convenio aplicable en la empresa cliente a los trabajadores de la empresa multiservicios se apuntalaría en diversos pronunciamientos judiciales además de con los paralelismos entre ETT y E.M., sobre la base de determinar la concurrencia de una cesión ilegal en la actuación de estas empresas multiservicios o de indicios en este sentido como una suerte de cuestión prejudicial. Vid. STSJ de Castilla-La Mancha 22-3-06, rec. 1606/04 y STSJ de Andalucía (Málaga) 25-5-06, rec. 942/06.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

cliente en cuanto a los trabajadores que por ejemplo efectuaran la prestación de sus servicios en las dependencias de la empresa cliente. Esta posibilidad teórica de remisión de un convenio a otro podría admitirse como legal. En este sentido, ha de recordarse que con anterioridad a la Ley 29/1999, de 16 de julio, que modificó el art. 11 LETT se admitió la remisión de un convenio al régimen convencional de las empresas usuarias<sup>18</sup>. Precisamente la modificación operada en 1999 en la regulación de las ETT en cuanto a que los trabajadores de las ETT fueran retribuidos conforme al convenio de la empresa usuaria vino determinada por la situación de precariedad que la anterior regulación estaba propiciando.

### *3.3.- La aplicación del convenio sectorial propio del objeto de la actividad externalizada: el principio de especificidad*

La tercera interpretación que se ha propugnado es la aplicación del convenio sectorial en función de la actividad de la contrata, que no necesariamente ha de corresponder con el convenio aplicable en la empresa principal<sup>19</sup>. Sin entrar en detalles sobre la evolución de la posición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) –que no ha sido siempre pacífica, sino más bien relativamente irregular y oscilante<sup>20</sup>, con lo que ello

---

<sup>18</sup> En este sentido, la STS 14-5-98, rec. 3729/97, admitió la legalidad de esta remisión señalando que “este modo de regular las condiciones de trabajo de los empleados en misión se acomoda mejor a las exigencias del art. 17 ET, e incluso del art. 14 de la CE, pues se evita con ello que los trabajadores que desarrollan la misma actividad en el mismo centro tengan condiciones de trabajo diferentes”.

<sup>19</sup> Ejemplifican esta posición las STSJ Castilla-La Mancha 26-7-05, rec. 1137/05, STSJ Castilla y León (Valladolid) 2-10-06, rec. 1563/06, STSJ Andalucía (Granada) 14-3-07, rec. 3041/06, STSJ Madrid, rec. 2399/08, STSJ Cantabria 21-1-09, rec. 29/09, STSJ Andalucía (Sevilla) 21-6-12, rec. 3025/10 y STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13.

<sup>20</sup> Un claro ejemplo de esta afirmación es que en algunas consultas se ha entendido que la prestación de servicios auxiliares diversos para otras empresas no estaba comprendido en el ámbito de aplicación de ningún convenio, y por tanto, las relaciones laborales de la empresa dedicada a la prestación de servicios auxiliares para otra se regulaba por normas laborales de derecho necesario, si bien se matizaba que el personal administrativo de Oficinas se regiría por el convenio colectivo de Oficinas y Despachos. Vid. Consulta 26.3.8, Expediente nº 516 (Pleno 19-7-96), en relación con una consulta formulada sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa que se dedica a la prestación de servicios auxiliares a compañías aéreas. Texto disponible en CCNCC (2000), p. 501.

Otra posición que entra en abierta contradicción con la sostenida en vía interpretativa en la propia comisión para empresas multiservicios, se ha mantenido en otras respuestas más antiguas de la CCNCC para empresas dedicadas a tareas auxiliares o complementarias de otras, cuando dichas empresas no son de multiservicios. En este sentido, por ejemplo, se consideró que cuando una empresa se dedica a realizar la prestación de servicios auxiliares para otras empresas, se podría aplicar el convenio aplicable a las empresa principales dado que “realizando trabajos que, en principio, podrían ser realizados por estas mismas empresas, por lo que se estima, a la citada empresa le debería ser de aplicación la normativa laboral que, en principio, pudiera ser aplicable a aquellas empresas”. En Consulta 36.3.5: Exp. nº 227 (Pleno 15-10-92). Texto disponible en CCNCC (2000), pp. 323-324.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

provoca de inseguridad jurídica-, cabría apuntar como a la postre esta solución ha ido explayándose paulatinamente en el cuerpo de dictámenes del órgano consultivo.

