

Negociación colectiva y empresas multiservicios: un binomio no resuelto

Patricia Nieto Rojas¹
 Profesora Ayudante Doctora
 Universidad Carlos III de Madrid
patricia.nieto@uc3m.es

Ponencia de adscripción: Cambios en la organización productiva: Externalización y empresas multiservicios. Aránzazu Vicente Palacio

ÍNDICE:

1. La precarización del empleo como estrategia principal de la negociación colectiva desplegada en las empresas multiservicios.....	1
2. La respuesta de la negociación colectiva sectorial	5
2.1. Las cláusulas de subrogación convencional.....	5
2.2. La inclusión de empresas multiservicios en el ámbito de aplicación de convenios sectoriales.....	7
2.3. La inclusión de cláusulas prohibitivas del recurso a la subcontratación mediante empresas multiservicios	10
3. La respuesta negocial de las empresas multiservicios	13
3.1. La desmedida proliferación de convenios de empresas multiservicios	13
3.2. La reciente creación de una asociación patronal: ¿hacia una negociación sectorial?.....	15
4. La determinación del convenio aplicable a las empresas multiservicios como telón de fondo	15
5. Algunas propuestas finales: la apuesta por la negociación colectiva red y las líneas de acción sindical	19
6. Bibliografía utilizada	20

1. La precarización del empleo como estrategia principal de la negociación colectiva desplegada en las empresas multiservicios

“Sin duda resulta preocupante la proliferación en el mercado de empresas de externalización de servicios que, basadas en un abaratamiento de los costes laborales por el sencillo mecanismo de constituir mercantiles a las que se dota de un convenio colectivo propio inferior siempre a los precios de los convenios de sector, compiten en condiciones ventajosas con otras empresas con costes más elevados (es palmario para las ETT que han de abonar el mismo salario que la usuaria) y se aprovechan en situación de crisis económica de la depreciación del valor de los recursos humanos. Ahora bien, quizá no sea la jurisdicción social (...) el cauce idóneo para que los poderes públicos puedan atajar estas prácticas ilícitas cuando efectivamente se produzcan”² y aunque,

¹ El presente trabajo se enmarca en el proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad “Un Derecho del Trabajo para la recuperación: competitividad empresarial y cohesión social, “DER2015-64676-C2-1-P” dirigido por el profesor Mercader Uguina.

² SAN 30.5.2014 (Proc. 99/2014).

con acierto³, se ha dicho que resultaría más adecuado acudir a la Inspección de Trabajo⁴, en la presente comunicación analizaremos las estrategias que están adoptando las centrales sindicales y patronales mayoritarias, especialmente en la negociación colectiva sectorial para tratar de enmendar esta situación pues, al igual que ocurrió a mediados de los años noventa con las empresas de trabajo temporal, cuando su legalización se tradujo en una “clara diferencia de estatutos jurídicos entre los trabajadores de las empresas usuarias (permanentes y temporales) y los trabajadores cedidos, desigualdad materializada especialmente en el aspecto retributivo”⁵, afortunadamente corregida con la reforma operada en el art. 11 de la Ley de empresas de trabajo temporal, en los últimos años se ha consolidado otro tipo de operador económico, el constituido por empresas multiservicios, cuya capacidad para actuar en el mercado deriva principalmente de su actuación sobre las variables económicas, generando una situación de rebaja clara de las condiciones laborales.

Empresas multiservicios que no solo no se especializan en ningún segmento de actividad sino “que ofrecen todos los servicios imaginables que una empresa puede necesitar. Las empresas multiservicios cada vez ofrecen un abanico más amplio de actividades. En la actualidad estas empresas buscan ofrecer un servicio integral, que abarque todo tipo de servicios. Así la empresa cliente realiza un contrato global con una empresa de servicios para que esta le vaya transfiriendo limpiadores, jardineros, ordenanzas, teleoperadores etc.”⁶.

En cierta forma, estas empresas compiten en el mercado en desigualdad de condiciones, al dar una respuesta más ágil y con unos precios más competitivos, y así no resulta del todo extraño observar la creación de grupos empresariales que integran a empresas de trabajo temporal autorizadas junto con otras empresas que ofertan múltiples servicios, todas ellas con nombres comerciales muy semejantes⁷. Con buen criterio⁸ se ha destacado que las mismas “no son comitentes cualificados por su dedicación técnica a una actividad, sino que precisamente su actividad lucrativa y profesional está en función del objeto de la contrata o contratas que atiende. Se

³ Ibid.

⁴ Sobre el alcance de la actuación inspectora debe consultarse el Criterio Operativo de la Inspección de Trabajo sobre cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en el ámbito de empresas de servicios.

⁵ VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016, p. 46.

⁶ UGT. FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo Análisis de las empresas multiservicios 2016*, UGT, Madrid, 2016, p. 3.

⁷ MUÑOZ RUIZ, A. B., “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo.”, *Información Laboral*, vol. 7, 2014.

⁸ ESTEVE SEGARRA, A., “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015”, *Revista de información laboral*, vol. 9, 2015, p. 18.

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”. Es más, 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.

La diversificación productiva de los servicios ofertados por estas empresas rompe uno de los aspectos clásicos del ordenamiento laboral que ubica a las empresas en función de su actividad en un concreto sector, lo que es especialmente relevante a los efectos de determinar el convenio colectivo aplicable. Ante esta realidad, el Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social 2012-2013, aprobado por el Consejo de Ministros el 27 de abril de 2012 alertaba de diversas disfunciones en el marco de las cadenas de subcontratación de configuración reticular o piramidal, con determinadas consecuencias negativas en todos los ámbitos del contrato de trabajo. Por un lado, en estos procesos de descentralización productiva, se ha generalizado la presencia y proliferación de las denominadas “empresas de servicios”, incluso de aquellas que no se dedican a una actividad concreta y específica, sino a varias (empresas “multiservicio”), que en ocasiones, a través de falsas contrataciones, se dedican en realidad al prestamismo ilícito de mano de obra, ya que su función se limita única y exclusivamente al suministro de trabajadores. Por otro, la aplicación de forma indebida de convenios que establecen tablas salariales inferiores a las de la empresa cliente o principal⁹, efecto agudizado a la luz de la prioridad aplicativa del convenio consagrada en el art. 84.2 ET y que es fácilmente constatable a la luz del número de convenios de empresa existentes en este tipo de compañías. Partiendo de los datos recogidos en el Registro de Convenios, dependiente del Ministerio de Empleo, se cifra en “50.000 trabajadores los regulados por convenios de empresas multiservicios”¹⁰.

