

## **Precariedad laboral, empresas multiservicios y dumping social<sup>1</sup>**

AMPARO ESTEVE SEGARRA

*Profesora titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad de Valencia.*

*Magistrada Suplente Sala de lo Social TSJ Comunidad Valenciana<sup>2</sup>*

### **Índice**

- I. Organización de las empresas en red y precariedad laboral
- II. El desarrollo de las empresas de *leasing* de personal
- III. Las repercusiones de las redes de empresas auxiliares de servicios: de la libertad organizativa del empresario a la precariedad laboral
  - 3.1.- *La temporalidad en la contratación del personal operativo.*
  - 3.2.- *La temporalidad de la contrata con el empresario principal*
- IV. La expansión de la precariedad laboral y la competencia empresarial creada por las empresas multiservicios
- V. De una eventual reforma legislativa a una campaña judicial frente a convenios empresariales precarizadores
- VI. El tratamiento del *dumping* social de las empresas multiservicios desde la negociación colectiva
  - 6.1.- *La evasión de los convenios sectoriales y las vías de reacción sindical*
  - 6.2.- *Últimas estrategias sindicales en los convenios de empresas multiservicios*

### **I.- Organización de empresas en red y precariedad laboral**

Pese a un buen número de procedimientos de impugnación frente a convenios de empresa y otros procesos, crecientes en número, donde se denuncia la existencia de una cesión ilegal y denuncias a la inspección, las empresas multiservicios (en adelante, E.M.) a modo de un cáncer o virus, no han parado de crecer. Su crecimiento se asienta en un contexto favorable, de terciarización de la economía y de protagonismo de la organización empresarial en red. En principio, la actividad de este tipo de empresas se encuadra dentro del marco amplio de los fenómenos de descentralización productiva y el recurso no ya habitual, sino habitualísimo, por parte de las empresas a otras entidades auxiliares para realizar una parte de sus actividades. El fenómeno entronca directamente con el protagonismo de la externalización como técnica estructural y normal de organización de la producción que integra la libertad de empresa<sup>3</sup>. Es un hecho que las redes empresariales y otras formas de organización empresarial descentralizada se han convertido en un fenómeno habitual y natural en nuestra economía globalizada. Su desarrollo se puede explicar desde una óptica casi “darwiniana” en la que la externalización productiva no es ya una opción sino una necesidad. En el siglo XXI, el axioma de todo buen mercante propugnado por cualquier manual elemental de organización de empresas, es reducir al

---

<sup>1</sup> Capítulo versión pre-print de próxima publicación en el libro colectivo que recogerá las ponencias del Congreso sobre descentralización productiva y transformaciones en el Derecho del Trabajo, 30 de noviembre y 1 de diciembre 2017, Valencia.

<sup>2</sup> [orcid.org/0000-0003-3773-4668](http://orcid.org/0000-0003-3773-4668).

<sup>3</sup> De manera prácticamente uniforme, los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno consideran la externalización como un fenómeno legítimo amparado por la libertad de comercio o libertad de empresa reconocida generalmente como un derecho fundamental en las constituciones de buena parte de los ordenamientos del viejo continente. Por ejemplo, en Italia se incluye en el art. 41 de su texto constitucional. Para un análisis comparado en diversos países, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_159885.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159885.pdf)

máximo los servicios no nucleares. El recurso a una organización empresarial descentralizada constituye una forma de adaptación de las empresas a una gestión lo más competitiva posible, dentro de una economía servindustrial, en la que todas o casi todas las actividades productivas pueden ser prestadas a modo de servicios por otras empresas. La externalización permite crecer adelgazando la estructura empresarial y bajando los costes laborales por una doble vía. Por una parte, amparándose en la regulación laboral de la subcontratación, que admite como máxima la legitimidad de la desigualdad laboral entre trabajadores de la empresa principal y de las empresas auxiliares. Por otra parte, el hecho de que las empresas externalicen la producción, y, sobre todo, los servicios, aumenta paradójicamente su poder sobre los trabajadores: no se han de preocupar por las condiciones laborales, sólo de imponer unos precios a las empresas auxiliares. Éstas a modo de “proveedores de bulto” o contratistas compiten por ofrecer los costes laborales más bajos en cada encargo de sus empresarios clientes. Y a medida que se trasladan a otras empresas servicios propios no esenciales, algo más se va con ellos: la anticuada idea de que el empresario es responsable de los empleados que trabajan para la producción de sus bienes y servicios y que el crecimiento de una gran empresa ha de ir anudado a un crecimiento del empleo.

Coadyuva lógicamente a la extensión del fenómeno de la subcontratación de una parte, la tendencia en las estructuras empresariales a recurrir a proveedores externos; y, de otra parte, las indudables mejoras que se ofrecen al empresario que recurre a la externalización. Citaré únicamente tres de las más obvias. En primer lugar, atendiendo a la organización de la compañía cliente, permite obtener servicios especializados, con la consiguiente mejora de la productividad y calidad o eficiencia del producto o servicio; además una mejor ordenación del proceso productivo con la concentración de las inversiones o actividades productivas donde se posee una ventaja competitiva. En segundo lugar, se busca una reducción de los costes unitarios o gastos fijos. En tercer lugar, pero no por ello con carácter secundario, está el interés empresarial de no contar con personal propio, con todas las ventajas derivadas, 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 empresa cliente se beneficia directamente por la prestación laboral de los trabajadores de la E.M., que muy frecuentemente desarrollan su trabajo en los centros de trabajo del empresario principal, sin que, en principio, deba hacer frente a cargas sociales como cuotas de Seguridad Social, indemnizaciones por despidos, o aplicación del régimen salarial de la empresa, ni siquiera del régimen convencional correspondiente al sector que corresponda a la actividad contratada. En definitiva, pese a la localización de la prestación de servicios de los trabajadores y de ser en última instancia, el que se beneficia de los resultados o frutos del trabajo, de no asumir la condición de empresario al quedar desligado de los trabajadores que prestan servicios para él, con la consiguiente exención de responsabilidades laborales y reducción de costes. Sin embargo, esta interpenetración productiva no es ilegítima, y, por tanto, también lo es la opción de organizar la empresa mediante el recurso a empresas externas para ahorrar costes laborales. Estos menores costes derivarían de aplicar condiciones de trabajo diversificadas, que no resultarían atacables desde la perspectiva del principio de igualdad de trato al diversificarse la organización de pertenencia de los trabajadores. Al menos si este principio sigue los criterios hermenéuticos clásicos<sup>4</sup>.