Esta construcción se habría apoyado sobre una batería de argumentos que conviene repasar. En primer lugar, se habría contradicho la premisa de que en las empresas multiservicios habría de aplicarse un único convenio. Ello partiría de la matización del antedicho principio de unidad de empresa, entendido éste como la búsqueda de la elección de un único convenio a la empresa sobre la base de la indagación de la actividad principal o preponderante en la misma. En su lugar, se recordaría la doctrina que abogaría por una solución distinta en el caso de empresas, como las multiservicios, en las que la búsqueda del criterio de la actividad principal no sería adecuado, por la inexistencia de actividad principal o cuando la organización autónoma de las actividades desarrolladas en la empresa no guardara la necesaria homogeneidad. La interpretación partiría pues de que en casos de ausencia de convenio colectivo propio de empresas multiservicios serían aplicables tantos convenios colectivos sectoriales como actividades objeto de contrata desarrollaran éstas<sup>21</sup>. Por supuesto, ello implicaría la aplicación de múltiples convenios (de limpieza, de seguridad...) en el seno de una empresa, y cuya selección estaría en función del ámbito territorial y funcional de cada contrata desarrollada por la empresa multiservicios. Esta solución tendría como punto común respecto a la segunda, el partir de la aplicación de múltiples convenios en las empresas multiservicios. Si bien el criterio de selección varía, pues se definiría en función de la actividad externalizada.

En tercer lugar, la doctrina científica que habría defendido esta posición lo haría sobre la base de criticar la solución de aplicar el convenio de la empresa cliente. Así, sin necesidad de reiterar lo ya dicho en el apartado anterior, se criticará esencialmente la inexistencia de norma especial que regulara la aplicación de las condiciones de trabajo de la empresa principal a los trabajadores de la empresa multiservicios. En este sentido, algún autor<sup>22</sup> habría aludido a que la empresa multiservicios ejerce como empresario a diferencia de los trabajadores de la ETT que quedan sometidos a la organización y dirección de la empresa usuaria. Ni que decir tiene que ello es discutible en determinados supuestos concretos, donde la actuación de las empresas multiservicios se ubica en

---

<sup>21</sup> Como señala alguna sentencia “no habría mayor problema en que se apliquen diversos convenios colectivos a una misma empresa de servicios, dependiendo de la actividad que desarrolle en cada una de las empresas con las que contrata la prestación de los mismos, en aquellos casos en que no existe un Convenio propio de la empresa, ni siquiera un Acuerdo interno invocado por la recurrente”. STSJ Castilla y León (Valladolid) 2-10-06, rec. 1563/06. Igualmente, STSJ Castilla-La Mancha 26-7-05, rec. 1137/05.

<sup>22</sup> THIBAUT ARANDA, J. (2008) Convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios”, AL, núm. 8.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

supuestos muy próximos a la cesión ilegal, pero que también no puede generalizarse y colocar en el mismo saco toda actuación de estas empresas.

Ahora bien, junto a estos argumentos relacionados con la actuación de las empresas multiservicios, se impone uno adicional de carácter material: el impedir un vacío de regulación sectorial. De este modo, al aplicar el convenio en función de la actividad objeto de la contrata persigue evitar que las empresas multiservicios orillen la aplicación de estos convenios, sobre la base de que su objeto social no se limita al desarrollo de una determinada actividad. Con la aplicación de la regulación sectorial en función de la actividad de la contrata se crea un campo de aplicación homogéneo respecto a los trabajadores dedicados a dichas actividades<sup>23</sup>. Esta homogeneidad permitiría agrupar *“bajo el mismo paraguas normativo al conjunto de empresas del sector, con independencia del conjunto empresarial del sector y de la naturaleza del empleador, esto es, si se trata de una empresa de servicios especializada en una actividad o una multiservicios”*.

