

SEGUNDA PARTE
PREMIO RIVERO LAMAS 2018 A LAS MEJORES COMUNICACIONES
PRESENTADAS EN EL XXVIII CONGRESO ANUAL DE LA AEDTSS,
SANTIAGO DE COMPOSTELA, 2018

CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL CONVENIO SECTORIAL DE REFERENCIA PARA ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR EMPRESAS MULTISERVICIOS*¹

Amparo Esteve Segarra**
Universidad de Valencia

SUMARIO: 1. Organización de las empresas en red, precariedad laboral y la competencia creada por las empresas multiservicios. –2. El tratamiento del *dumping* social de las empresas multiservicios desde la negociación colectiva. 1. La evasión de los convenios sectoriales: las vías utilizadas en los convenios empresariales precarizadores. 2. Las vías de reacción sindical. 3. Últimas estrategias sindicales en los convenios de empresas multiservicios. –3. Criterios para determinar el convenio sectorial de referencia. 1. Aplicar el convenio colectivo de la actividad principal de la empresa multiservicios. 2. Aplicar el convenio colectivo de la empresa principal o cliente. 3. Aplicar el convenio sectorial correspondiente a la actividad objeto de contrata. –4. Conclusiones y propuestas de tratamiento del problema

RESUMEN

El artículo analiza la cuestión de determinar el convenio colectivo sectorial aplicable a una empresa multiservicios, cuente ésta con convenio de empresa o no. Asunto trascendental no sólo por las previsiones establecidas en la Ley de Contratos del Sector Público, sino porque los convenios de empresa no gozan de prioridad aplicativa en todas las materias. Se analizan las estrategias sindicales para proteger la negociación sectorial, el fracaso de los convenios con cláusulas de articulación con la negociación sectorial y algún convenio con previsiones específicas. A continuación se examinan los tres criterios utilizados usualmente para determinar el convenio colectivo aplicable, señalando sus fundamentos e inconvenientes que presentan. Finalmente, se traza una propuesta diferente para determinar el convenio sectorial atendiendo a diferentes supuestos (contratas de gestión integral, contratas integradas en procesos productivos con convenio sectorial, etc.).

*Recibido el 17 de noviembre de 2018. Aprobado el 16 de diciembre de 2018.

¹ Este estudio constituye una versión ampliada de la comunicación presentada en el XXVIII del Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de 2018 y premiada *ex aequo* con el premio Rivero Lamas a la mejor comunicación.

** Profesora Titular de Universidad. Magistrada Suplente Sala de lo Social TSJ Comunidad Valenciana.

ABSTRACT

The article analyzes the question of determining the collective agreement applicable to a outsourcing company, whether it has a business agreement or not. It's a transcendental issue not only because of the provisions established in the Public Sector Contracts Law, but also because company agreements do not enjoy application priority in all matters. The union strategies are analyzed to protect the sectoral negotiation, the failure of the agreements with clauses of articulation with the sectoral negotiation and some agreement with specific forecasts. Next, the three criteria usually used to determine the applicable collective agreement are explained, pointing out their foundations and drawbacks. Finally, a different proposal is drawn up to determine the sectoral agreement, taking into account different assumptions (integrated management contracts, contracts integrated in productive processes with a sectoral agreement, etc.).

Palabras clave: Empresas multiservicios, negociación colectiva, proveedores de servicios, contrata, trabajo temporal.

Key words: Outsourcing companies, collective bargaining, service providers, outsourcing contract, temporary work.

1. ORGANIZACIÓN DE LAS EMPRESAS EN RED, PRECARIEDAD LABORAL Y LA COMPETENCIA CREADA POR LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS

Pese a un buen número de procedimientos de impugnación frente a convenios de empresa y actuaciones de la inspección, las empresas multiservicios (en adelante, EM), no han parado de crecer². Coadyuva lógicamente a la extensión del fenómeno el interés empresarial de poder disponer de una mano de obra periférica, inestable y con condiciones de trabajo inferiores a las de los contratados directamente por dicho empresario. La reducción de los costes del factor trabajo evidentemente se consigue mediante un abaratamiento de las condiciones laborales de los trabajadores contratados por estas empresas al no aplicarse el sistema retributivo ni el convenio colectivo de la empresa cliente a labores auxiliares y establecerse un coste inferior al que resulta de una contratación con una empresa de servicios específica, sometida al convenio sectorial correspondiente³.

Las EM han protagonizado un fenómeno de diáspora convencional⁴, que ha provocado un vaciamiento del ámbito de aplicación de muchos convenios sectoriales⁵. Muchas empresas mul-

² Al respecto pueden verse algunas cifras. Existen unas 10.000 EM, que emplean medio millón de trabajadores. Es también constatable su generalización entre las empresas del IBEX 35, pues el 90% de empresas con facturación superior a 12 millones de euros tienen externalizados servicios complementarios con EM (Datos en García Laso, A. "Las condiciones laborales en las redes empresariales", Seminario internacional en Salamanca 2017, El impacto internacional de las redes de empresa).

Si descendemos a un dato más concreto, Addeco Outsourcing que en 3 años ha pasado de 7 trabajadores a 3.621 y a 120.00 trabajadores según se publicita en el grupo, con un crecimiento espectacular del 70% incluso en pleno contexto recesivo. (Datos en itoria.cnt.es/blog/2017/01/08/reyes-de-la-precariadad-asi-hunden-salarios-las-multiservicios-con-la-reforma-laboral-el-confidencial/). Muchos fondos de inversión han oído el negocio y grupos multinacionales como Randstand o Manpower que son empresas de trabajo temporal han creado un grupo multiservicios, integrado también con un centro especial de empleo, lo que es de notable interés de cara a los criterios sociales de obligado cumplimiento en la contratación pública.

³ En una campaña de la inspección en el sector de hostelería de 2017, el jefe de la inspección de trabajo y seguridad social de la Comunidad Valenciana estimaba una diferencia relevante. El coste salarial era inferior en un 35%, del personal operativo de una EM respecto al que trabaja directamente empleado en un hotel. Vid. Ponencia E. Ortiz Font, "Interposición en el mercado de trabajo", Jornadas Valencianas de Relaciones laborales, COGRASOVA, 2017, ponencia multicopiada.

