



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

EMPRESAS MULTISERVICIOS Y PRECARIEDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Autor/es

Victor Rivas Rubio
Marta Villaverde Marin

Director/es

M Caridad López Sánchez

INDICE

1. RESUMEN	2
2. METODOLOGÍA	4
3. OBJETIVOS	5
4. INTRODUCCIÓN.....	6
5. EMPRESAS MULTISERVICIO: EL ESTADO DE LA CUESTION.	7
6. FACTORES JURIDICOS QUE MOTIVAN SU EXPANSION.	10
6.1 EL MARCO JURIDICO DE LA REGULACION DE LAS ETTS.	10
6.2 EL MARCO JURIDICO DE REGULACION DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS: LA PRECARIEDAD EN LA CONTRATACION.....	14
7. EL PROBLEMA DE LA DETERMINACION DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS.	15
8. ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN: EL CRECIMIENTO DE LOS CONVENIOS EN EMPRESAS MULTISERVICIOS.	17
9. CONSECUENCIAS.....	20
10. CONCLUSIÓN.....	22
11. BIBLIOGRAFÍA	24
12. ANEXO 1. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA UTILIZADA	25
13. ANEXO 2	26

1. RESUMEN

La externalización de actividades a través de la contratación y subcontratación de obras y servicios ha estado presente en las últimas décadas como fórmula de organización productiva. Este nicho de mercado ha sido ocupado por, las empresas multiservicios (EM), empresas dedicadas a la ejecución de servicios múltiples, que a través de la celebración de convenios de ámbito de empresa han procurado un abaratamiento de sus costes con cargo a la precarización de las condiciones de trabajo del personal subcontratado, en especial las salariales. Esta situación de dumping social se ha visto favorecido por el criterio legal que en supuestos de concurrencia de convenios favorece la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Muchos de estos convenios han sido declarados nulos, por vulneración del principio de correspondencia, y se han suscrito nuevos, cuyas condiciones de trabajo sólo actúan en ausencia de un convenio sectorial de referencia¹; sin embargo, aun existen convenios que continúan siendo fuente de precariedad laboral. Asimismo, ha de considerarse que la ejecución de servicios que no requieren de una estructura material o inmaterial es una actividad que guarda cierto paralelismo en su estructura con la cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal (ETTs), que no obstante, tienen más trabas para poder operar en el mercado y las condiciones de los trabajadores de unas y otras tienen muchas diferencias que no deberían tener.

Hay una falta de legislación respecto de las EM lo que hace que manifiesten estas diferencias y se produzca cada vez más precarización de las condiciones laborales de los trabajadores de las EM.

Palabras claves: Externalización, Empresas Multiservicio, Principio de Correspondencia, Precariedad laboral, Convenio Colectivo.

¹ I Convenio para empresas vinculadas del Grupo Adecco (Adecco Outsourcing y Atlas Servicios Empresariales). Resolución de 16 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales, SAU y Adecco Outsourcing, SAU (BOE-A-2017-7753).

SUMMARY

The outsourcing of activities through the contracting and subcontracting of works and services has been present in the last few decades as a formula for productive organization. This niche market has been occupied by , the companies multiservicios (EM), companies dedicated to the execution of multiple services, that through the celebration of agreements of scope of company have sought a lowering of your costs with a charge to the precarisation of the working conditions of subcontracted staff, in particular the wage. This situation of social dumping has been favored by the legal criteria that in cases of concurrence of agreements favors the priority of implementing the enterprise agreement. Many of these agreements have been declared null and void, for breach of the principle of correspondence, and have signed new ones, whose conditions of work act only in the absence of a sectoral agreement reference. however, there are still conventions that continue to be a source of precarious employment. Likewise, it has to be considered that the performance of services that do not require a structure, material or immaterial, is an activity that keeps a certain parallelism in its structure with the assignment of workers through temporary work agencies (ETTs), which, however, have more barriers to be able to operate in the market and the conditions of the workers of a few and others have many differences that should not have. There is a lack of legislation in respect of EM what makes that manifest these differences and to produce increasingly precarious working conditions of the workers of the EM.

Key words: Outsourcing, Enterprise, multi-service, Correspondence Principle, Precariousness of employment, Collective Agreement.

2. METODOLOGÍA

Para la realización de este trabajo se ha efectuado una revisión bibliográfica acerca del tema en cuestión mediante el recurso a monografías, revistas de trabajo y seguridad social, manuales generales, e informes de los sindicatos más representativos. La elección de estos materiales en la biblioteca de la Universidad de Zaragoza se ha efectuado mediante una lectura de los mismos, efectuando una búsqueda de información sobre este tipo de empresas, los inicios de las mismas en el marco laboral, su expansión y estrategias de negociación. Asimismo, se ha hecho uso de otras fuentes de información, como informes sobre la materia por parte de los sindicatos más representativos en las páginas web correspondientes

Por último, se ha realizado un análisis de la legislación vigente: -Ley del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre)y, -Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y se ha utilizado la jurisprudencia y la doctrina judicial sobre este tema, así como algunos convenios colectivos de empresas multiservicios.

3. OBJETIVOS

Dado el auge de la externalización productiva, como técnica de organización empresarial, a través de empresas de servicios múltiples, también denominadas empresas multiservicios, nos ha parecido interesante desarrollar este tema e investigar la importancia que tiene en el mercado actualmente, además de su regulación que nos parece un factor muy importante que ha favorecido su crecimiento.

Sin entrar en la cuestión relativa al deslinde de la actividad estas empresas con la “cesión ilegal”, que llevaría un análisis más profundo del artículo 43 del Estatuto de Trabajadores, así como del régimen legal del artículo 42, en lo referente al régimen de garantías y ámbito objetivo de aplicación establecido por referencia a la “propia actividad”. Nuestro objetivo es analizar las causas de su actual auge, en particular las relacionadas con la falta de una regulación legal, que en contraposición al régimen jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal, más garantista, ha favorecido el crecimiento de las empresas multiservicios.

