

# **Negociación colectiva y convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios**

*Gloria P. Rojas Rivero  
Catedrática de Derecho del Trabajo  
Universidad de La Laguna*

## **Holismo**

Riqueza y poder  
tejen mundos aislados.  
Insolidarios.

*Luis Enrique de la Villa Gil  
(307 haikús. El espolón encendido, 2017)*

Sumario: 1. Introducción. Las empresas multiservicios: una tentativa más de desregulación. 2. La negociación colectiva en las empresas multiservicios. 2.1. Necesaria identificación de los problemas. 2.1.1. Incapacidad de la regulación actual para afrontar la cobertura de un “nuevo sector”. 2.1.2. Las cláusulas de delimitación funcional de los convenios de sector y la legitimación de las asociaciones empresariales. 3. Determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios. 3.1. Aplicación del convenio propio de la empresa multiservicios. 3.2. Aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada por el trabajador o prevalente frente a las ocasionales. 3.3. Aplicación del convenio colectivo de la empresa principal, o sectorial aplicable a ésta. 3.4. Algunas propuestas de solución. 4. La esperada reforma legislativa del artículo 42 LET. Bibliografía.

## **1. Introducción. Las empresas multiservicios: una tentativa más de desregulación.**

Si el Derecho del Trabajo, como proclamara Sinzheimer, constituye el control del poder de dirección empresarial<sup>1</sup>, tiene la obligación de regular el trabajo prestado para cualquier empresa, sea cual fuere la fórmula o estructura organizativa que ésta adopte. En su seno, el contrapoder colectivo de los trabajadores, a través de la representación, la negociación colectiva y el conflicto colectivo, no parece que deba desaparecer so pena de desdibujar los contornos de esta disciplina.

Anticuoado y reduccionista, centrado en el trabajo “típico”, frente al “atípico” hoy más habitual, con una concepción demasiado simplista de la relación laboral como vínculo estrictamente bilateral entre un único empleador y cada uno de los trabajadores formalmente incorporados a su plantilla, en el contexto de centros de trabajo tradicionales, propios de tiempos anteriores a la “atomización” o “fragmentación”; se ha

---

<sup>1</sup> Jurista inspirador del contenido jurídico laboral de la Constitución de Weimar, “fundador de los conceptos modernos del Derecho del Trabajo, sin duda del alemán pero, en gran medida, del que hoy es común a Europa entera”, M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, “Weimar en el Derecho del Trabajo” (recensión al libro de Gil Alburquerque *El Derecho del Trabajo democrático en la República de Weimar*, Bomarzo, Albacete, 2017), TD nº 38, 2018, p.111. Decía Sinzheimer “*En el Derecho del Trabajo... nos encontramos en la lucha del trabajo por la libertad, dirigida a limitar el poder económico que se ejercita sobre el hombre trabajador, poniéndole al poder determinados límites*”. H. Sinzheimer, *Die Demokratisierung des Arbeitsrechts*, 1928. Cita y traducción tomada de “Laboratorio Weimar. Conflitti e diritto del lavoro nella Germania prenazista (a cura de G. ARRIGO y G. VARDARO), edizioni di lavoro, Roma, 1982, p.67 (la traducción italiana del artículo “La democratización del Derecho del Trabajo”).

dicho, el Derecho del Trabajo acusa una cierta falta de adaptación a la complejidad actual del mundo del trabajo<sup>2</sup>.

Se dice también que la noción clásica de contrato de trabajo parece desbordada por la realidad, que ha de adecuarse por tanto a ella, que se ha de reordenar la importancia de la nota de la subordinación, como mera consecuencia de la ajenidad. La causa del contrato debería incorporar la necesidad de autorrealización a través del trabajo y su valor como cauce de vertebración de la sociedad. La mayor flexibilidad del trabajador debe ser equilibrada con una mayor autonomía de ese mismo trabajador y la relativización de la tradicional importancia del tiempo y lugar de la prestación como criterios de determinación del objeto del contrato<sup>3</sup>.

La organización del trabajo se encuentra inexorablemente sometida a cambios que han transitado desde el modelo fordista o taylorista, basado en la división del trabajo y la jerarquización de las tareas y de las decisiones, hasta nuestros días, inmersos en la 3ª revolución industrial, caracterizada por el establecimiento de una “sociedad del saber”, una “sociedad de la información”, una sociedad de la “nueva economía” (fragmentación –grupos de empresas- y redes empresariales, agencias relacionadas por operaciones de capital, operaciones de externalización, etc.). Las nuevas formas de organización y de gestión de las empresas y del trabajo hacen que el poder de dirección se diluya, se reemplace o disimule en una pluralidad de centros de decisión con frecuencia autónomos. El Derecho del Trabajo encuentra dificultades para imponerse a las múltiples estrategias de las empresas permitidas por el Derecho Mercantil. Inmersos en la 4ª revolución tecnológico-digital las transformaciones experimentadas por el poder de dirección se hacen coincidir con una supuesta autonomía y responsabilidad de los trabajadores. Pero la cuestión es si esa autonomía es real, si es posible hablar de “autorrealización a través del trabajo y de su valor como cauce de vertebración de la sociedad” en momentos en que el contrato social que conectaba trabajo y ciudadanía y que articulaba un pacto distributivo entre rentas y beneficios, en sociedades tendencialmente de pleno empleo, se ha devaluado<sup>4</sup>. Incluso en las empresas más modernas esa autonomía de la que se habla no se aprecia de forma estricta, los trabajadores observan reglas, explícitas o implícitas, pero en todo caso impuestas; el empresario únicamente abandona su poder de dirección de forma aparente; la autonomía va a transcurrir de forma paralela a una fuerte presión sobre los trabajadores independientes; a menudo, las señas colectivas desaparecen; se dice que los trabajadores han deseado tener una gran capacidad de actuar, sin referencia a un superior jerárquico; y es cierto que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación pueden proporcionar geográficamente una mayor libertad, pero fuerzan a nuevos ritmos de trabajo en los que no existe el reloj; más que autonomía en realidad debiera hablarse de iniciativas ligadas a las propias necesidades de la empresa. Las nuevas formas de gestión y organización del trabajo externas a la empresa están relacionadas frecuentemente con el deseo de transferir el riesgo al propio trabajador. El postfordismo no es el final de la organización interna de la empresa, pero estos cambios pueden contribuir a reconducir el contrato de trabajo subordinado a muchos (falsos) contratos

---

<sup>2</sup> D. ÁLVAREZ ALONSO, “El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los restos de la <<atomización>> y la fragmentación empresarial” en *El futuro del trabajo que queremos*, Vol II, Conferencia Nacional Tripartita, OIT, Madrid, 2017, p.13.

<sup>3</sup> J.P. MALDONADO MONTOYA, “Superación del concepto clásico de contrato de trabajo” en *El futuro del trabajo que queremos*, *op.cit.*, pp.380-381.

<sup>4</sup> A. BAYLOS GRAU, “El futuro de las normas del trabajo que queremos” en *El futuro del trabajo que queremos*, *op.cit.*, p.489.

de trabajo autónomo<sup>5</sup>. Para evitarlo es necesario que la teoría del contrato de trabajo enfoque de una manera nueva la relación que existe entre el contrato y la organización del trabajo dentro de la cual se lleva a cabo la prestación laboral<sup>6</sup>. Los debates sobre la “uberización” ilustran la necesidad de un marco jurídico capaz de cumplir las promesas de autonomía y conjurar los riesgos de sobreexplotación inherentes a dichas situaciones<sup>7</sup>.

El Derecho del Trabajo no debe convertirse en un instrumento reversible, pero tampoco se puede esperar que permanezca inmutable. “¿El jurista debe cerrar los ojos ante la realidad que lo rodea y tapiar las ventanas de su construcción doctrinal?”<sup>8</sup>. No, pero la lógica del sistema de producción capitalista no puede excluir ni ignorar los intereses de los trabajadores, es necesario que el legislador intervenga para armonizar ambos intereses jurídicos<sup>9</sup>.

No procede ahondar en las cuestiones planteadas ni en sus repuestas, pero la idea que arroja el profesor Baylos al debate lanzado a nivel mundial por la OIT, para conmemorar su centenario, sobre el futuro del trabajo, me parece realmente afortunada: “el futuro del trabajo que queremos es el futuro de la regulación del trabajo que queremos”<sup>10</sup>. No queremos desregulación, en tanto ésta presupone indefectiblemente desprotección de los trabajadores. Se trata de construir el futuro que es posible adivinar, no dejar que el presente se desarrolle hacia un mundo peor que el actual. Pensar en el futuro no es otra cosa que actuar sobre el presente. La lucha, la reflexión y la toma de postura obligan a pensar, en primer lugar, en oposición abierta a la tentación de la desregulación y, consecuentemente, lograr que, a través de la acción normativa, se impidan vulneraciones de los derechos fundamentales y de los logros alcanzados en la igualdad sustantiva<sup>11</sup>. Junto a ello, hay retos que el Derecho del Trabajo no puede conseguir por sí solo, quizá el principal problema, que a la vez sería la solución, es la (in)capacidad de la economía española para crear empleo regular, estable y bien remunerado. Las tendencias de precarización del empleo en el mercado de trabajo español, reforzadas por la reforma laboral de 2012, ponen muy difícil la recuperación de los niveles salariales<sup>12</sup>. La economía debe ser capaz de crear puestos de trabajo de “calidad” que garanticen estabilidad y condiciones de trabajo que dignifiquen a los trabajadores<sup>13</sup> [al trabajo diría yo, los trabajadores ya poseen dignidad en el sentido kantiano del término].

---

<sup>5</sup> Vid. sobre las nuevas plataformas virtuales como prestadoras de servicios A. TODOLÍ SIGNES, “El trabajador en la <<Uber economy>>: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, *TD* n° 25, 2017, pp.43 y ss., quien propone la regulación de los “ubertrabajadores” como relación laboral especial, p.57.

<sup>6</sup> L. NOGLER, “Contrato de trabajo y organización”, *TD* n° 11, 2015, pp.18-19.

<sup>7</sup> A. SUPIOT, “Y si se refundara el derecho laboral...”, *Le monde diplomatique*, oct. 2017.

<sup>8</sup> L. NOGLER, “Contrato de trabajo y organización”, *op.cit.*, p.23.

<sup>9</sup> M.C. LÓPEZ SÁNCHEZ, “El contrato para obra o servicio determinado y su vinculación a la subcontrata: reflexiones críticas”, *TD* n° 25, 2017, p.42.

<sup>10</sup> A. BAYLOS GRAU, “El futuro de las normas del trabajo que queremos”, *op.cit.*, p.489. Vid. interesantes propuestas para invertir los síntomas y realidades patológicas en la regulación del trabajo en pp.496 y ss.

<sup>11</sup> M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, “Trabajo y futuro”, recensión al libro coord. por L. Mora y M.L. Rodríguez *El futuro del trabajo que queremos*, en *TD* n° 38, 2018, p.112.

<sup>12</sup> G.P. ROJAS RIVERO, “Nuevas fórmulas de financiación para el sistema público de seguridad social”, *DL* n° 103, 2015, p.34.

<sup>13</sup> I. CEBRIÁN LÓPEZ, “El reflejo económico de la negociación colectiva” en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (coord. R. Escudero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p.642.

Desde hace más de dos décadas, las transformaciones de las estructuras productivas, apoyadas en procesos de externalización, descentralización, y subcontratación o *outsourcing*, están permitiendo, en lo económico, incrementar la productividad y la competitividad, con reducción de costes laborales para las empresas pero, desde la perspectiva laboral, lo hacen a costa de la huida del trabajo asalariado, de la debilidad sindical, de la regulación convencional precaria, de la mayor siniestralidad laboral y de dificultar las garantías de seguridad social. La globalización de la Economía y el desarrollo excepcional de las TIC han abierto espacios de deslocalización (*offshoring*), que traspasan, incluso, las fronteras nacionales y que, por otra parte, se han visto potenciados por la crisis global que ha propiciado el recurso a técnicas contractuales que tratan de sustituir el contrato de trabajo y eludir el poder de dirección. Hasta tal punto dichas estrategias organizativas son intensas que han provocado un cambio en la estructura del empleo en nuestro país, afectado intensamente por el fenómeno de sustitución de personal “fijo” por personal “subcontratado” (tanto en entidades privadas como en instituciones y organismos públicos)<sup>14</sup>. Efectivamente, el incremento de la externalización ha alcanzado también a las Administraciones Públicas y se ha traducido con el paso de los años en una mayor complejidad jurídica de los problemas que plantea<sup>15</sup>.

Estas experiencias no son nuevas, aunque las nuevas tecnologías aporten continuamente nuevas formas de colaboración empresarial. Desde finales del s.XX estas estrategias no han hecho más que avanzar y las razones de que ello ocurra se vinculan a la rigidez de la normativa sobre despido y contratación temporal, así como a exigencias salariales y de Seguridad Social; pero también a la incertidumbre del entorno competitivo junto, precisamente, al surgimiento de empresas especializadas de servicios de todo tipo, que han provocado un cambio de los valores empresariales hacia la desconcentración productiva, la externalización de tareas y la subcontratación de actividades<sup>16</sup>.

El fenómeno ya no es excepcional o restringido, se ha instalado con fuerza en nuestro sistema de relaciones laborales, alterando parte de sus fundamentos, y ha alcanzado un grado tal de normalización que su estudio se hace indispensable para conocer las relaciones laborales hoy en día<sup>17</sup>.

La empresa tradicional, centralizada, que concentraba en su seno la totalidad del proceso de producción y distribución, asumiendo la condición de único empleador de toda la legión de asalariados involucrados en dichas tareas, se encuentra actualmente en descomposición<sup>18</sup>. Surgen pequeños empresarios, contratistas, subcontratistas, proveedores, que tienen que pugnar entre sí para obtener una porción del negocio que las grandes empresas ponen en juego en el mercado de la externalización de actividades, lo que conseguirán a base de reducir costes rebajando salarios y otros estándares

---

<sup>14</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *RTSS*, CEF, nº 405, 2016, p.5.

<sup>15</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016, p.12. *Vid.* sobre el recurso de las administraciones públicas a empresas multiservicios A. ESTEVE SEGARRA, “Cesión ilegal en las administraciones públicas a través de las empresas de servicios”, *RTSS*, CEF, nº 399, 2016, pp.69 y ss.

<sup>16</sup> A. CASTRO ARGÜELLES, “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento” en *El futuro del trabajo que queremos*, *op.cit.*, p.347.

<sup>17</sup> R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Introducción. Empleo y nuevas formas de organización empresarial” en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (coord. gral. R. Escudero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p.69.

<sup>18</sup> D. ÁLVAREZ ALONSO, “El futuro del trabajo y su regulación jurídica...”, *op.cit.*, p.12.

laborales<sup>19</sup>. Además de este problema “sociolaboral” de *equidad social*, en términos económicos se ha producido un incremento de la competencia desleal entre empresas dedicadas a la misma actividad, las que aplican el convenio sectorial y las que se nutren de mano de obra a la que se aplica el de la empresa multiservicios. La reducción de costes beneficia a ambas empresas y no deriva sólo de la degradación de condiciones laborales de quienes efectivamente prestan los servicios, lo que abaratará la contrata, sino que con la externalización las empresas ahorran en inversiones destinadas a tratar de igualar las aptitudes que ya poseen los proveedores externos, a los que consideran, además, por su especialización, más eficientes para realizar la actividad contratada<sup>20</sup>.

Se trata de las empresas de servicios<sup>21</sup> o multiservicios, también llamadas en su inicio de gestión integral, dedicadas a contratar con otras la ejecución de parte de la actividad del empresario principal o cliente, tanto para satisfacer tareas complementarias o esporádicas, como tareas básicas<sup>22</sup>, que antes permanecían verticalmente integradas en la propia organización de la empresa cliente. Su objeto social es, habitualmente, muy amplio dado que se dedican a realizar tareas de diverso tipo (administrativas, de limpieza, vigilancia, asistencia administrativa, técnica, eléctrica, informática, etc.) para otras empresas, públicas o privadas. Con el paso del tiempo, el abanico de servicios que ofrecen no deja de ampliarse (logística y transporte, socio-sanitarios, tele-servicios y servicios comerciales, mantenimiento industrial, medioambiental, deportivos y culturales, escolares, etc.) y, aunque en un principio lo habitual era que las actividades externalizadas estuvieran referidas a servicios auxiliares, intensivos en mano de obra y no demasiado cualificados -los de carácter “operativo”<sup>23</sup>-, lo cierto es que las actividades contratadas cada vez tienen un carácter más “estratégico” para la empresa contratante, incluyendo aspectos como la distribución logística, el diseño, el marketing, los sistemas de información o las funciones financieras<sup>24</sup>. Tan es así que, en muchos casos, estas empresas describen su objeto social procediendo a una larga relación de actividades que termina con una cláusula de cierre del tipo de: “toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social”. Pero es más frecuente que esta cláusula de cierre sea el único límite tras una referencia general a realizar “servicios de externalización”, entendiéndose por estos “aquellos consistentes en desarrollar procesos para terceras empresas, poniendo los medios materiales, organizativos y humanos [de la empresa] para aquellas actividades que se contemplan en el objeto social”. En otros casos, esta forma de describir la actividad empresarial se acompaña de la adición de los que correspondan a las necesidades estructurales de la propia empresa<sup>25</sup>. Esta versatilidad del objeto social

---

<sup>19</sup> D. ÁLVAREZ ALONSO, “El ordenamiento laboral ante los desafíos de la <<fragmentación empresarial>> y la <<atomización del trabajo>>”, *TD* nº 38, 2018, p.66.

<sup>20</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, pp.6-8.