⁴ Desde los primeros análisis, a los más recientes se destaca este fenómeno. Entre los primeros, AA.VV. [Rivero Lamas, J., dir.], *La negociación colectiva en el sector de las empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y

tiservicios aprovechan su propia estructura plurifuncional pues al tener un genérico objeto social y ofrecer servicios muy variados, pueden quedar fuera del ámbito de aplicación de normas sectoriales.

No existe con carácter general un convenio sectorial, pese a la constitución de una asociación de grandes empresas multiservicios. En mi opinión, un convenio sectorial multiservicios no sería conveniente, por vaciar los convenios sectoriales.

En consecuencia, una de las cuestiones más problemáticas es la determinación del convenio sectorial de referencia aplicable a estas empresas. Este nudo gordiano⁶ ha adquirido notable relevancia por las previsiones establecidas en la ley de contratos de sector público que impiden a las empresas contratistas aplicar determinadas condiciones de trabajo inferiores a las previstas en el convenio sectorial. Se trata de una apuesta por el saneamiento del mercado de concesiones administrativas con criterios de justicia social que supone un límite explícito a la práctica abusadora de las EM⁷. Su efecto arrastre del sector público al privado sería deseable⁸, pero complejo⁹.

El objetivo del artículo es reabordar la determinación de los criterios para fijar el o los convenios sectoriales respecto a una contrata desarrollada por una empresa multiservicios. Y ello tanto en los supuestos en que la empresa cuenta con un convenio colectivo de empresa, como en aquellos en los que no. Está superado el criterio de que existiendo un convenio de empresa, ya no es necesario determinar la existencia de un convenio del sector¹⁰.

Asuntos Sociales, Madrid, 2006, p. 23. Y últimamente, Observatorio de Negociación Colectiva de CCOO, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Fundación 1^a de mayo, Lefebvre El Derecho, Madrid, 2018.

⁵ Sobre esta cuestión, me remito a mi trabajo, "Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales", *Revista de Derecho Social*, núm. 71, 2015, pág. 39 y ss.

⁶ Palomo Balda, E., "El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios y la problemática de determinación del convenio colectivo sectorial de referencia" en Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico, op. cit.*, p. 15.

⁷ En Monereo Pérez, J.L., "El empleador plural en las empresas multiservicios", AA.VV (Dir. W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano), *Impacto laboral de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2017, p. 451.

⁸ Alude a este deseado efecto arrastre en Cavas, F., "El convenio colectivo aplicable en las E.M", *El Derecho.com*, Lefebvre, p. 4. Recuperable en <https://elderecho.com/el-convenio-colectivo-aplicable-en-las-empresas-multiservicios>.

⁹ Vid. arts. 35, 101, 102 (valor estimado y precio de la licitación con respecto del convenio colectivo sectorial), 122 (contenido de los pliegos) y 149 con obligación de rechazar las ofertas. La obligación de respetar el convenio colectivo se ha atribuido a algún caso mediático como la huelga de trabajadores de una empresa multiservicios en el aeropuerto de "El Prat" en Barcelona en el verano de 2017 precisamente durante la negociación de la ley. La empresa se había hecho con la contrata reduciendo en medio millón de euros el propio precio estimado de la licitación por parte de AENA, pero los costes laborales eran muy inferiores a los de los convenios del sector.

¹⁰ En relación con la aplicación del convenio de sector, y las relaciones de concurrencia con los convenios de empresa puede traerse a colación la jurisprudencia en punto a las cláusulas de subrogación aplicables a las contrataciones con intervención de centros especiales de empleo (entre otras, SSTS 22-4-13, rcud. 748/12 y 10-2-14, rec. 93/13). Esta interpretación sobre la relación del convenio de sector respecto a los convenios de empresa, que no excluye la aplicación del convenio colectivo de sector, opera como dique de contención de la reforma de la estructura de la negociación colectiva ha recibido el aval del Ministerio de Empleo que impulsó la reforma. Vid. Dictamen del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre el papel del convenio del sector tras la reforma laboral del 2012.

2. EL TRATAMIENTO DEL *DUMPING* SOCIAL DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. La evasión de los convenios sectoriales: las vías utilizadas en los convenios empresariales precarizadores

En las EM se produce un rechazo de la negociación colectiva en su sentido clásico, de mejorar las condiciones de trabajo. Además, tratan de blindarse frente a los convenios sectoriales con un arma casera, es decir, se fabrican convenios de empresa que han proliferado en este tipo de empresas al amparo de dos factores. El primero, de carácter jurídico, es la preferencia aplicativa del convenio de empresa sobre determinadas materias, entre ellas, especialmente la cuantía salarial, propiciada por el legislador español en la reforma laboral del 2012. Este nivel de negociación ha sido utilizado por las multiservicios, más que en ningún otro tipo de empresas. El segundo factor es que el convenio de empresa ha actuado en las multiservicios, como paraguas para no quedar afectadas por convenios sectoriales¹¹ y como un traje a medida para ofrecerse a los empresarios que las contratan con ofertas competitivas basadas en bajos costes laborales, haciendo competencia desleal a las empresas que sí están sometidas a los convenios sectoriales. Ello ha propiciado fraudes con la negociación de determinados convenios de empresa con prácticas de dudosa legalidad.

En la práctica muchos convenios de empresas multiservicios estiran la prioridad aplicativa mucho más allá de lo previsto en el art. 84.2 ET y fijan cláusulas de vigencia temporal muy largas¹². Se erigen como única regulación aplicable y tratan de desplazar cualquier norma convencional sectorial. Esta elusión se articula por varias vías. La primera es que el ámbito funcional de los convenios de empresas multiservicios se amplía hasta el infinito. La segunda es fijando cláusulas de blindaje que tratan –ilegalmente– de proclamar el convenio de empresa como único convenio posible¹³. La tercera es que en muchos convenios de empresas multiservicios se establece una clasificación profesional por grupos muy amplios e indefinidos que incluyen personal auxiliar de servicios y mantenimiento, definición idónea de encajar en cualquier tipo de trabajo, frente a la descripción más estricta de las funciones previstas en el convenio del sector, susceptible de quedar inaplicado a un trabajador por la vía sencilla de que sus funciones no se ajusten a dicha descripción estricta.