4. INTRODUCCIÓN

En contraposición a las empresas de servicios especializadas, sometidas en sus relaciones laborales, en función de su actividad productiva, a los mínimos del convenio sectorial que resulte de aplicación, las empresas multiservicios no desarrollan una sola actividad principal, lo que dificulta la selección del convenio sectorial de aplicación en cada contrata, cuestión esta última a la que ni la doctrina científica ni la jurisprudencia ha encontrado aún una solución unívoca, y ha auspiciado la negociación de convenios de empresa con peores condiciones de trabajo.

Muchos son las voces críticas respecto a estas empresas. Así, las organizaciones sindicales, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores en varias ocasiones han denunciado la precariedad laboral que sufren los trabajadores de las EM. En 2016 y 2017 se hizo una investigación titulada “La Negociación Colectiva en las Empresas Multiservicios. Un balance crítico”, por un equipo de docentes del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La investigación fue publicada en Mayo de 2018 donde se exponen los convenios de empresa firmados a partir de la reforma de 2012 y se explica el vacío legal de las empresas multiservicio. Asimismo, las organizaciones sindicales CCOO y UGT llevaron a cabo una campaña de denuncia ante la Inspección de Trabajo en las Empresas Hoteleras para la impugnación de los convenios colectivos de las EM negociados “a la baja” al objeto de eludir las condiciones de trabajo de los convenios sectoriales². A pesar de que muchos convenios colectivos de estas empresas han sido impugnados son muchos los que quedan vigentes. Abordaremos este tema más ampliamente en las consecuencias que genera las EM.

Entonces, ¿Por qué las Empresas Multiservicios no paran de crecer? La respuesta es muy extensa, pero está claro que las empresas clientes ven mucho más ventajoso para su economía de empresa contratar servicios externos de las EM. Otro factor importante para que muchos empresarios hayan visto negocio en este tipo de empresas es la poca inversión en medios materiales que son necesarias y en el caso de que sea necesario son propiedad de la empresa cliente dando lugar a nuevos conceptos de contrato denominados “contratos inmateriales” o “contratos desmaterializados”.

² (<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/multiservicios/multiservicios-negociacion.pdf>)

(http://www.cantabriafesmcugt.es/wp-content/uploads/2018/05/analisis_empresas_multiservicios_2018.pdf)

5. EMPRESAS MULTISERVICIO: EL ESTADO DE LA CUESTION.

La descentralización productiva se puede llevar a través de la técnica de la subcontratación con empresas de servicios especializados o empresas multiservicios en las que las empresas externaliza una parte del proceso productivo

¿Qué son las empresas multiservicios (en adelante EM)? Se trata de empresas cuyo objeto social consiste en la ejecución de servicios integrales de variada naturaleza y sin una finalidad productiva concreta y que no requieren de una infraestructura o de elementos materiales de excesiva entidad. Esta actividad la desarrollan a través de la técnica de la contrata o subcontrata de obras o servicios con empresas, denominadas empresas clientes que, en virtud de la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado que reconoce el artículo 38 de la Constitución proceden a organizar su actividad económica de forma descentralizada, mediante la externalización de una parte de su proceso productivo no esencial.

La finalidad de la externalización tiene como objetivo el incremento en la productividad a través del ahorro en costes puesto que no necesitan invertir en determinadas cuestiones no esenciales para su actividad productiva. Como consecuencia, dedican todo su esfuerzo de una manera más eficiente en el desarrollo de la actividad que más le convenga. Lo que distingue a las EM de las demás empresas contratistas de servicios especializados es que ofrecen servicios integrales (facility services).

El desarrollo exponencial de estas empresas se ha visto favorecido en las últimas décadas, como consecuencia de la descentralización productiva. La descentralización productiva o externalización es un concepto muy importante para llegar a lo que actualmente denominamos empresas multiservicios. La descentralización productiva se apoya en el principio de segmentación, puesto que una de las partes de toda la fase de actividad se desplaza hacia terceros que son ajenos a la empresa principal. La descentralización productiva la podemos concebir como una estrategia empresarial para reducir costes fijos y variables aumentando la competitividad y las ganancias en la actividad que desarrollen las empresas que hagan uso de esta estrategia. Esta descentralización en muchas ocasiones está ligada a la precarización de las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados.. En el caso de las EM es la gestión de personal la que directamente se externaliza.

Un punto de inflexión en la descentralización productiva lo podemos establecer en los años 80 con las crisis del modelo fordista, antigua estructura empresarial, que se caracterizaba por realizar todo el proceso productivo en cadena o serie, dando paso al postfordismo donde las grandes empresas se descentralizan de manera que no todo se produce en la misma empresa, sino que hay otras empresas que les complementan en su proceso de producción. El siguiente paso fue el modelo conocido como neofordismo, que es una evolución del fordismo de manera que estas empresas que complementan a otras, pasa a denominarse “outsourcing” formándose la “empresa red” que hacen de proveedores de determinadas necesidades que las empresas no cubrían.

Podríamos resumir en tres puntos lo que implica dicha descentralización productiva:

- Parte de la actividad de la empresa principal pasa a ser realizada por terceros (en este caso, EM) a través de la contrata o subcontrata.
- Hay una relación jurídica entre la empresa principal y la empresa contratista, mediante la celebración de un contrato mercantil.
- Aunque la parte de actividad “externalizada” sea realizada por la “otra empresa” sigue siendo de utilidad para la principal con el objeto de garantizar sus beneficios.

Como consecuencia de la intervención de terceros empresarios o intermediarios para la subcontratación de obras o servicios que se sitúan en la frontera de la cesión ilegal de trabajadores a la empresa, hay que dejar bien claro determinadas cuestiones de las que no puedan surgir dichas actuaciones ilegales.

