

**NOTAS SOBRE LA DISTINCIÓN ENTRE CONVENIOS
COLECTIVOS MULTIEMPRESARIALES Y CONVENIOS
COLECTIVOS DE GRUPO DE EMPRESAS.
A PROPÓSITO DEL CONVENIO COLECTIVO «CONJUNTO»
DE DOS EMPRESAS, INTERPRETADO Y APLICADO POR UNA
SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL)
DE 7 DE DICIEMBRE DE 2006***

Alessandra Marconatto

Becaria de Investigación del Área de Derecho del Trabajo. Universidad de León

La sentencia que brevemente se comenta¹, que consideramos de interés en materia de negociación colectiva de grupos de empresas², resuelve un recurso de casación ordinaria planteado por el sindicato UGT (y más en concreto, por su «Federación de Industrias Químicas Energéticas y Afines»), frente a sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 31 mayo 2005, en reclamación de que se declarase —por los trámites del proceso de conflicto colectivo— el derecho de los trabajadores al servicio de cierta central nuclear (más en concreto, la «Central Nuclear de Trillo 1» a percibir un plus salarial de «164 euros» —a abonar «en un único acto en la nómina del mes de junio»—, que aparecía regulado en el convenio colectivo propio del personal laboral al servicio de la central nuclear en cuestión (esto es, «el VII Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Trillo»)³. Ya puede adelantarse que se trata de una pretensión que resultó desestimada, tanto en primera y única instancia como en vía de casación ordinaria. Y el fundamento de su desestimación, que constituye la *ratio decidendi* de la sentencia aquí comentada, fue la de que el convenio colectivo invocado por el sindicato recurrente había sido sucedido por un nuevo convenio colectivo —que el Tribunal Supremo, reiterando la terminología utilizada por la Audiencia Nacional— califica como «Convenio Colectivo Unificado», aplicable tanto a la citada central nuclear de Trillo 1 como a la central nuclear de Almaraz (esta última, hasta la firma del citado con-

* Trabajo redactado, en portugués, en el marco del curso de doctorado «La estructura de la negociación colectiva y los convenios colectivos en los grupos de empresas», correspondiente al Programa de Doctorado «Estructura y coyuntura en el contrato de trabajo» de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de León, impartido en el curso 2006/2007 por los Profesores del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social adscritos a la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Traducción al castellano de Alberto Arufe Varela.

1 Localizable, vía *Aranzadi-WESTLAW*, con la referencia «RJ 2006/8246».

2 La jurisprudencia sobre el tema aparece analizada en J. MARTÍNEZ GIRÓN, «La jurisprudencia laboral sobre negociación colectiva y grupos de empresas», en el vol. *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), págs. 13 y ss.

3 Cfr. Antecedente de Hecho Cuarto.

venio «conjunto», dotada de su propio convenio colectivo, que hacía el número «XIV» de su propia serie).

Evidentemente, la utilización de esta terminología —claramente equívoca— plantea el problema del encaje del convenio colectivo sucesor dentro de las categorías convencionales genéricas operantes alrededor de la realidad empresarial de los grupos de empresas. Al respecto, la doctrina científica señala que «no cabe confundir los convenios colectivos propios de grupos de empresas, que son unidades “naturales” de negociación colectiva, con los convenios colectivos multiempresariales, que son unidades “artificiales” de negociación colectiva, al estar formadas por varias empresas que voluntariamente resuelven unirse a efectos de tener un mismo convenio colectivo»⁴. Pues bien, examinado el texto del controvertido convenio colectivo «unificado» de las dos centrales nucleares españolas mencionadas⁵, a nuestro juicio, es claro que se trataba de un auténtico convenio colectivo de grupo de empresas, y no de un mero convenio colectivo multiempresarial, fundamentalmente por tres razones: 1) el convenio colectivo contenía una regulación uniforme, clara especialmente en materia salarial, para el personal laboral al servicio de ambas centrales nucleares; 2) por excepción, quedaba algún tema pendiente de «unificación», afirmando al respecto el convenio colectivo que «todos los compromisos referentes a previsión social complementaria... continuarán en vigor hasta que en la Comisión de Seguimiento del Convenio de Unificación se alcancen acuerdos totales o parciales sobre la unificación de los mismos»⁶; y 3) por último, en algún concreto precepto de su articulado, el propio convenio calificaba incluso a las dos centrales nucleares —las relaciones de cuyo personal laboral procedía a regular conjuntamente— como verdadero «grupo de empresas»⁷.

Sobre esta base, parece que razonablemente nada puede objetarse al fallo de la sentencia aquí reseñada, en relación con la desestimación de la pretensión de conflicto colectivo deducida por el sindicato recurrente en casación; y ello —siempre según la Sala de lo Social del Tribunal Supremo—, a pesar de la entrada en vigor anticipada del nuevo convenio colectivo «conjunto», también fundamentalmente por tres razones. En primer lugar, porque «lo que no cabe es acudir a la llamada doctrina del “espiguelo” en un intento de que se apliquen las mejores condiciones del convenio ya abandonado y del nuevo convenio que resulta más favorable»⁸. En segundo lugar, que «lo que ha existido en el caso que examinamos es una sucesión de convenios colectivos, y lo que ha quedado claro tras la reforma de 1994, de los artículos 83.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, es el alcance de los efectos derogatorios del nuevo convenio y la libertad de éste frente a las regulaciones convencionales precedentes, de modo que es el principio de modernidad el que regula la sucesión de los Convenios»⁹. Y en tercer lugar, que «en todo caso no se desprende de la sentencia recurrida que la decisión de aplicar anticipadamente el I Convenio Colectivo de unificación haya sido fruto de la voluntad arbitraria y unilateral de la empresa»¹⁰, pues «del Acta de la Comisión de Seguimiento del I Convenio Colectivo de unificación, firmada por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, se deduce la conformidad de los representantes de los trabaja-

4 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 410.

5 Localizable en BOE de 27 enero 2004.

6 Cfr. artículo 56, párrafo primero, del convenio.

7 Al respecto, por ejemplo, véase su artículo 55.

8 Fundamento de Derecho Tercero, apartado 1, párrafo segundo.

9 *Ibidem*, apartado 2, párrafo segundo.

10 Fundamento de Derecho Cuarto, apartado 2.

dores de aplicar el I Convenio Colectivo de unificación que trata de igualar las condiciones de trabajo de las empresas de ambas centrales superando, según los hechos probados, las condiciones de trabajo del Convenio VII de la Central de Trillo»¹¹.

¹¹ *Ibidem.*