¹¹ La negociación de convenios de empresa se ha alimentado del afán de estas empresas de blindarse frente a la negociación sectorial y como estrategia frente a la posición de los tribunales, que ha entendido mayoritariamente, que, en ausencia de convenio colectivo empresarial, resultan aplicables a estas empresas multiservicios, tantos convenios sectoriales como actividades realice. Ejemplifican esta posición las STSJ Castilla-La Mancha 26-7-05, rec. 1137/05 y STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13.

¹² Una muestra de este tipo es la previsión de que de entrar en vigor un convenio colectivo sectorial prevalecerá la aplicación del convenio de empresa, con carácter general sin distinguir tipo de condiciones de trabajo, y sin introducir ningún elemento comparativo en cuanto a que fueran mejores. Sirva de ejemplo, la previsión del art. 46 del Convenio colectivo de la empresa Externa Team, S.L., que regula como Derecho supletorio “dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento”. De forma similar, DA 1ª del Convenio colectivo de la empresa Servigesplan, S.L. También algunos convenios establecen la aplicación prioritaria del convenio de empresa en todas las materias, incluyendo salarios, jornada, etc. (Vid. art. preliminar del Convenio colectivo de la empresa Limpieza Sagayo, SL). En otros casos, se establece la autoconsideración de que las reglas del convenio de empresa son más favorables. Por ejemplo, el art. 1 del Convenio colectivo de la empresa Externa Servicios Generales de Empresa, S.L. prevé: “Se declara expresamente que las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo son globalmente más favorables que las mínimas legales que corresponden al trabajador”.

¹³ Sirva de ejemplo, la previsión del art. 46 del Convenio colectivo de la empresa Externa Team, S.L., que regula como Derecho supletorio “dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento”. De forma similar, remitiéndose a las normas del ET, y excluyendo la aplicación de otros convenios colectivos, puede verse la DA 1ª del Convenio colectivo de la empresa Servigesplan, S.L.

Además de los defectos formales, diversos estudios han concluido que muchos convenios de empresas multiservicios son claramente precarizadores¹⁴. En definitiva, son convenios de mínimos para conseguir empresarios clientes en contrata de servicios y crear nuevas condiciones de competencia interempresarial mediante una rebaja de los salarios.

2. Las vías de reacción sindical

Los sindicatos han tratado de luchar contra las políticas retributivas de *low-cost* de las EM en los propios convenios empresariales. Un reducido, pero significativo número de convenios colectivos de empresas multiservicios habían intentado garantizar ambos objetivos mediante la introducción de una cláusula de salvaguarda conocida informalmente como cláusula CLECE¹⁵. Empero dicha cláusula teóricamente garantista de la negociación colectiva sectorial, ha dado lugar a complicaciones prácticas y ha sido incumplida por una parte de los empresarios que habían aceptado incluirla en sus convenios de empresa, alegando la propia competencia feroz de las homónimas empresas multiservicios y discutiendo la inclusión de contrata en convenios sectoriales, donde con anterioridad nunca se había cuestionado el ámbito funcional¹⁶.

Este fracaso habría motivado dos reacciones en círculos sindicales sobre cómo abordar el fenómeno de las empresas multiservicios. Una primera línea de lucha habría estado centrada en no negociar convenios colectivos de empresa en las multiservicios, ni siquiera con cláusulas “CLECE” y defender la negociación sectorial a ultranza¹⁷. Una segunda reacción sería la de introducir nuevas técnicas.

¹⁴ Un estudio de 2015 sobre las condiciones laborales en EM de UGT concluye que la diferencia salarial es del 31 % de media con el convenio sectorial pues muchos convenios empresariales fijan retribuciones del SMI, o cuantías por encima del SMI. Los convenios no son pródigos en el establecimiento de complementos retributivos, ni siquiera extrasalariales que permitan elevar las retribuciones finales del trabajador. Las pagas suelen ser dos, en vez de tres, como en los convenios sectoriales y sólo por el salario base. Un porcentaje importante de convenios no prevén cláusulas de revisión salarial ni mejora alguna en materia de tiempo.

¹⁵ Se trata de convenios con cláusulas de estructura negociada en los propios convenios de EM, que los configuran como residuales frente a los convenios sectoriales, esto es, con la finalidad de que el convenio de empresa dé cobertura negociada a actividades desempeñadas por los trabajadores no cubiertas por convenios sectoriales. Este tipo de cláusulas, conocidas en los círculos sindicalistas, como “cláusula CLECE”, por ser la primera empresa multiservicios grande en admitir este tipo de cláusula, aunque esta prioridad temporal no es totalmente exacta.

¹⁶ Son ilustrativos dos casos relacionados por Bonilla Huete, E., “Empresas multiservicios, un modelo pervertido”. *Informativo digital CCOO: Acción Sindical*, núm. 39, 2016. El primero es el de una empresa, multiservicios, que contaba con un convenio de empresa negociado con UGT y CCOO donde se decía que sólo se aplicaría el convenio de empresa si no había convenio sectorial para la actividad desempeñada en la contrata. La empresa consiguió un contrato muy jugoso para la limpieza de hoteles de Port Aventura, pero se negó a aplicar el convenio de hostelería con el argumento de que la limpieza no es propia actividad de la hostelería. Se daba la circunstancia de que el convenio de empresa suponía una rebaja salarial de casi un 40% entre su convenio de empresa y cualquiera de los convenios sectoriales de hostelería. El segundo caso afectaba a otra empresa, con convenio de empresa, que contenía este tipo de cláusula desde octubre de 2013. En mayo de 2014, Acciona se hace con la adjudicación de la contrata de logística y mantenimiento de Nissan Motor Ibérica en Cantabria, e inmediatamente comunica a los trabajadores que dejará de serles de aplicación el convenio colectivo sectorial provincial de la Industria Siderometalúrgica y pasará a serles de aplicación el convenio de empresa, incumpliendo así lo especificado en la regulación del ámbito funcional del propio convenio. Alegaba para ello que la actividad principal del centro de trabajo era la logística y, que dicha actividad no tenía un convenio sectorial de aplicación.