- Regulado en el artículo 42 del Estatuto de Trabajadores los empresarios pueden contratar o subcontratar la realización de obras o servicios inherentes al ciclo productivo de la empresa principal con otras empresas, cumpliendo con los requisitos legales. Al margen del artículo 42 también pueden prestarse servicios a través de contrataciones de actividades no inherentes al ciclo productivo de la empresa cliente, que son las prestadas usualmente por las empresas multiservicios.

- La empresa principal será quien responda con las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas por los contratistas y subcontratistas con carácter solidaria o subsidiario, este último en el caso de que las actividades subcontratadas sean accesorias a la actividad de la empresa principal.

- Determinar quién es la empresa principal ya que los trabajadores tienen que estar informados en todo momento a quién están prestando sus servicios, ya que solo uno puede ser el verdadero empresario.

- En relación con la cesión de trabajadores existe una delgada línea con la cesión ilegal. Uno de los requisitos tal y como menciona el artículo 43 del ET es llevarla a cabo a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas y en los términos que legalmente se establezcan.

Las EM han pasado de prestar servicios especializados a actuar en todos los sectores y a su vez, en todo el mercado laboral sin tener propiamente una única actividad económica. La primera estrategia en relación a las EM es que estas utilizan el mecanismo de la contrata de servicios para formalizar legalmente una contrata integral o global.

La de estos últimos años acerca de este tema por ejemplo, STSJ de Andalucía, Sevilla, de 21 de junio de 2012³, señala que «Las razones son que no hay mandato legal expreso que imponga una paridad de tratamientos análoga a la establecida en el artículo 11 de la Ley de ETT. Ni cabe considerar su actuación como un fraude de ley, porque estas empresas disponen, del margen de legalidad que les otorga la contrata lícita de servicios. La descentralización es una opción que tiene su anclaje en el derecho de libertad de empresa proclamado en el art. 38 CE⁴. Y no es que este tipo de empresas carezca de una finalidad productiva concreta y específica, sino que bien al contrario tiene varias, tantas como servicios realizan. Al igual que tampoco es cierto que la diversificación de régimen regulador entre las empresas de trabajo temporal y las empresas de multiservicios suponga quiebra alguna del principio de igualdad, en la medida en que uno y otro fenómeno de descentralización operan en planos jurídicos diferenciados.

Es cierto que los trabajadores de la empresa de servicios, como los trabajadores puestos a disposición, pueden estar ubicados en una dependencia (directa o indirecta) respecto de la empresa cliente, con la presencia simultánea de trabajadores de ésta, sin embargo, a diferencia de lo que sucede con los trabajadores de las empresas de trabajo temporal que quedan sometidos a la organización y dirección de la empresa usuaria, la empresa de multiservicios opera como contratista y ejerce como empleador laboral, so pena de tener que calificar la contrata de cesión ilegal de trabajadores (...) de ahí el diverso sistema de responsabilidades entre ambas modalidades de externalización de mano de obra».

³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 21 de junio de 2012, Sala de lo social, nº 1963/2012 ,recurso nº2996/2010,.

⁴ BOE-A-1978-31229

6. FACTORES JURIDICOS QUE MOTIVAN SU EXPANSION.

6.1 EL MARCO JURIDICO DE LA REGULACION DE LAS ETTS.

Para entender mejor los factores que han motivado la expansión de las EM vamos a resaltar el paralelismo de la regulación de las ETT y la falta de regulación de las EM que como consecuencia las ETT han creado su propia empresa multiservicios también.

La Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y su reglamento de desarrollo el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo⁵, por el que se aprueba el Reglamento de las ETT establecen una relación triangular entre el trabajador, la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria imponiendo ciertos requisitos y garantías jurídicas para el desarrollo lícito de la cesión del trabajador en misión y a través del contrato interempresarial celebrado entre ambas organizaciones empresariales. Así la ETT, necesitan de controles administrativos, como una autorización administrativa, y una garantía financiera, así como la obligación de “remitir a la autoridad laboral que haya concedido la autorización administrativa una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, así como los datos relativos a la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan” (art. 5.1 Ley 4/1994), cuyo incumplimiento constituye una infracción sancionable regulada en los artículos 24 y 25 de la Ley 4/1994, serán sancionadas según lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁶.

Por otra parte, el artículo 11 de la Ley/1994, reconoce a los trabajadores cedidos a la empresa usuaria derecho a las condiciones esenciales - remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos- que tendrían si hubieran sido contratados directamente con la empresa usuaria mientras presten sus servicios. Asimismo, cuando existan situaciones de embarazo, lactancia, se trate de menores o de la igualdad de trato entre mujeres y hombres además de con situaciones de discriminación de sexo, raza, origen étnico, religión, creencia, discapacidad, edad u orientación sexual a los trabajadores cedidos se les aplicara las mismas disposiciones que a los trabajadores contratados directamente de la empresa usuaria.

Dicho artículo se modificó por el artículo 17.2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre⁷ de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo tenor literal establece que “cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato”. Antes de ser modificado además de los contratos a tiempo determinado incluía los supuestos del art. 49.1.c) que hacía referencia a la expiración del tiempo de la obra o servicio contratado

⁵ BOE-A-2015-6838

⁶ BOE-A-1988-9115

⁷ BOE-A-2010-14301

que tengan un plazo máximo establecido y se hayan concertado para una duración inferior a la máxima serán automáticamente prorrogados hasta el plazo máximo, pero cuando no exista denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Con la reforma laboral de 2012, iniciada con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁸ y posteriormente con la Ley 3/2012, de 6 de julio⁹ permitiendo a que las mismas actúen como “agencias de colocación” que como consecuencia se reforzaron los requisitos y más controles administrativos sobre ellas sometiéndose al Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre¹⁰, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

Además, la Ley 14/1994, de empresas de trabajo temporal establece unas obligaciones tanto para la empresa usuaria como para las ETTs. En particular, corresponde a la ETT el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, además estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias y asegurarse de que el trabajador tiene la suficiente formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales; en caso contrario será la misma empresa la que facilite dicha formación durante el tiempo necesario (art.12 Ley 14/1994).