El evidente desequilibrio existente entre las condiciones de los trabajadores cubiertos por convenios sectoriales respecto a las condiciones pactadas en muchos de estos convenios de empresa multiservicios, o peor aún de los trabajadores regidos única y exclusivamente con el marco legal, se pretende corregir en una Proposición de Ley

⁹ Criterio operativo 96/2015, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en el ámbito de las empresas de servicios.

¹⁰ UGT. FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo Análisis de las empresas multiservicios 2016*, cit., p. 110.

presentada por el Grupo Parlamentario Socialista¹¹, y a fecha de cierre de esta comunicación, tomada en consideración en el seno de las Cortes Generales. Dicha proposición insta a la modificación del artículo 42 ET, para equiparar las condiciones laborales básicas de los trabajadores subcontratados, siempre que la actividad objeto de externalización sea inherente o principal, de modo que quedarían fuera todas las auxiliares, limitando, por tanto, su eficacia para la protección de los trabajadores contratados por empresas multiservicios. Aun así, con buen criterio, se propone que se modifique el precitado artículo en el siguiente sentido: “las empresas contratistas y subcontratistas deberán garantizar a los trabajadores afectados por la contrata o subcontrata, durante el tiempo en que presten servicios adscritos a la misma, las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicho empresario principal. A estos efectos se consideran condiciones laborales y de empleo esenciales las referidas a remuneración y cuantía salarial, condiciones de contratación, tiempo de trabajo y descanso, igualdad, protección de la maternidad, lactancia y paternidad y frente a riesgos laborales”.

El objetivo último de esta proposición es dar una respuesta legal a la externalización de servicios, pues siendo incuestionable que esta es una práctica cada vez más extendida en distintos sectores, no parece que la normativa laboral se haya ajustado de manera óptima a su progresiva implantación, y es evidente que la misma no sería tan pertinente si la negociación colectiva, especialmente con la modificación operada en el Título III ET para dar cabida en su seno a convenios colectivos dirigidos a una pluralidad de empresas nominativamente identificadas y vinculadas por razones organizativas o productivas, hubiese sido capaz de minorar esta situación de desigualdad.

La plena consolidación de las empresas multiservicios en el tráfico jurídico, y la pasividad del legislador en la respuesta a este fenómeno, exige que sea la negociación colectiva la que trate de regular esta colaboración inter-empresarial. Y esta necesidad ya había sido destacada hace algunos años (aunque la conclusión alcanzada tiene plena vigencia) urgiendo a la negociación colectiva “a evitar una descentralización productiva sin garantías y contra los trabajadores de las empresas auxiliares (o contratistas), necesidad que se acentúa en las empresas de servicios. Para evitar estos efectos, se debería caminar por una senda que lleve a una progresiva convergencia del

¹¹ Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados (DOCG 9.9.2016).

tratamiento económico y de la protección de la salud en el trabajo de los trabajadores de la empresa principal y los de las empresas contratistas”¹².

En el presente abordaremos la respuesta convencional a la subcontratación, centrandó nuestra atención en la novedosa inclusión de las empresas multiservicios en el ámbito funcional de varios convenios sectoriales, singularmente de ámbito provincial, para seguidamente analizar la legalidad de estas cláusulas, especialmente en relación a la legitimidad de los firmantes desde el banco patronal y su capacidad para vincular a las empresas multiservicios. En segundo lugar, analizaremos la legalidad de cláusulas impeditivas de la subcontratación, concluyendo la comunicación con una serie de propuestas que pudiesen servir a la estrategia sindical para mitigar los efectos más nocivos de la subcontratación, especialmente tras la proliferación de muchos convenios de empresas multiservicios, caracterizados por la regulación de condiciones laborales muy precarizadas.

El segundo bloque de esta comunicación se centrará en la respuesta negocial dada por las empresas multiservicios a esta estrategia sindical, iniciando este análisis con los problemas que ha planteado la desmedida negociación de convenios de empresas para seguidamente analizar la virtualidad de una hipotética negociación colectiva sectorial lo que parece que está detrás de la reciente creación de una asociación patronal por estas empresas.

2. La respuesta de la negociación colectiva sectorial

La negociación colectiva tiene (o debiese) un relevante papel en la regulación de múltiples aspectos afectantes a los procesos de subcontratación, significadamente si esta externalización se ha instrumentalizado a través de una empresa multiservicio, pues en la mayoría de las ocasiones el convenio aplicable no es el mismo que el que se aplica a la empresa principal, siendo esta diferencia convencional el factor que convierte en atractiva la opción de la subcontratación, habida cuenta del ahorro de costes laborales que suele suponer la externalización a la empresa contratante.

2.1. Las cláusulas de subrogación convencional

Aun dejando fuera de esta comunicación los mecanismos de subrogación previstos en los convenios colectivos, tenemos que recordar que en aquellos sectores productivos en los que es habitual la prestación de servicios en régimen de contratas, es una práctica muy habitual que la negociación sectorial incorpore cláusulas de subrogación obligatoria a las que resultarían de aplicación las condiciones y los efectos previstos en el propio convenio colectivo, y no los establecidos en el art. 44 ET, siendo bastante frecuente que

¹² RIVERO LAMAS, J (DIR.), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, p. 41.

condicionen la misma al cumplimiento de determinados requisitos de carácter formal, de modo que la subrogación solo se produce si se cumplen las exigencias previstas en el convenio y con los efectos que en el mismo se disponen.