En relación con el primer caso, la doctrina judicial de suplicación ha rechazado la aplicación del convenio de empresa sobre la base de la continuidad de las relaciones laborales al pasar la plantilla a Acciona Multiservicios, S.A. A estos efectos, se ha producido la consideración del cambio de empresa de contratista como transmisión de unidad productiva autónoma por asunción de la plantilla debiendo regir el convenio colectivo que existía antes de la transmisión, al no constar acuerdo con los representantes, ni entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, sin que tengan validez los pactos individuales para sustituir este efecto, al estar dicha previsión fuera de la autonomía de la voluntad del trabajador (SSTSJ Cataluña 21-11-16, rec. 5234/16 y 29-1-18, rec. 5215/17 y STSJ de Cantabria 21-10-16, rec. 614/16).

¹⁷ En la declaración que presentan las confederaciones sindicales Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores firmada en Madrid el 18 de marzo de 2015 se alude a la apuesta por no negociar convenios a nivel

3. Últimas estrategias sindicales en los convenios de empresas multiservicios

Uno de los experimentos negociales más interesantes es la del convenio de empresas vinculadas Adecco Outsourcing S.A.U. y en Atlas Servicios Empresariales, S.A.U. (2016-2019)¹⁸. Con el mismo se trata de sortear el doble problema de determinación de qué actividades desarrolladas por una EM contarían con una regulación sectorial de referencia, y cómo resolver las discrepancias empresariales y sindicales en relación con esta cuestión. Se hace, además, aprovechando las reformas laborales de dar prioridad aplicativa a determinados niveles negociales, apartándose de la fenomenología típica de los convenios de empresas multiservicios con condiciones laborales peyorativas.

Se ha negociado por dos empresas importantes en el sector, además conocidas por su vinculación a las empresas de trabajo temporal en una estructura grupal. Esta vinculación es interesante no sólo por la clásica “competencia” entre las ETT y las EM, sino también porque en el caso de las ETT, se inició un camino de protección de los trabajadores cedidos mediante la negociación colectiva, que precedería a la modificación normativa. A modo de una especie de vis negociial, nuevamente el grupo de empresas Adecco, junto con Atlas, inicia una vía para intentar que la competencia de las EM no se produzca por precios. Se trata de un envite arriesgado, pues un gran número de EM apuestan por una estrategia claramente diferente de competencia en precios. Por otra parte, se determinan los criterios para fijar el convenio sectorial respecto a una contrata desarrollada por una empresa multiservicios en procesos industriales, logísticos, limpieza de hoteles, etc.¹⁹.

El hecho de fijar unas reglas de determinación del convenio sectorial, de manera subsidiaria al convenio de empresa, así como dar la última palabra a la comisión paritaria refuerza una voluntad real de garantizar la negociación colectiva sectorial y evitar un *dumping* social por parte de las empresas multiservicios que han negociado este convenio.

3. CRITERIOS PARA DETERMINAR EL CONVENIO SECTORIAL DE REFERENCIA

Se habrían abierto, en esencia, tres interpretaciones²⁰.

1. Aplicar el convenio colectivo de la actividad principal de la empresa multiservicios

La primera solución, la de aplicar el convenio colectivo de la actividad principal se halla reñida en algunos pronunciamientos judiciales²¹, y tiene un punto de apoyo importante en la

de empresa. Línea continuada en la Declaración conjunta “Actuación en externalización y empresas multiservicios” firmada en Madrid el 25 de octubre de 2016.

¹⁸ BOE de 4-7-2017.

¹⁹ El artículo 51 está dedicado a la comisión paritaria, y a sus funciones clásicas, añade los cometidos de resolver sobre la estructura y articulación del convenio colectivo en la empresa a instancia de cualquiera de las partes; y también la de vigilar la transición hacia la aplicación de los convenios sectoriales. Además, se establecen en el convenio determinados criterios para fijar estas actividades: A) En las actividades transversales, como limpieza, *contac center*, servicios administrativos, logística integral, servicios informáticos, se aplicará éste. B) Si no existe convenio colectivo sectorial específico, pero las actividades forman parte de un proceso productivo o una actividad principal, que sí cuenta con dicha regulación sectorial, se aplicará esta. Se toma como ejemplo, el caso del convenio de siderometalúrgica, logística, hostelería, cárnica. En estos casos se aplicará el correspondiente convenio, donde se integre la actividad externalizada. C) Sólo si no existen convenios sectoriales conforme a los antedichos criterios a) y b), se aplicará el convenio de empresas. Se trata pues de que el convenio de empresas sea una opción residual frente a los convenios sectoriales de aplicación. Para un estudio con más detalle, me remito a mi trabajo “La negociación colectiva de empresas vinculadas en el marco de redes de empresas integradas por empresas multiservicios” publicado en AA.VV (Dir. W. Sanguinetti Raymond y J.B. Vivero Serrano), *Impacto laboral de las redes empresariales*, op. cit., pp. 436 y ss.

²⁰ Más pormenorizadamente, he analizado esta cuestión en mi monografía *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

²¹ SSTSJ Andalucía (Málaga) 25-5-06, rec. 942/06 y 30-10-06, rec. 2143/06 y STSJ Cantabria 22-9-08, rec. 601/08.

STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014²². Se trataría de aplicar un único convenio sectorial a cada empresa con múltiples actividades, partiendo de que un criterio nuclear en el Derecho Laboral colectivo ha sido el principio de unidad de empresa. El criterio de actividad empresarial guarda relación con el hecho de la prohibición de renuncia para el trabajador de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo establecida en el art. 3.5 ET y con que es una regla sustraída a la autonomía de la voluntad del empresario y del trabajador²³.