<sup>21</sup> Conocidas como “especializadas” porque lo están en una actividad determinada y, por tanto, quedan claramente sometidas a la aplicación de su correspondiente convenio sectorial.

<sup>22</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal”, *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos, (Camps, Ramírez y Sala coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, p.101.

<sup>23</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, recud.1464/2014”, *RIL* nº 9, 2015, p.18.

<sup>24</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, p.6.

<sup>25</sup> J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL TENA y J.J. DE VAL ARNAL, *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, CCNCC, MTAS, Madrid, 2006, p.29.

rompe los esquemas clásicos de identificación de la empresa con un sector de actividad determinado y, en consecuencia, vinculado a un convenio colectivo de tal ámbito. Aun así, se trata de una opción organizativa lícita, amparada en el derecho constitucional a la libertad de empresa del art.38<sup>26</sup>, articulada a través de contratos mercantiles o civiles que se inscriben, en principio, en el amplio marco del art.42 LET. La libertad de empresa presupone que cualquier forma de organización empresarial, entre la que se incluye la descentralización productiva o contratación externa de obras o servicios, será conforme a Derecho y, por ende, lícita (SAN 105/2014, en línea con otros pronunciamientos del TS)<sup>27</sup>. Ahora bien, ello no implica que toda forma de descentralización sea lícita pues la que consiste en la mera puesta a disposición de trabajadores no lo es, según se desprende del art.43.1 LET y normas concordantes y también de la Directiva 2008/104/CE<sup>28</sup>.

No se trata de insistir aquí en las ventajas que para los empresarios suponen estas fórmulas organizativas, pero lo cierto es que al no contar con una regulación específica han creado un régimen paralelo al existente para las empresas de trabajo temporal y, en consecuencia, actúan de forma menos controlada<sup>29</sup>. El art.42 LET permite hablar de unas contrataciones de propia actividad y otras de distinta actividad de la empresa principal. En las primeras, los trabajadores se benefician de la especial protección o garantías que les brinda el citado precepto; en las segundas, pese a ser también lícitas, no cuentan con la cobertura de dicho artículo. La institución laboral que marca el límite a la descentralización productiva es la institución de la cesión ilegal de trabajadores del art.43 LET<sup>30</sup>. Con toda probabilidad, la actividad de las empresas de

---

<sup>26</sup> “El ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva y así lo reconoce el artículo 42.1 del ET cuando se refiere a la contratación o subcontratación para «la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa», lo que supone que, con carácter general, la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores” (SSTS 21-12-01, 27-10-94 y 4-3-08).

<sup>27</sup> F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, [https://www.elderecho.com/tribuna/laboral/convenio-colectivo-aplicable-empresas-multiservicios\\_11\\_1181305002.html](https://www.elderecho.com/tribuna/laboral/convenio-colectivo-aplicable-empresas-multiservicios_11_1181305002.html). También en *Revista de Jurisprudencia*, 15 de diciembre de 2017.

<sup>28</sup> Cuyo art.5 establece que “una norma legal o reglamentaria o un convenio colectivo son ilegales y han de ser inaplicados, en virtud del principio de primacía propio del Derecho Europeo, si imponen que el trabajador cedido temporalmente (contratado por una empresa reconocida formalmente como empresa de trabajo temporal o por cualquier otra empresa, aunque no esté reconocida como tal) se le apliquen condiciones de trabajo peores que a los trabajadores de la empresa usuaria”. Al respecto se ha señalado que una sentencia reciente del TJUE (17 de noviembre 2016, C-216/15) podría sentar jurisprudencia para que las multiservicios ya no puedan seguir pagando menos que el convenio sectorial; según el Tribunal europeo los miembros de una Hermandad de enfermeras de la Cruz Roja alemana en Essen, que desarrollan su actividad profesional para y bajo la dirección de instituciones sanitarias a las que son cedidos de forma periódica por dicha asociación y que les paga a cambio una remuneración, quedan subsumidos en el ámbito de aplicación de la directiva. Es cierto que la controversia del caso gravita sobre la delimitación del concepto de “trabajador” (pues, dichos miembros no tienen esta consideración de acuerdo con la legislación alemana), pero para el TJUE, la naturaleza jurídica del cedente no es obstáculo para la aplicación de la directiva. F. TISERA <https://www.bez.es/252758094/La-Justicia-cerca-a-las-empresas-multiservicios.html>):

<sup>29</sup> A “equivalentes desregulados de las empresas de trabajo temporal” se refiere J. ALBERTO ITUREN en su recensión al libro *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016 (A. Esteve), en *Trabajo y Derecho* nº 26, 2017, p.114. También Editorial: “Las empresas multiservicios: un espacio de desprotección”, *RDS* nº 77, 2017, p.16.

<sup>30</sup> D. TOSCANI GIMÉNEZ, “La cesión ilegal de trabajadores”, <https://es.linkedin.com/pulse/la-cesi%C3%B3n-ilegal-de-trabajadores-toscani-gimenez>, publicado el 24 de septiembre de 2017.

servicios se mueve mayoritariamente en el terreno de la cesión de trabajadores. La simple sospecha se confirma en algunos convenios en los que se utiliza el término “misión”, típico de la jerga de las ETT, para referirse al objeto del contrato de obra o servicio utilizado (art.25 Convenio Colectivo Expertus)<sup>31</sup>. La mayor parte de las actividades auxiliares prestadas por empresas multiservicios no entran dentro del concepto de propia actividad previsto para las contrataciones del art.42 LET, pero tampoco se ajustan a los criterios elaborados por la jurisprudencia para detectar a las empresas aparentes en la cesión ilegal de trabajadores. Piénsese que son muchas las ocasiones en que el tipo de servicios ofrecidos a otras empresas consiste esencialmente en aportación de mano de obra. La frontera entre la cesión ilegal y la subcontratación lícita es muy difusa en la práctica<sup>32</sup>, de tal manera que cuando no se observa en rigor la cesión ilegal, no hay normativa alguna que regule esta actividad. Las empresas multiservicios se benefician claramente de este marco de anomia legal. La labor judicial de deslinde entre las dos figuras ha facilitado de alguna manera una cierta ampliación del campo de aplicación del art.42 a costa del art.43 LET<sup>33</sup>. La frontera parece hallarse en que el servicio venga prestado por un “equipo completo de trabajadores, que incluye entre ellos a un encargado o responsable” pues en ello se vería la puesta en juego de la organización –indicio bien frágil como puede verse, por ejemplo, en la STS 8-3-11, rec.791/2010- (SAN 104/2014)<sup>34</sup>.

Lo paradójico, en cierta medida, es que la progresiva flexibilización de la regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT) no ha supuesto una disminución de las empresas multiservicios; lo que ha ocurrido es que, en lugar de concurrir en el mercado<sup>35</sup>, se han aliado formando grupos nacionales y multinacionales constituidos por ETT, con sus propias empresas multiservicios<sup>36</sup>. Es fácil observar la creación de grupos empresariales que integran a ETT autorizadas junto con otras empresas que ofertan múltiples servicios, todas ellas con nombres comerciales muy semejantes<sup>37</sup>. Efectivamente, las ETT se han sumado al negocio del *outsourcing*, creando sus propias divisiones para la prestación de servicios de externalización a empresas y Administraciones Públicas (Addeco Outsourcing, Manpower Business Solutions) en la búsqueda de un negocio sujeto a menos cortapisas legales. En otras ocasiones se convierten en suministradoras de mano de obra de estas empresas, en un bucle de dependencia causal muy discutible legalmente (STSJ Madrid 20-12-12, rec.4610/2012), comprometiéndose algún convenio, curiosamente, a la contratación directa “para evitar

---

<sup>31</sup> J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, *RIL* nº 6, 2014, p.119.

<sup>32</sup> Sobre la difusa frontera entre la cesión ilegal de trabajadores y la lícita subcontratación de obras y servicios *vid.* A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, pp.25 y ss.

<sup>33</sup> M. LLANO SÁNCHEZ, “Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo”, *RL* nº 2, 2006, p.15.

<sup>34</sup> J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, p.123.

<sup>35</sup> Teóricamente entraban en competencia con ellas a través de la subcontratación, prescindiendo, así, además, de los controles y límites derivados del contrato de puesta a disposición, que relaciona a las ETT con las empresas clientes. J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL TENA y J.J. DE VAL ARNAL, *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, *op.cit.*, p.26. Hace 12 años se decía que la suplantación de las ETT por empresas contratistas de servicios era una práctica perfectamente implantada en nuestro mercado y que se configuraba como una auténtica “huida del Derecho del Trabajo”, M. LLANO SÁNCHEZ, “Empresas de servicios, prestamismo laboral...”, *op.cit.*, p.14.

<sup>36</sup> Editorial: “Las empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.16.

<sup>37</sup> A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo”, *RIL* nº 7, 2014, p.278.

el recurso a ETT o subcontrata de servicios” (C.C. de Alterna BPO SL, BOE 21-11-14); o, en cambio recogiendo expresamente dicha posibilidad (ATE Sistemas y Proyectos Singulares SL, BOE 21-3-14)<sup>38</sup>. Es interesante destacar la diferencia advertida entre el papel que juegan ETT y empresas multiservicios en relación con la precariedad laboral: las primeras aparecen como meras “administradoras”; pero las segundas resultan ser “generadoras” de temporalidad/precariedad<sup>39</sup>. Ciertamente compiten y, aunque el sector de las ETT sigue en aumento según demuestran las cifras de contratación de trabajadores puestos a disposición, la equiparación *cuasi-perfecta* de los trabajadores cedidos a los de la empresa usuaria en aplicación del art.11 LETT (conforme reforma por Ley 35/2010 en cumplimiento de la Directiva 2008/104/CE), se ha propuesto, como más abajo se verá, que podría servir de modelo de ordenación para las empresas multiservicios; eso sí, aplicando el principio de norma más favorable en cuanto a la selección del convenio colectivo aplicable (el de la empresa multiservicios o el de la empresa cliente), de tal manera que la negociación a nivel de empresa sólo pasaría por la mejora de condiciones establecidas en los convenios sectoriales de referencia<sup>40</sup>.

Son empresas que crean empleo, dicen sus defensores, pero empleo precario, según sus detractores<sup>41</sup>, dado que la figura contractual estándar es la del contrato para obra o servicio determinado, sujeto a la temporalidad de la contrata<sup>42</sup> que, además, cuenta, como causa válida de extinción, con la resolución total o parcial de la contrata, configurando así una especie de extinción por causas económicas fuera del marco de los arts.51 y 52 LET. Dicha modalidad de contratación temporal, en los términos admitidos por la jurisprudencia, constituye una formidable herramienta de flexibilidad para los empresarios, pero desde luego tiene un alto coste social por la precariedad que produce en el empleo<sup>43</sup>. También la jurisprudencia del TS ha propiciado la degradación de condiciones laborales en estas empresas, no sólo al admitir el contrato de obra o servicio vinculado a la contrata<sup>44</sup> -contribuyendo a minar el maltrecho principio de causalidad en la contratación temporal<sup>45</sup>-, sino al favorecer la subcontratación a través de la reducción

---

<sup>38</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, p.22.

<sup>39</sup> J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, p.121.

<sup>40</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, pp.11-12.

<sup>41</sup> Entre ellos los sindicatos, que impugnan los convenios negociados por estas empresas (SAN 9-3-15, rec.2/2015), pero también algunas ETT que acaban impugnando por lesividad (SSAN 30-5-14, rec. 92/2014 y 30-5-14, rec.90/2014); *vid.* comentario a estas sentencias en J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.* A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, p.21.

<sup>42</sup> Sobre la utilización de esta figura contractual por parte de los convenios colectivos de empresas multiservicios *vid.* MUÑOZ-SANGUINETI-MORENO-ÁLVAREZ-PÉREZ-ARAGÓN, “Las cláusulas convencionales sobre modalidades de contratación, empleo y subrogación en las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios*, *op.cit.*, pp.393 y ss.

<sup>43</sup> M. LLANO SÁNCHEZ, “Empresas de servicios, prestamismo laboral...”, *op.cit.*, p.32. *Vid. infra* ep.3.4.

<sup>44</sup> Permitiendo de alguna manera la reproducción de la LETT cuando en su art.10.1 autoriza a estas empresas a contratar temporalmente a sus trabajadores por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. La evolución jurisprudencial puede verse en J. LAHERA FORTEZA, *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, La Ley, Madrid, 2001 y en J. PÉREZ REY, *La transformación de la contratación temporal en indefinida*, Lex Nova, Valladolid, 2004. También en J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL TENA y J.J. DE VAL ARNAL, *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, *op.cit.*, pp.33 y ss.

<sup>45</sup> M. LLANO SÁNCHEZ, “Empresas de servicios, prestamismo laboral...”, *op.cit.*, p.15. En el mismo sentido M.C. LÓPEZ SÁNCHEZ, “El contrato para obra o servicio determinado...”, *op.cit.*, p.40.



del concepto de “propia actividad” en las contrataciones, y de no mantener un criterio claro sobre el convenio aplicable en las empresas multiservicios<sup>46</sup>.

Hasta tal punto se precariza el trabajo en estas empresas que se habla de una nueva categoría de trabajador, el trabajador “subcedido”, en tanto en posición de inferioridad respecto a los trabajadores cedidos por ETT y los de empresas subcontratistas<sup>47</sup>. Ciertamente la consolidación del sector de las ETT y la mejora de las condiciones laborales en el mismo tientan a las empresas a desviar el suministro temporal de mano de obra hacia fórmulas de subcontratación<sup>48</sup>. En materia de Seguridad Social el retroceso es constatable: la capacidad recaudatoria del sistema es menor por los salarios bajos, las cotizaciones más bajas repercuten en las futuras bases reguladoras y la temporalidad afecta a carreras de cotización que ponen difícil la consecución de períodos de carencia necesarios para tener derecho a las prestaciones. Por no hablar de una protección social complementaria prácticamente inexistente dada la precariedad negocial<sup>49</sup>.

La Administración parece haber sido consciente en algún momento de la gravedad del problema que genera este tipo de empleo. En 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; y en aplicación del mismo, la ITSS aprueba el Criterio operativo 96/2015 sobre cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en el ámbito de las empresas de servicios con la finalidad de clarificar pautas inspectoras en este terreno<sup>50</sup>. La SAN 105/2014 plantea que quizá deba ser la ITSS, y no los tribunales, quien deba atajar estas prácticas ilícitas, pero la actuación administrativa ha de aplicar las mismas reglas que los tribunales y tropieza, por tanto, con los mismos problemas que éstos encuentran<sup>51</sup>. El propio legislador ha manifestado igualmente su inquietud al respecto, pero a través de normas fragmentarias e incompletas, dado que si bien no parece interesado en condicionar su actuación cuando su objeto es la prestación de servicios a las personas (DA 17ª Ley 27/2011), sí que ha mostrado su reproche respecto de las que se dedican a prestarlos a otras empresas (DA 11ª Ley 27/2009<sup>52</sup>).

## **2. La negociación colectiva en las empresas multiservicios**

### **2.1. Necesaria identificación de los problemas**

---

<sup>46</sup> Editorial: “Las empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.17.

<sup>47</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, pp.13-15.

<sup>48</sup> M. LLANO SÁNCHEZ, “Empresas de servicios, prestamismo laboral ...” *op.cit.*, p.14.

<sup>49</sup> *Idem*, p.23.

<sup>50</sup> P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios: un binomio no resuelto”, Comunicación presentada en las XXVIII Jornades Catalanas de Dret Social, Barcelona, 16-17 febrero 2017, a la Ponencia *Cambios en la organización productiva: Externalización y empresas multiservicios* de Aránzazu Vicente Palacio. Trabajo enmarcado 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. <file:///C:/Users/Gloria/Downloads/NIETOROJASNCMULTISERVICIOS.pdf>, p.18.

<sup>51</sup> J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, p.122.

<sup>52</sup> “El Gobierno, en el marco del diálogo social, analizará la actuación de las empresas de servicios cuya actividad real consiste en la contratación de trabajadores para cederlos a terceras empresas y, en función de los resultados del análisis, tomará medidas para evitar las prácticas ilegales y fraudulentas”.

### 2.1.1. Incapacidad de la regulación actual para afrontar la cobertura de un “nuevo sector”

Lo que trae causa de esta ponencia es exclusivamente la observación de lo que está ocurriendo en materia de negociación colectiva con la proliferación de las empresas multiservicios. A través de distintas operaciones jurídicas estas empresas están sorteando la aplicación de convenios colectivos de sector (provincial, autonómico o estatal), en los que no sólo se prevé la protección del trabajo en contratas, normalmente a través de la obligada subrogación de trabajadores en sectores descentralizados, sino que contienen condiciones de trabajo más favorables. Como consecuencia de ello los tribunales del orden social han tenido que enfrentarse a conflictos derivados de la determinación del convenio colectivo aplicable a trabajadores que prestan servicios en este tipo de empresas y que resultan, finalmente, apartados del primer núcleo de trabajadores protegidos (los de la empresa principal), del segundo núcleo de trabajadores de empresas contratistas (los protegidos por ser la contrata de propia actividad), pero también del tercero (trabajadores de empresas de servicios especializadas con cobertura clara de convenios sectoriales), subsistiendo en un nivel periférico sin apenas protección más allá de la mínima legal<sup>53</sup>. Es la “diáspora convencional” a la que se refirió en su día el profesor Escudero<sup>54</sup>, o “segregación negocial”, en expresión del profesor Cruz Villalón<sup>55</sup>, lo que genera la huida del convenio de sector con apoyo en la propia estructura plurifuncional de estas empresas, en el carácter genérico de su objeto social y en la realización de servicios muy variados. La desprotección del trabajo en las empresas multiservicios no se refiere sólo a la falta de homogeneidad sino simplemente a falta de cobertura<sup>56</sup>.