Es evidente que la función de estas cláusulas es evitar que la continuidad de los contratos, en sectores fuertemente expuestos a la subcontratación, “quede al albur de la voluntad del nuevo contratista, imponiéndole la obligatoria subrogación en los contratos de todos o parte de los trabajadores empleados por el anterior titular de la contrata. Progresivamente, los convenios han dotado de mayor sofisticación y detalle su regulación de la subrogación, delimitando con mayor o menor precisión los supuestos en que procede la subrogación, los requisitos que deben cumplirse”¹³. Buen ejemplo de la afirmación anterior se observa en la cláusula de subrogación pactada en el convenio sectorial de limpieza¹⁴, la cual no solo regula de manera muy detallada el proceso, previendo que “operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado”, sino que la misma ha sido modificada para garantizar la subrogación, incluso aunque el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación¹⁵.

Ahora bien, un problema que no se puede soslayar en relación a estos mecanismos es el que se plantea cuando es una empresa multiservicio la adjudicataria y la misma cuenta con convenio propio, sin previsión alguna de subrogación del personal en dicho texto, que es el supuesto más frecuente al ser muy pocos los que cuentan con una cláusula de este tipo. A este respecto caben dos soluciones: la más garantista pasa por la eventual aplicación de la cláusula subrogatoria establecida en el convenio colectivo sectorial, dado que en esta materia el convenio sectorial goza de primacía respecto del convenio colectivo de empresa¹⁶. Esta interpretación, asumida en la doctrina judicial, resulta, a juicio de la más autorizada doctrina en la materia¹⁷, “cuestionable jurídicamente pues parte de un presupuesto previo claramente voluntarista: que la no regulación de mecanismos subrogatorios en el convenio empresarial constituye una laguna convencional que determina la aplicación de la cláusula general de supletoriedad

¹³ DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Subrogación convencional y sucesión de empresas”, *Revista Gallega de Derecho Social*, vol. 1, 2017, p. 85.

¹⁴ BOE 23.5.2013.

¹⁵ El texto del convenio fue modificado en aras a garantizar la estabilidad en el empleo, pues se acordó que el mecanismo de subrogación operará en todo caso, BOE 17.10.2014.

¹⁶ Conferencia dictada por Emilio Palomo Balda en las Jornadas de Estudio organizadas por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, 2015, Puntos Críticos en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva (p. 28, original multicopiado).

¹⁷ VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, cit., p. 171.

de la normativa estatutaria, obviando que esa omisión convencional probablemente sea deliberada”.

2.2. La inclusión de empresas multiservicios en el ámbito de aplicación de convenios sectoriales¹⁸

Uno de los mayores desafíos para la protección de los trabajadores de empresas multiservicios es la evidente huida de la negociación colectiva sectorial y de las condiciones allí pactadas, pues aunque es cierto que el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹⁹ hace un llamamiento específico al establecer que estas nuevas modalidades de organización productiva y societaria no debiesen suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, este desiderátum queda ciertamente cuestionado con la primacía incondicionada del convenio de empresa. La plena consolidación de las empresas multiservicios no solo ha generado una competencia desleal que puede tener una dimensión salarial, que se produce cada vez con mayor frecuencia ya que cada vez son más las empresas de servicios cuyo salario base prácticamente no mejora el salario mínimo interprofesional sino una evidente “precarización de las condiciones de trabajo, por ejemplo, a través de la modulación de los tiempos de trabajo mínimos garantizados, que en algunos sectores económicos, como el turístico, podrían representar una reducción cercana a la mitad del cómputo anual acumulado efectivo de tiempo contratado”²⁰.

Para tratar de mitigar la desprotección de los trabajadores que prestan servicios en este tipo de empresas (obviamente solo los que no se rijan por un convenio de empresa multiservicio²¹) se han postulado dos posibles vías de reacción por parte de la negociación colectiva sectorial:

La primera, prevista en algunos convenios, significadamente en sectores muy afectados por la descentralización productiva, que están incluyendo en el ámbito funcional del convenio a las empresas multiservicios. Y la segunda fórmula se instrumentaliza mediante cláusulas impeditivas de la externalización a través de este tipo de empresas.

¹⁸ Este apartado muestra los primeros resultados del análisis realizado en el marco del Observatorio de la negociación colectiva de CCOO, concretamente en el grupo de trabajo dirigido por la profesora titular de la Universidad de Valencia, Amparo Esteve Segarra.

¹⁹ BOE 20.6.2015.

²⁰ Exposición de motivos de la Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados (DOCG 9.9.2016).

²¹ Completitismo el análisis convencional de la negociación desarrollada en el seno de las multiservicios a través de convenios de empresa, contrastándolos con los ya bajos niveles retributivos previstos en los convenios provinciales, VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, cit., pp. 117-138.

En lo que hace a las primeras, localizamos este tipo de cláusulas en el convenio de Hostelería de Baleares²² que prevé que “las empresas que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el convenio colectivo sectorial” para seguidamente añadir que “las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarero de pisos y camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidas en las condiciones que vienen recogidas en el convenio sectorial en el correspondiente nivel salarial”. Esta extensión también se prevé en el art. 1 Bis del convenio de Hostelería de Teruel²³ que obliga a las empresas incluidas en su ámbito funcional, en el caso de proceder a subcontratar parte de su actividad de los servicios de hostelería y siempre que la prestación del trabajo se realice en sus instalaciones, a exigir a la empresa subcontratada su autorización y alta en la actividad empresarial para prestar servicios en la actividad de hostelería y por lo tanto, a aplicar a sus trabajadores/as las categorías y todas las condiciones del convenio de hostelería de la provincia de Teruel.

Con este tipo de cláusulas se trata de evitar la aplicación de otro texto convencional, pues si la actividad de la empresa contratista no es la hostelería –seguramente la prestación la realizará una empresa multiservicios- se exige la aplicación del convenio sectorial al exigir el alta en la actividad de hostelería. También en el convenio de Hostelería de Málaga²⁴ se incorpora una cláusula según la cual a las actividades desarrolladas por camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el convenio sectorial. Y también en el art. 1 del convenio de Hostelería de Las Palmas²⁵ se prevé que el mismo se “aplicará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional del convenio sectorial”, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que estos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales

²² BOIB 31.7.2014

²³ BOP Teruel 16.6.2016.