En contratos destinados para la formación y aprendizaje de trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de desarrollo. La empresa usuaria asumirá otras obligaciones, incluso de carácter previo al inicio del contrato, informando al trabajador de los riesgos derivados del puesto de trabajo (art.16.1) , así como la prevención y protección contra los mismos. Por ello, la empresa usuaria es responsable de la seguridad e higiene (art 16.2). También responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato- así como la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo que será responsabilidad solidaria cuando se haya incumplido en relación al contrato los artículos 6 y 8 de la Ley 14/1994 (art 16.3).

⁸ BOE-A-2012-2076

⁹ BOE-A-2012-9110.

¹⁰ BOE-A-2015-11431

Queda clara la falta de regulación que existe en las EM dado que en la Ley de Empresas de Trabajo Temporal se establece una garantía de condiciones mínimas que por contrario las EM no las tiene. “Nos encontramos ante empresas que pese a que pudiera parecer que contribuyen a la creación de empleo, en realidad lo precarizan en todas sus fases”. Tanto así que se reducen costes gracias a la precarización de las condiciones laborales de sus trabajadores (VICENTE PALACIO, 2016, pág. 26)¹¹.

El crecimiento de las EM ha coincidido con la mejora del estatuto jurídico de las ETTs con la reforma del artículo 11.1 de dicho estatuto que, equipara las condiciones de trabajo y empleo de trabajadores contratados por ETT, respecto a las “que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto”. Dichas condiciones esenciales de trabajo y empleo son las “referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos”. Asimismo, señala el artículo 11.1 que “tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”

Podemos afirmar, por tanto, que las empresas de trabajo temporal tienen un régimen jurídico más riguroso y garantista que las EM, y en segundo lugar que el crecimiento de las EM no se ha detenido con la flexibilización del régimen administrativo de las ETT con el objetivo de eliminar trabas administrativas para su constitución y funcionamiento.

En contraposición, el marco jurídico de las EM es inespecífico y con menos trabas para realizar libremente su actividad -cuestión que analizaremos más adelante, lo que ha favorecido el desarrollo de las EM, compitiendo con las ETTs en el mercado. Por eso empresas tan importantes como Adecco, Randstad y otras ETTs se han dividido y tiene filiales multiservicios.

No solo son las ETTs las que se han sumado a esta nueva forma de negocio también constructoras como Acciona, ACS, FCC, Ferrovial y OHL. Incluso empresas familiares como Grupo Norte, Sagital y Eulen que su única actividad era el de servicios de limpieza; en el sector de la seguridad, Prosegur o Securitas. Y por último, multinacionales como Onet, ISS o Rentokil-Initial.

Consecuencia de ello es que las EM se han introducido en el mercado laboral y no solo eso sino que están en auge. Aún así la cuota de mercado de las ETTs no se ha reducido con la irrupción de estas sino que van en aumento tal y como lo corroboran sus tasas crecientes en la contratación laboral de España (Fernández Avilés, 2016, pág. 11)¹².

¹¹ A.VICENTE PALACIO “Empresas multiservicios y precarización del empleo: el trabajador subcedido”, Barcelona: Atelier, 2016. pág. 16.

¹² F.J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y dumping social: Estado de la cuestión”, 2016, pág. 11.

Asimismo, las Administraciones públicas locales, autonómicas y estatales también acuden a las empresas multiservicios por el gran volumen de trabajo temporal para contratar sus servicios. En los últimos años ha incrementado esta clientela por un conjunto de factores. El primero de ellos son las limitaciones de las ETT en este sector, que deja un libre camino para que las EM que a falta de normativa ad hoc tienen en gran parte por ejemplo, la supervisión, vigilancia y limpieza del sector público.

La Ley 9/2017¹³, de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero 2014, (BOE núm. 272, de 09/11/2017) “introduce una regulación más estricta en cuanto al rechazo de las ofertas anormalmente bajas, pues el art. 149.4 deja claro que, en todo caso, «los órganos de contratación rechazarán aquellas propuestas que no cumplen la normativa sobre subcontratación o las obligaciones aplicables en materia social o laboral, nacional o internacional, incluyendo el incumplimiento de los convenios colectivos sectoriales vigentes, en aplicación de lo establecido en el artículo 201»“(Rodríguez Escanciano, 2018, pág.29)¹⁴

¹³ BOE-A-2017-12902

¹⁴S. RODRIGUEZ ESCANCIANO “Las empresas multiservicios en el sector público: novedades incorporadas desde la Ley 9/2017”,2018, pág.29.

6.2 EL MARCO JURIDICO DE REGULACION DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS: LA PRECARIEDAD EN LA CONTRATACION.

El régimen jurídico de la contratación y subcontratación se encuentra regulado en el artículo 42 del ET, no obstante, nos encontramos ante la deficiente regulación específica triangular: el ET únicamente regula las contrataciones de propia actividad, pero la mayor parte de las contrataciones de servicios celebradas por las empresas de servicios múltiples no son de propia actividad. Con lo cual, respecto a las responsabilidades nos encontramos ante un régimen de garantías menor.

Lo cierto es que no existe actualmente ninguna norma en la que se establezca una equiparación de las condiciones de trabajo como si se establece en la normativa reguladora de las ETTs. Tras la ausencia de legislación para poder contrarrestar las desigualdades entre trabajadores contratados a través de ETTs y los que prestan servicios a través de una EM es muy importante la negociación colectiva de la que hablaremos más adelante para poder igualar las condiciones tanto económicas como sociales de los trabajadores, que es el principal problema que da como resultado la precarización de las condiciones laborales en las EM.