Es posible que el déficit de la negociación colectiva en la regulación de condiciones de trabajo ante fenómenos de descentralización no se deba ni a la relativa novedad de esta perspectiva ni a la falta de interés sindical en ella. Probablemente se deba a la insuficiencia del marco legal, inicialmente diseñado para un sistema de relaciones laborales menos entrecruzado, más lineal; aunque también otras dificultades de diverso tipo que tienen que ver con la canalización de los intereses de los trabajadores y, también de las empresas, han de ser abordadas para valorar en sus justos términos lo que está ocurriendo<sup>57</sup>. Efectivamente, las empresas se encuentran en posiciones diferentes en estos procesos productivos y la afectación al ejercicio de los poderes empresariales es tal, que ya no es siempre determinante para la fijación de las condiciones de trabajo, que resultan fuertemente condicionadas por las exigencias que

---

<sup>53</sup> Editorial: “Las empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.14.

<sup>54</sup> R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo”, en AAVV *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, CCNCC, MTAS, 2002, p.55.

<sup>55</sup> J. CRUZ VILLALÓN, “Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales”, en AAVV *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial*, XIII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Madrid, 2001, p.240.

<sup>56</sup> A. ESTEVE SEGARRA, A. ESTEVE SEGARRA, “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios: una contribución al debate”, RDS nº 77, 2017, p.219; también en “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, RDS nº 71, 2015, p.40.

<sup>57</sup> A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, “Las condiciones de trabajo en las empresas auxiliares”, en *La negociación colectiva en España...*, *op.cit.*, 97. A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.282.

impone la empresa cliente<sup>58</sup>. Por su parte, también constituye un reto para la negociación colectiva tratar de identificar un interés colectivo propio de un conjunto de trabajadores, mayoritariamente precarios, vinculados por contratos temporales y segmentados por la pertenencia a actividades productivas de características muy diferenciadas. La ruptura de intereses comunes de los trabajadores en el seno de estas empresas, ha provocado, también, un debilitamiento del movimiento sindical.

Pero el gran problema es, sin duda, que el ordenamiento jurídico carece de una regla legal, expresa o implícita, que dé solución al problema que se plantea cuando una empresa desarrolla dos o más actividades económicas que, en su consideración aislada, pueden incardinarse en el ámbito funcional y territorial de diferentes convenios sectoriales<sup>59</sup>, provocando una minoración de derechos de los trabajadores, particularmente en materia salarial<sup>60</sup>. Ello ocurre porque estas empresas están negociando convenio propio o acuerdo de empresa<sup>61</sup>, de muy discutible legalidad desde el punto de vista de los negociadores, con representaciones débiles o “amarillistas”, que configuran un estatuto jurídico claramente peyorativo para los trabajadores<sup>62</sup>, con salarios inferiores a los del sector, alimentando así la práctica de que las propias empresas clientes así se lo exijan como condición para contratar sus servicios. Es público y notorio que las empresas clientes, Administraciones Públicas incluidas, exigen a las empresas multiservicios que quieran negociar con ellas una ineludible carta de presentación o carta comercial<sup>63</sup>, esto es, un convenio colectivo propio y *low cost*<sup>64</sup>, que viene precedido de la correspondiente presión sobre los trabajadores para que acepten condiciones inferiores de trabajo a las establecidas en convenio de sector<sup>65</sup>.

---

<sup>58</sup> J. CRUZ VILLALÓN, “Poderes empresariales y contrapoderes colectivos. Introducción”, *La negociación colectiva en España...*, *op.cit.*, p.154.

<sup>59</sup> E. PALOMO BALDA, “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios y la problemática determinación del convenio colectivo sectorial de referencia” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018, p.61.

<sup>60</sup> Un estudio de UGT de 2015 revelaba que los empleados de empresas multiservicio percibían de media un salario un 31% inferior al de un trabajador acogido al convenio del sector correspondiente. Editorial: “Las empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.15.

<sup>61</sup> D. ÁLVAREZ ALONSO, “El ordenamiento laboral ante los desafíos...”, *op.cit.*, p.67.

<sup>62</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, p.15 y151. Es el caso de las camareras de piso en muchos hoteles de nuestro país, en supuestos en los que la actuación de estas empresas hace posible que la limpieza de las habitaciones la hagan trabajadoras que no forman parte de la plantilla del hotel. La estrategia de externalización de este colectivo de trabajadoras en los últimos años, se ha venido a concretar en el despido de las camareras de piso de los hoteles, vía despidos colectivos y luego se ha procedido a la subcontratación del servicio, por parte de los hoteles, con empresas multiservicios. Con ingeniería jurídica, de dudosa legalidad, a las trabajadoras se les deja de aplicar el convenio colectivo de hostelería y se les pasa a aplicar el de la empresa multiservicios en cuestión o el de limpieza. Lo que supone una bajada salarial significativa para las trabajadoras, de entre un 30 a un 40%. D. TOSCANI GIMÉNEZ, “La cesión ilegal de trabajadores”, *op.cit.* También D. TOSCANI GIMÉNEZ y H. CLARK SORIANO, “La externalización de la actividad de las camareras de piso: entre la cesión ilegal y el fraude de ley”, *RDS* nº 77, 2017, pp.239 y ss.

<sup>63</sup> MUÑOZ-SANGUINETI-MORENO-ÁLVAREZ-PÉREZ-ARAGÓN, “Las cláusulas convencionales sobre modalidades de contratación, empleo y subrogación en las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios*, *op.cit.*, p.449.

<sup>64</sup> VIVERO-LANTARÓN-PÉREZ-MORATO-TODOLÍ, “La remuneración en los convenios colectivos de las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios...*, *op.cit.*, p.245.

<sup>65</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.219.

Ya se venía advirtiendo hace más de diez años que a la vista de la heterogeneidad de actividades comprendidas en el sector de los servicios a empresas, la presencia de estructuras de negociación colectiva adecuadas a las características de las distintas actividades estaba siendo, en términos generales, inadecuada en algunos subsectores, insuficiente en otros, e imposible en bastantes casos si lo que se pretende es configurar un nuevo sector laboral, tanto por su heterogeneidad como por problemas de definición de la representatividad para la negociación, además de la proliferación de formas de empleo autónomo en algunas ramas especialmente significativas<sup>66</sup>.

El marco legal de negociación colectiva ha envejecido deprisa y no ha sabido adaptarse a una realidad distinta, a un contexto mucho más complejo y adverso para los trabajadores que adolece de un marco legal eficaz para su adecuada protección<sup>67</sup>. El actual mapa de negociación colectiva presenta síntomas de agotamiento y es necesario repensarlo en función de una actividad empresarial del siglo XXI<sup>68</sup>.

La negociación colectiva en estas organizaciones productivas es uno de los aspectos más problemáticos de su tratamiento, siendo la jurisprudencia, como “aliado inesperado del mercado”<sup>69</sup>, la que ha ido aportando criterios de aplicación para los supuestos en que la empresa multiservicios no dispone de convenio propio. En el caso de la relevante STS 17-3-2015 (RJ 1318) -que consideró, en unificación de doctrina, que el convenio colectivo aplicable sería el sectorial de la actividad principal de las varias que desarrolla la empresa-, se ha pretendido vislumbrar el fin del debate. Aunque este criterio, de actividad preponderante y de unidad de empresa, lo matizó más tarde el Alto Tribunal permitiendo que en determinadas circunstancias coexistan en una empresa dos o más regulaciones pactadas dada la realización de diversas actividades incluidas en ámbitos funcionales distintos (STS 9-12-15, rec.135/2014), circunstancias que no identifica y que nunca ha entendido concurrentes<sup>70</sup>, parece que no puede darse por zanjada la controversia, ni puede generalizarse a todos los casos, sobre todo por los efectos contraproducentes derivados, básicamente, de la inaplicación de los mecanismos subrogatorios previstos en el convenio sectorial; pero tampoco se están sujetando a tal doctrina las empresas multiservicios ni muchos convenios sectoriales. Con anterioridad, los TSJ habían ido resolviendo los asuntos con criterios distintos y existían dictámenes, no vinculantes de la CCNCC, alguno ciertamente enigmático<sup>71</sup>. Todo ello obliga a

---

<sup>66</sup> J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL TENA y J.J. DE VAL ARNAL, *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, *op.cit.*, p.21.

<sup>67</sup> R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Introducción. Empleo y nuevas formas de organización empresarial”, *op.cit.*, p.69.

<sup>68</sup> J. THIBAUT ARANDA “Convenio colectivo aplicable en las empresas de <<multiservicios>>”, *AL* 2008-1, p.948.

<sup>69</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, p.15.

<sup>70</sup> E. PALOMO BALDA, “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.62.

<sup>71</sup> La CCNCC (expte. nº418/1995), a petición de empresas interesadas, informa de manera realmente oscura provocando vacíos de regulación cuando tales empresas no tuvieran un convenio propio. En efecto, según la Comisión Consultiva, el hecho de que «no exista una actividad principal impide que, a los efectos de determinar el convenio colectivo aplicable a estas empresas, pueda ser tenido en cuenta el criterio general sustentado para fijar el Convenio Colectivo aplicable a las empresas que realizan varias actividades y que, en su caso, había de comportar la extensión de la normativa laboral propia de la actividad principal a las actividades que fuesen ejercidas secundaria o accesoriamente por una misma empresa». La consecuencia, por tanto, es que tales empresas, ante la inexistencia de una regulación sectorial, tan sólo están obligadas por las normas imperativas generales: por el SMI y las previsiones de la LET, salvo que tengan convenios colectivos propios, lo que no es frecuente, siendo, además, una realidad notoria que comprenden a unos colectivos muy numerosos de trabajadores, J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL TENA y J.J. DE VAL ARNAL, *La negociación colectiva en el sector de empresas*

contextualizar la actual orientación jurisprudencial, bien que mayoritariamente seguida por los tribunales de suplicación, y a considerar que la fórmula más idónea para resolver el problema debería venir de la mano de la autonomía colectiva, de un acuerdo interprofesional o de otro tipo, que diferencie las distintas situaciones y criterios aplicables<sup>72</sup>.

En este contexto, la reforma de 2012 vino a empeorar las cosas<sup>73</sup>, su objetivo de descentralización de la negociación colectiva a la empresa y de intensificación de su función de adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales, se traduce en la primacía del convenio de empresa<sup>74</sup>, sobre todo en materia salarial, con consecuencias nefastas para los trabajadores de empresas auxiliares<sup>75</sup>, pero propicias para las empresas multiservicios utilizadas para reducir costes laborales<sup>76</sup>. Y no conviene olvidar que convertir la negociación colectiva en un instrumento predominantemente al servicio de la empresa y de la adaptación continua de las condiciones de trabajo a sus requerimientos de flexibilidad no se compadece con su consideración de parte del contenido esencial de la libertad sindical ni, en definitiva, permite que pueda cumplir su función equilibradora de los intereses de las partes de la relación laboral<sup>77</sup>. La elección de la empresa como escenario fundamental para el desarrollo de la negociación colectiva se apoya no en razonamientos jurídicos sino en

---

multiservicios, *op.cit.*, p.29. M.T. ALAMEDA CASTILLO, “La cesión de trabajadores a través de empresas multiservicios”, *RL* nº 19-20, 2005, p.259. A.B. MUÑOZ RUIZ, “El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución”, *TD* nº 13, 2016, p.86; antes la misma en “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.279. Tras la aplicación de este enigmático primer dictamen, la CCNCC defiende la aplicación del criterio de especialidad, esto es, el convenio a aplicar es el correspondiente a cada una de las actividades que pudieran realizar los trabajadores de las citadas empresas, con la particularidad de que en el caso de concurrir en alguno varias tareas, habría que estar a la principal (expte. nº 456/1995, ratificado en los nº 527/1996, nº 965/1999, nº 1674/2003, nº 2116/2004 y 102/2005).

<sup>72</sup> E. PALOMO BALDA, “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.62.

<sup>73</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.220.

<sup>74</sup> M.E. CASAS BAAMONDE, “La rigidez de la ley laboral flexibilizadora” en *Transformaciones del Estado Social y Derecho del Trabajo*, Libro Homenaje a Manuel Álvarez de la Rosa (coords. M. Ramos y G. Rojas), Comares, Granada, 2014, p.84. En el informe de la UGT (2015) se pone de manifiesto que en este tipo de empresas se ha generado una negociación que debilita las condiciones laborales y salariales recurriendo a la simple creación de mercantiles a las que se dota de convenios colectivos propios con salarios inferiores a los del convenio de sector, incrementando la competencia desleal entre empresas del mismo sector, implantando dobles escalas salariales, con reducción de plantillas y con apertura de nuevos espacios no regulados que escapan al control de la cesión ilegal de trabajadores.

<sup>75</sup> Los sindicatos UGT y CCOO advierten que la prioridad aplicativa del convenio de empresa está fomentando la aparición de convenios de empresas multiservicios, que operan en varios sectores y que rebajan las condiciones de los convenios sectoriales. Ahora bien, de unos 250 convenios se han impugnado muchos de ellos y anulado unos 50 por falta de legitimación de los firmantes, en algunos casos el comité de empresa, por el banco social (STOCK UNO y MERCHANSERVIS recibieron en marzo de 2017 la sentencia del TS confirmatoria de la nulidad de su convenio por no reunir los requisitos de legitimación para su firma; son empresas que operan principalmente en grandes almacenes, subcontratadas por algunos de los supermercados más importantes de dicho sector para realizar sus labores de reposición en campo). Pero, aunque muchos de ellos, por tanto, no superen el filtro de legalidad por falta de representatividad de quienes los suscriben, allí donde lo consiguen están provocando competencia desleal, sobre todo, con las PYMES adscritas a convenios sectoriales. *Derecho de las RRL*, nº 9, 2016; también en Editorial: “Las empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.14.

<sup>76</sup> D. ÁLVAREZ ALONSO, “El ordenamiento laboral ante los desafíos...”, *op.cit.*, pp.66-67.

<sup>77</sup> C.L. ALFONSO MELLADO, “La vigencia de los convenios colectivos: el problema de la ultraactividad”, *AAVV La reforma laboral de 2012. XXV Jornadas de Estudio de la Negociación Colectiva*, CCNCC, MESS, Madrid, 2012, p.22.

interpretaciones provenientes de la teoría económica de corte liberal que, ni son unánimes ni están suficientemente probadas; al contrario, los análisis económicos apoyan la función social que cumple la negociación colectiva, la función de democratización de las relaciones laborales como complemento indispensable de su función de fijación de condiciones de trabajo y, especialmente, de los salarios. No existe pues una base sólida sobre la que construir un modelo de negociación colectiva que sacrifica el bienestar de la sociedad por el bienestar de la economía. La cuestión es que no puede hablarse siquiera de bienestar económico en un escenario de empobrecimiento generalizado de condiciones de trabajo, y de vida por tanto, de buena parte de la población<sup>78</sup>. En este sentido, viene al caso citar el Informe 371 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, de marzo 2014, que ante las quejas de sindicatos españoles, fue especialmente contundente contra la regulación de la Ley 3/2012, destacando que “incluso puede comportar la desestabilización global de los mecanismos de negociación colectiva, debilitando la libertad sindical y la negociación colectiva consagrados en los Convenios 87 y 98 de la OIT”.

En particular, en las empresas multiservicios la negociación de empresa está cediendo su virtualidad de norma reguladora de condiciones de trabajo, que mejora los mínimos legales, a ser instrumento para eludir la aplicación de la norma sectorial, obteniendo así una ventaja competitiva derivada del convenio de una empresa con baja implantación sindical, sin representantes de los trabajadores y dispersa geográficamente<sup>79</sup>; lo que no deja de ser una manifestación de la anunciada crisis del modelo clásico de relaciones laborales que asigna al convenio una función complementaria y exclusiva de mejora de la situación del trabajador, y que reivindica su potencial como instrumento de adaptación a las circunstancias y exigencias de la organización productiva<sup>80</sup>, lo que permitirá que los empresarios consigan, a través del convenio colectivo, resultados que no habrían podido lograr por la vía de la contratación individual o por el ejercicio unilateral del poder de dirección<sup>81</sup>.

Cuestión distinta es que la negociación colectiva haya cumplido históricamente, amén de su finalidad principal de regular, mejorando los mínimos legales, las condiciones de trabajo, una función conexas de regulación de la competencia, y que ese objetivo en contextos económicos como el actual y, en particular, en las empresas multiservicios, tenga un interés primordial. Esto hace que las cláusulas de delimitación del convenio y, en particular, las de determinación de su ámbito funcional, adquieran una renovada trascendencia<sup>82</sup>.

A partir de 2012, la cuestión de la determinación del convenio colectivo aplicable viene marcada por el incremento de dificultades derivadas de las nuevas reglas. La CCNCC no ha variado de criterio, sosteniendo en los informes posteriores a 2012 la aplicación del criterio de especialidad (expte. nº 70/2013); si bien en el último 74/2016, resuelto en octubre de 2017, dicho criterio ha conducido a la no aplicación de convenio alguno por entenderse (con la oposición de la representación sindical) que el “personal TIGA”, encargado de tareas diversas como movilización y traslado de

---

<sup>78</sup> D. CAIRÓS BARRETO, “La flexibilización de la negociación colectiva”, *AAVV Transformaciones del Estado Social y Derecho del Trabajo*, op.cit., p.342.

<sup>79</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, op.cit., pp.66-67.

<sup>80</sup> J. MERCADER UGUINA, “La silenciosa decadencia del principio de norma más favorable”, *REDT* nº109, 2002, p.22.

<sup>81</sup> M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, “La contractualización del convenio colectivo”, *RL T.I.*, 1998, p.4.