²⁴ BOPMA 31.10.2014.

²⁵ BOP 01/02/2013.

contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento, excluyendo exclusivamente “de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas, prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidos en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería”. Finalmente en el artículo 2 del convenio de Limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa²⁶ señala que “quedan sometidas a las disposiciones del presente convenio todas las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales, cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúen e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al convenio la realización, aunque sea de forma parcial, de trabajos de limpieza de edificios y locales en el territorio histórico de Guipúzcoa”.

La ampliación del ámbito funcional que se observa en estos convenios no persigue tanto la inclusión de nuevas actividades sino la intención de vincular a empresas multiservicios, independiente del objeto social con el que dichas empresas operen en el sector, evitando, con esta inclusión, la huida de la regulación convencional. Y, en este sentido, la utilización de este tipo de redacción omnicomprendiva pone el acento en la actividad desarrollada, con independencia de la forma jurídica que la empresa adopte si bien plantea problemas no desdeñables en lo que hace a la capacidad de la patronal pactante para representar a estas empresas multiservicios lo que, con probabilidad, planteará conflictividad judicial.

El art. 82.3 ET prevé que los “convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia” y del mandato estatutario se colige que el convenio ni puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación ni, en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Ahora bien, la representación de los sujetos negociadores en los convenios colectivos estatutarios es legal y no voluntaria. De este modo, la cuestión quedaría diluida en la representatividad de los sujetos negociadores y la eficacia personal general de los convenios colectivos estatutarios²⁷.

La dificultad que se plantea con los convenios analizados es la legitimidad de las asociaciones empresariales firmantes para vincular como contraparte negociadora a empresas multiservicios; dificultad que se acrecienta si (como será habitual) ninguna de estas empresas pertenece a la asociación firmante aunque la naturaleza legal de la

²⁶ BO Guipúzcoa 26.3.2015.

²⁷ ESTEVE SEGARRA, A., “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, *Revista de derecho social*, vol. 71, 2015, p. 47.

representatividad patronal hace innecesaria la adhesión de todas y cada una de las empresas afectadas por el convenio sino únicamente del porcentaje de empresas (y de trabajadores ocupados por ellas) que exigen los arts. 87 y 88 ET. De esta forma, una vez que una asociación empresarial acredita tener el porcentaje de empresas adheridas (y de trabajadores ocupados por ellas) que establecen dichos preceptos, se considera legitimada para negociar en el marco del ET y, en razón de ello, que el acuerdo o convenio colectivo alcanzado tenga eficacia general lo que significa que se aplicará a todas las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del mismo, incluidas, naturalmente, aquellas empresas no adheridas a dicha asociación empresarial²⁸.

La segunda condición que debiese cumplir la patronal pactante para vincular a las empresa multiservicios es que la actividad que desarrolla dicha empresa pueda encuadrarse en los fines de la patronal firmante, en cuyo caso, parece que estas empresas quedarían vinculadas por el resultado pactado. De no ser así, probablemente la empresa multiservicio impugne el convenio, fundamentando su demanda en la jurisprudencia del TS que señala que “la libertad que tienen las partes negociadoras de fijar el ámbito de aplicación del convenio colectivo que concierten, no puede ser entendida en términos absolutos, sino con relación a la unidad comercial de que se trate y a la representatividad que ostentaren las partes intervinientes en la negociación, el convenio colectivo ni puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación ni, en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación”²⁹.

2.3. La inclusión de cláusulas prohibitivas del recurso a la subcontratación mediante empresas multiservicios

En aras a mitigar el riesgo de desprotección de los trabajadores de empresas multiservicios³⁰, algunos convenios sectoriales establecen prohibiciones o limitaciones a la externalización de actividades, con cláusulas que bien contemplan una prohibición absoluta, tal es el caso del convenio de exhibición cinematográfica de Girona, Lleida y

²⁸ En relación a los acuerdos fin de huelga pero cuyas conclusiones son trasladables al supuesto aquí analizado, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La eficacia jurídica de la negociación colectiva sectorial de carácter transversal: el ejemplo de los acuerdos para empresas contratistas y subcontratistas de REPSOL-YPF”, *Iustel. RGSS*, vol. 7, 2004, p. 12.

²⁹ STS 21.1.2010 (R^o 208/2009).

³⁰ Entre las consecuencias más inmediatas de esta situación se destacó el incremento de la competencia desleal entre empresas de un mismo sector, la implantación de dobles escalas salariales, la reducción de las plantillas oficiales y la apertura de nuevos espacios no regulados que escapan al control de la cesión ilegal de los trabajadores. Véase comunicado conjunto CCOO/UGT en el siguiente enlace (fecha de consulta: 10/2/2017):

<http://www.ccoo-servicios.es/multiservicios/html/37910.html>

Tarragona³¹ que taxativamente señala que “no se permite contratar a personal de empresas de servicios integrales o de empresas de servicios para prestar servicios en régimen de dependencia, es decir, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa de exhibición)” de aquellas otras cláusulas que optan por limitar los puestos susceptibles de externalización. Como ejemplo de esta otra tipología cabe referir el convenio de hostelería de Tenerife³² que prohíbe a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación la subcontratación con otras empresas de “personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos”, admitiéndose, por el contrario, que sean objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector (seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza, etc.)³³. Pues bien, al igual que ocurre con las empresas de trabajo temporal, entendemos que las cláusulas que impongan la prohibición de recurrir a empresas multiservicios podría considerarse contraria a la legislación de competencia, habida cuenta que el art. 1.1 Ley 15/2007, de 3 de julio, de defensa de la competencia³⁴, expresamente declara que “se prohíbe todo acuerdo, decisión o recomendación colectiva, o práctica concertada o conscientemente paralela, que tenga por objeto, produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o parte del mercado nacional”. A este respecto, conviene recordar que la doctrina judicial ha validado regulaciones convencionales que si bien limitan el uso de la contratación indirecta a través de empresas de trabajo temporal condicionan la legalidad de dichas cláusulas a que las mismas no estableciesen limitaciones—ni mucho menos prohibiciones— sino mejoras de los derechos laborales de los trabajadores afectados por el convenio, en la línea de lo que viene siendo un deseo del legislador de reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo³⁵. O dicho de otro modo, se han de distinguir dos tipos de cláusulas: unas, de mejora de las reglas legales en la materia —que, lógicamente, tiene como efecto indirecto desincentivar el uso de estos instrumentos—. Otras, de prohibición, más o menos amplia, de su utilización. Así las cosas, la imposibilidad de contratar trabajadores a través de empresas multiservicios, sin ningún tipo de motivación económica que justifique su introducción en el articulado del convenio sectorial, podría constituir una conducta susceptible de restringir la competencia en un doble sentido:

³¹ DOGC 29.8.2016.