Tal y como señala Fernández Avilés, “el problema se manifiesta cuando lo único que realmente se persigue es una mayor flexibilización de los recursos humanos de las empresas y un ahorro de costes a corto plazo, a costa de la degradación de las condiciones de trabajo de los que les prestan sus servicios” (Fernández Avilés, 2016, pág. 6)¹⁵.

Debido a la falta de regulación legal en las EM puede producirse una cesión ilegal de trabajadores cuando concurra alguna de las circunstancias especificadas en el artículo 43.2 ET : que “el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”.

En el anterior punto ya hemos nombrado las diferencias que existen entre ETTs y EM por la falta de regulación legislativa que lleva al punto en el que las EM negocian su propio convenio colectivo donde por ejemplo los salarios son más bajos que en los convenios sectoriales.

¹⁵ J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS “Empresas multiservicios y dumping social: Estado de la cuestión”, 2016, pág. 6

7. EL PROBLEMA DE LA DETERMINACION DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN LA EMPRESA MULTISERVICIOS.

Entonces ¿dónde está el problema”, el problema reside en el convenio colectivo aplicable a la EM. No se especializan en una determinada actividad, sino que, como ya se ha explicado anteriormente realizan servicios integrales y por ello decimos que su marco normativo es inespecífico, puesto que no tienen convenio colectivo propio del sector de este tipo de empresas, lo que puede plantear problemas de vacío convencional en el supuesto de que la EM no posea un convenio colectivo propio.

Esta última, circunstancia, sin embargo, no suele producirse, sobre todo tras la reforma de las reglas de estructura y articulación de la negociación colectiva operados por la reforma laboral de 2012 (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) y de establecer la preferencia del convenio de empresa sobre las condiciones de trabajo con más trascendencia, como la cuantía salarial del salario base y los complementos salariales (art. 84.2 a) ET).

Téngase en cuenta, a este respecto, que el crecimiento de los convenios de empresas multiservicios en los últimos años es una realidad. El Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral es el punto de partida ya que con las nuevas reglas de ordenación de la estructura de la negociación colectiva el convenio de empresa desplaza la aplicación del convenio de sector respecto de las condiciones de trabajo más importante.

Ahora bien, en ausencia de convenio propio o caso de haber sido declarada la nulidad del convenio colectivo de empresa por quebranto del principio de correspondencia entre la representatividad del órgano de representación unitaria y ámbito de aplicación del convenio colectivo -cuyo análisis se realizará en el apartado siguiente- puede plantearse el problema de determinar el convenio de sector aplicable. En ocasiones las EM optan por el que económicamente sea más rentable con una visión estratégica. Un ejemplo muy claro de peores condiciones es el convenio de limpieza puesto que los salarios son de los más bajos.

Como no existe ningún convenio colectivo sectorial de EM la doctrina judicial el principio de especialidad o especificidad para poner luz a este problema, la jurisprudencia y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, han establecido los siguientes criterios:

- Criterio de unidad de empresa, que atiende a la actividad principal desarrollada por la empresa. El problema es que las EM no tienen una actividad principal. El Tribunal Supremo¹⁶ se ha pronunciado acerca de este problema planteando la aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada por la anulación del convenio de empresa por quebrantar el principio de correspondencia puesto que la representación del personal no ostentaba la legitimización requerida.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº 1473/2017, de 27 de febrero de 2018. Empresas multiservicios. Anulación de convenio colectivo de empresa por quebrantar el principio de correspondencia. Efectos; aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada. Nuevo convenio de empresa: retroactividad salarial. Falta de contradicción.

- Criterio de especificidad: dependiendo de la actividad contratada las EM aplican el convenio colectivo sectorial o el de empresa. Significa la convivencia de diferentes normas convencionales de sector al quedar las distintas actividades que realiza la empresa bajo el ámbito de aplicación de distintos convenios. Por lo tanto “la norma convencional aplicable a las mismas sería la que correspondiese a cada una de las actividades que pudieran realizar los trabajadores” (MUÑOZ RUIZ, 2016, pag3)¹⁷

Es decir, el criterio que se tiene en cuenta es la actividad que el trabajador realiza prestando servicios a terceros contratado por la EM. La STS, 17 de Marzo de 2015¹⁸ se pronunció “conforme ya dictaminó la Comisión Consultiva en su informe de fecha 8-9-11, y que la juzgadora de instancia ha hecho suyo - F. de D. 2ª -, establecer que en ausencia de un convenio de empresa, serían de aplicación tantos convenios colectivos como actividades distintas se realizan por la empresa”.

En este sentido, la sentencia de STSJ de Andalucía, Sevilla, de 21 de junio de 2012¹⁹ en el fallo aclara que «se debe aplicar un régimen sectorial general, en defecto de uno específico para empresas multiservicios o de un convenio de empresa, régimen sectorial general que debe ser el que se corresponde con la concreta actividad que realiza la empresa de multiservicios en el marco de la contrata, considerada aisladamente, esto, con independencia de cuál sea la más genérica de la empresa principal»

Al margen de estos supuestos, nos encontramos ante EM que al no poseer convenio propio y tener que aplicar uno sectorial manifiestan que en ocasiones no han sido representadas en la negociación con lo cual aplican los mínimos laborales que se encuentran establecidos en la normativa legal y reglamentaria. Otra opción es la realización de pactos y acuerdos de empresa no publicitados donde quedan expuestas las condiciones de trabajo.

Con el conjunto de estas situaciones es clave para el éxito que han tenido abaratando los costes, sobre todo en el salario, tanto a los trabajadores de las empresas auxiliares como a los de las empresas principales.

¹⁷ MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo” libro, 2016, pág 3.

¹⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social, cuarta) nº 1464/2014, del 17 de marzo de 2015. Aplicación de convenio según la actividad que se desarrolle a falta de convenio de empresa.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, (Sala de lo social), nº 1963/2012 (recurso nº2996/2010) de 21 de junio de 2012. Aplicación del régimen sectorial general de acuerdo con la actividad que se desarrolle en la empresa.

8. ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN: EL CRECIMIENTO DE LOS CONVENIOS EN EMPRESAS MULTISERVICIOS.

Ya se ha señalado las EM no tienen una actividad principal, lo que en la práctica plantea problemas respecto al criterio de determinación del convenio sectorial aplicable.

-Debido a que su actividad depende únicamente de la actividad productiva objeto de la subcontratación y como consecuencia quebranta el ordenamiento jurídico que en el resto de empresas se aplica un determinado convenio según su actividad.

Además de la falta de un criterio legal de determinación del convenio de sector aplicable, el propio legislador incorpora un elemento que ha favorecido el incremento de la negociación de los convenios de empresas multiservicios: según establece el artículo 84.2 ET, los convenios de ámbito de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto a las establecidas en el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en determinadas materias: el salario base y los complementos salariales, horas extraordinarias, horario..etc.

Para negociar estos convenios de empresa, según el artículo 87.1 del ET están legitimados el comité de empresa y los delegados de personal, además de las secciones sindicales en el caso de que las haya, que todo caso han de ostentar la representatividad suficiente en el ámbito de negociación del convenio. En este sentido, la representación colectiva, además de ostentar ha de cumplir dos requisitos:

- Que el ámbito de representación de dicho sujeto sea igual o superior a aquel en el que se desarrolla su actuación.
- Que el ámbito concreto de dicho sujeto acredite tener una implantación suficiente o significativa.

Existen situaciones en las que hay una clara insuficiencia en la representación por vulneración del principio de correspondencia, lo que ha dado lugar a la impugnación de muchos convenios por parte de las organizaciones sindicales y a la declaración de su nulidad. Muchos convenios colectivos se aplican a determinados centros de trabajo de las EM en los cuales el órgano de representación que interviene en la negociación del convenio de empresa carece de representatividad, lo que ha dado lugar a la declaración de nulidad del convenio por parte del TS –con la matizada excepción de la STS 23 de febrero 2017²⁰- y la AN por vulneración del principio de correspondencia, sin posibilidad de que el convenio pueda ser subsanado a posteriori, por la vía de reducir el ámbito del convenio a los centros representados²¹.

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid, sala de lo social, nº 1147/2017 recurso nº146/2016, de 23 de febrero de 2017.

²¹ Entre otras, Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 4 de mayo de 2015, sala de lo social, nº 1520/2015 rec 62/2015. -

-Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 27 de enero de 2016, sala de lo social, nº 111/2016 rec 320/2015.

-Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 7 de marzo de 2016, sala de lo social, nº 563/2016 rec 380/2015.

-Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 8 de marzo de 2016, sala de lo social, nº 714/2016 rec 5/2016.

-Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 11 de abril de 2016, sala de lo social, nº1230/2016 rec 360/2015.

Así en la STS de 10 de junio de 2015²² declara la Nulidad de un convenio de empresa de ámbito nacional negociado por representantes unitarios de un centro de trabajo.

Y la STS de 18 de febrero de 2016²³ afirma que «la inexistencia de representantes unitarios de los trabajadores en los centros de trabajo restantes no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo, vulnerándose el principio de correspondencia que constituye un requisito ineludible e insubsanable».

Un factor importante a tener en cuenta, (SEGARRA, 2015)²⁴ *“en el centro existe una alta tasa de afiliación sindical, sin embargo, en la periferia, las tasas de afiliación sindical son prácticamente inexistentes y también la elección de representantes unitarios. Las empresas multiservicios actúan en esta zona periférica, donde se combina una reducción del tamaño de la contrata que desarrollan la prestación de servicios, una especial fragilidad derivada de la suerte de los trabajadores ligada al mantenimiento de la contrata”*.

La única misión de los convenios de empresa propios es conseguir una mayor rentabilidad de las empresas clientes con la reducción del salario y los costes del factor trabajo y como consecuencia para los derechos de los trabajadores es que muchas de las garantías laborales de los convenios colectivos de sectores específicos son inaplicables en los convenios de empresa.

Haciendo una comparativa entre un convenio colectivo de la empresa Sinergias de Vigilancia y Seguridad²⁵ S.A con el convenio colectivo estatal de las empresas de Seguridad²⁶, se destaca lo siguiente:

Las diferencias más relevantes son en las retribuciones dónde se demuestra que los convenios de empresa tienen peores condiciones en los anexos adjuntados. El complemento de antigüedad en el convenio de empresa según el artículo 45 “No se devengará complemento personal de antigüedad a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, sin embargo como condición ad personam, el complemento de antigüedad que ya se viniere percibiendo o tuviere derecho a percibir hasta la fecha de entrada en vigor por cualquier trabajador en cuestión”. Sin embargo, en el convenio estatal sí que hay, se produce, por tanto, un claro desfavorecimiento a los trabajadores de la empresa Sinergias de Vigilancia y Seguridad S.A. Asimismo, en cuanto a las categorías profesionales también hay diferencia en ambos convenios, en el convenio de empresa hay más subdivisiones entre el personal de la empresa.

²² Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid, (sala cuarta de lo social) del 10 de junio de 2015. (rec. 175/2014).

²³ .-Sentencia del Tribunal Supremo del 18 de febrero de 2016, sala de lo social, sección 1 Rec 282/2014.

²⁴ A. ESTEVE SEGARRA, “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, recud.1464/2014”, *RIL* nº 9, 2015.

²⁵ Convenio Colectivo de la empresa sinergias de vigilancia y seguridad S.A.

(Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sinergias de Vigilancia y Seguridad, SA.)

²⁶ Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad.

(Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.)

El artículo 24 del convenio de empresa regula el lugar de trabajo de manera que “ A estos efectos, se entenderá por localidad tanto al municipio de que se trate como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora de la entrada y/o salida de los trabajadores”. Mientras que en el artículo 58 del convenio estatal “siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores”.

En cuanto a los contratos temporales la duración es diferente de manera que en el convenio de empresa la duración máxima es de 6 meses y en el convenio estatal de 12 meses.