Las empresas de servicios actúan sobre la base del aprovechamiento común por varios empresarios del trabajo humano por medio de las redes contractuales y con un

---

<sup>4</sup> Al amparo de la antigua doctrina del Tribunal Constitucional que descartó dicho principio en el ámbito de las organizaciones privadas (STC 39/84, 9 mar.)

control externo del ciclo productivo. Sin embargo, el empresario cliente ocupa una posición de tercero en la relación laboral. Esta posición externa permite obtener un desplazamiento del riesgo como empleador, un aligeramiento de la gestión de recursos humanos derivado de sortear un incremento de las dimensiones de la plantilla y una reducción de los costes laborales fijos, por el ahorro en el pago contable de nóminas, cotizaciones sociales, reconocimiento de derechos colectivos, así como los gastos administrativos y de gestión. Dicha reducción de los costes del factor trabajo se logra muchas veces pese al margen de beneficio de estas empresas contratistas, lo que 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 la contratación directa o de una contratación con un empresa de servicios específica, sometida al convenio sectorial correspondiente.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores no dependen exclusivamente de la regulación general del trabajo por cuenta ajena, sino que está condicionada directamente por el marco empresarial o tipo de empresa en el que éste se desarrolla. La realidad de las empresas multiservicios parece una delantera de un mundo laboral a la brasileña, como el pronosticado por pensadores como BECK<sup>5</sup>, donde la inestabilidad y el riesgo laboral es general en un grupo creciente de trabajadores, con notables diferencias salariales respecto a otros y donde se plantean ya algunos de los principales desafíos del Derecho del Trabajo (selección del convenio aplicable o falta de cobertura negocial o convenios con condiciones de peyorativas, formas próximas al *leasing* de personal, modalidades contractuales de empleo y desempleo vinculado a la externalización, etc.).

## **II.- El desarrollo de las empresas de *leasing* de personal**

El sustrato de una economía notablemente terciarizada ha posibilitado el crecimiento de una estructura empresarial mucho más fragmentada y las agencias de subcontratación de mano de obra se han desarrollado en diferentes países con una dinámica común dentro de los fenómenos de globalización económica, que impulsa nuevas formas de empresas para atender necesidades de los sistemas productivos basados en la descentralización productiva máxima. Inicialmente se habrían producido diversas formas de *leasing* de personal a través de empresas dedicadas a aportar fuerza de trabajo, en particular, en tareas auxiliares, menos importantes y de bajo valor agregado para las empresas clientes, como las de vigilancia, mantenimiento, conserjería y limpieza – situadas tradicionalmente en la periferia de los procesos de producción. Sin embargo, se ha producido un crecimiento y los servicios suministrados por estas empresas afectan ocasionalmente a otros trabajos más próximos al núcleo central de las actividades empresariales como la contabilidad, la comercialización y la distribución de los productos en el mercado, la atención al cliente, la asistencia técnica, el asesoramiento legal o fiscal, el diseño industrial, las relaciones públicas, etc. De este modo, el nicho de mercado de las empresas de subcontratación se suele concentrar primero en el llamado *outsourcing* operativo, y más tarde, en el estratégico.

De este modo, las empresas multiservicios han alcanzado en nuestro país un proceso de extensión tan intenso como generalizado. La proliferación se ha visto abonada por un conjunto de factores jurídicos (a) y económicos (b).

a.- Como factores jurídicos que han alentado la expansión en nuestro ordenamiento de las empresas multiservicios habría que citar al menos los tres siguientes:

---

<sup>5</sup> *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, 2000. Barcelona

En primer lugar, la mejora de las tutelas laborales de los contratos de puesta a disposición realizados a través de empresas de trabajo temporal, que ha provocado una huida hacia otras técnicas de organización productiva como la subcontratación de morfología similar y consideradas *ab initio* como lícitas<sup>6</sup>. En segundo lugar, por la restricción del concepto de propia actividad en la protección del trabajo en régimen de subcontratación, que expulsa del régimen de responsabilidades diseñado legalmente para la subcontratación, a tareas auxiliares, que, aunque sean necesarias, no son inherentes al cometido de la empresa principal. Y, en tercer lugar, por la admisión de la contratación temporal vinculada a la duración de una contrata, que también actuará como un elemento de estímulo a las decisiones empresariales de externalización productiva.

b.- Como factores de corte más económico o de organización empresarial no es intrascendente poner de manifiesto que la ampliación de tareas auxiliares prestadas a otras empresas es la razón del origen de una parte de las empresas de servicios. Muchas de las actuales empresas que actúan como proveedores de servicios de gestión integral, nacieron como una evolución y ampliación de firmas con origen en sectores específicos (de limpieza, construcción, suministro de trabajadores, etc.) que evolucionan extendiendo sus mercados y actividades de servicios y transformándose en E.M. En muchos casos, es un grupo de sociedades el que se articula como grupo de empresas multiservicios, al integrarse por compañías de seguridad, mantenimiento, limpieza u otras actividades, que se ofrecen en el mercado según los intereses de las empresas clientes, bien de forma aislada, bien de forma conjunta, cuando la oferta requerida debe abarcar diversos servicios, por ejemplo, funciones auxiliares de recepción y teléfono junto con las de seguridad o limpieza, o éstas últimas con las de *handling*, o funciones de administración e información. Esta estructura grupal les permite aprovechar la imagen de marca. Precisamente, una parte de las de las grandes empresas multiservicios que operan en nuestro país, forman parte de corporaciones y grupos empresariales internacionales dedicados a estas tareas (caso de Randstad, Manpower, Adecco, etc.). Sin embargo, lo que sí resulta cuanto menos llamativo es que algunos de estos grupos internacionales funcionan como ETT (y así aparecen en los rankings internacionales<sup>7</sup>), pero han abierto o comprado una filial en nuestro país que les permite actuar como empresas multiservicios en función de los requerimientos de los empresarios clientes.

El éxito de estas empresas ha sido tal que en nuestro país se ha producido un curioso fenómeno de mimetismo y reconversión empresarial de antiguas empresas contratistas dedicadas básicamente al contrato de obras públicas, que tiene por objeto la construcción, conservación o mantenimiento de una obra. Estas empresas se han reorientado en empresas de gestión integral de contratos públicos. De este modo, se han creado empresas, o más frecuentemente, grupos de empresas multiservicios, que se ofrecerían como constructores y/o gestores integrales de servicios de todo tipo (desde la limpieza viaria o la recogida de basuras, gestión de residuos, mantenimiento de parques e instalaciones públicas, alumbrado, etc.). Estas empresas o grupos de empresas de gestión integral han perseguido eludir la caída en la contratación de obras públicas, creando líneas de negocio alternativas, lo que ha permitido mantener ciertas redes de influencia y lazos políticos y comerciales intactos.