³² BO Tenerife 28.10.2015.

³³ UGT. FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo Análisis de las empresas multiservicios 2016*, UGT, Madrid, 2016, p. 28.

³⁴ BOE 4.7.2007.

³⁵ MUÑOZ RUIZ, A. B., “El contrato de apoyo a los emprendedores en la negociación colectiva: derecho necesario, mejora y libre competencia”, *Información Laboral*, vol. 9, 2015.

En primer lugar, porque la empresa sometida a esta prohibición ve limitada su capacidad organizativa al no poder hacer uso de un servicio ofertado en el mercado que, en circunstancias determinadas, puede resultar esencial para el buen funcionamiento de la empresa. Y, en segundo lugar, porque con esta prohibición se establece una barrera de entrada al impedir que las empresas multiservicios puedan ofertar sus servicios a todas las empresas afectadas por el convenio en el que se incluye la prohibición³⁶.

Sentado lo anterior, algunos autores se muestran partidarios de vetar la contratación de empresas multiservicios cuando estas no respeten, al menos, los estándares mínimos fijados en los convenios colectivos sectoriales aplicables a la principal³⁷ aunque, a nuestro juicio, esta limitación convencional podría plantear los mismos problemas de ilegalidad que planteaban las exclusiones de las empresas de trabajo temporal ya analizadas.

Por ello, creemos que es más factible la inclusión de cláusulas con una redacción más matizada, siendo un buen ejemplo a este respecto la prevista en el ya referido convenio de Hostelería de Teruel³⁸, pues las empresas incluidas en su ámbito de aplicación están obligadas “en el caso de proceder a subcontratar parte de su actividad de los servicios de hostelería y siempre que la prestación del trabajo se realice en sus instalaciones, a exigir a la empresa subcontratada su autorización y alta en la actividad empresarial para prestar servicio en la actividad de hostelería y por lo tanto, a aplicar a sus trabajadores/as las categorías y todas las condiciones del convenio provincial. Algún otro convenio regula detalladamente los supuestos en que cabe la subcontratación, prohibiendo esta externalización para determinado tipo de actividades, tal es el caso del CC de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife³⁹, cuyo artículo 18 establece a este respecto que: “las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones. Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el

³⁶ En relación a las empresas de trabajo temporal, véase el Informe Tribunal Vasco de Defensa de la Competencia, Expte. I-01/2010, cuyo texto puede consultarse en www.euskadi.eus/.../informes.../INFORME%20CONVENIOS%20COLECTIVOS.pdf

³⁷ FERNÁNDEZ AVILÉS, J. F., “Empresas «multiservicios» y «dumping» social: Estado de la cuestión”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, vol. 405, 2016, p. 10.

³⁸ BOP Teruel 16.6.2016.

³⁹ BO Tenerife 28.10.2015.

presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento. En cuanto a la subcontratación del servicio de seguridad esta se debe realizar con personal de seguridad, ya con guardas ya con vigilantes de seguridad”. La aplicación de esta cláusula convencional ya ha planteado una cierta litigiosidad resuelta, en un primer momento, por la comisión paritaria del convenio⁴⁰ y después por los tribunales⁴¹.

3. La respuesta negocial de las empresas multiservicios

La estrategia adoptada por las centrales sindicales mayoritarias en orden a reforzar la negociación colectiva sectorial para impedir la degradación de condiciones de trabajo que ha impuesto la consolidación de las empresas multiservicios, y la consiguiente competencia desleal para las empresas que sí que aplican las condicionadas pactadas en dichos convenios, está siendo neutralizada por las empresas multiservicios a través de dos fórmulas: a) en primer lugar, mediante la negociación de convenios colectivos de ámbito empresarial y, en segundo lugar, mediante la impugnación de los convenios sectoriales referidos, entendiéndose que los mismos incumplen con los requisitos de legitimidad exigidos en el texto estatutario.

3.1. La desmedida proliferación de convenios de empresas multiservicios

Ya hemos referido que se observa una desmedida proliferación de convenios colectivos de empresas multiservicios, negociados claramente a la baja. A este respecto, un completísimo análisis de la negociación colectiva desarrollada en este nuevo ámbito ha puesto el acento tanto en la elevada participación de sujetos independientes de naturaleza unitaria como signatarios del convenio como en la escasísima duración de los periodos de negociación⁴². Otros estudios han destacado la merma de derechos en los contenidos pactados como evidencia, por ejemplo, que “el salario base de un camarero/a de pisos supone un poco más que la mitad de lo previsto en el convenio

⁴⁰ La Comisión Paritaria acuerda “que las limpiezas especializadas a las que se refiere el artículo 18 del Convenio Colectivo comprende la contratación de empresas para la ejecución de limpieza en las que se precise maquinaria y personal especializado y que no forme parte de la limpieza realizada por el personal de limpieza del establecimiento”, BO Tenerife 2.11.2016.

⁴¹ STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 22.2.2016 (R^o 623/2015). Lo relevante de la sentencia es que no declara la nulidad del contrato mercantil suscrito entre ambas entidades mercantiles, que sería acorde con lo dispuesto en el artículo 6.3 CC, ni extiende la responsabilidad de forma solidaria a contratante y contratista. Muy crítica esta sentencia, RAMOS QUINTANA, M. I., “La condición de empresario en los procesos de descentralización productiva”, *Trabajo y Derecho*, vol. 25, 2016.