El criterio de la actividad empresarial ha planteado una rozadura evidente en las multiservicios, donde no es fácil dilucidar la actividad principal que determinaría la aplicación de un único convenio, sobre la base de la indagación de la actividad principal o preponderante en la misma. En su lugar, en el caso de empresas, como las multiservicios, en las que la búsqueda del criterio de la actividad principal no sería adecuado, por la inexistencia de actividad principal o cuando la organización autónoma de las actividades desarrolladas en la empresa no guardara la necesaria homogeneidad²⁴.

2. Aplicar el convenio colectivo de la empresa principal o cliente

La solución se puede rastrear en algunos pronunciamientos judiciales²⁵, sobre todo cuando la prestación de servicios de las EM se producía en las dependencias de la empresa principal. Esta solución implica extender el convenio de la empresa contratista, que puede ser empresarial o más frecuentemente, sectorial También a nivel legislativo, se ha propuesto una reforma del artículo 42 del ET, para acabar con la legitimidad de la desigualdad laboral entre trabajadores de la empresa principal y de las empresas auxiliares, de suerte incierta²⁶. Esta proposición de

²² Para una exposición más completa de una crítica al pronunciamiento, me remito a mi comentario “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015”, *Revista de información laboral*, núm. 9, 2015, pp. 17-30. En doctrina judicial de aplicación el pronunciamiento no se ha interpretado como una solución a un supuesto concreto sino como un criterio de unificación de doctrina para fijar el convenio aplicable a las empresas multiservicios en algunos pronunciamientos (STSJ Asturias 13-11-15, rec. 1959/15, STSJ Galicia 22-5-17, Rec. 5300/16, y STSJ Andalucía (Granada) 8-9-17, rec. 720/17). Aunque en otros pronunciamientos se ha continuado, con mejor criterio, aplicando el principio de especificidad (SJS núm. 1 Tarragona 8-5-2017, AS 2017/533 y STSJ Castilla-La Mancha 19-12-2017, rec. 6223/2017). En algunos casos, aplicando el principio de especificidad pero determinando la actividad preponderante desarrollada en el ámbito de las contrataciones (STSJ País Vasco 20-6-2017, rec. 106/2017).

²³ De hecho, una buena muestra de ello en relación con la aplicación de esta idea al objeto de estudio es que la determinación del convenio colectivo de un sector en una empresa multiservicios no es una cuestión susceptible de pacto. No cabe acordar la aplicación del convenio provincial de limpieza cuando la actividad real desarrollada corresponde con el convenio estatal de asistencia en tierra de aeropuertos (SSTSJ Cantabria 1-1-07, rec. 782/07 y 21-1-09, rec. 29/09).

²⁴ Sirva de ejemplo la aplicación a trabajadora de empresas multiservicios que desempeña las funciones de acompañante de autobús escolar del convenio de la actividad principal de la empresa, que en el caso de autos era el de hostelería (STSJ Cantabria 22-9-08, rec. 601/08). En esta sentencia, se argumenta además sobre el carácter no vinculante de un Dictamen de la CCNCC para fijar el convenio colectivo aplicable.

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

²⁶ Se trataría de atacar la línea de flotación de EM: Las empresas contratistas y subcontratistas deberán garantizar a los trabajadores afectados por la contrata o subcontrata, durante el tiempo que presten servicios adscritos a la misma, las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal. Esta iniciativa tiene un claro referente, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, con un claro paralelismo en la definición de las condiciones laborales y de empleo. Esta proposición de Ley fue enmendada por diversos grupos parlamentarios, Se trataría de que la equiparación salarial pretendida no se limitase a las contrataciones de propia actividad del empresario principal, incluyendo el vasto campo de las contrataciones y subcontratas de servicios auxiliares, en las precisamente intervienen más las empresas multiservicios, donde debería aplicarse un principio de equiparación retributiva respecto del convenio sectorial. Una crítica a la restricción contenida en el texto original de la proposición que se limitaba a las contrataciones de propia actividad, excluyendo buena parte de las actividades desarrolladas por las empresas multiservicios, en Esteve-Segarra, A., “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios: una contribución al debate”, *Revista de Derecho Social*, núm. 77, 2017, pp. 215-238.

Ley fue enmendada por diversos grupos parlamentarios. Se trataría de que la equiparación salarial pretendida no se limitase a las contrataciones de propia actividad del empresario principal, incluyendo el vasto campo de las contrataciones y subcontratas de servicios auxiliares, en las precisamente intervienen más las empresas multiservicios, donde debería aplicarse un principio de equiparación retributiva respecto del convenio sectorial²⁷.

El criterio interpretativo de aplicación del régimen convencional de la empresa cliente se ha apoyado en dos argumentos: La proximidad entre la morfología de funcionamiento de las empresas multiservicios y las ETT y un principio de justicia material que impondría una igualdad de tratamiento desde un principio de trabajo de igual valor²⁸. Se incide en los frecuentes supuestos en que las contrataciones de empresas multiservicios se realizan en el centro de trabajo de la empresa principal. Y es que es evidente que la segregación colectiva de las empresas de servicios auxiliares se plantea con especial crudeza en los casos en que los trabajadores prestan sus servicios en la empresa cliente y en estrecha dependencia de sus mandos.

El criterio interpretativo resultaría controvertido y ya ha sido desechado en algún caso por el Tribunal Supremo²⁹. En este sentido, el principal inconveniente de esta interpretación, vinculando a empresas de trabajo temporal y a empresas multiservicios como empresas paralegales de cesión de trabajadores, es que no es posible con carácter general por vía judicial. Acaso esta vinculación sea posible para ciertos tipos de prestaciones de trabajo y/o para ciertas clases de contrataciones ilícitas de las empresas multiservicios.

3. Aplicar el convenio sectorial correspondiente a la actividad objeto de contrata

La tercera interpretación es la aplicación del convenio sectorial en función de la actividad de la contrata, que no necesariamente ha de corresponder con el convenio aplicable en la empresa principal³⁰. Sin entrar en detalles sobre la evolución de la posición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) —que no ha sido siempre pacífica, sino más bien relativamente irregular y oscilante³¹, con lo que ello provoca de inseguridad jurídica—, cabría apuntar como a la postre esta solución ha ido explayándose paulatinamente en el cuerpo de dictámenes del órgano consultivo.