El recurso a estas empresas ha devenido una realidad imparable, que se consolida en todos los ámbitos de la economía privada y pública. Buena prueba de ello es que las

---

<sup>6</sup> *In extenso*, López Balaguer, M. (2017), “Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite”, *Documentación Laboral*, número 110, pp. 57 y ss.

<sup>7</sup> Para el 2013 a nivel mundial puede consultarse en [http://www.addisongroup.com/\\_media/files/downloads/US\\_Largest\\_20131.pdf](http://www.addisongroup.com/_media/files/downloads/US_Largest_20131.pdf)

grandes empresas multiservicios han contado con extraordinarias previsiones de crecimiento, incluso en contextos recesivos<sup>8</sup>.

### **III.- Las repercusiones de las redes de empresas auxiliares de servicios: de la libertad organizativa del empresario a la precariedad laboral**

El marco de actuación de las empresas multiservicios es sencillo y bien conocido<sup>9</sup>. Las E.M. aportan los medios humanos y, en su caso, materiales para el desarrollo de los servicios, reservándose la empresa principal facultades de control de la actividad auxiliar encargada. El foco de la subcontratación en estas empresas es no tanto el de las contrataciones de obra, sino el de las contrataciones para servicio. Si generalmente las contrataciones de obras –que son las originarias en la concepción civilista, y, por ende, iuslaboralista de la subcontratación- se conciertan por un tiempo determinado, el de la realización de la obra, las contrataciones de servicios pueden tener una mayor perdurabilidad, en cuanto que satisfacen necesidades no temporales del empresario principal. Las empresas de servicios atienden eventualmente necesidades coyunturales, pero en general realizan mayormente labores fijas dentro de la actividad normal de la empresa cliente. Al hilo de lo anterior, de las empresas multiservicios se predicen otros atributos –si bien inespecíficos- ya que, aunque desarrollen labores permanentes de la empresa cliente, ésta no desea establecer vínculos indefinidos con las empresas contratistas por razones de índole económico-productiva y de competitividad.

Generalmente para el desarrollo de su actividad de servicio para otras empresas, se contrata a trabajadores temporales al amparo de contratos de obra o servicio, cuya duración está vinculada a la propia contratación con la empresa cliente. Ello añade los beneficios de una doble temporalidad en la gestión de recursos humanos a saber: de una parte, la duración definida de la relación laboral (3.1) y, de otra, la temporalidad del vínculo empresarial del que depende directamente la relación laboral, que se ve influida por la situación de debilidad de su empresa en la red empresarial (3.2).

#### *3.1.- La temporalidad en la contratación del personal operativo.*

Las empresas multiservicios se caracterizan por que disponen de dos tipos de personal: el de estructura o servicios centrales y el personal operativo. Este último es un contingente inestable de mano de obra, destinado a ejecutar las tareas externalizadas y subcontratadas a su empleador. La subcontratación como elemento que alimenta la temporalidad y precariedad laboral, alcanza el máximo exponente en estas empresas que emplean sólo a los trabajadores necesarios en función de la actividad desempeñada para otras empresas, vinculándose la duración de los contratos de trabajo a la propia vinculación intraempresarial. Ello agudiza la situación de debilidad de los trabajadores de estas empresas sometidos a contratos atípicos y donde la apropiación del trabajo asalariado beneficia a varios empleadores.

La prestación de trabajo se produce para un tercero que no es empleador directo y de modo estructuralmente temporal. Además, como pese a la permanencia de la actividad para la empresa principal, se admite jurisprudencialmente la contratación temporal ligando la duración de la relación de trabajo al tipo contractual que vincula a los

---

<sup>8</sup> En este sentido, [www.rhhdigital.com/ampliar.php?id\\_noticia=43725](http://www.rhhdigital.com/ampliar.php?id_noticia=43725)

<sup>9</sup> Sobre esta cuestión, FALGUERA BARÓ, M.A., *La externalización y sus límites. Reflexiones sobre la doctrina judicial y el marco normativo. Propuestas de regulación*, Bomarzo, Albacete, 2015. VICENTE PALACIO, A. *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*. Atelier, Barcelona, 2016.

empresarios, a través del contrato temporal por obra o servicio determinado, se robustece la posición empresarial y se debilita paralelamente la de los trabajadores, sometidos a una fuerte rotación.

### 3.2.- *La temporalidad de la contrata con el empresario principal*

Por otra parte, la precariedad en las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas auxiliares de servicios no es sólo intrínseca, sino que deriva en buena medida del fuerte condicionamiento y dependencia de las relaciones laborales de las empresas de servicios auxiliares a los vínculos empresariales. Este condicionamiento de la relación laboral del mantenimiento y estipulaciones fijadas en los contratos y relaciones interempresariales se evidencia no sólo en la ligazón de la duración de la relación laboral de los trabajadores de las empresas auxiliares de servicios a las relaciones mercantiles de subcontratación o administrativas de concesión, sino también en que las condiciones contractuales interempresas tienen una repercusión clara en el empeoramiento o mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa auxiliar de servicios. El precio de la contrata puede ser el factor más influyente para la mejora o empeoramiento de las condiciones de trabajo de las empresas contratistas y subcontratistas, por encima de otros, como la existencia de un convenio colectivo, de estructuras de representación de los trabajadores o de un porcentaje de la plantilla con contrato fijo. Ello es una obviedad entre los problemas recurrentemente destacados entre los especialistas que han realizado estudios de campo sobre las condiciones de trabajo en situaciones de *outsourcing*, en particular en las cadenas de subcontratación internacional<sup>10</sup>. El precio de la contrata es “el” condicionante decisivo en las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas contratistas. Sin restar valor a los códigos de responsabilidad social global u otros instrumentos para mejorar las condiciones de trabajo de suministradores y empresas contratistas que suelen establecer directrices, orientaciones, y en el mejor de los casos, controles de aplicación a los proveedores mediante auditorías, la realidad demuestra que acaban teniendo mayor peso los márgenes de precios en la subcontratación.

Las empresas que externalizan están interesadas en obtener otros beneficios, y, sobre todo, tratan de mantener un control del proceso productivo. Ello se consigue estableciendo condiciones de producción o de requerimiento de servicios sobre las empresas auxiliares, que pugnan por su mantenimiento o su introducción en la red empresarial. Cuestión ésta que se ve facilitada por la propia duración temporal de la relación jurídica entre las empresas sometidas a la subcontratación. Estas condiciones de temporalidad, aleatoriedad en la continuidad en las relaciones empresariales y una feroz competencia en un mercado voluble marcan la situación de todas las empresas contratistas.