Estas son las principales diferencias que dejan en evidencia que las condiciones de trabajo esenciales de los trabajadores de la empresa multiservicios son claramente desfavorecidas que el resto de trabajadores a los que se le aplique el convenio estatal.

9. CONSECUENCIAS

Con el crecimiento de la implantación de empresas multiservicios en el ámbito laboral se produce una importante precarización laboral que conlleva a una mayor temporalidad en los servicios y abaratamiento de costes laborales.

Consecuencia de ello es que con las empresas multiservicios nace un nuevo tipo de trabajador: el trabajador subcedido²⁷ que es un trabajador con condiciones laborales inferiores, respecto a las de los trabajadores contratados a través de una ETT y trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria. Esta es una de las causas del crecimiento de las EM puesto que para las empresas es más económico contratar servicios reduciendo costes unitarios obteniendo servicios especializados y además mejoran su productividad centrándose únicamente en su principal actividad.

Además debido a la cantidad de aspectos que regulan las condiciones laborales de las empresas multiservicios, siendo estas empresas totalmente opuestas a los convenios sectoriales, las empresas multiservicios establecen regulaciones de condiciones laborales por debajo de los convenios de sector y proclamando sus propios convenios de empresa.

Por ello, amparados en la reforma laboral de 2012, y por la vía de la negociación de convenios colectivos de ámbito de empresa han eludido los derechos recogidos en los convenios sectoriales de cualquier ámbito, estableciendo en muchos casos el salario base en salario mínimo interprofesional.

Estas empresas multiservicios buscan la consecución de reducción de costes, dicha reducción lo consiguen apelando al deterioro de las condiciones laborales de sus trabajadores, sobretodo, en relación con las que disfrutaban los trabajadores contratados por las empresas contratistas especializadas o por las empresas principales a los que resultan de aplicación las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de sector.

Se pueden observar la precariedad en los diferentes aspectos en las condiciones laborales, como la considerable disminución en las cuantías de retribuciones o la jornada de trabajos en relación a las establecidas en los convenios sectoriales, la poca relevancia de la conciliación de la vida laboral y familiar, sin apenas medidas que favorezcan el régimen legal de permisos por circunstancias familiares o personales en las empresas multiservicios.

Asimismo debido a la prolongación de las jornadas, dispersión de centros de trabajos,.. produce que los trabajadores tengan un aumento del estrés y ocasionan mayores riesgos en la salud.

Según Arántzazu Vicente Palacio “nos encontramos ante empresas que pese a que pudiera parecer que contribuyen a la creación de empleo, en realidad lo precarizan en todas sus fases”. Tanto así que se reducen costes gracias a la precarización de las condiciones laborales de sus trabajadores. No es casualidad que el crecimiento de las EM haya coincidido con la mejora del estatuto jurídico de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal con el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y con la reforma del artículo 11 del Estatuto de las empresas de trabajo temporal para equiparar las condiciones de trabajo como la remuneración, los periodos de descanso, la jornada laboral, las horas extraordinarias, las

²⁷ A. VICENTE PALACIO. “Empresas multiservicios y precarización del empleo, el trabajador subcedido”,2016

vacaciones, los días festivos y el trabajo nocturno con las condiciones laborales de las empresas de trabajo temporal.

Pero el gran problema es que el ordenamiento jurídico carece de una regla general que de una solución al problema que se manifiesta cuando una empresa desarrolla dos o más actividades económicas que se pueden incorporar en el ámbito funcional y territorial de diferentes convenios sectoriales²⁸, produciendo una disminución de los derechos de los trabajadores, sobretodo en ámbito salarial.

Esto se produce porque las empresas multiservicios están negociando convenios propios, estas negociaciones son realizadas por una representación de los trabajadores muy débil, lo que hace que sea de cuestionable legalidad. Lo que favorece que se establezcan convenios claramente peyorativos para los trabajadores²⁹, con inferiores salarios con respecto a los del sector.

Por ello, habría que dar una mayor importancia a las organizaciones sindicales, ya que con más presencia podrían obtener una mayor implicación sindical en las empresas multiservicios a fin de conseguir convenios colectivos de empresa, así como, seguir impugnando los convenios mencionados en el párrafo anterior que no disponen de la legitimidad necesaria establecida por la ley

Por último, encontrar la solución al doble problema: -determinar qué actividades desarrolladas por la empresa multiservicios dispondrán de una regulación sectorial y cómo dar solución a las disputa entre sindicatos y empresarios a dicha cuestión.

También se deberían establecer unos criterios para determinar el convenio sectorial en relación a una contrata por una empresa multiservicios en determinados procesos logísticos, industriales proporciona un mayor entendimiento de su problemática y ayuda a aclarar las dudas determinadas por el Tribunal Supremo en un causa particular.

²⁸ G.P. Rojas Rivero "Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial:" XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018, págs.- 275-315.

²⁹ A. VICENTE PALACIO. "Empresas multiservicios y precarización del empleo, el trabajador subcedido",2016.

10. CONCLUSIÓN.

Un cúmulo de factores ha favorecido el crecimiento de las empresas multiservicios o empresas auxiliares que han tenido un gran impacto en el mercado laboral y que de su existencia derivan consecuencias: la precarización de las condiciones laborales.

Un marco legal inespecífico, dificultad para establecer un convenio colectivo sectorial aplicable, la mejora del estatuto jurídico del trabajador cedido y la rigurosidad del régimen legal de las ETT entre otras, han hecho posible el fenómeno de la externalización y con ellos las empresas multiservicios.

Tras haber desarrollado diferentes aspectos acerca de las empresas multiservicios podemos afirmar que los convenios de empresa en algunas materias prevalecen sobre los convenios sectoriales, lo que nos indica, que en caso de disponer de convenio propio, dicha empresa multiservicios deberá regirse por lo que disponga en él y no seguir el convenio sectorial correspondiente en condiciones de trabajo esenciales en la relación laboral.