<sup>82</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, op.cit., pp.150-151.

pacientes, traslado de fallecidos, mensajería interna, traslado de embalajes, preparación de uniformes, fotocopiado, cuidado de animalario, etc., no se encuentra dentro del ámbito funcional de ningún convenio. Por su parte, la jurisprudencia ha rechazado la extensión del convenio sectorial aplicable a la empresa cliente a los trabajadores de la empresa multiservicios (STSJ Andalucía/Sevilla 21-6-12, rec.3025/10) inclinándose por el principio de especialidad. Y, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en su Dictamen de 25 de junio de 2014, en respuesta a la consulta formulada por las federaciones sindicales de hostelería, comercio y turismo, ha declarado que en las materias no enumeradas en el art.84.2 LET y reguladas en un convenio colectivo sectorial, se debe aplicar éste si es anterior en el tiempo, ya que no puede el convenio de empresa afectar al convenio sectorial vigente por aplicación de la prohibición de concurrencia del art.84.1 LET; advirtiendo, además, de la importancia del papel que juega el convenio de sector cuando el de empresa no aborde alguna de las materias sobre las que tiene prioridad aplicativa<sup>83</sup>.

Este panorama plantea una serie de problemas específicos en las empresas multiservicios que conviene abordar: primero, que no cuentan con una negociación sectorial propia que actúe como colchón normativo respecto a materias donde el convenio de empresa no goza de prioridad aplicativa; segundo, que la existencia de convenios de empresa repercute en el terreno de la competitividad entre las empresas que realizan servicios auxiliares, según sean éstas específicas o multiservicios; y tercero, que escapan de convenios sectoriales diseñados para empresas con una actividad específica y coincidente con una rama profesional, produciéndose un fenómeno incesante de vaciamiento del ámbito funcional de los mismos<sup>84</sup>. Por otro lado, y como más adelante se verá, la negociación en estas empresas presenta dificultades derivadas de la necesidad de conciliar, por un lado, el principio de correspondencia en la legitimación para negociar convenios de empresa –representación de los trabajadores- y el hecho de que la unidad electoral sea el centro de trabajo y no la empresa<sup>85</sup>.

### **2.1.2. Las cláusulas de delimitación funcional de los convenios de sector y la legitimación de las asociaciones empresariales**

Como más arriba se dijo, la intervención en el mercado de las empresas multiservicios hace que la delimitación funcional del convenio adquiera en el nivel sectorial una especial trascendencia.

El problema principal que este nivel de negociación plantea es el de la legitimación de las organizaciones empresariales firmantes que han de representar también a las empresas multiservicios cuando el ámbito funcional del convenio es realmente sólo una parte poco relevante o residual del conjunto de las realizadas por

---

<sup>83</sup> A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...”, *op.cit.*, pp.285-286.

<sup>84</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, *op.cit.*, pp.152-153. Previamente estudió esta autora los problemas específicos de las empresas multiservicios a la hora de determinar el convenio colectivo aplicable, así como las consecuencias derivadas de la aplicación del criterio establecido en la STS 17-3-15 (rcud.1464/2014) en “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios...”, *op.cit.*, pp.19 y ss.

<sup>85</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, p.16.

estas empresas<sup>86</sup>; además de que (será lo habitual) ninguna de ellas pertenezca a la asociación firmante (es el caso de las SSAN 104 y 105/2014<sup>87</sup>).

La aplicación del convenio sectorial a una contrata desarrollada por una empresa multiservicios resulta más fácil si el ámbito funcional del convenio no delimita de forma cerrada su vínculo a un tipo específico de empresas. Es el caso de muchos convenios recientes de limpieza, hostelería o recepción, vigilancia, jardinería, etc., sectores en los que se ha recurrido tradicionalmente a técnicas de descentralización productiva y donde es clara la competencia entre empresas con una actividad definida y empresas multiservicios<sup>88</sup>.

Algunos tribunales vienen admitiendo este tipo de cláusulas considerando que no contravienen los arts.82.3 y 83.1 LET, pues no tratan de atraer hacia sí empresas de otro sector sino de regular la prestación de servicios dentro de su propio ámbito por todo tipo de empresas<sup>89</sup>, incluyendo expresamente a las actividades auxiliares o conexas a la principal, atendiendo al desarrollo de la actividad productiva y no al tipo de empresa, y refiriéndose directamente a las empresas multiservicios para incluirlas. Esta doctrina judicial alude continuamente a la necesidad de evitar un injustificado vacío de regulación y la quiebra del principio de igualdad entre los trabajadores, “persiguen evitar la utilización de la técnica de la contrata para burlar las exigencias legales” y “evitar que trabajando en la misma actividad y haciendo lo mismo, haya en la empresa trabajadores con retribuciones diferentes”<sup>90</sup>. Se trata de cláusulas interesantes dada su finalidad de proteger a los trabajadores de todo tipo de empresas que desarrollen las tareas objeto del convenio, y aunque se ha cuestionado su legalidad, podrían considerarse válidas si se parte de la consagración legal de libertad en la delimitación del ámbito funcional del convenio y de la jurisprudencia que sólo exige para su determinación que se trate de unidades razonables o adecuadas, que no engloben sectores que exigirían una regulación diferenciada. En tal sentido, las empresas multiservicios no constituyen propiamente un sector, “no generan una nueva actividad, sino una nueva forma de prestar la actividad”; y tampoco pueden considerarse “terceros” unas empresas cuyos trabajadores realizan las tareas del correspondiente convenio. La libertad consagrada en el art.83 LET elimina los obstáculos para que las empresas multiservicios, cuando realizan la actividad prevista en el convenio, queden sometidas a sus prescripciones, ya que constituyen una unidad razonable de negociación y porque la regla legal en nuestro sistema es la eficacia *erga omnes* del convenio colectivo<sup>91</sup>. Hay sentencias, sin embargo, que no comparten este criterio argumentando que la libertad de fijación de ámbitos no permite exceder la propia unidad de negociación afectando a quienes no han estado representados en la negociación y entran en el ámbito de aplicación de otro convenio<sup>92</sup>.

---

<sup>86</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, p. 10.

<sup>87</sup> *Vid.* comentario de las mismas en J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, pp.116 y ss.

<sup>88</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Las cláusulas de delimitación funcional...”, *op.cit.*, pp.47 y ss.

<sup>89</sup> SSTSJ Canarias/Las Palmas de 6-11-13, rec.80/13; 20-1-14, rec.458/12; y 29-1-15, rec.621/14, en relación con la delimitación abierta del ámbito funcional del convenio provincial de hostelería.

<sup>90</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Las cláusulas de delimitación funcional...”, *op.cit.*, pp.47 y ss.

<sup>91</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Las cláusulas de delimitación funcional...”, *op.cit.*, pp. 52-53.

<sup>92</sup> STSJ Andalucía/Málaga de 23-10-14, rec.1336/14 y STSJ Andalucía/Granada de 28-1-16, rec.2788/15. Estas sentencias considera que debe aplicarse el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales al personal de una empresa multiservicios que realiza las funciones de limpieza de habitaciones para un hotel en régimen de externalización, al quedar dicha mercantil fuera del ámbito de aplicación de los



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, con independencia 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; eso sí, los problemas se siguen planteando en lo que hace a la capacidad de la patronal pactante para representar a estas empresas multiservicios<sup>93</sup>.

Respecto a la pertenencia a la asociación empresarial, no parece que deban plantearse dudas cuando una asociación empresarial acredita tener el porcentaje de empresas adheridas (y de trabajadores ocupados por ellas) que establecen los arts.87 y 88 LET; adquiere así la legitimación para negociar en el marco estatutario y, en razón de ello, el acuerdo o convenio colectivo alcanzado tendrá eficacia general, lo que significa que se aplicará a todas las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, incluidas, naturalmente, aquellas empresas no adheridas a dicha asociación empresarial. Es cierto que algunos convenios de sector que incluyen en su ámbito funcional a las empresas multiservicios (básicamente los de aquellos sectores intensivos en mano de obra como los de limpieza, hostelería o restauración colectiva; en particular, el Convenio Estatal del Metal las menciona expresamente modificando el ámbito funcional y proyectándolo para trabajadores que realicen actividades del metal aunque las empresas tengan varias actividades principales) son cuestionados por falta de legitimación de la patronal pactante, pero, como acaba de decirse, tampoco tienen que estar adheridas a la asociación que negocia todas las empresas afectadas por el convenio. Partiendo de esta interpretación, perfectamente posible, se evitaría la competencia desleal y tampoco se trata de una unidad artificial.

El problema es que cuando la actividad desarrollada por la empresa multiservicios no encaja en los fines de la patronal pactante, aquélla puede impugnar el convenio con base 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 negociadora 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” (STS 21-1-10, rec. 208/2009)<sup>94</sup>.

La dificultad que han encontrado estas empresas en materia de legitimación ha propiciado, muy probablemente, la reciente constitución de una asociación empresarial denominada "Asociación de Empresas de Externalización de Servicios Auxiliares a la Producción", promovida por algunas de las empresas multiservicios más importantes:

---

efectos del Convenio Colectivo de Hostelería, pese a lo que en el mismo pueda disponer su artículo 3 por estarlo dentro del ámbito de aplicación del de Limpiezas de Edificios y Locales, de modo que sus cláusulas no pueden afectarle

<sup>93</sup> P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.9. El art. 1 del convenio de Hostelería de Las Palmas, BOP 1-2-2013, 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”

<sup>94</sup> P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, pp.9-10.

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., Iunion Outsourcing, Acciona Facility Service, Ferrovial Servicios, S.A., y Adaptalia, Especialidades de Externalización, S.L.<sup>95</sup>.

Si bien los convenios del sector de limpieza se inclinan por fórmulas inclusivas, los de la rama de hostelería, en cambio, prefieren las fórmulas extensivas, pretendiendo ordenar las relaciones laborales de las empresas consagradas a la explotación de los establecimientos de esta clase, y no a las ocupadas en la prestación de servicios de esa índole a terceras personas<sup>96</sup>. Probablemente una fórmula idónea sea la del Convenio de Hostelería de Alicante, cuyo art.20 trata de armonizar las condiciones económicas de la contrata con las condiciones laborales del personal llamado a ejecutarla, sin vulnerar el art.84.2 LET; todo ello de forma similar a la fórmula del art.122.2 de la nueva Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017, de 8 noviembre)<sup>97</sup> (BO Alicante 28-9-17; también el Convenio Colectivo Provincial de Hostelería de las Islas Baleares, BO Illes Balears 31-7-14). Sin embargo, hay quien considera que este blindaje de las retribuciones del convenio sectorial, impidiendo su rebaja por el convenio de empresa, vulnera la prioridad aplicativa del art.84 LET además de la legislación sobre derecho a la competencia<sup>98</sup>, entendiéndose que si bien la nueva Ley de Contratos del Sector Público da cobertura jurídica a esta posibilidad (en el art.122.2 se establece que en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirá “la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación”), esta “contrarreforma” en materia de negociación colectiva está limitada –por el momento- al sector público<sup>99</sup>.

Algunos convenios incluyen expresamente a las actividades auxiliares o conexas a la principal; otros delimitan el ámbito funcional no por el tipo de empresa sino por el desarrollo de la actividad, incluyendo así a todos los trabajadores que realicen las tareas objeto del convenio<sup>100</sup>; mientras que otro aluden directamente a las empresas

---

<sup>95</sup> P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.15.

<sup>96</sup> E. PALOMO BALDA, “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.66. *Vid.* las objeciones que plantean las cláusulas inclusivas y el análisis de la STSJ Canarias/Las Palmas 6-11-13 (rec.780/2013), no compartida por este autor en pp.67-70. Sobre las que afectan a las extensivas *vid.* el análisis de las SSTSJ Granada 21-2-13 (rec.2643/2012) y 15-10-15 (rec.1059/2015), entre otras, destacando que el principal escollo es la falta de legitimación de los sujetos firmantes del convenio de hostelería para imponer obligaciones a terceros, pp.70-71.

<sup>97</sup> En línea con el mismo se ha propuesto la siguiente redacción: “en los contratos de externalización de servicios que formalicen las empresas afectadas por el presente convenio se incluirá la obligación del contratista de cumplir las condiciones salariales y laborales –todas o las que se estipulen en cada caso- establecidas en el convenio, sin perjuicio de respetar las más favorables que pudieran contenerse en los de ámbito inferior que les sean de aplicación”. *Idem*, p.72.

<sup>98</sup> CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, *op.cit.*

<sup>99</sup> *Ibidem*.

<sup>100</sup> V Acuerdo Estatal del Sector de Hostelería, Res.6-5-15: “Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cibercafés», gastrobares, kebabs, ambigús, salas

multiservicios para incluirlas en su ámbito de aplicación<sup>101</sup>. Finalmente, hay convenios de empresas multiservicios que excluyen de su ámbito de aplicación al personal que realiza actividades que cuentan con convenio de sector propio (Acciona Multiservicios S.A.; Clece Servicios Auxiliares S.A.; ISS Facility Services Multiservicios Integrales S.L.), aunque lo mejor sería incorporar cláusulas que se remitan al mismo salvo regulación más beneficiosa del convenio de empresa<sup>102</sup>.

Una práctica que entra de lleno en los parámetros de la tan popular responsabilidad social corporativa es la de vetar la contratación con empresas multiservicios que no respeten al menos los estándares fijados en los convenios colectivos sectoriales<sup>103</sup>. Hay, incluso, convenios que establecen prohibiciones o limitaciones a la externalización de actividades, con cláusulas que bien contemplan una prohibición absoluta (Convenio de Exhibición Cinematográfica de Girona, Lleida y Tarragona, DOGC 29-8-16<sup>104</sup>) o bien optan por limitar los puestos susceptibles de externalización (Convenio de Hostelería de Tenerife, BO Tenerife 28-10-15<sup>105</sup>). Vuelven a plantearse en estos casos dudas de legalidad respecto a la competencia, partiendo de que el art. 1.1 Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (BOE 4-7-07), 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”. Se ha dicho que 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 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 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

---

de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos”. *Vid.* convenios provinciales en la misma línea en J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, pp.9-10.

<sup>101</sup> Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia, cuyo art.1 delimita su ámbito funcional diciendo: “El contenido del presente Convenio Colectivo será obligatorio para todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales en la provincia de Valencia; con independencia de dónde radique el domicilio social o sede central de las empresas y de la forma jurídica de éstas. Quedan incluidas expresamente en el ámbito de éste convenio, los centros especiales de empleo, empresas de multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales”.

<sup>102</sup> En este sentido J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, p.10.

<sup>103</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, p.10.

<sup>104</sup> “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”.

<sup>105</sup> 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.).

el convenio en el que se incluye la prohibición<sup>106</sup>. También es cierto 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 trabajo<sup>107</sup>. Aunque parte de la doctrina admite que el convenio pueda vetar la contratación de empresas multiservicios cuando estas no respeten, al menos, los estándares mínimos fijados en los convenios colectivos sectoriales aplicables a la principal<sup>108</sup>, otros entienden que tal limitación convencional podría plantear los mismos problemas de legalidad que planteaban las exclusiones de las empresas de trabajo temporal<sup>109</sup>; si bien sí admiten la validez de cláusulas del tipo de las contenidas en el Convenio de Hostelería de Teruel (BO Teruel 16-6-16), de que “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”. En el caso del Convenio de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BO Tenerife 28-10-15) en el que se regulan detalladamente los supuestos en que cabe la subcontratación, prohibiendo esta externalización para determinado tipo de actividades<sup>110</sup>, la potencial litigiosidad fue resuelta en un primer momento por la comisión paritaria (que 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) y

---

<sup>106</sup> Cuestión a la que conviene dedicar una pequeña reflexión, cual es la de la competencia del orden social de la jurisdicción para ventilar asuntos que tienen que ver con el derecho de la competencia. En algunas ocasiones en que se han planteado temas de competencia desleal entre competidores en relación con el incumplimiento de normas laborales han conocido los tribunales del orden civil, *vid.* J.M. GOERLICH PESET (dir.) *Libertades económicas, mercado de trabajo y derecho de la competencia. Un estudio de las relaciones entre el ordenamiento laboral y la disciplina del mercado*, CES, Madrid, 2011, pp.496 y ss. Sin embargo, este mismo autor opina que cuando lo que está en juego es la validez de un convenio colectivo, y teniendo en cuenta el art.166 LRJS, la competencia del orden social es exclusiva, excluyente y prevalente, de ahí que cuando se considere que un convenio colectivo puede ser configurado como conducta desleal desde la perspectiva de la competencia, el elenco de acciones a disposición de los afectados (art.32 de la Ley de Competencia Desleal) habría de ser tamizado tomando en consideración esta circunstancia, J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, p.118.

<sup>107</sup> A.B. MUÑOZ RUIZ, “El contrato de apoyo a los emprendedores en la negociación colectiva: derecho necesario, mejora y libre competencia”, *RIL*, nº 9, 2015.

<sup>108</sup> J.F. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas «multiservicios» y «dumping» social...”, *op.cit.*, p. 10.

<sup>109</sup> P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.12.

<sup>110</sup> “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 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”.

después por los tribunales (STSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife 22-2-16 (rec.623/2015). Lo relevante de la sentencia es que, ante el incumplimiento del art.18 del convenio, 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<sup>111</sup>.

Pero también se encuentran convenios que excluyen de su ámbito de aplicación expresamente a las empresas multiservicios (caso del convenio estatal para empresas de seguridad dado que aquéllas carecen de autorización administrativa habilitante; del de empleados de fincas urbanas, o de asistencia a pasajeros en empresas de transporte marítimo). El problema de la seguridad privada y el transporte de mercancías, es que precisan de autorización administrativa o titulación administrativa habilitante, respectivamente; y aunque la exclusión sea razonable, aboca a los trabajadores de las empresas multiservicios a las condiciones mínimas legales<sup>112</sup>.