### **4. La doctrina de la STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014. Valoración crítica**

La sentencia del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2015 se sitúa en una línea de aparente continuidad respecto a la posición clásica de la jurisprudencia en materia de selección del convenio colectivo aplicable, al citar en buena parte de su fundamento de derecho tercero, sentencias de unificación de doctrina sobre la selección de convenios cuando la empresa se dedica a más de una actividad. Así, se reproduce la conocida doctrina conforme a la cual la determinación del convenio colectivo vendrá dada por la actividad preponderante dentro de las diversas actividades realizadas por las empresas<sup>24</sup>. No hay novedad alguna en esta doctrina, pero sí en la interpretación que introduce la sentencia, que se limita a proyectar esta tesis fijada en supuesto de empresas con varias actividades más o menos próximas a las empresas multiservicios. Repárese en que el Tribunal Supremo, en un razonamiento muy escueto, aplica el criterio de selección el convenio en función de la actividad principal entre las varias desarrolladas por la empresa y no incide en la diferencia de estas empresas respecto a las empresas con varias actividades, lo cual es tremendamente significativo, pues la estructura de estas empresas tiene variaciones importantes que dotan a los criterios

---

<sup>23</sup> Idem.

<sup>24</sup> De hecho, hay una reproducción prácticamente literal de la fundamentación jurídica de la STS de 31-1-2008, rec. 2604/2007, sobre la aplicación del convenio colectivo del comercio para el Metal a una empresa dedicada a la aleación y montaje de bisutería, y por ende, de toda la doctrina en ella recogida

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

asentados en la valoración de la selección del convenio aplicable de proyecciones prácticas no suficientemente tenidas en cuenta.

Y así, en primer lugar, habría que recordar que el principio de unidad de empresa y el correlativo principio de unidad de convenio sólo funcionarían bien en un contexto de empresas con actividades diferentes pero con determinadas características: por ejemplo, valdrían cuando existiera una actividad claramente principal o en actividades conexas. En la medida en que se abandonara esta organización empresarial, los principios desafinan y deberían ser objeto de matización. En este sentido, los propios tribunales que habrían aplicado los mencionados criterios hermenéuticos los desecharían en algunos casos en una clara labor de readaptación. En algunos supuestos, habrían admitido en lugar de la selección de un único convenio a una empresa, la aplicación de varios convenios colectivos en una misma empresa, cuando en ésta falta una organización productiva preponderante y la empresa desarrolle actividades distintas e independientes<sup>25</sup>. En definitiva, se habría considerado más adecuado emplear un principio de especialidad o especificidad aplicando a los trabajadores adscritos a cada una de las actividades un convenio distinto cuando la estructura empresarial implique la dedicación a actividades dispares sin puntos en común.

Justamente, este sería el ámbito en el que han de ubicarse las empresas multiservicios, al no existir generalmente una única actividad principal, el principio de unidad de empresa y unidad de convenio no resultaría adecuado. En efecto, en el caso de las empresas multiservicios no puede determinarse siempre una actividad preponderante, y aún de haberla, las diferentes actividades prestadas para empresarios clientes no guardan una actividad homogénea suficiente. Al proporcionar estas empresas diferentes tipos de servicios y de personal en función de los contratos de arrendamiento de obra o servicio o de otros acuerdos contractuales suscritos con otras empresas es evidente la falta de homogeneidad de su objeto social, lo que implica la dificultad de adscribirlas a un único sector productivo. Por tanto, el objeto social de la empresa es tan amplio que cabe entender que a su personal le son aplicables diversos convenios en función del tipo de actividad desarrollada, pues precisamente la empresa se caracteriza por su falta de homogeneidad productiva y el desarrollar actividades distintas según el cliente, proporcionando trabajadores de distintas categorías. En algunas sentencias de suplicación, se había desechado la posibilidad de determinar una actividad principal en