Empero, en las empresas multiservicios, como un tipo específico de empresas auxiliares, estas condiciones se ven agravadas para sus asalariados. Estas firmas ofrecen generalmente producciones o servicios de bajo valor agregado. Si en el caso de empresas de servicios muy especializadas, existe una relación de cooperación entre la empresa principal y la auxiliar, y suelen establecerse relaciones más continuas y estables, donde se tienden a exigir niveles altos de calidad; cuando, por el contrario, las empresas

---

<sup>10</sup> CASTILLO, J.J., *La división del trabajo entre empresas. Las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas de la electrónica y del mueble de Madrid*, MTSS, Madrid, 1989, pp. 29 y ss., cuyo equipo de investigación concluye que la estrechez de los márgenes de precios para los empresarios auxiliares era un factor determinante del recurso a trabajo informal y salarios bajos para reducir los costes unitarios.

contratan servicios comunes, las relaciones no son tanto de colaboración, sino de delegación de funciones, para reducir los costes. En conclusión, como quiera que las empresas multiservicios se integran en las llamadas redes horizontales, menos estables que las redes verticales de producción, y más dependientes en relación con los precios, la posición de debilidad de sus empleados está doblemente acentuada.

Ha de puntualizarse que esta debilidad en la red empresarial de contratas no necesariamente se relaciona con el tamaño o potencia de la empresa auxiliar, pues algunas E.M. tienen mayor envergadura y peso que las empresas clientes. De este modo, ha de superarse la visión de las redes de subcontratación como unas redes que giran exclusivamente en torno a grandes empresas<sup>11</sup>, puesto que en ocasiones, las empresas multiservicios, en particular, las pertenecientes a grandes grupos, ofertan su posición a empresas medianas y pequeñas a las que superan en tamaño, que recurren a esta gestión externalizada por considerarla más competitiva. Las E.M. se moverían en las llamadas redes abiertas, en las que las empresas trabajarían para distintos empresarios. Pero a diferencia de otras empresas auxiliares, en este tipo de redes, en el que la existencia de múltiples clientes reduciría los márgenes de dependencia y vulnerabilidad de las empresas, ello no se trasladaría a los trabajadores de estas E.M.

Estas empresas de servicios repercuten directamente a los trabajadores las fluctuaciones en la demanda de sus servicios en un fenómeno que se ha descrito gráficamente con un término clásico en el ámbito laboral, que reconvierte su significado, a saber: la “ajenidad en los riesgos”<sup>12</sup>. De este modo, las empresas transponen su posición de subordinación empresarial, a los trabajadores a su servicio y sólo proporcionan trabajo y mantienen al personal mientras dura la obra y servicio, con lo que el riesgo de pérdida del trabajo se traslada directamente a sus trabajadores.

La estabilidad en el empleo de los trabajadores de las empresas auxiliares, aún en el caso hipotético de que fueran indefinidos, se encuentra indefectiblemente entrelazada a las expectativas de permanencia en el negocio de su empleador. Y aunque, en el mejor de los escenarios, la impugnación de esta práctica acabe con la calificación de nulidad de los despidos por infracción del derecho de indemnidad por el ejercicio de derechos fundamentales de huelga, conflicto, tutela judicial efectiva, etc., la ejecución de estas sentencias resulta compleja por la desaparición del puesto de trabajo ocupado. Difícilmente los trabajadores de las empresas débiles de la red pueden influir en el mantenimiento y condiciones de los vínculos interempresariales dentro de redes inestables, con métodos de producción y selección de las empresas muy flexibles y donde la relocalización de los servicios en una empresa más competitiva es una cortapisa evidente para la reivindicación de mejores derechos laborales. La posición de dependencia y riesgo empresarial en el proceso productivo se traslada directamente a los trabajadores. Ello tiene múltiples proyecciones. Por ejemplo, la desagregación del polo

---

<sup>11</sup> Este modelo sería el clásico de subcontratación en el sector industrial, donde las empresas subcontratistas realizarían trabajos descentralizados para una empresa de mayor dimensión. Más ampliamente, sobre este modelo, CASTILLO, J., *op. cit.*, pp. 29 y ss.; y LLANO SÁNCHEZ, M. *Responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas*, La Ley, Madrid, 1999, p. 7. Sobre los cambios en este modelo, y desde una perspectiva transnacional, vid. SANGUINETI RAYMOND, W., “La transnacionalización del Derecho del trabajo y las multinacionales”, pp. 85 y ss., en AA.VV., *La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española*, Ediciones Cinca, 2014.

<sup>12</sup> Término acuñado por ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (2002), “Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo”, en AA.VV., *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS, p. 80, parafraseando el criterio tradicional de delimitación del contrato de trabajo frente a otros contratos próximos, para significar que la ajenidad en mercado tradicionalmente predicada de la parte empresarial, en el caso de este tipo de empresas, es compartida por ambas partes en el contrato de trabajo.

patronal puede provocar una externalización de las huelgas, conflictos colectivos, reclamaciones y boicots que de plantearse en la empresa auxiliar pueden debilitarla frente a la empresa cliente, que logra sortear los conflictos resolviendo las relaciones empresariales que dan soporte a las laborales. En estos casos, las denuncias pueden derivar en la pérdida de la contrata que ampara la contratación laboral, indirectamente reforzada por la posición del Tribunal Supremo en dos ámbitos: el esquirolaje indirecto<sup>13</sup> y la no obligación de una empresa cliente de sentarse a negociar en una huelga cuando los trabajadores no pertenecen a su plantilla, sino a la de las diferentes empresas que subcontratan con aquella<sup>14</sup>.