No puede olvidarse que permanecen problemas derivados de la posibilidad de aplicar a las empresas multiservicios convenios distintos, porque puede ocurrir que no sea fácil identificar el convenio sectorial de aplicación. Lo que la jurisprudencia debiera evitar es que las empresas multiservicios opten *de facto* por no aplicar ningún convenio, seleccionar estratégicamente uno para todos los trabajadores, provocando una desregulación colectiva perjudicial para los trabajadores y para la competencia con empresas de un mismo sector<sup>113</sup>.

Me apunto a la conclusión de quien estudió en profundidad hace un par de años el modelo de negociación colectiva español, afirmando que a pesar de las presiones y tendencias descentralizadoras, a pesar de ponerse el foco de interés negocial en la negociación de empresa con mayores márgenes de libertad y flexibilidad en la ordenación de condiciones laborales ajustadas o adaptadas a su marco económico o productivo, la negociación sectorial no solo no tiene visos de desmantelarse sino que además tiene un importante papel que cumplir en la propia gestión de la flexibilidad del mercado de trabajo, al poder dibujar los límites de la misma que se pueden introducir en ámbitos inferiores. Sirve como muro de contención de medidas de flexibilidad en la empresa, como límite o condicionante de aquellas que pudieran aplicarse o ejecutarse a nivel empresarial<sup>114</sup>. A lo que podríamos añadir que la negociación sectorial, y su correlato territorial, podría alcanzar una relevancia mayor si asume en su seno a las empresas multiservicios.

### **3. Determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios**

El convenio colectivo es el principal instrumento de configuración de las condiciones de trabajo.

---

<sup>111</sup> P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.13. M.I. RAMOS QUINTANA, “La condición de empresario en los procesos de descentralización productiva”, *TD* nº 25, 2016, p.30.

<sup>112</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Las cláusulas de delimitación funcional...”, *op.cit.*, pp.47 y ss.

<sup>113</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Las cláusulas de delimitación funcional...”, *op.cit.*, p.54.

<sup>114</sup> E. GARRIDO PÉREZ, “Estructura y concurrencia en la negociación colectiva”, *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS), Ed. Cinca, Madrid, 2015, p.277.

Cuando se analiza la regulación convencional en las empresas multiservicios se observa que la realidad es diversa y que se hace necesario estar al caso concreto en función de que la empresa tenga o no convenio propio (STSJ Andalucía/Sevilla 21-6-10, rec.3025/2010; STSJ Galicia 22-7-14, rec.2900/2012; SAN 105/2014); en caso de que no, es preciso atender a la existencia de convenio sectorial de aplicación y a que el trabajador esté o no adscrito a una actividad concreta<sup>115</sup>. Unas empresas tienen un convenio colectivo propio que contempla la pluriactividad de su objeto social; otras aplican un convenio colectivo sectorial que o bien es el del sector considerado principal en la actividad de los servicios realizados, o bien, más estratégicamente pensado, aunque no por ello legal, el más competitivo desde el punto de vista empresarial; en otros casos se aplican varios o múltiples convenios de sector, tantos como contrata; en otros se extienden los convenios de las empresas clientes a los trabajadores de la multiservicio que trabajen en su centro de trabajo; y, finalmente, otras no aplican ninguno recurriendo a los mínimos legales o rigiéndose por un acuerdo informal o pacto extraestatutario o *ad hoc*<sup>116</sup>.

Los tribunales se han ido pronunciando sobre la identificación del convenio aplicable, al hilo de resolver cuestiones como el salario utilizado para el cálculo de indemnizaciones de despido o para verificar la aplicación de la subrogación prevista en convenio al caso controvertido. Su labor ha sido muy importante, dado que en su ánimo ha estado descartar la posibilidad de que no fuera aplicable convenio alguno. Efectivamente, tanto en los pronunciamientos judiciales como en las decisiones administrativas de la CCNCC, que han venido sentando diversas pautas para identificar el convenio colectivo aplicable en este tipo de empresas, se intenta dignificar el trabajo que realizan los trabajadores que prestan los servicios externalizados y evitar el *dumping* social que pudieran realizar las empresas multiservicios de no sujetarse a un régimen convencional (el que fuere, pero principalmente el sectorial)<sup>117</sup>. Ahora bien, su respuesta no puede considerarse satisfactoria en tanto las soluciones en suplicación han sido desiguales y no hay doctrina unificada, a pesar de las apariencias (STS 17-3-15)<sup>118</sup>. El criterio de “actividad preponderante” o principio de “unidad de empresa”<sup>119</sup>, que exige valorar la actividad organizativa, productiva y económica de la organización, ha sido uno de los criterios barajados en ausencia de convenio de empresa. Evolucionó luego hacia el criterio de “especificidad o especialidad”, que supone aplicar el convenio colectivo de la actividad de servicios que realiza la empresa multiservicios en el marco de la contrata considerada aisladamente, con independencia de cuál sea la actividad más genérica de la empresa multiservicios y dada la imposibilidad de aplicar el convenio de la empresa cliente por analogía con la normativa de las ETT. Solución que, aunque acogida por la CCNCC ante numerosas consultas, no sirve para resolver los casos de

---

<sup>115</sup> Vid. A.B. MUÑOZ RUIZ, “El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios:...”, *op.cit.*, pp.84 y ss.

<sup>116</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, *op.cit.*, pp.153-154.

<sup>117</sup> F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, *op.cit.*

<sup>118</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, *op.cit.*, pp.155.

<sup>119</sup> Instaurado por la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, implica, conforme a su formulación clásica, que las relaciones laborales en cada empresa se regulen por un único convenio colectivo, en concreto, el correspondiente a la actividad productiva desarrollada por aquella, con independencia del concreto cometido, función o tarea que realice el trabajador en la misma. Se tiende así 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. F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, *op.cit.*

polivalencia funcional o cuando los trabajadores realizan actividades sujetas a varios convenios sectoriales<sup>120</sup>.

En el caso de empresas contratistas “especializadas” no suele haber problemas de identificación del convenio aplicable dado que en la mayoría de los casos existe un convenio colectivo sectorial aplicable (limpieza, seguridad, colectividades, contratas ferroviarias, reposición, etc.). Sin embargo, en las multiservicios, con excepción de que exista convenio propio de empresa (con regulaciones muy precarias) aparecen los problemas<sup>121</sup>.

La evidente inseguridad jurídica es consecuencia de la inadecuación de los parámetros convencionales clásicos a los contextos de descentralización productiva<sup>122</sup>; y los resultados que se obtienen del análisis de las materias abordadas en la negociación colectiva de las empresas multiservicios permiten validar la hipótesis expuesta al inicio: la regulación a la baja o *in peius* de las condiciones de trabajo constituye el principal factor explicativo del crecimiento exponencial de los convenios de las empresas multiservicios tras la reforma laboral de 2012<sup>123</sup>.

### 3.1. Aplicación del convenio propio de la empresa multiservicios

Se trata de la elección más segura; si la empresa cuenta con convenio propio, éste desplaza a cualquier otro. Es la regla del convenio específico frente al genérico (SSTSJ Andalucía-Granada 1-6-11, rec.826/2001; Asturias 14-11-08, rec.1441/2008; Madrid 8-1-12, rec.4287/2012). En la práctica se traduce en una opción que precariza las condiciones de trabajo, no ya porque esto suele ocurrir cuando se negocia en el nivel de empresa, sino porque la presencia de representantes de los trabajadores en estas empresas es escasa y/o débil debido a la enorme temporalidad del llamado personal operativo o de servicios externos. De tal manera que puede afirmarse que estos convenios tienen una auténtica finalidad de descuelgue, huida o elusión del convenio sectorial<sup>124</sup>.

La constitución de la unidad negociadora en estas empresas plantea importantes problemas cuando se pretende articular un ámbito funcional o territorial que no se corresponde con la representatividad que ostentan quienes pretenden negociar por los trabajadores. Efectivamente, las características de estas empresas y de sus trabajadores dificultan la negociación de los convenios a nivel de empresa. La implantación de los sindicatos es muy baja y los trabajadores se encuentran dispersos en distintos centros de trabajo de las empresas clientes y con contratos temporales normalmente ligados a la duración de la contrata. Lo curioso es que, frente a lo que es habitual, el interés por negociar parte de las propias empresas<sup>125</sup>. En la mayoría de convenios negociados, son los delegados de personal o comités de empresa de un único centro los que representan

---

<sup>120</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, op.cit., pp.58-61 (y sigue en pp. ss.).

<sup>121</sup> M.A. FALGUERA BARÓ, *La externalización y sus límites. Reflexiones sobre la doctrina judicial y el marco normativo. Propuestas de regulación*, Bomarzo, 2015, pp.82 y ss.

<sup>122</sup> M.T. ALAMEDA CASTILLO “La cesión de trabajadores a través...”, op.cit., pp.259-260.

<sup>123</sup> ALFONSO - ALMENDROS - CRUZ - ESTEVE - MERINO - MONEREO - MUÑOZ - VIVERO, “Conclusiones generales” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios*, op.cit., p.512.

<sup>124</sup> ALFONSO-CARDONA-FABREGAT, “Vigencia y duración de los convenios de empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios...*, op.cit., p.135.

<sup>125</sup> ESTEVE-CORDERO-FUENTES-GIMENO-NIETO, “Ámbito funcional, estructura y vinculación a los convenios sectoriales de aplicación a cada actividad; legitimidad de las partes negociadoras” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios...*, op.cit., p.124.

a los trabajadores de un ámbito que pretende ser estatal y afectar a centros de trabajo, actuales y futuros, de la empresa (en algunos convenios aparecen con el nombre de “delegado de personal conjunto”<sup>126</sup>). Los tribunales han ido anulando algunos de estos convenios precisamente por falta de correspondencia entre la legitimación de los representantes y el ámbito del convenio (SSTS 7-3-12, rec.37/11; 10-6-15, rec.175/2014; 18-2-16, rec.282/2014; 3-5-17, rec.123/16 y 19-7-17, rec.212/16, entre muchas), sentencias que resuelven demandas promovidas por alguno de los sindicatos más representativos. Tampoco se ha admitido la representación *ad hoc* al modo del art.41.4 LET (SSAN 31/2014, de 17-2 y 20/2014, de 25-2), ni que el empresario reduzca la aplicación del convenio a los centros que sí cuentan con representación (SSAN 183/2013, de 18-10 y 120/2015, de 9-7)<sup>127</sup>.

La negociación válida en el ámbito de las empresas multiservicios exige que existan partes legitimadas bajo el principio de correspondencia y respeto a la regla de no concurrencia. Respecto a este último tema, el problema es que al no existir convenio sectorial claramente aplicable, podría pensarse que la prioridad aplicativa de los convenios de estas empresas sería absoluta y no se ceñiría a las materias del art.84.2 LET. Mientras que si se parte de que la negociación del convenio de estas empresas no se produce en un terreno vacío de negociación, sino que concurre con otros convenios sectoriales potencialmente aplicables, la prioridad aplicativa del convenio de empresa sólo habría de jugar en los términos del art.84.2 LET<sup>128</sup>.

Es paradójico que un convenio de empresa tenga ámbito funcional. Lo habitual es identificar dicho ámbito en este nivel con la propia empresa, pero en los convenios de empresas multiservicios lo más común es encontrarse con la delimitación de un ámbito funcional muy amplio, o que directamente se identifica con el objeto social de las mismas, que también es potencialmente abierto, lo que resulta cuestionable en tanto que el objeto social no es real, conforme a la construcción clásica de los convenios de empresa, sino puramente potencial y variable en función de las demandas de las empresas clientes<sup>129</sup>. Efectivamente, lo habitual es que las empresas multiservicios no

---

<sup>126</sup> Lo refieren CRUZ-ÁLVAREZ-GÓMEZ-MARTÍN-SEPÚLVEDA, “Derecho sindicales, facultades disciplinarias y prevención de riesgos laborales en las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios*, *op.cit.*, p.504.

<sup>127</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, pp.8-9. Conviene tener presente que algunas empresas han intentado abrir una vía de escape a la doctrina sentada por la Audiencia Nacional y ratificada por el Tribunal Supremo mediante el subterfugio de negociar y publicar el convenio colectivo como de centro de trabajo, pero con la intención de que resulte aplicable a trabajadores que presten servicios de forma permanente en otros centros distintos, introduciendo las cláusulas pertinentes, como las incorporadas a los convenios colectivos de Adaptalia, Especialidades de Externalización, S.L., y Adecco Outsourcing SAU, para los centros de trabajo de Madrid (BOCM 19-12-2015, y Pozuelo de Alarcón (BOCM 11-7-15). La Audiencia Nacional ha cerrado también al paso a este tipo de estipulaciones, denotadoras del verdadero ámbito del convenio, en las sentencias de 4 y 16 de marzo de 2016 (autos 17/16 y 12/16). La primera de esas resoluciones revela además la utilización por las empresas multiservicios de dos nuevas fórmulas conducentes al logro de sus intereses; una consiste en la adhesión individual al convenio colectivo de empresa de los trabajadores contratados para prestar servicios en otras Comunidades; mientras que la restante pasa por la adhesión de los representantes del personal de los centros ubicados en otras Comunidades conforme se van eligiendo, al convenio colectivo de Madrid que, significativamente, había sido suscrito por un delegado de personal que ocupa cargos de responsabilidad en la empresa, E. PALOMO BALDA, “Problemas laborales ante determinados medios de externalización...”, *op.cit.*, p.29.

<sup>128</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, *op.cit.*, pp.306-307.

<sup>129</sup> ESTEVE-CORDERO-FUENTES-GIMENO-NIETO, “Ámbito funcional, estructura y vinculación a los convenios sectoriales...”, *op.cit.*, p.126. A. ESTEVE SEGARRA, “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.220.



sean especialistas en nada teniendo los principales operadores una carta de servicios “integral” para atender todo tipo de actividades que la empresa cliente pueda necesitar<sup>130</sup>.

Otras cuestiones anómalas que han sido detectadas tras el estudio realizado recientemente por el Observatorio de negociación colectiva sobre los convenios colectivos de estas empresas son, que empresas, a veces muy pequeñas en cuanto al número de trabajadores, “prefabrican” un convenio colectivo con el que ofrecerse a las empresas clientes con ofertas competitivas basadas en bajos costes laborales. Algunos convenios pretenden extender su ámbito territorial a todos los centros de trabajo, lugares y servicios, incluso futuros; o pretenden regular todas las relaciones laborales de un único centro de trabajo o de varios muy extensos en toda la provincia, comunidad autónoma o territorio nacional (la jurisprudencia ha tenido que retomar el viejo concepto de centro de trabajo como elemento de imputación normativa y ha declarado nulos algunos de estos convenios). Otros prevén la adhesión al convenio de la empresa por parte de centros de trabajo futuros, de dudosa legalidad también, ya que el art.92 LET exige que hayan partes legitimadas y que se trate de una unidad no afectada por otro convenio; en su caso, el convenio expandido sería de centro y no de empresa y no tendría prioridad aplicativa (STS 22-9-16, rec.248/2015). Otros, establecen lo que es una obviedad, su aplicación al personal de nuevo ingreso; pero, claro, dicha previsión sólo es válida si se trata de personal de un centro de trabajo donde rijan el convenio, no para uno que no lo tenía. Unos pocos, con una finalidad diferente a la de blindar el convenio de empresa, contienen una cláusula que establece que el convenio de empresa sólo se aplicará en defecto de convenio (cláusula CLECE, que aparece en convenios negociados por CCOO y UGT)<sup>131</sup>.

A su vez, se pueden extraer como características comunes a todos ellos que se da una escasa implantación sindical, con prevalencia, pues, de representantes unitarios; una alta presencia en la negociación de sujetos independientes o, en su caso, pertenecientes a “otros sindicatos” diferentes a los habituales sindicatos de clase conocidos; unos períodos de vigencia largos (hasta de 8 años); y unos períodos de negociación especialmente cortos (en alguna ocasión se firma el acuerdo el mismo día en que se constituye la comisión negociadora)<sup>132</sup>. A estas duraciones largas y estables se llega o bien estableciendo una vigencia inicial larga o bien facilitando la prórroga automática a través de la no denuncia o de la ultraactividad posterior a la denuncia hasta que se suscriba nuevo convenio o por un plazo largo. Esta duración trata de garantizar un amplio período de inaplicación parcial o total del convenio de sector; evita el riesgo de negociaciones futuras con cambios de representación de los trabajadores que pudieran producirse por si fueran menos complacientes con la empresa; y consolida la situación ante la posterior evolución y crecimiento de la plantilla. Las mismas se acortan precisamente en las empresas mayores, sin duda por la mayor fiabilidad de los interlocutores o la presencia de una negociación más real. También aquí se pone de manifiesto cómo la estrategia empresarial es la contraria a la habitual y mientras los empresarios quieren llevar al convenio la regla legal de la ultraactividad, son los trabajadores los interesados en volver a la aplicación del convenio sectorial más

---

<sup>130</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, p.6.

<sup>131</sup> ESTEVE- CORDERO-FUENTES-GIMENO-NIETO, “Ámbito funcional, estructura y vinculación a los convenios sectoriales...”, *op.cit.*, pp.125-127.

<sup>132</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, pp.89 y ss. ESTEVE- CORDERO-FUENTES-GIMENO-NIETO, “Ámbito funcional, estructura y vinculación a los convenios sectoriales...”, *op.cit.*, p.125.

favorable lo antes posible. Se trata de una práctica realmente abusiva, que debe combatirse por razones materiales, acudiendo a la categoría del abuso de derecho y objetando en su caso la prioridad aplicativa cuando el convenio es realmente de centro de trabajo o de ámbito inferior a la empresa o que se ha firmado rompiendo la relación que debe establecerse entre representantes y representados<sup>133</sup>.