---

<sup>25</sup> En punto a la corriente interpretativa que rechaza la aplicación del principio de unidad de empresa y admite que cuando existen actividades distintas dentro de una misma empresa, cabe la posibilidad de aplicar convenios distintos (vid. STSJ Galicia 6-2-04, rec. 6812/03). Esta misma corriente interpretativa reconoce la posibilidad de aplicación de convenios distintos dentro de una misma empresa, con independencia de que existan actividades principales (STSJ La Rioja 22-6-04, rec. 176/04).

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

empresas multiservicios a los efectos de seleccionar un convenio aplicable a la totalidad de la empresa<sup>26</sup>. Todas ellas utilizan una argumentación que no deja de tener un punto de ironía al señalar que dado el objeto social de este tipo de empresa, todas las actividades de estas empresas “son igual de principales”, y por tanto, reclamando un trabajador la aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad realizada – en el caso de autos, el de aparcamientos, éste sería el que regiría a los efectos de establecer la obligación empresarial de subrogarse en los casos de sucesión de contratatas.

En definitiva, si bien es cierto que este criterio de un único convenio delimitado por la actividad principal pudiera aplicarse a alguna empresa multiservicio con una estructura plurifuncional simple o con actividades más o menos homogéneas, no es menos cierto que con carácter general no puede admitirse que una única regulación convencional pueda servir para dotar de un régimen convencional unitario y comprensivo a las prestaciones laborales que se desarrollan en este tipo de empresas.

Podría contra argumentarse que en el caso de autos, ello implicaría dejar en una situación de desprotección a las trabajadoras demandantes, y que con el criterio aplicado por el Tribunal Supremo, se concedía la protección convencional solicitada por las trabajadoras. Empero, cabe cuestionarse si no podía haberse llegado a la misma solución desde otros argumentos y si el criterio aplicado por el Tribunal Supremo no resultará perjudicial para los trabajadores en otros casos.

En cuanto a la primera cuestión, ha de señalarse que el Tribunal Supremo se enfrentaba a un supuesto particularmente complejo dentro del ya de por sí complicado tema de determinación del convenio colectivo aplicable en una empresa multiservicios, por dos razones. La primera es que la actividad de auxiliar de información, que comportaba tareas de orientación en el acceso del edificio, apertura y cierre de la entrada, vigilancia de la entrada, recepción de paquetería, etc.) no es una actividad que cuente con un convenio sectorial específico. Este problema es compartido por trabajadores de empresas multiservicios que prestan servicios de control de accesos en instalaciones,<sup>27</sup> o en

---

<sup>26</sup> SSTSJ Islas Canarias (Las Palmas) 23-4-10, rec. 324/10 y 11-5-10, rec. 323/10 y rec. 335/10.

<sup>27</sup> Donde la CCNCC no habría recomendado la aplicación del convenio colectivo estatal para empresas de seguridad, al no disponer estas empresas de la autorización administrativa habilitante para los servicios de vigilancia y protección previstos en la Ley de seguridad privada. Vid. Expedientes núm. 49/2010, 54/2010, 63/2010, 78/2010 y 30/2014. Es ilustrativa alguna sentencia que excluye la aplicación del convenio estatal de empresas de seguridad en la prestación de servicios de empresas auxiliares por una empresa multiservicios que incluía otras labores como las de información y atención de clientes, recepción, etc., aunque las mismas tareas en otros pronunciamientos han sido considerados esencialmente como de vigilancia y seguridad. Es el caso de STS 25-10-99, RJ. 8152, que se ocupa del tema de determinación del convenio aplicable de una forma tangencial. En los autos una importante empresa de seguridad es contratada en un contrato de arrendamiento de servicios en los que los trabajadores, además de las tareas de seguridad, realizan otras como información al público, telefonista, recepción en el hall, recogida y reparto de la correspondencia.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