#### **IV.- La expansión de la precariedad laboral y la competencia empresarial creada por las empresas multiservicios**

La consecuencia es que la regulación laboral de las empresas multiservicios se movería dentro de la máxima flexibilidad y una ordenación de la subcontratación, hartamente deficiente, de la que en gran medida escaparían. Las empresas eludirían además las tutelas existentes en la negociación colectiva sectorial. Y es que dicha negociación colectiva sectorial no es un instrumento que permita aportar soluciones cuando las empresas que mantienen relaciones de contratación o subcontratación pertenecen a diversos sectores. La falta de adscripción y la consiguiente diversificación productiva rompe uno de los aspectos clásicos del ordenamiento laboral, que ubica a las empresas en función de su actividad, en aspectos tan significativos como el convenio colectivo. Con ello se ataca además una línea de flotación en la organización sindical, pues los sindicatos clásicamente se han estructurado en federaciones en función de la actividad de una empresa. Pero en las empresas multiservicios existe una escasa sindicación y dificultad de contar con estructuras de representación en buena parte de estas empresas con un contingente de trabajadores temporales para el personal operativo. Por si ello no fuera suficiente, el *divide ut imperes*, esto es, la diversidad de condiciones laborales para los trabajadores de estas empresas de servicios frente a los de las empresas clientes, provoca la separación de sus intereses. Además de otros, como por ejemplo la dificultad para ejercer derechos de representación, sindicación, negociación u organización del conflicto

---

<sup>13</sup> La construcción del esquirolaje indirecto, que permite sustituir a trabajadores en huelga de una empresa contratista con otras, está perfilado en el caso de huelgas en grupos de empresas o en terminología de algunos, en casos de empresarios complejos (Casos Prisa, STS 11-2-2015, rec. 95/2014 y Coca-Cola, STS 20-4-2015, rec. 354/2014), pero no en supuestos donde no aparece esta vinculación (Vid. STS de 16-11-2016, Caso Altrad, rec. 59/2016), donde el Alto Tribunal considera como exorbitantes las consecuencias de una adecuada protección del derecho de huelga que “impidiese a los destinatarios de los trabajadores, que no lo tengan prohibido por contrato, contratar con otras, llegaríamos a sostener, como señala en su informe el Fiscal de la Audiencia Nacional, que los consumidores habituales de un comercio no pudieran comprar en otro, en caso de huelga en el primero, o que, la empresa que tenga que realizar determinados trabajos no pudiera recurrir a otra empresa de servicios”.

<sup>14</sup> En la STS de 23 de enero de 2017, rec. 60/2016, se establece que la empresa principal (en el caso Telefónica) no tenía por qué sentarse a negociar con el comité de huelga conformado con trabajadores de las empresas contratistas que justamente buscaban con la huelga una renegociación de las condiciones de las contrataciones de telecomunicaciones (con los llamados contratos bucle) que indirectamente marcaban sus condiciones laborales con la empresa contratista. Confirmando el pronunciamiento de la sentencia recurrida entiende que “se halla fuera del proceso de tutela cualquier pretensión referida a las condiciones de trabajo de los huelguistas, en relación con eventuales tarifas o baremos contenidos en los contratos mercantiles propuestos a las empresas contratistas, para concluir que tratándose de una huelga de los trabajadores de éstas y de las empresas subcontratadas, no existía obligación alguna por parte de Telefónica para concurrir a la negociación con el comité de huelga en la que no era de sus empleados, y en la que no cabía que llegase a ningún acuerdo amparado en el artículo 8 del RDL 17/1977 ni en ningún otro precepto para finalizar la huelga”.

obrero, al disgregarse los intereses del grupo de trabajadores subcontratados y no identificarse necesariamente con los trabajadores de las empresas clientes.

Por otra parte, en las E.M. se produce un rechazo de la negociación colectiva en su sentido clásico, de mejorar las condiciones de trabajo. Por el contrario, existe mucha presión a los trabajadores de estas empresas para aceptar condiciones de trabajo inferiores a las establecidas con carácter general, en los convenios de sector. Con la excusa de que no tienen una clara actividad, es decir, no son empresas especializadas, tratan de escapar del convenio de sector.

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 propiciada por el legislador español en la reforma laboral del 2012 como vía esencial para salir de la crisis mediante una rebaja de los salarios. Este nivel de negociación ha sido utilizado por las multiservicios, más que en ningún otro tipo de empresas. El segundo factor que ha incentivado la negociación de convenios de empresa en las multiservicios es que se han utilizado como carta comercial para conseguir contratos. Al hilo de lo anterior, el convenio de empresa ha actuado en las multiservicios, como paraguas para no quedar afectadas por convenios sectoriales<sup>15</sup> 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<sup>16</sup>, en situaciones de clara ilegalidad, ignorando el criterio judicial sobre la relación del convenio de sector respecto a los convenios de empresa, que no excluye la aplicación del convenio colectivo de sector<sup>17</sup>. Frente a ello, muchos convenios de empresas multiservicios se erigen como

---

<sup>15</sup> 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, 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) 21-6-2012, rec. 3025/10 y STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13.

<sup>16</sup> 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, 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. 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”.

<sup>17</sup> 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 de abril de 2013, rcud. 748/2012 y 10 de febrero de 2014, rec. 93/2013). Esta interpretación que opera como dique de contención de la reforma de la estructura de la negociación colectiva ha recibido el aval del Ministerio de Empleo que

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 posible<sup>18</sup>. La tercera es una delimitación de las contrataciones o del trabajo realizado por los trabajadores que no se ajusta exactamente a ningún convenio. Sirva de ejemplo el caso de las contrataciones de gestión integral. En estos casos, donde la atención de los servicios es muy diversa, desde limpieza, a mantenimiento de instalaciones de todo tipo (eléctricas, informáticas, elevadores...), conserjería, vigilancia y seguridad, etc., el principio de especificidad resulta difícil de aplicar en la medida que no es sencillo determinar el objeto de la contratación, que, a su vez, delimite el convenio aplicable a la empresa multiservicio.

En cuanto a lo segundo, en los convenios de empresas multiservicios se establece una clasificación profesional por grupos muy amplios e indefinidos que incluyen personal auxiliar de servicios y mantenimiento, definición susceptible 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 inaplicable a un trabajador por la vía sencilla de que sus funciones no se ajusten a dicha descripción estricta.

Además de los defectos formales, diversos estudios han concluido que muchos convenios de empresas multiservicios son claramente precarizadores<sup>19</sup>. En definitiva, son convenios de mínimos para conseguir empresarios clientes en contrataciones de servicios. Algunos ejemplos concretos ilustran esta situación de utilización de los convenios de empresa para crear nuevas condiciones de competencia interempresarial mediante una rebaja de los salarios, como los de empresas que establecen una retribución del horario nocturno de 30 céntimos por hora<sup>20</sup>.

Desde luego, a nadie se le escapa que en este ámbito estas empresas van a sortear determinados mecanismos de tutela laboral (elusión del convenio colectivo del sector, temporalidad cuasi absoluta de las relaciones laborales, exclusión de la responsabilidad solidaria del art. 42 ET por no reunir el concepto de propia actividad, etc.). Mediante la prestación de servicios externa se logra una mayor flexibilidad y reducción de las cargas sociales, pero ello se hace a costa no sólo de la protección clásica ofrecida por el Derecho del Trabajo, sino también del sistema económico, ya que se incide en la competencia de las empresas que sí quedan sujetas a dichas reglas.