⁴² VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, cit., p. 94.

colectivo de sector”⁴³. y esta misma conclusión es alcanzada en un reciente informe realizado por el Gabinete Técnico Confederal de UGT⁴⁴ que, tras analizar una nutrida muestra de los convenios negociados por estas empresas, alerta del “debilitamiento de las condiciones de trabajo y la reducción tanto de los derechos laborales como de los salarios, a través simplemente de la creación de mercantiles a las que se les dota de un convenio colectivo propio, inferior siempre a los salarios de los convenios del sector. Entre las consecuencias más inmediatas de esta situación se destacó el incremento de la competencia desleal entre empresas de un mismo sector, la implantación de dobles escalas salariales, la reducción de las plantillas oficiales y la apertura de nuevos espacios no regulados que escapan al control de la cesión ilegal de los trabajadores”. Y aunque ciertamente las federaciones sindicales mayoritarias han realizado, con buen criterio, una ofensiva judicial en aras a la impugnación de estos convenios, alegando vulneración de las normas de capacidad y legitimación estatutarias, consiguiendo la anulación de muchos de ellos por conculcar el principio de correspondencia⁴⁵. La mayoría de estos convenios han sido negociados por delegados de personal elegidos en un único centro pero pretenden tener un alcance nacional, afectando a todos los centros de trabajo, actuales y futuros, de modo que el ámbito funcional del convenio tiene un alcance mayor que la representatividad legal que el delegado ostenta, siendo anulado en base a la vulneración de correspondencia y aunque las empresas multiservicios están invocando el principio de conservación del negocio, dicha pretensión no está siendo atendida por los Tribunales que están anulando los convenios en su integridad, reproduciendo el fallo de la STS 7.3.2012 (Rº 37/2011). Y así, “atendidas las irregularidades señaladas debe entenderse que las mismas conculcan la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, como el impugnado”. Aun así, algún estudio sindical estima en “50.000 trabajadores los regulados por convenios de empresas multiservicios”⁴⁶ y lo que es más preocupante se observa que en la mayor parte de ellos exclusivamente se prevén “cláusulas genéricas de remisión, en lo no previsto en ellos, al ordenamiento laboral común, sin hacer ninguna referencia

⁴³ MUÑOZ RUIZ, A. B., “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo.”, *Información Laboral*, vol. 7, 2014.

⁴⁴ El informe puede consultarse en el siguiente enlace (fecha de consulta: 11.1.2017): <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=1297>

⁴⁵ Puede consultarse el Informe elaborado por la Secretaría de Acción Sindical de UGT en relación a los convenios de empresa multiservicios anulados en: portal.ugt.org/actualidad/2015/diciembre/inf-03.pdf

⁴⁶ Con un completo cuadro de los convenios de empresas multiservicios actualmente vigentes, UGT. FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo Análisis de las empresas multiservicios 2016*, cit., p. 110.

a los convenios colectivos sectoriales que regulan las diferentes actividades que desarrollan ni establecer salvedad alguna al respecto"⁴⁷ cuando sería muchísimo más efectivo para la protección de los trabajadores que se incorporase una remisión expresa al convenio sectorial como derecho supletorio, urgiendo a los signatarios de estos convenios a tratar de incluir esta previsión en las futuras negociaciones.

3.2. La reciente creación de una asociación patronal: ¿hacia una negociación sectorial?

Otro de las novedades más reseñables en lo que hace al mapa negocial de este emergente sector es la reciente constitución de una asociación empresarial, denominada "Asociación de Empresas de Externalización de Servicios Auxiliares a la Producción". Esta asociación ha sido promovida en representación de las siguientes empresas multiservicios: Adecco Outsourcing, S.A.U., Grupo Norte Outsourcing Servicios Integrales, Clece, S.A., D. de Eulen, S.A., DAvanza Externalización de Servicios, Stock Uno Grupo de Servicios, Ate Sistemas y Proyectos Singulares, Ctc Externalización, S.L., Atlas Servicios Empresariales, S.A.U., Ilunion Outsourcing, Acciona Facility Service, Ferrovial Servicios, S.A., y Adaptalia, Especialidades de Externalización, S.L.

Respecto a su objetivo fundacional, en sus propios estatutos (art. 6) se establece como fines de la asociación el estímulo de las relaciones profesionales entre sus miembros, el establecimiento de servicios para sus socios así como representar, gestionar y defender los intereses empresariales o profesionales de sus asociados frente a sindicatos, pudiendo intervenir en negociaciones y adoptar las decisiones procedentes en la formalización de convenios, pactos y acuerdos administrativos, fiscales, laborales y de cualquier otro tipo, persiguiendo, en suma, una negociación colectiva sectorial que apuntale la estrategia iniciada con los convenios de empresa y que resuelva, de una vez por todas, cuál es el convenio aplicable de no existir convenio de empresa, como seguidamente analizaremos.

4. La determinación del convenio aplicable a las empresas multiservicios como telón de fondo

Partiendo de la especial complejidad que plantea la determinación del convenio aplicable en lo que se "conoce como contratas 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...),

⁴⁷ Datos extraídos de la conferencia dictada por Emilio Palomo Balda en las Jornadas de Estudio organizadas por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO. Puntos Críticos en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva (p. 21, original multicopiado).

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 multiservicio⁴⁸, y teniendo en cuenta, además, que es muy frecuente que la empresa multiservicios ofrezca actividades dispares y que, en ocasiones, un mismo trabajador realice su trabajo en actividades pertenecientes a distintos sectores, la doctrina ha tratado de sistematizar⁴⁹ esta variadísima tipología de situaciones para determinar, en definitiva, cuál es el convenio colectivo aplicable.

A este respecto, si la empresa multiservicio en cuestión tiene convenio colectivo propio, debiese aplicarse este. El problema está en que, como ocurre con frecuencia, la empresa multiservicio no cuente con convenio propio, en cuyo caso, caben tres posibilidades:

- a) Minoritarias son las sentencias que han optado por aplicar el convenio colectivo sectorial que rige en la empresa principal aunque la doctrina judicial que lo ha admitido sostiene que estas empresas son un equivalente de las ETT, por lo que se aplica lo previsto para estas, a tenor del artículo 11.1 de la Ley 14/1994.