trabajadores que realizan servicios de conserjería en comunidades de vecinos, donde el problema es que el ámbito funcional de los convenios colectivos del sector de empleados de fincas urbanas suelen establecer su aplicación para trabajadores contratados directamente por comunidades de propietarios<sup>28</sup>. No es extraño por ello que las trabajadoras persiguieran cubrir el vacío convencional recurriendo a un convenio, como el de limpieza, que en principio nada tenía que ver con la actividad desempeñada por los trabajadores, aunque sí con la actividad de la empresa multiservicios.

La segunda razón que dota al supuesto al que se ha enfrentado el Tribunal Supremo de especial complejidad es que la prestación de servicios de las trabajadoras auxiliares de información se enmarca en lo que se conoce como contrata globales, también llamadas de servicios integrales, cada vez más frecuentes en Administraciones públicas y empresas privadas. En estos casos, donde la atención de los servicios es muy diversa, desde limpieza, a mantenimiento de instalaciones de todo tipo (eléctricas, informáticas, elevadores...), conserjería, vigilancia y seguridad, etc., el principio de especificidad resulta difícil de aplicar en la medida que no es sencillo determinar el objeto de la contrata, que a su vez, delimite el convenio aplicable a la empresa multiservicio.

En algunos pronunciamientos judiciales ya se había anticipado el problema al ejemplificarse como ello puede perjudicar claramente la posición de un trabajador demandante, que reclame la aplicación de un convenio sectorial determinado, máxime si la actividad- cuyo convenio se demanda- aunque incluida en los servicios integrales prestados por la empresa multiservicios en una contrata, no se demuestra que sea la preponderante ni corresponde con la actividad desarrollada por el trabajador<sup>29</sup>.

Empero en otros pronunciamientos, se aplicaba un interesante criterio para salvar los antedichos inconvenientes cual es obligar a la empresa multiservicios a probar que su actividad es subsumible en el convenio colectivo cuya aplicación planteaba la empresa, en contra del sostenido por el trabajador<sup>30</sup>. Y ésta creo que podría haber sido la vía esencial de la argumentación del Tribunal Supremo. Es verdad, que *obiter dicta*, el Tribunal Supremo alude a que la empresa multiservicios recurrente no había acreditado que la actividad principal fuera otra distinta de la planteada por los trabajadores “*ni qué convenio sería aplicable a las actoras*” (FJ. 3º *in fine*). Ésta vía ha de explorarse porque en muchos casos, los trabajadores de empresas multiservicios se han visto perjudicados como evidencia algún pronunciamiento judicial<sup>31</sup>, cuando reclamando el trabajador la aplicación de un determinado convenio a su relación laboral, encuentra evidentes

---

<sup>28</sup> Vid. Exp. CCNCC 30/2014.

<sup>29</sup> SSTSJ Madrid 29-9-12, rec. 4321/12 y 8-10-12, rec. 2962/12.

<sup>30</sup> STSJ Asturias 28-6-13, rec. 1076/13.

<sup>31</sup> Vid el caso de las SSTSJ Madrid 29-9-12, rec. 4321/12 y 8-10-12, rec. 2962/12.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

dificultades de prueba y de selección de un criterio interpretativo para determinar el convenio colectivo que hubiera de aplicarse a la empresa multiservicios. En estos casos, creo que sencillamente debe ser la empresa la que pruebe que la pretensión del trabajador es infundada. La desregulación colectiva en algunas empresas multiservicios, que quedarían extramuros de las mejoras convencionales, así como la consiguiente sujeción pura a las condiciones legales mínimas, resulta cuestionable por la desprotección del trabajador y la competencia con empresas sujetas a un régimen convencional claro.