La constatación de que las empresas auxiliares suelen dispensar a sus trabajadores unas condiciones laborales individuales y colectivas inferiores no es baladí, y tampoco

---

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.

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> 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 3 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.

<sup>20</sup> Por ejemplo, es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Planniseg 2005, SL.

permite soslayar que esta degradación se expande por vías bien conocidas por los estudiosos laboristas de los fenómenos de subcontratación<sup>21</sup>.

El primer foco de expansión es que el recurso a las empresas multiservicios estimula irremediablemente el número de contrataciones laborales por obra o servicio determinado, retroalimentando el problema de la excesiva contratación temporal, que a través de esta vía deviene un problema estructural. Se preconstituye la causa de contratación temporal mediante la propia subcontratación, sin necesidad de que concurra causa de temporalidad intrínseca alguna.

El segundo foco de expansión se insinúa en un trasfondo genérico de presión sobre las condiciones laborales de los trabajadores afectados por la externalización. Y es que, en muchos casos, la competencia mediante un ajuste a la baja de las condiciones laborales que realizan estas empresas acaba repercutiendo en las condiciones de los trabajadores de la empresa cliente, que pueden verse presionados a una disminución de sus condiciones laborales ante la alternativa de externalizar más servicios o, simplemente, del coste del factor trabajo en los ya externalizados. Esta bajada se ve favorecida por las consabidas repercusiones del *outsourcing* para los trabajadores de las empresas clientes: reducción del volumen de empleo, bajada del número de trabajadores para los umbrales de representación y debilidad sindical por la división de trabajadores.

El tercer foco de expansión es que la prestación ofrecida por las empresas multiservicios garantiza también una casi absoluta flexibilidad laboral de salida, al constituirse la extinción de la contrata en causa de terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores ya sean temporales (la mayoría) o indefinidos. Por todo ello, el recuso a las empresas multiservicios se acaba generalizando entre empresarios del mismo sector, avocados a buscar las condiciones más competitivas mediante la flexibilidad y la rebaja de costes sociales ofrecidos por éstas. Las empresas de servicios especializadas que compiten con las multiservicios pueden quedar desplazadas en el mercado de la descentralización.

## **V.- De una eventual reforma legislativa a una campaña judicial frente a convenios de empresas precarizadores**

Ante la precariedad laboral surgida con las E.M. han existido reacciones en diferentes terrenos, que cabe ordenar de forma sintética, en el ámbito legislativo, judicial y en la negociación colectiva. En primer lugar, a nivel legislativo, se ha propuesto una reforma del artículo 42 del ET<sup>22</sup>. Sin embargo, la intervención legislativa debe superar la oposición del partido de gobierno, que si bien estaría en minoría parlamentaria frente a los grupos que han dado soporte a la enmienda transaccional, habría planteado una

---

<sup>21</sup> Entre otros, en la ingente doctrina, CRUZ VILLALÓN, J. (1994), “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”, *RTSS*, núm. 13, pp. 24 y ss.

<sup>22</sup> La precariedad laboral creada por estas empresas estaría detrás de la proposición de ley de reforma del precepto nuclear que regula la subcontratación, para acabar con la legitimidad de la desigualdad laboral entre trabajadores de la empresa principal y de las empresas auxiliares (Vid. Proposición de ley de modificación del art. 42.1 ET para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, BOGC 9-9-2016) que retomaría anteriores propuestas que no prosperarían. Esta proposición de Ley fue enmendada en mayo de 2017 (BOGC 3-5-2017) por diversos grupos parlamentarios, incluido el propio grupo socialista que la había presentado inicialmente, mediante interesantes enmiendas. 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. Diversas enmiendas propondrían la modificación de otros preceptos relacionados con la descentralización, como los arts. 15.1.a), 44 y 81 ET, entre otros.

cuestión ante el Tribunal Constitucional sobre esta proposición de ley por su incidencia en el ámbito de las cuentas públicas.

Pendiente el recorrido parlamentario y judicial de la antedicha reforma, el balón del tratamiento de las empresas multiservicios se ha situado en los otros ámbitos: el judicial y el de la negociación colectiva. En el ámbito judicial, las empresas multiservicios han tenido un gran protagonismo en dos tipos de conflictos, a saber: en primer lugar, dirimiendo la existencia de una cesión ilegal; y, en segundo lugar, en denuncias sobre la legalidad de convenios de empresa. Me referiré brevemente a estos dos terrenos, donde la interpretación jurisprudencial ha evolucionado y abre interesantes debates.

Desde luego, una aproximación tradicional se ha planteado en el campo de juego de delimitación entre las contrata y las falsas contrata o cesiones ilegales de trabajadores. Es verdad que en muchos casos la actuación de estas empresas roza o se sitúa en el terreno del puro prestamismo laboral. Las empresas de gestión de servicios basan su actuación en la cobertura de una contrata, sin embargo, prácticamente en todos los casos dicha contrata no requiere una excesiva infraestructura organizativa ni material y tiene como elemento esencial la aportación de mano de obra. Muchas actividades auxiliares atendidas en estas empresas (por ejemplo, limpieza, control de accesos o porterías) no requieren ninguna infraestructura material, o precisamente dichos medios son propiedad de la empresa principal por contratarse justamente su mantenimiento (como ocurre en las contrata de gestión integral). Sin embargo, la interpretación jurisprudencial parece limitar la declaración a los supuestos donde claramente exista un fenómeno interpositorio. Y dicha calificación no se puede presumir, por la simplista consideración de equipar una empresa multiservicios con una empresa de trabajo temporal. Tampoco es fácil que se dé por la proliferación de protocolos o manuales de gestión de recursos humanos que contienen indicaciones para evitar la calificación de cesión ilegal. Los indicios clásicos que determinan esta calificación son “desactivables” con una mínima estructura de mandos y de gestión de personal por parte de las empresas dedicadas a la externalización y especializadas en aligerar las estructuras de trabajo de las empresas clientes<sup>23</sup>.