Se ha entendido que este mecanismo como el más adecuado ya que se abona el mismo salario al trabajador de la empresa de servicios que al de la principal por la realización de un trabajo de igual valor. Esta posibilidad, que, insistimos, ha recibido cierto respaldo judicial⁵⁰, se ha justificado en base a que no se trata de la inclusión de las empresas multiservicios en el ámbito del convenio sino la aplicación de dicho convenio a los trabajadores destacados por la contratista en la empresa cliente aunque compartimos que se trata de una solución, loable desde el punto de vista de protección de los trabajadores cedidos, pero de cuestionable o dudosa legalidad⁵¹, de ahí la importancia de la proposición de ley referida en la introducción de esta comunicación.

Es cierto que, a falta de intervención legislativa, las vías para neutralizar el *dumping social* subyacente en este tipo de prácticas empresariales pasarían por la equiparación de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de las contratas con los de la empresa principal, y ello se logra acudiendo “por la aplicación por analogía de las previsiones en materia de empresas de trabajo temporal (al considerar que dichas

⁴⁸ ESTEVE SEGARRA, A., “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015”, *Revista de información laboral*, vol. 9, 2015.

⁴⁹ Siguiendo la construcción efectuada en la ponencia “Contratas y subcontratas” de la Magistrada M^a Luisa Segoviano dictada en las Jornadas Catalanas de Derecho Social, cuyo texto puede consultarse (accedido 11/1/2017) en:

www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=343

⁵⁰ SSTSJ Castilla La Mancha 22.3.2006 (R^o 1606/2004), 6.11.2002 (R^o 1068/2001), STSJ de Andalucía (Málaga) 25.5.2006, (R^o 942/0. Véase nota 98 VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, cit., p. 64.

⁵¹ *Ibid.*, p. 65.

realidades multiservicios rozan el fraude de ley, siendo su única finalidad el descenso de costes salariales)⁵².

A pesar de la equidad que inspira esta doctrina judicial debemos recordar que no existe ninguna norma que en los supuestos de contrata de servicios imponga una paridad de condiciones laborales, análoga a la establecida en el art. 11 LETT⁵³, instando a que sea la negociación colectiva la que enmiende esta situación⁵⁴ mediante la incorporación de cláusulas donde se pacte la aplicación del convenio del sector para los trabajadores que ejecuten contrata y subcontrata durante el tiempo de dicha prestación.

b) La segunda interpretación (prevalente actualmente) es que la norma aplicable en la empresa multiservicios sea el convenio sectorial en función de la efectiva actividad desarrollada, esto es, uno para cada actividad objeto de la contrata en la que están empleados sus trabajadores.

Esta doctrina judicial comporta, en suma, que se apliquen tantos convenios como actividades desarrolle la empresa, aplicándose uno u otro según la actividad contratada en cada momento por la empresa principal.

Uno de los inconvenientes que plantea la aplicación del principio de especialidad es que hay trabajadores que prestan servicios en distintas actividades por lo que, dado que la duración de estas contrata es breve, a lo largo del año podrían estar sometidos a distintos convenios, debiendo, en consecuencia, proceder a la aplicación de tantos convenios como servicios presta la empresa. Ahora bien “como no existe norma legal que regule la aplicación de los convenios colectivos a las empresas de multiservicios, como en cualquier otra empresa, son los criterios funcional y territorial de la norma paccionada los que deben determinar su aplicabilidad, de modo que, salvo que exista un convenio colectivo de empresa que desplaza a cualquier otro, o que se negocie un convenio sectorial específico para este tipo de empresas, una cabal comprensión de esta forma de actuar exige aplicar los mismos cánones que en cualquier otra empresa que realiza varias actividades principales, no siendo dable entender que la norma sectorial reguladora deba ser, incluso a los solos efectos salariales, la de la empresa principal⁵⁵”.

Las razones que fundamentan esta interpretación es que no hay mandato legal expreso que imponga una paridad de tratamientos análoga a la establecida en el art. 11 de la

⁵² FALGUERA BARÓ, M. A., *La externalización y sus límites. Reflexiones sobre la doctrina judicial y el marco normativo. Propuestas de regulación*, Bomarzo, Albacete, 2015, p. 85.

⁵³ STSJ Comunidad Valenciana 13.11.2012 (Rº 4287/2012).

⁵⁴ FERNÁNDEZ AVILÉS, J. F., “Empresas «multiservicios» y «dumping» social: Estado de la cuestión”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos*, vol. 405, 2016, p. 9.

⁵⁵ STSJ Andalucía 21.6.2002 (Rº 3025/2010).

Ley 14/1994, de Empresas de Trabajo Temporal ni cabe tampoco considerar su actuación como un fraude de Ley, porque estas empresas disponen, del margen de legalidad que les otorga la contrata lícita de servicios. La descentralización es una opción que tiene su anclaje en el derecho a la libertad de empresa proclamado en el art. 38 CE.

En suma, “cuando se trata de establecer el convenio aplicable a trabajadores de una empresa multiservicios debemos determinar cada una de las actividades ofertadas por esa empresa multiservicios para aplicar el convenio que se corresponda con esas actividades a los trabajadores ocupados en las tareas inherentes a aquellas. Serían de aplicación, por consiguiente, tantos convenios como actividades lleva a cabo la empresa multiservicios. Por esta vía se inclina parte de la doctrina, que, a falta de convenio colectivo propio de empresa, afirma aplicables tantos convenios colectivos sectoriales como actividades diversas se desarrollan. También esta es la solución adoptada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”⁵⁶. Y a partir de estos presupuestos, como en cualquier otra empresa, es la actividad principal o preponderante de la empresa de servicios o multiservicios la que determina el convenio aplicable, con el añadido de que, por aplicación del principio de especialidad o especificidad, como en este caso no existen actividades económicas razonablemente inescindibles, puede convivir más de una norma sectorial o incluso quedar una parte de los trabajadores de la empresa sin convenio colectivo alguno si se trata de una actividad que además de perfectamente diferenciada, no está reglada⁵⁷. O dicho de otro modo, “el objeto social de estas empresas 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”⁵⁸.

c) La tercera solución, que plantea más dudas en relación a las empresas multiservicios, vendría dada por la aplicación del convenio que corresponde con la

⁵⁶ El entrecomillado pertenece al Criterio operativo Inspección sobre cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en el ámbito de empresas de servicios. Y con múltiples referencias a Expedientes de la CCNCC que confirma esta interpretación, FALGUERA BARÓ, M. A., *La externalización y sus límites. Reflexiones sobre la doctrina judicial y el marco normativo. Propuestas de regulación*, cit., p. 85; VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, cit., p. 60..