En cuanto a su contenido y estructura, la mayoría de los convenios de empresas multiservicios, tienen vocación de regular de forma íntegra y exclusiva las relaciones laborales de la empresa mediante cláusulas de blindaje, se declaran como fuente exclusiva o preferente de regulación o se remiten como derecho supletorio a la legislación estatal. Por otra parte, numerosos convenios realizan declaraciones de prioridad aplicativa tan amplios que en ellos se podrían ver incluidos cualesquiera aspectos de las relaciones laborales, lo que choca con lo dispuesto en los arts.84 y 83.2 LET<sup>134</sup>.

No les está resultando fácil a las empresas multiservicios la negociación de convenios empresariales. Y es que son dos hechos –y su conexión- los que dificultan la conclusión de convenios de empresa, primero, que los trabajadores de estas empresas presten servicios en los centros de trabajo de los clientes y, por tanto, que no estén adscritos a ningún “centro de trabajo” físico; y segundo, que la unidad electoral para la elección de representantes unitarios sea el centro de trabajo<sup>135</sup>.

A pesar de las dificultades es necesario buscar cauces para regular mediante la negociación colectiva las condiciones de trabajo de estas empresas. La noción de propia actividad ha quedado obsoleta y apunta en la dirección equivocada. Podría aliviar en alguna medida la noción de “empresa auxiliar” que, aunque demasiado amplia para trasladarse automáticamente a la ley, permite centrar los problemas que deben ser objeto de regulación de un modo satisfactorio. Es necesario estudiar la estructura de la negociación colectiva para precisar en qué medida integra o excluye al trabajo auxiliar y si la eventual exclusión implica empeoramiento de condiciones de trabajo; asimismo ver cuáles son las dificultades que dicha estructura impone a la regulación de cláusulas inclusivas (por ejemplo, la concurrencia de convenios)<sup>136</sup>.

### **3.2. Aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada por el trabajador o prevalente frente a las ocasionales**

En ausencia de convenio propio, se aplican los convenios colectivos sectoriales de cada actividad concreta que prestada por la empresa en cada servicio o contrata, siempre y cuando no exista una actividad claramente principal o de la cual las demás sean subordinadas. Se trata de la opción más extendida en los pronunciamientos judiciales, y adoptada también por la CCNCC en dictámenes no vinculantes y centrados en el caso concreto, como los 50/06, 66/09, 88/2015, 74/2016 y 35/2017. Dicho criterio se traduce en la aplicación de múltiples convenios según el ámbito territorial y funcional objeto de la contrata.

---

<sup>133</sup> ALFONSO-CARDONA-FABREGAT, “Vigencia y duración de los convenios de empresas multiservicios”, *op.cit.*, pp.135-136 y 167-169.

<sup>134</sup> ESTEVE- CORDERO-FUENTES-GIMENO-NIETO, “Ámbito funcional, estructura y vinculación a los convenios sectoriales...”, *op.cit.*, p.128.

<sup>135</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, pp.68-70.

<sup>136</sup> A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, “Las condiciones de trabajo en las empresas auxiliares”, *op.cit.*, pp.97-98.

Es el criterio de especificidad o especialidad<sup>137</sup>, que permite aglutinar las relaciones laborales que se prestan en la empresa multiservicios en función de la actividad, evitando la falta de cobertura y la huida de los convenios sectoriales. La competencia en el mercado de trabajo y de las empresas no queda afectada (STSJ Andalucía/Sevilla 21-6-12, rec.3025/10), pero persisten problemas sobre la inclusión en el ámbito funcional de tales convenios de las empresas multiservicios y la existencia de distintas condiciones de trabajo de los trabajadores de la misma empresa en función del tipo de servicio y el ámbito territorial en que se desarrolle el mismo<sup>138</sup>. Aparecen aún más inconvenientes. Uno, que el trabajador realice distintas actividades por breves períodos de tiempo, de ahí que a lo largo del año podría estar sometido a distintos convenios<sup>139</sup>. Otro, puede ocurrir que un mismo trabajador de la empresa multiservicios realice varias actividades de forma simultánea; en estos casos en que el trabajador realiza una actividad global y no está adscrito a una actividad concreta, el criterio de especificidad conduciría a la aplicación de tantos convenios colectivos como actividades desarrolle, lo que no parece razonable. Algunas sentencias han abordado esta problemática, concluyendo que debe aplicarse el convenio colectivo correspondiente a la actividad preponderante de la empresa entendida en su globalidad, con arreglo a los principios de unidad de empresa y unidad de convenio (STSJ Castilla y León/Valladolid 27-5-15, rec.641/15). En el mismo sentido se pronunció el Tribunal Supremo en su sentencia de 17-3-15 (rec.1464/2014)<sup>140</sup>, que opta por aplicar el convenio colectivo de la actividad principal, lo que parecía ya una solución superada (SSTS 15-6-00, rcud.4006/99; 10-7-00, rco.4315/99; 29-1-02, rco.1068/01 y 17-7-02, rco.4859/00). Lo cierto es que el TS se ha limitado en este pronunciamiento a proyectar la doctrina jurisprudencial elaborada para otro tipo de empresas con varias actividades a las empresas multiservicios, pese a las importantes diferencias que las separan. Tras la inadmisión de varios recursos para la unificación de doctrina sobre la materia por falta de contradicción, el TS readapta, en esta sentencia, la realidad a los viejos paradigmas jurídicos, optando por la aplicación del convenio colectivo de la actividad preponderante en la empresa, como había resuelto alguna sentencia de suplicación (SSTSJ Andalucía-Málaga 17-11-11, rec.1602/2011; Sevilla 20-10-09, rec.1017/2009). Mala solución dado que en la mayor parte de los casos no pasa como en el enjuiciado, donde constaba en el contrato y en el objeto social una actividad concreta, siendo muy difícil determinar cuál es la actividad preponderante o principal a la vista de la multiplicidad de sectores que estas empresas puede abarcar; a ello se añaden otros

---

<sup>137</sup> STSJ Andalucía-Sevilla 21-6-12, rec.3025/2010, el de actividades auxiliares, de oficinas y despachos, de telemarketing,...SSTSJ Asturias 28-6-13, rec.1076/13; Valencia de 9-11-05, rec.1247/05 y 15-11-12, rec.2508/12; Cataluña 13-11-12, rec.3025/10 y 10-2-15, rec.7115/14; Castilla y León/Valladolid 17-9-14, rec.1062/14; Castilla y León/Burgos 21-11-13, rec.616/13; Cantabria 1-10-07, rec.782/07; Madrid 20-10-08, rec.2399/08; Castilla La Mancha 26-7-05, rec.1137/05, 2-10-06, rec.723/05 y 15-10-06, rec.696/06; Canarias/Las Palmas 11-5-10, rec.335/10; País Vasco 11-11-08, rec.1737/08. También SAN 9-3-15, proced.2/15.

<sup>138</sup> F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, *op.cit.*

<sup>139</sup> “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 principal”( STSJ Andalucía 21.6.2002, rec.3025/2010).

<sup>140</sup> Sobre el contenido de esta sentencia *vid.* comentario de F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, *op.cit.*

aspectos problemáticos, en relación al ámbito territorial, en tanto que en muchos casos estas empresas tienen un ámbito de actuación estatal o superior a una provincia o comunidad autónoma; así como las reglas de sucesión de convenios o las condiciones contractuales en el caso de subrogación de contratista. Por ello, lo más prudente es concluir que se está resolviendo un problema puntual (el de un grupo de trabajadoras cuya actividad no cae en el ámbito de aplicación de ningún convenio sectorial) pero sin pretender consagrar la doctrina de la actividad preponderante para todos los supuestos que pueden darse en las empresas multiservicios<sup>141</sup>.

Cuando se aplica este criterio los tribunales manejan elementos como el volumen de negocio (Criterio Operativo 95/2006 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) o el número de trabajadores ocupados (STS de 15-6-00, rcud.4006/99), opinión que defiende también parte de la doctrina<sup>142</sup>. Sin embargo, otros proponen que la actividad preponderante se determine en función del tiempo empleado en la realización de las diversas actividades en cómputo anual, utilizando analógicamente la pauta establecida en el art.22.4 LET para la polivalencia funcional de mayor tiempo en la realización de las funciones<sup>143</sup>. Pero el problema es que en las empresas multiservicios puede no haber una actividad principal y de haberla puede no guardar la homogeneidad suficiente al prestarse para distintas empresas clientes. La estructura de este tipo de empresas pone muy difícil determinar una actividad preponderante que permita su inclusión en un convenio colectivo sectorial concreto. La aplicación del convenio colectivo correspondiente a la actividad nuclear o principal tiene lógica y sentido cuando las restantes actividades que desarrolla la empresa multiservicios carecen de un convenio sectorial específico (que fue el caso al que se enfrentó la STS 17-3-15), pero si existen esos otros convenios, parece más racional que se apliquen las normas convencionales que se adaptan mejor a cada actividad productiva y al tipo de trabajo desarrollado por el personal adscrito a cada una de ellas. Si se generaliza el criterio de unidad de empresa y convenio único aparecerían problemas de falta de cobertura convencional en aquellos casos en los que precisamente la actividad principal de la empresa multiservicios no encontrase encaje en el ámbito funcional de ningún convenio sectorial, y ello a pesar de que existieran convenios sectoriales para el resto de actividades, con lo que todos los trabajadores de la empresa multiservicios quedarían desprotegidos convencionalmente y sometidos a la legislación laboral general<sup>144</sup>.

Estos criterios, en fin, no deben funcionar en abstracto sino sujetos a las circunstancias concurrentes en cada caso: trabajadores ocupados en exclusiva en una actividad incorporada en un convenio colectivo sectorial; trabajadores dedicados en exclusiva a actividades sin cobertura convencional sectorial (STS 17-3-15, rec.1464/14); trabajadores que realizan simultáneamente dos o más actividades insertas

---

<sup>141</sup> A.B. MUÑOZ RUIZ, “El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios:...” , *op.cit.*, pp.6-8.

<sup>142</sup> J. CRUZ VILLALÓN, Ponencia: “Descentralización productiva y negociación colectiva”, *op.cit.*

<sup>143</sup> E. PALOMO BALDA, “Problemas laborales ante determinados medios de externalización...” , *op.cit.*, p. 17. F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios” , *op.cit.*

<sup>144</sup> E. PALOMO BALDA, “Problemas laborales ante determinados medios de externalización...” , *op.cit.*, p.15. F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios” , *op.cit.* A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, *op.cit.*, p. 165. Véase sobre la cuestión de fondo de esta sentencia, *idem* en “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios...” , *op.cit.*, pp.18 y ss., en donde cita sentencias que desechan la posibilidad de determinar una actividad principal, como las SSTSJ Canarias/Las Palmas 23-4-10, rec.324/10 y 11-5-10, rec.323/10 y rec.335/10.

en el ámbito funcional de aplicación de diferentes convenios sectoriales. De tal manera que un mismo criterio puede no ser útil (o adecuado) para resolver todas las situaciones descritas pero sí alguna o varias de ellas<sup>145</sup>.

### **3.3. Aplicación del convenio colectivo de la empresa principal, o sectorial aplicable a ésta**

Se trata del criterio de la extensión del ámbito funcional propio del convenio de la empresa principal, que algunas sentencias aplican por considerar que las multiservicios rozan el fraude de ley buscando, como único objetivo, el descenso de costes salariales (SSTSJ Castilla- La Mancha 22-3-06, rec.1606/2004; y 6-11-02, rec.1068/2001). Con este criterio se asimila a estas empresas con las ETT aplicando analógicamente el art.11 LETT. Ciertamente que la analogía fuera de los casos patológicos de cesión ilegal puede resultar forzada, básicamente por problemas de falta de representación de dichas empresas y de lesividad a terceros, y sería conveniente que la legislación regulara en todo caso esta posibilidad, extendiendo el principio de igualdad de trato contenido en la LETT. La SAN 104/2014 afirma que la igualdad de las condiciones de trabajo es aplicable, según la Directiva 2008/104/CE en materia de ETT, tanto si el trabajador es “contratado por una empresa reconocida formalmente como empresa de trabajo temporal” o lo es “por cualquier otra empresa, aunque no esté reconocida como tal”. Ya se ha dicho antes que parecen admisibles las cláusulas en las que la empresa principal se obliga a contratar con multiservicios que garanticen unos ingresos iguales o mínimos de los trabajadores de las auxiliares<sup>146</sup>. También se ha propuesto aplicar el convenio de la empresa principal a las auxiliares, pero no de manera indirecta, sino como partes negociadoras, claro que habría que superar los obstáculos de falta de legitimación o de concurrencia. Esta solución tendría la ventaja de erradicar las sospechas de utilización de la subcontratación con propósito de abaratar costes y huir del Derecho del Trabajo, en la medida en que la fragmentación productiva no supondría cambio de convenio colectivo<sup>147</sup>.

### **3.4. Algunas propuestas de solución**

La negociación colectiva sectorial plantea fracturas claras en la cobertura de empresas no ubicadas claramente en un sector de actividad, sino en múltiples.

Ninguno de los dos criterios principales, de especialidad y de actividad principal, ofrece una solución integral y adaptada a las diversas situaciones reales. El de especialidad porque básicamente supone la aplicación de condiciones de trabajo distintas según el tipo de servicio prestado y el ámbito territorial donde se desarrolla el negocio, además de tratamientos distintos en materia de subrogación. El de actividad principal todavía peor, es difícil determinar la unidad de referencia apropiada para fijar la actividad prevalente, el ámbito geográfico a considerar, la propia actividad preponderante, e incide negativamente en la libre competencia; también plantea el problema derivado de aplicar un convenio pensado para regular una actividad a otra

---

<sup>145</sup> F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, *op.cit.*

<sup>146</sup> A. ESTEVE SEGARRA, “Las cláusulas de delimitación funcional...”, *op.cit.*, pp.43 y ss.

<sup>147</sup> En este sentido J. THIBAUT ARANDA “Sobre la utilización de las empresas de trabajo temporal y las <<empresas multiservicios>>”, *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva*, CCNCC, Informes y Estudios, MTI, Madrid, p.232.

muy diferente, o de qué hacer cuando se produce un cambio en la actividad principal desarrollada<sup>148</sup>.

Las soluciones malamente pueden venir de la regulación actual. Por un lado, aunque no existe inconveniente teórico para la aplicación de las reglas establecidas para las empresas vinculadas del art.87.1 LET, parece inviable en la práctica ya que tales reglas parecen estar pensadas para cuando existe cierta estabilidad de los vínculos entre las empresas, y no parece que la equiparación entre las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas multiservicios y las de los trabajadores de las empresas clientes interese a las empresas. Por otra parte, en los casos en que la empresa multiservicios contara con varios clientes, dicho convenio no solventaría los problemas respecto al resto de trabajadores vinculados a otras contratas. El convenio de empresas vinculadas parece concebido como un “supraconvenio” para aspectos concretos, no parece apropiado para empresas sin cobertura negocial<sup>149</sup>.

Otra posibilidad es que se negocie un convenio colectivo de sector de empresas multiservicios. La solución podría venir de un convenio específico, transversal, no ajustado a ninguna clasificación de actividades económicas, sino con una delimitación muy abierta para empresas con objeto social múltiple dedicadas a la subcontratación en servicios auxiliares. La existencia de un acuerdo sectorial que ordene la negociación colectiva en este cúmulo de actividades empresariales heterogéneas y dispersas, se dijo hace doce años que parecía un objetivo imposible, que se podría paliar si se procediera a una más ajustada definición y articulación del sector y se lograra arbitrar una solución reguladora para las empresas multiservicios<sup>150</sup>. Como más arriba se dijo, no debe perderse de vista que las empresas multiservicios no constituyen propiamente un sector de actividad, pues por sí mismas no generan una nueva actividad sino una nueva forma de prestar actividades ya existentes mediante la externalización de las mismas<sup>151</sup>. Existe algún ejemplo aislado como es el de Navarra 2018 negociado por los sindicatos más representativos y la asociación de empresarios del sector (BO Navarra 29-9-08), pero, a día de hoy, los sindicatos siguen sin conseguir a nivel estatal una “homogeneización sectorializada” de condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de estas empresas –una situación que se agrava con la actual regulación de la concurrencia de convenios y la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a venideras regulaciones convencionales de sector<sup>152</sup>-; tampoco parece haber voluntad de la patronal en alcanzar dicho objetivo, por lo que la promoción de esta negociación podría venir de la ley; ahora bien, en su caso, ha de tratarse de una regulación que solvante la complejidad que encierra una negociación que englobe tan variadas actividades y, sobre todo, que resuelva los problemas de concurrencia que se producirían con convenios de sector ya existentes.

En Italia se está considerando el nivel territorial como ámbito de negociación adecuado en el caso de que la empresa tenga fuertes vínculos con el territorio en cuanto que ofrece la posibilidad de superar algunos obstáculos que presenta el nivel

---

<sup>148</sup> E. PALOMO BALDA, “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, pp.63-64.

<sup>149</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, *op.cit.*, pp.307-308.

<sup>150</sup> J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL TENA y J.J. DE VAL ARNAL, *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, *op.cit.*, pp.30-31.

<sup>151</sup> ESTEVE- CORDERO-FUENTES-GIMENO-NIETO, “Ámbito funcional, estructura y vinculación a los convenios sectoriales...”, *op.cit.*, p.129. Observatorio de la negociación colectiva, CCNCC, MESS, Boletín nº 61, marzo 2018, p.2.

<sup>152</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *op.cit.*, p.7.

empresarial. Proyectar la negociación colectiva sobre el territorio permitiría, se dice, superar los límites físicos y jurídicos de la empresa singular para considerar, y hacer objeto de particular regulación, la red, en este caso la empresa multiservicios, como modalidad específica de desarrollo de la actividad empresarial. Desde este punto de vista, el convenio colectivo territorial puede ser una fuente de reglas destinadas a estructurar la organización de la empresa; mejorando así el tratamiento de la organización en el convenio colectivo<sup>153</sup>.