El protagonismo judicial de las empresas multiservicios también se ha dirimido en la anulación de convenios de empresa negociados claramente a la baja. Como consecuencia de un plan de acción conjunto de UGT y CCOO<sup>24</sup>, que iniciaron una campaña judicial por la que se ha conseguido anular muchos convenios de empresas por quiebra del principio de correspondencia representativa. La jurisprudencia viene exigiendo que exista una correspondencia entre el órgano de representación que interviene en la negociación y el ámbito personal del convenio, de tal manera que los representantes unitarios de uno o varios centros de trabajo no pueden tener atribuida la

---

<sup>23</sup> Un caso ilustrativo, es el de la STS del Pleno de la Sala cuarta de 26 de octubre de 2016, rcud. 2913/2014 que se ocupa de la cesión ilegal de una empresa multiservicios, aunque no se dice. En ella, el Alto Tribunal, otorga un papel cuasi delimitador al ejercicio efectivo de poderes empresariales por parte de la E.M. y no de la empresa cliente. Esta línea del Tribunal Supremo se mantiene en la sentencia de 2 de noviembre de 2016, recud. 2779/2014, en la que se considera excluyente de una cesión ilegal que la empresa multiservicios prestara el servicio telefónico de información tributaria a los contribuyentes desde sus propios locales y con sus medios materiales, y ejerciendo un poder directivo sobre sus trabajadores, centrado en el abono de los salarios, control de la IT y concesión de permisos y vacaciones. Y ello pese a que existía una formación y control por parte del personal de la Administración tributaria, que el Tribunal se limita a interpretar como normal en un fenómeno de subcontratación y una actuación en garantía de los administrados.

<sup>24</sup> Declaración que presentan las confederaciones sindicales Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores en relación a las empresas multiservicios firmada en Madrid el 18 de marzo de 2015. Línea continuada en la Declaración conjunta “Actuación en externalización y empresas multiservicios” firmada en Madrid el 25 de octubre de 2016.

representación de los trabajadores de otros centros de trabajo<sup>25</sup>. Esta interpretación jurisprudencial está claramente perfilada en un grupo de pronunciamientos que han descartado fraudes como la negociación en los centros de trabajo sin representantes unitarios o sindicales por una comisión *ad hoc*<sup>26</sup>, o la designación del representante del centro en una asamblea de trabajadores<sup>27</sup>. Y aun cuando el convenio haya sido suscrito por los representantes unitarios de los centros de trabajo con los que contaba la empresa en ese momento, se vulnera igualmente el principio de correspondencia cuando el convenio incluye una cláusula en virtud de la cual resultará de aplicación a los eventuales centros de trabajo que la empresa pueda abrir en el futuro, pues los representantes unitarios que lo hayan negociado no representan a los trabajadores que pudieran adscribirse a los mismos<sup>28</sup>.

Aunque el éxito de esta campaña ha sido indudable a la vista del número de convenios de empresas anulados, lo cierto es que pone en evidencia que en nuestro ordenamiento es más sencillo anular un convenio por defectos de legitimación, que por fraude de ley su contenido. Y es que la construcción de la ilegalidad de un convenio por fraude de ley aunque teóricamente posible al amparo de un conjunto de indicios de utilización del convenio como elemento de precarización<sup>29</sup> y competencia desleal con otras empresas de servicios sometidas a convenios sectoriales, resulta mucho más compleja, que atacar los elementos formales de un convenio, ya que la autonomía de los sujetos negociadores parece proteger el contenido del convenio e impedir la anulación judicial.

## **VI.- EL TRATAMIENTO DEL *DUMPING* SOCIAL DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

---

<sup>25</sup> SSTs de 7 de marzo de 2012 (rec. 37/2011), 20 de mayo de 2015 (rec. 6/2014), 9 de junio de 2015 (rec. 149/2014), 10 de junio de 2015 (rec. 175/2014), 21 de diciembre de 2015 (rec. 6/2015), 18 de febrero de 2016 (rec. 282/2014), 23 de febrero de 2016 (rec. 39/2015), 10 de junio de 2016 (rec. 209/2015), 11 de enero de 2017 (rec. 24/2016), 13 de mayo de 2017 (rec. 123/2015) y 19 de julio de 2017 (rec. 212/2017).

<sup>26</sup> SAN de 5 de febrero de 2014 (sentencia nº 20/2014) que anula el Convenio colectivo de la empresa Sherco al Detalle SL. Y más recientemente, STS de 28 de junio de 2017, rec. 203/2016. se declara la nulidad del convenio colectivo negociado del lado social por una comisión *ad hoc* del artículo 41.4 ET conformada por un trabajador, al carecer dicha singular comisión *ad hoc* de la legitimación negociadora otorgada por el artículo 87.1 ET exclusivamente a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.

<sup>27</sup> SAN de 17 de diciembre de 2015 (Sentencia nº 217/2015) que declara la nulidad del Convenio colectivo de la empresa Partnerwork Solutions SL, cuya comisión negociadora estaba integrada por cinco representantes: tres de ellos ostentaban la condición de representantes unitarios del centro de trabajo de Azuqueca de Henares (Guadalajara), otro había sido elegido en asamblea para que fuera su representante en la Comisión negociadora por los 8 trabajadores del centro de trabajo de Burgos y el quinto no consta que ostentase representación unitaria alguna, puesto que respecto del centro de Valencia únicamente constaba el preaviso de un proceso electoral a iniciar el día 8-9-2011. Además, contaba con otros centros de trabajo aparte de los reseñados.

<sup>28</sup> SSTs de 20 de mayo de 2015 (rec. 6/2014) y 10 de junio de 2015 (rec. 175/2014).

<sup>29</sup> Entre estos indicios, cabría señalar a título meramente ejemplificativos los siguientes: salarios iguales o sólo ligeramente superiores al salario mínimo interprofesional para el personal operativo, jornada en cuantía igual o ligeramente inferior a la jornada máxima legal, duraciones del convenio muy largas con cláusulas de ultractividad para convenios con condiciones laborales inferiores a las del sector, cláusulas de prioridad aplicativa del convenio de empresa en materias donde la ley no lo permite, remisión al Estatuto como única legislación supletoria excluyendo o blindándose frente a los convenios sectoriales, etc. Un estudio de estos indicios en Observatorio de la Negociación Colectiva de CCOO dedicado a la negociación colectiva en empresas multiservicios (en prensa).

### 6.1.- La evasión de los convenios sectoriales y las vías de reacción sindical

Las empresas multiservicios han protagonizado un fenómeno de lo que se ha llamado “diáspora convencional”<sup>30</sup> de los convenios sectoriales. Los primeros iuslaboralistas que analizaron el fenómeno de las empresas multiservicios ya advirtieron que estas empresas “han orillado las estructuras de negociación colectiva, mientras que en otros, las utilizan en parte para crear nuevas condiciones de competencia interempresarial que repercuten negativamente, sobre la situación de los trabajadores”<sup>31</sup>. Se trata de una de las esferas más preocupantes del *outsourcing* que ha provocado un vaciamiento del ámbito de aplicación de muchos convenios sectoriales<sup>32</sup>. Muchas empresas multiservicios pueden aprovechar su propia estructura plurifuncional para escapar de convenios sectoriales, donde se prevé la protección del trabajo en contratas, pues al tener un carácter genérico el objeto social de estas empresas multiservicios y ofrecer servicios muy variados, pueden quedar fuera del ámbito de aplicación de normas sectoriales en sectores fuertemente descentralizados.