²⁷ Ojo falta la nota 27. Dejo espacio para ella. Poner en este espacio más o menos.

²⁸ Esta idea aparece en pronunciamientos judiciales más recientes. Vid., por ejemplo, uno que aplica el convenio de hotel a actividad de mantenimiento en hotel (STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 10-3-17, rec. 1138/16). También puede rastrearse la aplicación de convenio de hostelería a trabajadora contratada por Centro Especial de Empleo y no en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 20-6-17, rec. 381/17).

²⁹ STS 18-3-04, rec. 23/03, que desestima la pretensión sindical de aplicar el convenio colectivo de la empresa cliente respecto a una empresa multiservicios con convenio propio, por no ser ésta empresa de trabajo temporal.

³⁰ Ejemplifican esta posición las STSJ Castilla-La Mancha 26-7-05, rec. 1137/05, STSJ Castilla y León (Valladolid) 2-10-06, rec. 1563/06, STSJ Andalucía (Granada) 14-3-07, rec. 3041/06, STSJ Madrid, rec. 2399/08, STSJ Cantabria 21-1-09, rec. 29/09, STSJ Andalucía (Sevilla) 21-6-12, rec. 3025/10, STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13. También se procede a la aplicación del convenio de hostelería a actividad de mantenimiento en hotel (STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 10-3-17, rec. 1138/16) y a trabajadora contratada por Centro Especial de Empleo y no en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad (STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 20 junio 17, rec. 381/17). No importa que la categoría de “mozo de limpieza” no esté prevista en el ALEH en el listado de categorías profesionales pues “*el nomen iuris que las partes quieren dar formalmente a la categoría profesional no puede suponer la exclusión real del ámbito de aplicación del convenio de hostelería*”.

³¹ Un claro ejemplo de esta afirmación es que en algunas consultas se ha entendido que la prestación de servicios auxiliares diversos para otras empresas no estaba comprendido en el ámbito de aplicación de ningún convenio, y por tanto, las relaciones laborales de la empresa dedicada a la prestación de servicios auxiliares para otra se regulaba por normas laborales de derecho necesario, si bien se matizaba que el personal administrativo de Oficinas se regiría por el convenio colectivo de Oficinas y Despachos. Vid. Consulta 26.3.8, Expediente nº 516 (Pleno 19-7-96), en relación con una consulta formulada sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa que

Esta construcción se habría apoyado sobre una batería de argumentos. En primer lugar, partiría de que en casos de ausencia de convenio colectivo propio de empresas multiservicios serían aplicables tantos convenios colectivos sectoriales como actividades objeto de contrata desarrollaran éstas y cuya selección estaría en función del ámbito territorial y funcional de cada contrata desarrollada por la empresa multiservicios. Esta solución tendría como punto común respecto a la segunda, el partir de la aplicación de múltiples convenios en las empresas multiservicios. Si bien el criterio de selección varía, pues se definiría en función de la actividad externalizada. Ahora bien, junto a estos argumentos se impone uno adicional de carácter material: el impedir la evasión de convenios sectoriales y de *dumping* social y concurrencia desleal entre las empresas. Con la aplicación de la regulación sectorial en función de la actividad de la contrata se crea un campo de aplicación homogéneo respecto a los trabajadores dedicados a dichas actividades.

El criterio de especificidad plantea tres problemas principales. El primero es que fijar la actividad de cada contrata es una cuestión muy compleja y casuística a priori y para la gestión de recursos humanos. El segundo es que muchas EM realizan contratas de gestión integral, donde la atención de los servicios es muy diversa, desde limpieza, a mantenimiento de instalaciones de todo tipo (eléctricas, informáticas, elevadores...), conserjería, vigilancia y seguridad, etc. El tercero es que no solventa el problema de trabajos auxiliares no sometidos a ningún convenio (por poner un ejemplo, de los frecuentemente desarrollados por las EM, los de recepción o atención al cliente). No es infrecuente que algunas empresas opten directamente por no aplicar ningún convenio, dejando a los trabajadores en tierra de nadie.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRATAMIENTO DEL PROBLEMA

Para salvar los inconvenientes de los criterios antedichos, propondría varias propuestas para su debate por la academia, por los partidos políticos o por los acuerdos interprofesionales:

Primero: Establecer normativamente en los convenios de empresas multiservicios la obligación de determinar una suerte de mapa convencional. Ello se justificaría por la especificidad de las EM, por su carácter multifuncional. Debería facilitarse esta información a varios sujetos: trabajadores, en los contratos de trabajo; representantes de los trabajadores; inspección de trabajo y a los representantes empresariales y de los sindicatos más representativos los convenios colectivos aplicables a través de la comisión paritaria de los convenios sectoriales.

Segundo: Podrían seguirse dos criterios para determinar el convenio sectorial: bien por referencia a los convenios de las empresas clientes, bien por referencia a los convenios sectoriales de la actividad objeto de la contrata. El primero es más sencillo y potencialmente más beneficioso. El segundo requiere mayores indagaciones.

En todo caso, ante la alta probabilidad de que no se adopte legalmente mediante una reforma laboral pactada entre los agentes sociales, convendría suministrar algunos criterios para fijar

se dedica a la prestación de servicios auxiliares a compañías aéreas. Texto disponible en CCNCC (2000), p. 501. Otra posición que entra en abierta contradicción con la sostenida en vía interpretativa en la propia comisión para empresas multiservicios, se ha mantenido en otras respuestas más antiguas de la CCNCC para empresas dedicadas a tareas auxiliares o complementarias de otras, cuando dichas empresas no son de multiservicios. En este sentido, por ejemplo, se consideró que cuando una empresa se dedica a realizar la prestación de servicios auxiliares para otras empresas, se podría aplicar el convenio aplicable a las empresas principales dado que *“realizando trabajos que, en principio, podrían ser realizados por estas mismas empresas, por lo que se estima, a la citada empresa le debería ser de aplicación la normativa laboral que, en principio, pudiera ser aplicable a aquéllas empresas”*. En Consulta 36.3.5: Exp. nº 227 (Pleno 15-10-92). Texto disponible en CCNCC (2000), pp. 323-324.

los convenios sectoriales de referencia, dado que se trata de una muy relevante cuestión porque la prioridad aplicativa de los convenios de empresa no es absoluta y rige la obligación de garantía del convenio colectivo sectorial en la nueva Ley 9/2017, de 8 noviembre, de Contratos del Sector Público.