Desde Francia, se ha dicho recientemente que hay que retomar la *organización del trabajo* como objeto de la negociación colectiva, de manera positiva y preventiva. Que hace falta que la negociación colectiva pueda realizarse en los niveles pertinentes, no solo en el sectorial y/o de empresa. Hay niveles de negociación que deben ser definidos y organizados: el de las cadenas y redes de suministro y producción, y el de los territorios, para que se tengan en cuenta los intereses específicos de los empresarios dependientes, que pueden unirse a los de sus asalariados en relación con las empresas de las que dependen. O incluso implicar a todas las partes interesadas en el dinamismo de una región, donde el cara a cara entre el empleador y el asalariado en el seno de una empresa o de un sector ya no es adecuado y exigiría la presencia de otros actores en torno de la mesa de negociaciones<sup>154</sup>.

El problema es que en un país con un tejido productivo como el nuestro, de pequeñas y micro empresas, no hay garantías para una negociación colectiva equilibrada entre las partes. Las alternativas pueden ser o bien impedir la negociación colectiva en la microempresa y acertar en el criterio que deba definir semejante concepto, o que en lugar de hablar de dónde se negocia se hable de quién negocia<sup>155</sup>, instando a que sean los sindicatos quienes asuman este papel, significadamente en el marco de la subcontratación<sup>156</sup>. Los tribunales difícilmente van a poner solución y si el legislador no tiene interés tendrán que ser los agentes sociales los que intervengan<sup>157</sup>.

De la misma manera que la reforma de 2011 no ha tenido unos resultados prácticos satisfactorios, la inclusión de las empresas multiservicios en los convenios sectoriales no cuenta con amparo legal ni la estrategia sindical ha podido mitigar alguno de sus efectos más nocivos, especialmente en términos de calidad del empleo<sup>158</sup>.

Las decisiones legislativas de intervención en la estructura negocial serán necesarias, pero sin olvidar que las partes sociales serán las que definan, buscando consensos y equilibrios, y disponiendo renovadas reglas de juego que coexisten con otras ya tradicionales, una estructura que no siempre expresará un sistema racional y articulado de negociación colectiva. Los conflictos de articulación y convivencia surgen desde el interior de la autonomía colectiva a la hora de conformar la estructura, pero también de ahí debe surgir el orden, deben abrirse paso las soluciones sin condicionamientos externos. Los nuevos retos exigen una clara hoja de ruta que dibuje los espacios negociales desde el punto de vista territorial y funcional, aportando reglas

---

<sup>153</sup> Vid. I. ALVINO, “La condivisione delle prestazioni di lavoro fra imprese stipulanti il contratto di rete in Italia”, en prensa.

<sup>154</sup> A. SUPIOT, “Y si se refundara el derecho laboral...”, *op.cit.*

<sup>155</sup> M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Negociación colectiva, igualdad y democracia*, Comares, Granada, 2016, p. 250.

<sup>156</sup> P. NIETO ROJAS, “Legitimación para negociar convenios de empresas red o vinculadas”, *TD* nº 37, 2018, pp.59-60.

<sup>157</sup> E. PALOMO BALDA, “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios...”, *op.cit.*, pp.63-64.

<sup>158</sup> P. NIETO ROJAS, *Negociación colectiva y empresas multiservicios...*, *op.cit.*, pp.19-20.

de definición y solución de situaciones de vacío negocial y de multiplicidad aplicativa derivada de las nuevas transformaciones, readaptaciones productivas y nuevas formas de organización empresarial<sup>159</sup>. La propia CCNCC asume que la solución debe abordarse en el marco de la negociación colectiva, aun cuando no parece sencilla, por un lado porque los criterios de especificidad y de actividad principal sirven para solucionar casos concretos pero no para zanjar de forma general y definitiva el problema; y porque la negociación a nivel de empresa se está anulando por falta de correspondencia legitimadora<sup>160</sup>.

Existe un cierto consenso doctrinal y social en la necesidad de reformular el marco jurídico. La intervención del legislador es ineludible porque la solución que puede darse será siempre insatisfactoria<sup>161</sup>, tal es el caso 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 multiservicios, de modo que será la legislación la que deba adecuar las normas necesarias para garantizar los derechos de los trabajadores de estas empresas contratistas, legislando allá donde la regulación convencional no ha llegado.

En esta línea, y conectando la necesidad de ambas operaciones, los sindicatos han instado a la reforma legal en la materia, presentando a las confederaciones empresariales, al Gobierno y a los partidos políticos una propuesta legislativa que está actualmente siendo debatida en Parlamento al hilo de la Proposición de Ley presentada por el PSOE para modificar el art.42 LET.

En el terreno de la acción sindical destaca que tanto UGT como CCOO hayan acordado un plan de acción conjunta<sup>162</sup> en relación a las empresas multiservicios, 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<sup>163</sup>.

Luchar contra los convenios de empresa de servicios desde una perspectiva material resulta infructuoso<sup>164</sup> y ello porque la insuficiente regulación sobre la descentralización productiva impide cuestionar en el fondo el régimen establecido en el convenio sin riesgo de que se produzca una injerencia judicial en el desarrollo de la autonomía colectiva. Es curioso como en algunos pronunciamientos judiciales (SAN 104/2014), la Audiencia Nacional, aun preocupada por la proliferación de las empresas de servicios en nuestro sistema, muestra un exquisito respeto por el principio de autonomía colectiva rechazando inmiscuirse, sin la existencia de un argumento

---

<sup>159</sup> E. GARRIDO PÉREZ, “Estructura y concurrencia en la negociación colectiva”, *op.cit.*, p.279.

<sup>160</sup> Observatorio de la negociación colectiva, *op.cit.*, p.1.

<sup>161</sup> J. CRUZ VILLALÓN Ponencia: “Descentralización productiva y negociación colectiva”, Encuentro Internacional “Cambio laboral y políticas inclusivas. Ámbito local”, Valencia, 11-12 mayo 2017.

<sup>162</sup> UGT. FEDERACIÓN SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo. Análisis de las empresas multiservicios*, 2016, p.29.

<sup>163</sup> A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.278.

<sup>164</sup> Salvo los casos de abuso de derecho, difícilmente asumibles por los tribunales y los casos citados en el ep.3.2. cuando no se debe aplicar la prioridad aplicativa por ser el convenio de centro de trabajo y no de empresa.



suficientemente sólido, en el funcionamiento de la negociación colectiva<sup>165</sup>. Ahora bien, tales convenios de empresa se pueden cuestionar desde la perspectiva formal preguntándonos si se ajusta a la legalidad y a las exigencias constitucionales. En el primer caso, es claro que no cualquier estructura representativa resulta adecuada para constituir el banco social en este tipo de empresas (STS 7-3-12, rec.37/2011). En el segundo es posible que aparezcan en este contexto prácticas de amarillismo que podrían combatirse por lesivas de la libertad sindical (art.28.1 CE y 13 LOLS)<sup>166</sup>.

Por otra parte, hay que poner solución a la utilización del contrato para obra o servicio determinado en la subcontratación, permitido por la ley y la jurisprudencia. Los negociadores podrían no hacer uso de las facultades de ampliación de la duración del mismo en la negociación colectiva sectorial, pero tampoco pueden excederse del papel que les corresponde, conectando la extinción del contrato a la reducción o disminución de la contrata mercantil, cosa que, como es bien sabido, la doctrina del TS no admite, poniendo de esta manera un límite a su interpretación flexible de la causa en el contrato para obra o servicio determinado<sup>167</sup>. Habría que impedir, incluso, que los contratos temporales puedan legítimamente ser asociados al desarrollo de una contrata de servicios, puesto que ésta es la base sobre la que descansa el funcionamiento de estas empresas<sup>168</sup>.

Sería deseable, en fin, que el legislador estableciera claramente los límites al respecto o, al menos, que el TS reformulara su doctrina sobre la utilización de esta modalidad en las contrataciones. Podrían adoptarse medidas que, al tiempo, salvaguarden la funcionalidad económica de la subcontratación para la empresa contratista, como limitar la conexión temporal entre el contrato de trabajo y el contrato mercantil sólo cuando éste introduzca en las relaciones laborales un factor de temporalidad y de riesgo importante. Este sería el caso de actividades descentralizadas de carácter permanente, sin temporalidad intrínseca, lo que acontece frecuentemente en las empresas multiservicios, de tal manera que la limitación legal temporal debería actuar sobre la duración de la obra o servicio y no sobre la duración del contrato, excluyendo la posibilidad de contratar para obra o servicio para atender al desarrollo de una contrata de duración temporal cuyo límite bien podría establecerse en tres años<sup>169</sup>.

Como más arriba se dijo, no parece que se pueda seguir dejando en manos de la jurisprudencia la solución a los problemas que plantean las empresas multiservicios. Un mayor protagonismo de las organizaciones sindicales podría ir por el camino de conseguir una mayor implantación sindical en estas empresas con el fin de conseguir convenios colectivos de empresa con mejores condiciones de trabajo, pero sobre todo fomentando la negociación sectorial, descartando participar en una empresarial que trate

---

<sup>165</sup> Lo destaca J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, pp.120-121.

<sup>166</sup> J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, p.124.

<sup>167</sup> Sí admite la extinción vinculada a la terminación anticipada de la contrata siempre que no intervenga la voluntad de la contratista.

<sup>168</sup> J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, p.123.

<sup>169</sup> Propuesta que hace M.C. LÓPEZ SÁNCHEZ, “El contrato para obra o servicio determinado...”, *op.cit.*, pp.41-42. Sobre la incorporación de cláusulas de subrogación obligatoria en los convenios de las empresas multiservicios y su juego con las previstas en el convenio sectorial *vid.* MUÑOZ-SANGUINETI-MORENO-ÁLVAREZ-PÉREZ-ARAGÓN, “Las cláusulas convencionales sobre modalidades de contratación, empleo y subrogación en las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios*, *op.cit.*, pp.393 y ss.

de eludirla y obligando a remitirse, en su caso, al convenio sectorial como derecho supletorio; e impugnando también, como están haciendo, los convenios colectivos negociados por sujetos que no tienen la legitimación requerida por la ley<sup>170</sup>. Una impugnación que resulta problemática, particularmente cuando se alega competencia desleal, pues resulta difícil demostrar la “antijuridicidad” en el hecho de obtener una ventaja por pagar salarios más bajos. Lo que establece el art.15 Ley 3/1991 de Competencia Desleal es que se considera desleal prevalerse en el mercado de una ventaja competitiva y significativa adquirida mediante la infracción de leyes, y no parece que la existencia de un convenio de empresa encaje en la prohibición legal, máxime cuando este tipo de convenio ha sido propiciado por el legislador. Ahora bien, aunque el citado art.15 no permita discutir el convenio puesto que es difícil ver en él la antijuridicidad requerida en el precepto, sobre la base de la reiteración de sanciones administrativas y/o condenas judiciales en las que se concluya la existencia de cesión, cabría aducir la existencia de infracción del art.43 LET y normas concordantes, que genera la indicada ventaja competitiva de carácter significativo. Se trataría de una acción que seguiría las reglas generales de competencia en la materia, no residenciable en el orden social, pero posibilitaría alcanzar resultados que la impugnación del convenio no permite<sup>171</sup>. Está claro, en cambio, que a la vista de las sentencias recaídas se constata que tienen mayores probabilidades de éxito las impugnaciones indirectas en materia de representación de los firmantes o de vulneración del principio de concurrencia<sup>172</sup>.

Pero será el legislador, sin duda, el responsable de adecuar la norma a las nuevas realidades organizativas y habilitar mecanismos de garantía y protectores de los derechos laborales conforme corresponde a su función social, allá donde la negociación colectiva no llegue. La ley, siguiendo a la profesora Vicente Palacio, podría actuar en varios frentes, sobre las causas que han permitido la proliferación de las empresas multiservicios con sus efectos devastadores sobre la calidad del empleo; mitigando sus consecuencias nocivas. La externalización puede ser una lícita forma de organización empresarial, de cómodo y flexible establecimiento, que puede aportar el valor añadido de una mano de obra especializada y una estructura organizativa precisa; pero cuando ni una ni otra cosa concurren, el ordenamiento laboral debe intervenir para poner freno a lo que no es más que una huida de su regulación tuitiva. Deberá modificar las reglas para negociar en estas empresas, legitimando a las organizaciones sindicales que lo están en el nivel supraempresarial, de manera similar a lo previsto para las ETT, aunque descartando la subsidiariedad de éstas respecto de la representación unitaria que consagra el art.13 LETT, como se ha hecho con la reforma del art.87.1, 3º LET que remite a los sujetos legitimados del nivel sectorial. Esta solución puede adoptarse para las empresas multiservicios, logrando así tanto la aplicación a todas las contrata que la empresa pueda tener vigente en el momento de adopción del convenio, como a las que pudieran convenirse durante la vigencia del mismo, ampliando las garantías de los trabajadores<sup>173</sup>. Pero también podría imponer la aplicación del convenio de la empresa cliente, por lo menos en aquellas condiciones esenciales, en los mismos términos en los que se prevé en el ámbito de las ETT, cuando se trate de una contrata correspondiente a la propia actividad de la empresa principal. La limitación en este caso a las de la propia actividad será razonable porque se trata de equilibrar o nivelar las condiciones en las

---

<sup>170</sup> A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, pp.161-166.

<sup>171</sup> J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios...”, *op.cit.*, pp.116 y ss.

<sup>172</sup> A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...”, *op.cit.*, p.286.

<sup>173</sup> A.VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, *op.cit.*, pp.174-175.

que opera la competencia dentro de la misma actividad, si bien tiene el inconveniente de que acabará determinando la inoperatividad de esta solución en tanto las empresas multiservicios suelen prestar actividades complementarias o accesorias. Es por ello que en tales casos debería operar el convenio sectorial de la actividad que lleven a cabo los trabajadores o el convenio empresarial si establece condiciones más beneficiosas<sup>174</sup>.

La Administración también tiene el importante papel de realizar un efectivo control previo de legalidad de los convenios colectivos que permita a la ITSS realizar sus facultades inspectoras con un marco de referencia más beneficioso para los trabajadores.

#### **4. La esperada reforma legislativa del artículo 42 LET**

Los arts.42 y 43 LET no otorgan a los trabajadores una protección ajustada y necesaria de sus derechos ante fenómenos como las empresas multiservicios. La frontera entre estos dos preceptos siempre ha sido incierta, pero se ha complicado más en los últimos años. Los elementos de distinción entre ambos preceptos son sólo claros en la teoría pero no en la práctica, y en el ámbito de las empresas multiservicios se producen los supuestos más conflictivos: contrata con poco o escaso soporte material, con superposición de trabajadores en actividades permanentes de la empresa contratista y donde el servicio suministrado es poco cualificado y no requiere de demasiada organización. En síntesis, la aplicación del art.43 LET, que exige estar al caso concreto, sin generar efecto de cosa juzgada en trabajadores de la misma contrata y que se quedan mayoritariamente en los TSJ, no es un mecanismo efectivo para expulsar apriorísticamente las prácticas de cesión de mano de obra a través de empresas de servicios<sup>175</sup>.

El legislador debería extender el régimen de responsabilidad solidaria previsto en el art.42 LET a todas las contrata y subcontratas, correspondan o no a la propia actividad del empresario principal. Efectivamente, la regulación de la subcontratación como vía para reducir los costes laborales en el caso de las empresas multiservicios no queda compensada con el régimen de responsabilidad previsto en el art.42 LET. Ni siquiera cuando se incurre en cesión ilegal del art.43 LET, donde la respuesta es únicamente la responsabilidad solidaria entre empresas, no siempre adecuada ni suficiente. Actualmente sobre las deudas salariales, fuera del marco del art.42, la empresa cliente no tiene ninguna responsabilidad y es únicamente responsable subsidiaria respecto a las prestaciones de seguridad social de las que pudiera ser responsable la contratista por incumplimiento de sus obligaciones en materia de afiliación, alta y cotización (art.167 LGSS) y en materia de cuotas (art.142 LGSS) durante la vigencia de la contrata. Esta limitada responsabilidad de la empresa cliente contrasta con el régimen jurídico previsto para las ETT. En tanto que la subcontratación constituye también una relación triangular no parece descabellado equiparar el régimen de responsabilidad de ambos clientes: empresa principal y empresa usuaria e incluso elevar dicho régimen de responsabilidades. La eliminación de la restricción de “propia actividad” –sobre cuyo significado la jurisprudencia se ha mostrado vacilante<sup>176</sup>– permitiría que la responsabilidad de la empresa cliente fuera solidaria en materia salarial y de seguridad social para todas las contrata y sería conveniente extender dicha

---

<sup>174</sup> *Idem*, pp.161-166 y 174.

<sup>175</sup> A. ESTEVE SEGARRA, *Externalización laboral en empresas multiservicios...*, *op.cit.*, p.263

<sup>176</sup> D. TOSCANI GIMÉNEZ, “La cesión ilegal de trabajadores”, *op.cit.*

solidaridad a la indemnización por fin de contrato e incluso a deudas extrasalariales o, en su caso, subsidiaria igual que la de las empresas usuarias. Una responsabilidad que debería alcanzar también al recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad. Además, en materia preventiva, las obligaciones que se imponen al empresario principal están actualmente restringidas a las contrata referidas a la propia actividad de aquél y que se desarrollen en su centro de trabajo. La restricción locativa es razonable pero no la restricción a las que sean de la propia actividad; y la responsabilidad solidaria por las obligaciones impuestas por la LPRL (art.42.2) debería comprender a todas las contrata, correspondan o no a la propia actividad. La extensión del régimen del art.42 LET a todas las contrata conllevaría una extensión de la responsabilidad administrativa de la empresa principal en relación a incumplimientos de la contratista tipificados en la LISOS<sup>177</sup>.