De este modo, la negociación colectiva sectorial plantea fracturas en la cobertura de empresas no ubicadas claramente en un sector de actividad, sino en múltiples. Estas vías de escape de los marcos clásicos de negociación colectiva afectan a la competencia entre las empresas. Ello toca uno de los principales aspectos de la negociación colectiva, que tiene una función reguladora de la competencia, conexas a la regulación laboral de las condiciones de trabajo. Lógicamente, en un contexto como el actual, en el que los problemas de las normas laborales desde la perspectiva de la competencia, pasan a un primer plano, los temas relacionados con la negociación colectiva en estas empresas tienen un interés primordial. Como señalara THIBAUT, por la vía de la externalización se ha ido despoblando el ámbito funcional tradicional de las relaciones laborales, y en muchos convenios no queda sustrato real de relaciones laborales que regir. No hay que olvidar que uno de los fines de la negociación colectiva sectorial: la uniformidad de las condiciones de trabajo para evitar una competencia entre las empresas basada en la reducción de los costes laborales<sup>33</sup>.

Por otra parte, en algunos sectores fuertemente afectados por la competencia realizada por las empresas multiservicios los agentes sociales han reaccionado tratando de redefinir el ámbito funcional de los convenios, para posibilitar su inclusión con cláusulas omnicomprendivas. Algunas de estas cláusulas han generado dudas en cuanto a su legalidad, a la luz de la legitimidad de los firmantes desde el banco patronal y su capacidad para vincular a las empresas multiservicios. A mi juicio, cabría defender la validez de estas cláusulas y la representatividad de las asociaciones empresariales de los convenios sectoriales respecto de las E.M. La inclusión de las empresas multiservicios en el ámbito funcional de los convenios sectoriales analizados podría admitirse, permitiendo una regulación uniforme a todas las empresas que actúan en el sector, con independencia de la forma jurídica utilizada por las empresas que las desarrollen. Esta inclusión de las E.M. en el ámbito de los convenios sectoriales evitaría una competencia desleal de éstas y permitiría regular a todas las empresas que desarrollan una actividad en el mismo convenio. Otro argumento que respaldaría que una asociación empresarial posea la

---

<sup>30</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (2002), “Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo”, en AA.VV., *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva, XIV Jornadas de Estudio sobre la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS, p. 55.

<sup>31</sup> AA.VV. [RIVERO LAMAS, J., dir.] (2006), *La negociación colectiva en el sector de las empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, p. 23.

<sup>32</sup> Sobre esta cuestión, me remito a mi trabajo, (2015), pág. 39 y ss.

<sup>33</sup> THIBAUT ARANDA, J., (2008), “Convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios”, *AL*, núm. 8. (Versión *on line*).

legitimación para negociar, es que no es necesario que todas y cada una de las empresas afectadas por el convenio colectivo estén adheridas a la misma. Y el tercero es que incluir a todas las empresas que desarrollan una actividad en un convenio no sería una unidad artificial. Cabe tener en cuenta que las empresas multiservicios no constituyen propiamente un sector de actividad, pues por sí mismas estas empresas no generan una nueva actividad sino una nueva forma de prestar la actividad<sup>34</sup>.

## 6.2.- Últimas estrategias sindicales en los convenios de empresas multiservicios

Los sindicatos han tratado también de luchar contra las políticas retributivas de *low-cost* de las E.M. 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 CLECE<sup>35</sup>. Empero dicha cláusula teóricamente garantista de la negociación colectiva sectorial, ha dado lugar a problemas en la práctica 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 funcional<sup>36</sup>.

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 ultranza<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> Para un tratamiento más amplio de esta cuestión me remito a dos trabajos anteriores, “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en los convenios sectoriales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 71, 2015, pág. 39-54 y *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016. Para un estudio exhaustivo de cláusulas negociales, Nieto Rojas, P., “La respuesta de la negociación colectiva sectorial a las empresas multiservicios”, *Información Laboral*, núm. 7, 2017. Y con una visión general, vid. Monereo Pérez, J.L. “La garantía de los derechos de los trabajadores en la subcontratación empresarial”, *Diario de Relaciones Laborales*, vol. 2, 2016.

<sup>35</sup> Se trata de convenios con cláusulas de estructura negocial 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 negocial 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.

<sup>36</sup> 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 la propia empresa CLECE, 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 CLECE 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 la empresa Acciona Multiservicios, 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.

<sup>37</sup> 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

Una segunda reacción sería la de introducir nuevas fórmulas, como la del convenio de empresas vinculadas Adecco Outsourcing S.A.U. y en Atlas Servicios Empresariales, S.A.U. (2016-2019)<sup>38</sup>. 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 negocial, nuevamente el grupo de empresas Adecco, junto con Atlas, inicia una vía para intentar que la competencia de las E.M. no se produzca por precios. Se trata de un envite arriesgado, pues un gran número de E.M. apuestan por una estrategia claramente diferente de competencia en precios. Por otra parte, la determinación de los criterios para fijar el convenio sectorial respecto a una contrata desarrollada por una empresa multiservicios en procesos industriales, logísticos, limpieza de hoteles, que se contiene en este interesante experimento negocial<sup>39</sup>, muestra un mejor entendimiento de su problemática, y puede contribuir a despejar las dudas abiertas por la posición del Tribunal Supremo en un caso muy particular<sup>40</sup>.

---

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

<sup>38</sup> BOE de 4-7-2017.

<sup>39</sup> 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.

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.

<sup>40</sup> Vid. STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014. A mi juicio, la sentencia del TS si bien acertó en aplicar el convenio solicitado por las trabajadoras, lo hizo sobre la base de un criterio erróneo –el principio de unidad de empresa y la actividad principal de la multiservicios. Para una exposición más completa de esta crítica, 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*, (9), pp. 17-30. En doctrina judicial de suplicación 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 de Asturias de 13 de noviembre de 2015, rec. 1959/2015). Aunque en otros pronunciamientos se ha continuado, con mejor criterio, aplicando el principio de especificidad (SJS núm. 1 Tarragona de 8 de mayo de 2017, AS 2017/533).