Tercero: En los casos donde los tribunales o los órganos administrativos hayan de determinar el o los convenios aplicables a las contrata de las EM podrían seguirse las siguientes pautas.

A) En las actividades transversales, como hostelería, limpieza, asesoría, *contac center*, se aplicará el convenio de éstas en función del ámbito territorial objeto de la contrata. De desbordar el ámbito de la contrata el marco territorial de la negociación colectiva (por ejemplo, contrata de carácter autonómico e inexistencia de convenio de este ámbito y sólo convenios provinciales) habría que aplicar a los trabajadores el convenio correspondiente a su centro de trabajo prevalente. Debe precisarse que la actividad de limpieza y arreglo de habitaciones sería un servicio propio de la actividad de hostelería³².

B) Si no existe convenio colectivo sectorial específico, pero las actividades desarrolladas por las EM en la contrata forman parte de un proceso productivo que sí cuenta con dicha regulación sectorial, se aplicará esta (por ejemplo, actividades logísticas vinculadas a las de siderometalúrgica, logística, tareas de envasado y etiquetado en la industria cárnica, o de fabricación de bollería el convenio de dicha industria)³³. En estos casos se aplicará el correspondiente convenio, donde se integre la actividad externalizada.

Esta posición difiere de la mantenida en algunos pronunciamientos judiciales, que a mi modo de ver, de manera criticable, al no lograr encajar la actividad prestada por la EM en un convenio, acaban aplicando el convenio de EM con condiciones de trabajo notablemente inferiores³⁴.

³² En esta línea, se ha considerado que la limpieza de habitaciones es propia actividad en STSJ Islas Canarias 21-3-17, rec. 2/17. También se considera inherente al ciclo productivo de hostelería la limpieza de la cocina (STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 24-4-17, rec. 125/17), que señala que la hostelería *“vende un producto en el cual la imagen es fundamental... Es obvio que las camareras de piso, las encargadas de la limpieza de zonas comunes, el personal de recepción, el que presta servicios en la restauración etc. Forman parte de las actividades, complementarias o no, absolutamente esenciales para el proceso productivo, que no es posible sin dicha actividad y que la empresa ha de controlar y ejecutar para lograr la venta de su producto”*.

³³ Por ejemplo, STSJ Aragón 9-10-13, rec. 384/13, que aplicó el de la Industria Química a trabajadores de EM dedicados a tareas de inyección de plásticos.

³⁴ Al respecto, existen pronunciamientos judiciales donde se evidencia las dificultades en el caso de una contrata con actividades múltiples aparentemente no adscritas concretamente a un convenio. Uno de los casos interesantes es el de una empresa que desarrolla actividades auxiliares para Ford y dentro de sus instalaciones (traslado de contenedores y piezas, limpieza, plegado y almacenaje de embalajes). Se rechaza la pretensión del comité de empresa para que a 351 trabajadores del centro de Almussafes de que se les aplique el convenio del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Valencia pese a que figura como hecho probado que más del 80 por cien de la plantilla en ese centro se dedicaba a tareas de traslado y transporte de piezas. La STSJ Comunidad Valenciana de 18-1-18, rec. 3522/17, considera que no se trata de una empresa de transporte, ni de mensajería, ni de logística, por lo que procede la aplicación del convenio colectivo propio de Acciona Multiservicios, SA, pese a ser un convenio con cláusula “CLECE”. Se excluye la aplicación del convenio de transporte, por entender que la EM no es una empresa de transporte y no cuenta con los títulos habilitantes y no sería actividad logística porque la actividad se habría llevado a cabo en la factoría de Ford. La sentencia además limita el ámbito de la cláusula porque indica *“la aplicación del convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera no puede ampararse en lo dispuesto en el art. 3.3 del Convenio Colectivo de Acciona. En primer término, porque lo que esté prevé es que sus condiciones se vean equiparadas a aquéllas recogidas en un convenio colectivo sectorial de ámbito superior que pudiera entrar en vigor con posterioridad al convenio de empresa, lo que aquí no se ha producido. Y en segundo lugar porque dicha previsión, caso de concurrir, exigiría que concurrieran ambas normas afectando al mismo ámbito personal y funcional, que conforme se ha expuesto anterior, no se produce en el caso analizado”*.

Otro supuesto interesante es el referido a un caso donde se opta por la exclusión del convenio de transporte de viajeros para trabajadores que realizan el control de billetes y asistencia de viajeros en autobús, a través de

Además, ello puede permitir resolver los supuestos por ejemplo, de trabajos de recepción y control de accesos, que no cuentan con convenio sectorial³⁵, pero donde los recepcionistas y celadores suelen realizar tareas específicas en las instalaciones de las empresas³⁶. También el de los trabajadores contratados en grupos o categorías inespecíficos como los de peón o mozo³⁷.