⁵⁷ STSJ Andalucía 21.6.2002 (Rº 3025/2010).

⁵⁸ ESTEVE SEGARRA, A., “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015”, cit.

actividad principal subcontratada en base al principio de unidad de empresa⁵⁹. En su aplicación alguna doctrina de suplicación ha señalado que “el “principio de actividad preponderante” o principal al que se ha hecho referencia (...) soluciona el problema de la aplicación de convenios colectivos en presencia de empresas que, como la demandada, pueden ejecutar servicios concurrentes, en muy diversos sectores productivos y territorios. Si la regla o criterio igualatorio del principio de unidad de empresa, tiende a evitar, mediante la aplicación de un solo convenio colectivo que dentro de una misma empresa -o centros de trabajo- exista un tratamiento desigual para los trabajadores, y solo es inaplicable, cuando la propia estructura empresarial tiene componentes productivos autónomos y que se dediquen a actividades tan dispares que no pueda ofrecer un punto común de encuentro, que de forma sustancial pueda aunarse en la dirección y estructuración, cuando la empresa tiene una misma forma jurídica, se dedica a actividades conexas y forma una estructura unitaria”⁶⁰.

5. Algunas propuestas finales: la apuesta por la negociación colectiva red y las líneas de acción sindical

Es evidente que ante la plena consolidación de las empresas multiservicios y la anomia legal en la materia, el papel de la acción sindical y de la negociación colectiva sectorial devienen como fundamentales para impedir el dumping social al que está abocando la negociación colectiva en estas empresas, de ahí que haya de valorarse muy positivamente que tanto UGT como CCOO hayan acordado un plan de acción conjunta⁶¹ en relación a este nuevo operador jurídico, básicamente concretado en la no promoción de convenios en empresas multiservicios en tanto no se reforme el marco legal. Esta decisión, coherente con la estrategia sindical desarrollada en el ámbito sectorial, ha supuesto, en la práctica, su postergación como signatarios de estos convenios, y paralelamente ha activado una respuesta sindical consistente en la impugnación de los convenios por vulneración del principio de correspondencia en los términos ya referidos. De manera más propositiva, existe un cierto consenso doctrinal y social en la necesidad de reformular el marco jurídico y para ello los sindicatos han instado a la reforma legal en la materia, presentado a este respecto a las confederaciones empresariales, al Gobierno y a los partidos políticos una propuesta legislativa que está actualmente siendo

⁵⁹ Esta solución se ha aplicado, en el marco de la subcontratación, entre otras en la SSTS 17.3.2015 (R^o 1464/2014), 29.1.2002 (R^o 1068/2001), 17.7.2002 (R^o 4859/2000), 31.10.2003 (R^o 17/2002) y 31.1.2008 (R^o 2604/2007).

⁶⁰ STSJ Cantabria 22.9.2008 (R^o 601/2008),

⁶¹ Pueden consultarse las medidas en UGT. FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo Análisis de las empresas multiservicios 2016*, cit., p. 29.

debatida en el marco del debate parlamentario al hilo de la Proposición de Ley con la que iniciábamos esta comunicación⁶².

La pertinencia de la modificación legal se agudiza a la luz de la tibieza con la que el vigente AENC aborda esta materia, con una mera referencia a que estas nuevas modalidades de organización productiva y societaria no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente.

Aun valorando los esfuerzos realizados por los sindicatos mayoritarios, la negociación colectiva no ha podido por sí sola actuar en el ámbito de las empresas multiservicio, de modo que compete al legislador adecuar los instrumentos legales para garantizar los derechos de los trabajadores de estas empresas contratistas, legislando allá donde la regulación convencional no ha llegado.

Lamentablemente en algún trabajo anterior hemos tenido ocasión de constatar la escasa virtualidad que tuvo la reforma de 2011 en lo que hace a la negociación de convenios de empresas vinculadas y la misma conclusión se podría alcanzar en el análisis aquí efectuado, toda vez que la inclusión de las empresas multiservicios en los convenios sectoriales no cuenta con amparo legal ni la estrategia sindical ha podido mitigar alguno de los efectos más nocivos de estos operadores jurídicos, especialmente en términos de calidad del empleo.

6. Bibliografía utilizada

- DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Subrogación convencional y sucesión de empresas”, *Revista Gallega de Derecho Social*, vol. 1, 2017.
- ESTEVE SEGARRA, A., “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015”, *Revista de información laboral*, vol. 9, 2015, pp. 17-30.
- ESTEVE SEGARRA, A., “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, *Revista de derecho social*, vol. 71, 2015, pp. 39-54.
- FALGUERA BARÓ, M. A., *La externalización y sus límites. Reflexiones sobre la doctrina judicial y el marco normativo. Propuestas de regulación*, Bomarzo, Albacete, 2015.
- MUÑOZ RUIZ, A. B., “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo.”, *Información Laboral*, vol. 7, 2014.
- RAMOS QUINTANA, M. I., “La condición de empresario en los procesos de descentralización productiva”, *Trabajo y Derecho*, vol. 25, 2016.
- RIVERO LAMAS, J (DIR.), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., “La eficacia jurídica de la negociación colectiva sectorial de carácter transversal: el ejemplo de los acuerdos para empresas contratistas y subcontratistas de REPSOL-YPF”, *Iustel. RGSS*, vol. 7, 2004.

⁶² Véase el debate parlamentario en DOCG 23.12.2016.

- UGT. FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo Análisis de las empresas multiservicios 2016*, UGT, Madrid, 2016.
- VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016.