Pero donde a mi juicio, la sentencia peca de una cierta superficialidad es en la aplicación sin matices del criterio de la unidad de empresa y de la selección del convenio colectivo de la actividad principal. El criterio elegido por el Tribunal para determinar el convenio merece algún comentario más detallado. En este sentido, conviene advertir que la alusión de la doctrina clásica como fundamento de la solución de unificación de doctrina, ciertamente favorece en este caso la tesis de las trabajadoras demandantes, solución a la que se podía haber llegado por otras vías, como que la empresa recurrente no había acreditado otro convenio colectivo fuera de mejor aplicación. Pero dicha solución, abre no pocos problemas. Y ello por cuanto la búsqueda de la “actividad principal” puede ser imposible en otros supuestos, puede conducir a resultados absurdos, o cuanto menos cuestionables, como aplicar a una trabajadora auxiliar de transporte de escolares en autobuses, el convenio de la hostelería<sup>32</sup>, o bien directamente, puede conducir a una selección estratégica por parte de las empresas del convenio a aplicar. No hay que olvidar que muchas empresas multiservicios han evolucionado como empresas originariamente de limpieza, como ocurre en el caso de la empresa multiservicios recurrente<sup>33</sup>. La aplicación sin matices del viejo criterio técnico de determinación de la actividad real preponderante en empresas con varias actividades de acuerdo con el principio de unidad de empresa, creo que no resulta adecuada para las empresas multiservicios, y puede motivar una selección estratégica de un convenio (por ejemplo el de limpieza) que puede ser inferior a otros convenios sectoriales propios del objeto de la contrata desarrollada por la empresa multiservicios y abrir una vía para la desprotección

---

<sup>32</sup> Es el caso de la STSJ Cantabria 22-9-08, rec. 601/08 en el que se dilucidaba el convenio que debía aplicarse a una trabajadora de una empresa multiservicios que desempeña las funciones de acompañante de autobús escolar. En la sentencia se estimó que debía atenderse como criterio de selección al convenio de la actividad principal de la empresa, que en el caso de autos era el de hostelería. Asimismo, se prescindió como criterio interpretativo de la posición de la CCNCC, por el carácter no vinculante de sus dictámenes.

<sup>33</sup> No es intrascendente poner de manifiesto que la ampliación de tareas auxiliares prestadas a otras empresas es la razón del origen de una parte de las empresas de servicios. Muchas de las actuales empresas que actúan como proveedores de servicios de gestión integral, nacieron como una evolución y ampliación de firmas con origen en sectores específicos (de limpieza, construcción, suministro de trabajadores o empresas de trabajo temporal) que evolucionan extendiendo sus mercados y actividades de servicios y transformándose en E.M.

## La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios

de los trabajadores y la competencia de las empresas multiservicios respecto a empresas de servicios especializadas y claramente vinculadas a un convenio colectivo sectorial. Piénsese por ejemplo, en el caso de empresas multiservicios que atienden contrata de *handling*, mantenimiento de instalaciones, hostelería, etc. El criterio que utiliza el Tribunal Supremo en esta sentencia, es extraordinariamente simple y potencialmente muy abierto. Este criterio suscita perplejidad, pues parece demasiado amplio, sin ninguna limitación. En este sentido, se hace preciso un mayor razonamiento para justificar la aplicación del convenio solicitado por las trabajadoras. En concreto, el criterio de especificidad, al que alude la sentencia de contrario, parece *a priori* más protector y evita problemas de evasión de convenios sectoriales y de *dumping* social y concurrencia desleal entre las empresas. Ahora bien, es verdad que plantea problemas la selección del convenio por el objeto de la contrata en casos de contrata de gestión integral que requieren de soluciones hasta cierto punto, "particulares". Y es que en estos casos, será la empresa multiservicios la que habrá de justificar que las relaciones laborales son encuadrables en otro convenio colectivo diferente del planteado por el trabajador de acuerdo con el principio de mayor facilidad probatoria contenido en el art. 217 LEC, sin que sea de recibo la conducta, por otra parte, no infrecuente de algunas empresas de servicios, de optar directamente por no aplicar ningún convenio, dejando a los trabajadores en tierra de nadie.