C) En las contrataciones de gestión integral, en las que pueden combinarse actividades como la limpieza, el control de accesos, el mantenimiento, la atención al cliente, etc., debería atenderse al convenio aplicable a la empresa o Administración cliente de las EM. A este respecto, por contrata de gestión integral cabría entender una contrata que incluye servicios varios sin ninguna conexión entre ellos y que se integran en el ciclo productivo de la empresa o administración cliente para actividades auxiliares u operativas. Este tipo de contrataciones son muy frecuentes por la tendencia creciente de las empresas al externalizar de contratar servicios externos con un solo proveedor. Ciertamente, respecto a este tipo de contrataciones, no puede desconocerse que se cuenta con un pronunciamiento del Tribunal Supremo que apostaría por un criterio diferente. En concreto, la STS de 17-3-15, rcud. 1464/14, asunto CLECE, aplicaría en una contrata de gestión integral el convenio solicitado por las trabajadoras demandantes (limpieza) que desempeñaban una actividad sin convenio sectorial (recepcionistas), para poder beneficiarse de la subrogación empresarial. Sin embargo, esta doctrina, si bien acertó en aplicar el convenio solicitado por las trabajadoras, que si no quedaban sin cobertura negocial, lo hizo sobre la base de un criterio que, extrapolado a otros casos, puede conducir a aplicar a otros trabajadores convenios muy precarios y alejados de su actividad. Por ejemplo, muchas empresas multiservicios empezaron como empresas de limpieza, pero los convenios sectoriales de limpieza no siempre son los más beneficiosos para los trabajadores. De ahí que quepa defender, que dado que se trata de externalizar varias actividades por una empresa o Administración, a los efectos de disponer de un solo contratista para la gestión de varias actividades, deba aplicarse el convenio de aplicación a la empresa o Administración principal. Se trataría de mantener que si bien la externalización es una opción legítima, no puede ser una vía para minorar los derechos de los trabajadores.

D) En los casos de trabajadores que desarrollan varias actividades incardinables en convenios sectoriales, debería estarse al de la actividad preponderante de la contrata³⁸.

empresas multiservicios realizando la asistencia a los viajeros en autobús, por no ser EULEN la empresa de transporte (STSJ País Vasco 21-3-17, rec. 561/17, con voto particular). El voto particular argumentaría que *“la subcontratación de un elemento propio de la actividad productiva no puede soslayar el ámbito convencional aplicable”*.

³⁵ Entre los casos de trabajadores que desarrollan funciones sin convenio colectivo de aplicación o con convenio limitado a un tipo concreto de empresas, en el que no se incluirían las multiservicios, pueden verse casos de soluciones muy poco satisfactorias, pues dejan a los trabajadores sin ningún convenio colectivo o aplicando el de la empresa multiservicios que es claramente precario. Por ejemplo, en el caso de los conserjes de finca, se excluye la aplicación del convenio de fincas urbanas autonómico, por limitar su aplicación a trabajadores bajo la dependencia del propietario de finca urbana (STSJ Madrid 24-3-17, rec. 25/17). Tampoco se aplica ningún convenio sectorial, sino el de la EM, que no contenía ninguna cláusula de subrogación (STSJ Madrid 8-3-18, rec. 1011/17). También cabe la exclusión del convenio de transporte de viajeros para trabajadores que realizan el control de billetes y asistencia de viajeros en autobús, a través de empresas multiservicios realizando la asistencia a los viajeros en autobús, por no ser EULEN, empresa de transporte (STSJ País Vasco 21-3-17, rec. 561/17, con voto particular). El voto particular argumentaba, a mi juicio de manera impecable, que *“la subcontratación de un elemento propio de la actividad productiva no puede soslayar el ámbito convencional aplicable”*.

³⁶ Vid. STSJ Castilla y León 1-12-10, rec. 1831/10.

³⁷ Un ejemplo de estas dificultades, pero bien resuelto es la STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 20-6-17, rec. 381/17, que señala que no importa que la categoría de “mozo de limpieza” no esté prevista en el Acuerdo de Hostelería en el listado de categoría profesionales pues *“el nomen iuris que las partes quieren dar formalmente a la categoría profesional no puede suponer la exclusión real del ámbito de aplicación del convenio de hostelería”*.

³⁸ En la doctrina judicial se pueden rastrear dos posiciones para determinar el convenio aplicable a los trabajadores de EM que realizan simultáneamente dos o más actividades insertas en el ámbito funcional de varios convenios sectoriales, a saber:

E) Aún de existir, el convenio de empresas multiservicios sólo se aplicará en dos casos.

Primero, cuando sea más favorable que el convenio sectorial, conforme a los criterios antedichos. Se trataría con ello de fijar una regla especial para los convenios de EM, para evitar que aprovechen la preferencia aplicativa del convenio de empresa como vía de precarización al modo de la prevista en la LCSP.

Segundo, cuando no exista ningún convenio sectorial de referencia conforme a los criterios anteriores.

Cuarto: La carga de la prueba sobre el convenio colectivo aplicable. Ante la reclamación de la aplicación de un convenio colectivo por parte de un trabajador de una empresa multiservicios, debería corresponder a la empresa multiservicios probar que su actividad es subsumible en otro convenio colectivo en contra del sostenido por el trabajador³⁹. En muchos casos, los trabajadores de empresas multiservicios se han visto perjudicados, cuando reclamando el trabajador la aplicación de un determinado convenio a su relación laboral, encuentra evidentes dificultades de prueba y de selección de un criterio interpretativo para determinar el convenio colectivo que hubiera de aplicarse⁴⁰. En estos casos, creo que sencillamente debe ser la empresa la que pruebe que la pretensión del trabajador es infundada, sin que en ningún caso, sea admisible la inexistencia de cobertura negocial. La desregulación colectiva en algunas empresas multiservicios, que quedarían extramuros de las mejoras convencionales, así como la consiguiente sujeción pura a las condiciones legales mínimas, resulta ilegítima no sólo por la desprotección del trabajador, sino por la competencia con empresas sujetas a un régimen convencional claro.

a) aplicación del convenio colectivo correspondiente a la actividad principal de la empresa en su globalidad (STSJ Castilla y León/Valladolid 27-5-15, rec. 641/15);

b) aplicación del convenio correspondiente a la actividad que se realice durante más tiempo, aplicando analógicamente el art. 22.4 ET (STSJ País Vasco 18-10-16, rec. 1872/16).

³⁹ STSJ Asturias 28-6-13, rec. 1076/13 y *obiter dicta*. STS 17-3-15, rcud. 1464/14, que alude a que la empresa multiservicios recurrente no había acreditado que la actividad principal fuera otra distinta de la planteada por los trabajadores “*ni qué convenio sería aplicable a las actoras*” (FJ. 3º in fine).

⁴⁰ Vid el caso de las SSTSJ Madrid 29-9-12, rec. 4321/12 y 8-10-12, rec. 2962/12.