Esta regulación está pensada para un sistema productivo en donde la subcontratación es escasa y donde las empresas actúan en el marco de una sola actividad. No es el caso de las empresas multiservicios en las que el objeto social, como se viene diciendo, no está claramente identificado, sino que es abierto y polivalente, en función de las demandas de la empresa cliente. La doctrina de suplicación no es unánime en la consideración de la existencia de cesión ilegal de trabajadores; algún TSJ (STSJ Castilla-La Mancha 13-1-2009, rec.820/2008) ha observado la concurrencia de cesión ilegal en tanto que se limitan a aportar mano de obra para la principal, aplicándose criterios hermenéuticos casacionales en relación a los límites de la externalización y la cesión ilegal. Señala esta sentencia que, conforme a jurisprudencia unificada (STS 30-11-05), la situación de cesión ilegal puede ocurrir con independencia de que la empresa cedente tenga una estructura empresarial real y propia, si la misma no es puesta en el caso concreto al servicio de la contrata con la que se pretende formalmente cubrir la cesión prohibida, y solamente existe una pura prestación de trabajo en favor de la cesionaria (en la misma línea otras de la misma sala de 28-2-06, rec.1641/2004; 6-7-06, rec.1754/2004; y 11-7-13, rec.188/2012). En otros casos se dice que pese a tener una pluriactividad, la contratista es una empresa real, con estructura propia (SSTSJ Galicia 29-2-00, rec.223/2000; 30-1-03, rec.250/2000), que fija las vacaciones, permisos, recibe los partes de baja, impartía la formación, etc. (STSJ Madrid 9-7-2014, rec.129/2014) por lo que no puede aceptarse la existencia de cesión ilegal. Las propias empresas afectadas reconocen en los litigios que no requieren de una excesiva estructura organizativa, que en ocasiones actúan en varias CCAA prestando servicios en diferentes “lugares de trabajo”, no en “centros de trabajo”, que sólo tienen “uno ubicado”, que “su actividad es la externalización de servicios y no tiene otro centro de trabajo distinto al de Madrid, aunque la mayoría de sus trabajadores prestan servicios en las empresas de los clientes”<sup>178</sup>.

El criterio clásico de la existencia de una verdadera empresa resulta imprescindible para hacer frente a las prácticas más groseras de interposición, en las que el contratista resulta ser un empresario aparente, y que por cierto aparecen con cierta frecuencia en el ámbito de la contratación administrativa, lo que las convierte en especialmente indeseables. Lo importante en el futuro no ha de ser tanto la cuestión de si hay o no suministro de mano de obra ajena, que es evidente que la hay en muchos casos, sino el hecho de que el servicio se preste con todas las garantías laborales para los trabajadores. El legislador español puede contar con experiencias de otros países que

---

<sup>177</sup> A.VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, op.cit., pp.167-169.

<sup>178</sup> A.VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo...*, op.cit., pp.167-169.  
A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios...”, op.cit., p.285.

están aceptando progresivamente nuevas formas de prestamismo laboral. En cualquier caso, debe ser un fenómeno controlado y regulado, como es el caso, por ejemplo, del RD 290/2004, de 20 de febrero, que regula los “enclaves laborales” para trabajadores discapacitados<sup>179</sup>.

Dado que la escasa reforma legislativa de 2011 no ha dado respuesta a las exigencias de la negociación colectiva en estas empresas, la conflictividad generada en las mismas ha propiciado un cambio legal, cuya iniciativa asume el Grupo Parlamentario Socialista que presenta el 9 de septiembre de 2016 una proposición de ley para modificar el artículo 42.1 LET con el fin de garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados (BOCG 1-4-2016). La misma trata de definir el concepto de “propia actividad” desarrollado jurisprudencialmente y de evitar la competencia desleal de las empresas que operen en el mismo sector por degradación de condiciones laborales y rebaja de la calidad en la prestación de servicios. A tal fin, trata de garantizar que los trabajadores que son subcontratados para realizar servicios comprendidos dentro de la propia actividad del empresario principal tengan las mismas condiciones que tendrían de ser contratados directamente por éste, tanto si dichas condiciones traen causa del convenio colectivo de la empresa principal como si son acordadas por esta empresa en el momento de la contratación. Dicha propuesta dice inspirarse en las precedentes leyes 32/2006 sobre subcontratación en la construcción y 14/1994, reformada por la 29/1999, de Empresas de Trabajo Temporal, e incorpora dos nuevos párrafos al art.42.1 LET (Exposición de motivos). En lo que se refiere a las condiciones de trabajo que debieran garantizarse, el precepto propuesto considera “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”. Esta lista de materias plantea interrogantes; es obvio que algunas importantes no están, como la extinción del contrato, mientras que otras plantean algunas dudas relativas a la inclusión o no de las percepciones extrasalariales y/o a la distribución del tiempo de trabajo. Por otra parte, se entiende que el objeto de contratación o subcontratación supone la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante “cuando se corresponda con todas o alguna de las actividades principales o nucleares del mismo y suponga, por parte del contratista o subcontratista, la aportación de mano de obra que desarrolla funciones profesionales que tienen relación directa con dichas actividades principales o nucleares”. Las preguntas que se plantean son: ¿Es aplicable a las empresas multiservicios? ¿Y si hay encadenamiento de contrataciones?<sup>180</sup>

La literalidad de la propuesta conduce a responder que su eficacia no alcanzaría a los trabajadores contratados por empresas multiservicios dado que se propone equiparar las condiciones laborales básicas de los trabajadores subcontratados, siempre que la actividad objeto de externalización sea inherente o principal, dejando fuera a todas las auxiliares. Aun así, con buen criterio, se propone que se modifique el precepto

---

<sup>179</sup> M. LLANO SÁNCHEZ, “Empresas de servicios, prestamismo laboral...”, *op.cit.*, pp.25 y 29-32. Sobre el contenido de esta reforma en la Proposición de ley *vid.* A. ESTEVE SEGARRA, “Vías para atajar la precariedad...”, *op.cit.*, pp.226 y ss., en donde después de estudiar el concepto de “propia actividad” propone eliminarlo. Sobre lo que una futura reforma del 42 debería abordar *vid.* M.A. ALCALÁ DÍAZ, “Técnicas jurídico-contractuales de descentralización” en *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo* (Gaeta y Gallardo dir.), Bomarzo, 2010. Y E. DESDENTADO DAROCA, “La responsabilidad del empresario en la descentralización productiva. Un análisis crítico del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores” en el mismo libro, pp.185 y ss.

<sup>180</sup> J. CRUZ VILLALÓN, Ponencia: “Descentralización productiva y negociación colectiva”, *op.cit.*

artículo en el sentido de que se garantice a los trabajadores afectados por la contrata o subcontrata las condiciones laborales y de empleo esenciales, más arriba señaladas, 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<sup>181</sup>. Habrá que estar a la multitud de enmiendas presentadas y, sobre todo, al resultado final que pueda aprobarse. Antes, todo esfuerzo al respecto resulta relativamente inútil.

### **Bibliografía**

- M.T. ALAMEDA CASTILLO, “La cesión de trabajadores a través de empresas multiservicios”, *RL* nº 19-20, 2005.
- J. ALBERTO ITUREN en su recensión al libro *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016 (A. Esteve), en *Trabajo y Derecho* nº 26, 2017.
- M.A. ALCALÁ DÍAZ, “Técnicas jurídico-contractuales de descentralización” en *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo* (Gaeta y Gallardo dir.), Bomarzo, 2010.
- C.L. ALFONSO MELLADO, “La vigencia de los convenios colectivos: el problema de la ultraactividad”, *AAVV La reforma laboral de 2012. XXV Jornadas de Estudio de la Negociación Colectiva*, CCNCC, MESS, Madrid, 2012.
- D. ÁLVAREZ ALONSO, “El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los restos de la <<atomización>> y la fragmentación empresarial” en *El futuro del trabajo que queremos*, Vol II, Conferencia Nacional Tripartita, OIT, Madrid, 2017.
- D. ÁLVAREZ ALONSO, “El ordenamiento laboral ante los desafíos de la <<fragmentación empresarial>> y la <<atomización del trabajo>>”, *TD* nº 38, 2018.
- A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, “Las condiciones de trabajo en las empresas auxiliares”, en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (coord. R. Escudero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, “Weimar en el Derecho del Trabajo” (recensión al libro de Gil Alburquerque *El Derecho del Trabajo democrático en la República de Weimar*, Bomarzo, Albacete, 2017), *TD* nº 38, 2018.
- M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, “Trabajo y futuro”, recensión al libro coord. por L. Mora y M.L. Rodríguez *El futuro del trabajo que queremos*, en *TD* nº 38, 2018.
- I. ALVINO, “La condivisione delle prestazioni di lavoro fra imprese stipulanti il contratto di rete in Italia”, en prensa.
- A. BAYLOS GRAU, “El futuro de las normas del trabajo que queremos” en *El futuro del trabajo que queremos*, Vol II, Conferencia Nacional Tripartita, OIT, Madrid, 2017
- D. CAIRÓS BARRETO, “La flexibilización de la negociación colectiva”, *AAVV Transformaciones del Estado Social y Derecho del Trabajo*. Libro Homenaje a Manuel Álvarez de la Rosa (coords. M. Ramos y G. Rojas), Comares, Granada, 2014.
- M.E. CASAS BAAMONDE, “La rigidez de la ley laboral flexibilizadora” en *Transformaciones del Estado Social y Derecho del Trabajo*, Libro Homenaje a Manuel Álvarez de la Rosa (coords. M. Ramos y G. Rojas), Comares, Granada, 2014.
- A. CASTRO ARGÜELLES, “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modelos organizativos y el emprendimiento” en *El futuro del trabajo que queremos*, Vol II, Conferencia Nacional Tripartita, OIT, Madrid, 2017
- F. CAVAS MARTÍNEZ, “El convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios”, [https://www.elderecho.com/tribuna/laboral/convenio-colectivo-aplicable-empresas-multiservicios\\_11\\_1181305002.html](https://www.elderecho.com/tribuna/laboral/convenio-colectivo-aplicable-empresas-multiservicios_11_1181305002.html). También en *Revista de Jurisprudencia*, 15 de diciembre de 2017.
- I. CEBRIÁN LÓPEZ, “El reflejo económico de la negociación colectiva” en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (coord. R. Escudero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- J. CRUZ VILLALÓN, “Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales”, en *AAVV Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial*, XIII Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Madrid, 2001.
- J. CRUZ VILLALÓN, “Poderes empresariales y contrapoderes colectivos. Introducción”, *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (coord. R. Escudero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

---

<sup>181</sup> P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios: ...”, *op.cit.*, p.4.

J. CRUZ VILLALÓN Ponencia: “Descentralización productiva y negociación colectiva”, Encuentro Internacional "Cambio laboral y políticas inclusivas. Ámbito local", Valencia, 11-12 mayo 2017.

E. DESDENTADO DAROCA, “La responsabilidad del empresario en la descentralización productiva. Un análisis crítico del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores” *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo* (Gaeta y Gallardo dir.), Bomarzo, 2010.

Editorial: “Las empresas multiservicios: un espacio de desprotección”, *RDS* nº 77, 2017.

R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo”, en AAVV *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, CCNCC, MTAS, 2002.

R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, “Introducción. Empleo y nuevas formas de organización empresarial” en *La negociación colectiva en España: una mirada crítica* (coord. gral. R. Escudero), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

A. ESTEVE SEGARRA, “Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal”, *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos, (Camps, Ramírez y Sala coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

A. ESTEVE SEGARRA, “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, recud.1464/2014”, *RIL* nº 9, 2015.

A. ESTEVE SEGARRA, “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, *RDS* nº 71, 2015

A. ESTEVE SEGARRA, “Cesión ilegal en las administraciones públicas a través de las empresas de servicios”, *RTSS*, CEF, nº 399, 2016.

A. ESTEVE SEGARRA, “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios: una contribución al debate”, *RDS* nº 77, 2017.

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

J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *RTSS*, CEF, nº 405, 2016.

E. GARRIDO PÉREZ, “Estructura y concurrencia en la negociación colectiva”, *Perspectivas de evolución de la negociación colectiva en el marco comparado europeo*, XXV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS), Ed. Cinca, Madrid, 2015.

J.M. GOERLICH PESET, “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, *RIL* nº 6, 2014.

J.M. GOERLICH PESET (dir.) *Libertades económicas, mercado de trabajo y derecho de la competencia. Un estudio de las relaciones entre el ordenamiento laboral y la disciplina del mercado*, CES, Madrid, 2011.

J. LAHERA FORTEZA, *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, La Ley, Madrid, 2001.

M. LLANO SÁNCHEZ, “Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo”, *RL* nº 2, 2006.

M.C. LÓPEZ SÁNCHEZ, “El contrato para obra o servicio determinado y su vinculación a la subcontrata: reflexiones críticas”, *TD* nº 25, 2017.

J.P. MALDONADO MONTOYA, “Superación del concepto clásico de contrato de trabajo” en *El futuro del trabajo que queremos*, Vol II, Conferencia Nacional Tripartita, OIT, Madrid, 2017.

J. MERCADER UGUINA, “La silenciosa decadencia del principio de norma más favorable”, *REDT* nº109, 2002.

A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo”, *RIL* nº 7, 2014.

A.B. MUÑOZ RUIZ, “El contrato de apoyo a los emprendedores en la negociación colectiva: derecho necesario, mejora y libre competencia”, *RIL*, nº 9, 2015.

A.B. MUÑOZ RUIZ, “El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución”, *TD* nº 13, 2016.

P. NIETO ROJAS, “Negociación colectiva y empresas multiservicios: un binomio no resuelto”, Comunicación presentada en las XXVIII Jornadas Catalanas de Dret Social, Barcelona, 16-17 febrero 2017. <file:///C:/Users/Gloria/Downloads/NIETOROJASNCMULTISERVICIOS.pdf>

P. NIETO ROJAS, “Legitimación para negociar convenios de empresas red o vinculadas”, *TD* nº 37, 2018.

L. NOGLER, “Contrato de trabajo y organización”, *TD* nº 11, 2015.

Observatorio de la negociación colectiva, CCNCC, MESS, Boletín nº 61, marzo 2018.

E. PALOMO BALDA, “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios y la problemática determinación del convenio colectivo sectorial de referencia” en *La negociación colectiva*

en las empresas multiservicios. *Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

J. PÉREZ REY, *La transformación de la contratación temporal en indefinida*, Lex Nova, Valladolid, 2004.

M.I. RAMOS QUINTANA, “La condición de empresario en los procesos de descentralización productiva”, *TD* nº 25, 2016.

J. RIVERO LAMAS, A.L. DE VAL TENA y J.J. DE VAL ARNAL, *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, CCNCC, MTAS, Madrid, 2006.

M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Negociación colectiva, igualdad y democracia*, Comares, Granada, 2016.

M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, “La contractualización del convenio colectivo”, *RL T.I.*, 1998.

G.P. ROJAS RIVERO, “Nuevas fórmulas de financiación para el sistema público de seguridad social”, *DL* nº 103, 2015.

A. SUPIOT, “Y si se refundara el derecho laboral...”, *Le monde diplomatique*, oct. 2017.

F. TISERA <https://www.bez.es/252758094/La-Justicia-cerca-a-las-empresas-multiservicios.html>):

J. THIBAUT ARANDA “Convenio colectivo aplicable en las empresas de <<multiservicios>>”, *AL* 2008-1.

J. THIBAUT ARANDA “Sobre la utilización de las empresas de trabajo temporal y las <<empresas multiservicios>>”, *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva*, CCNCC, Informes y Estudios, MTI, Madrid.

A. TODOLÍ SIGNES, “El trabajador en la <<Uber economy>>: ni dependiente ni autónomo, sino todo lo contrario”, *TD* nº 25, 2017.

D. TOSCANI GIMÉNEZ, “La cesión ilegal de trabajadores”, <https://es.linkedin.com/pulse/la-cesi%C3%B3n-ilegal-de-trabajadores-toscani-gimenez>, publicado el 24 de septiembre de 2017.

D. TOSCANI GIMÉNEZ y H. CLARK SORIANO, “La externalización de la actividad de las camareras de piso: entre la cesión ilegal y el fraude de ley”, *RDS* nº 77, 2017.

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

UGT y CCOO, *Derecho de las RRL*, nº 9, 2016.

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

ALFONSO - ALMENDROS - CRUZ - ESTEVE - MERINO – MONEREO – MUÑOZ - VIVERO, “Conclusiones generales” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

ALFONSO-CARDONA-FABREGAT, “Vigencia y duración de los convenios de empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

CRUZ-ÁLVAREZ-GÓMEZ-MARTÍN-SEPÚLVEDA, “Derecho sindicales, facultades disciplinarias y prevención de riesgos laborales en las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

ESTEVE- CORDERO-FUENTES-GIMENO-NIETO, “Ámbito funcional, estructura y vinculación a los convenios sectoriales de aplicación a cada actividad; legitimidad de las partes negociadoras” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

MUÑOZ-SANGUINETI-MORENO-ÁLVAREZ-PÉREZ-ARAGÓN, “Las cláusulas convencionales sobre modalidades de contratación, empleo y subrogación en las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

VIVERO-LANTARÓN-PÉREZ-MORATO-TODOLÍ, “La remuneración en los convenios colectivos de las empresas multiservicios” en *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico* (coord. Alfonso Mellado y otros), Observatorio de la negociación colectiva, Fundación 1º Mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.