Por el contrario, cuando no exista convenio de empresa los trabajadores de las empresas multiservicios se regirán por el convenio del sector, en su totalidad o en parte, en materias que no tengan prioridad aplicativa en el convenio colectivo de empresa.

Desde algunos partidos políticos y de algunas asociaciones relevantes se han realizado propuestas para que en la subcontratación de servicios exista equiparación salarial, igual que sucede actualmente para las ETTs, de modo que cuando se externalicen los servicios, los trabajadores subcontratados no estén en peores condiciones que los trabajadores de la empresa contratistas.

Es necesario que se produzca una regulación de la actividad desarrollada por estas empresas, así como propuestas al artículo 42 del Estatuto de los trabajadores.

Uno de los problemas que plantea dicho artículo 42 ET es el relativo al ámbito objetivo-de responsabilidad solidaria limitado a las contrata y subcontratas de la “propia actividad” del empresario principal, lo que deja a esfera de protección del artículo 42 ET a un gran número de actividades productivas en las que los derechos laborales de los trabajadores subcontratados gozarán de un nivel de garantía inferior.

En este sentido, en materia de seguridad social, fuera del ámbito de aplicación del artículo 42 ET la empresa principal es únicamente responsable subsidiaria respecto de las prestaciones de seguridad social de las que pudiera ser responsable la empresa contratista por incumplimiento de sus obligaciones en materia de afiliación, alta y cotización (art.167 TRLGSS) y en materia de cuotas (art 142 TRLGSS).

Por otro lado en relación a las deudas salariales, la empresa cliente carece de cualquier responsabilidad.

Estas responsabilidades de la empresa cliente en el marco de la subcontratación son notablemente diferentes al régimen de responsabilidades que se atribuye a la empresa usuaria en el marco de las relaciones de las ETT.

La extensión a todas las contrataciones del art 42 ET conseguiría que la responsabilidad de la empresa cliente sea solidaria en seguridad social y en materia salarial. Dicha extensión a todas las contrataciones permitiría una extensión de la responsabilidad administrativa de la empresa principal en función a los incumplimientos de las contrataciones tipificados en la LISOS. Por otra parte, también sería beneficioso extender la responsabilidad sindical solidaria en los casos de indemnización por fin de contrato y deudas extrasalariales. En este sentido, es positiva la regulación operada por la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, e ordena a garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales (art 35).

Sin embargo, siguiendo la línea, que hasta ahora, se está realizando en relación con la posible reforma y ampliación de dicha responsabilidad en citado art 42 ET no da la sensación que vaya a ser modificada. La Proposición de Ley presentada por el PSOE para la reforma del art 42 ET mantiene el concepto de “propia actividad” como elemento definitorio del ámbito aplicativo del artículo 42 ET, estableciendo para la misma “cuando se corresponda con todas o alguna de las actividades principales o nucleares del mismo [empresario contratante] y suponga por parte del contratista o subcontratista, la aportación de mano de obra que desarrolla funciones profesionales que tienen relación directa con dichas actividades principales o nucleares”.

11. BIBLIOGRAFÍA

- A. ESTEVE SEGARRA, “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, recud.1464/2014”, *RIL* nº 9, 2015.
 - J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, “Empresas multiservicios y *dumping* social: estado de la cuestión”, *RTSS*, CEF, nº 405, 2016.
 - A.B. MUÑOZ RUIZ, “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo”, *RIL* nº 7, 2014.
 - A.B. MUÑOZ RUIZ, “El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución”, *TD* nº 13, 2016
 - A.VICENTE PALACIO “Empresas multiservicios y precarización del empleo: el trabajador subcedido”, Barcelona: Atelier, D.L. 2016.
 - G.P. ROJAS RIVERO “Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial:” XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018 págs. 275-315.
 - S. RODRIGUEZ ESCANCIANO, “Las empresas multiservicios en el sector público: novedades Incorporadas desde la Ley 9/2017”, 2018, pág.29.
- “Negociación colectiva en la empresa multiservicios” Revista de acción sindical CCOO Abril 2018 –web, (<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/multiservicios/multiservicios-negociacion.pdf>)
- “Análisis de las empresas multiservicio” Guía de acción sindical UGT, 8 de mayo de 2018. web, (http://www.cantabriefesmcutg.es/wpcontent/uploads/2018/05/analisis_empresas_multiservicios_2018.pdf)

12. ANEXO 1. NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA UTILIZADA

- La Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978. BOE-A-A1978-31229.
- Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE-A-1988-9115
- Ley Empresas de Trabajo Temporal. LEY 14/1994, de 1 de junio. BOE-A-1994-12554.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE-A-2010-14301.
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE-A-2012-2076
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla, de 21 de junio de 2012, Sala de lo social, nº 1963/2012, rec 2996/2010.
- Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE-A-2012-9110.
- Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. BOE-A-2015-6838.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. BOE-A-2015-11430.
- Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. BOE-A-2015-11431.
- Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid, del 10 de junio de 2015, sala cuarta de lo social ,rec 175/2014.
- Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 4 de mayo de 2015, sala de lo social, nº 1520/2015 rec 62/2015.
- Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 27 de enero de 2016, sala de lo social, nº 111/2016 rec 320/2015.
- Sentencia del Tribunal Supremo del 18 de febrero de 2016, sala de lo social, sección 1,rec 282/2014.
- Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 7 de marzo de 2016, sala de lo social, nº 563/2016 rec 380/2015.
- Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 8 de marzo de 2016, sala de los social, nº 714/2016 rec 5/2016.
- Sentencia de la Audiencia Nacional de Madrid, de 11 de abril de 2016, sala de lo social, nº1230/2016 rec 360/2015.
- Sentencia del Tribunal Supremo de Madrid, de 23 de febrero de 2017sala de lo social, nº 1147/2017 ,rec nº146/2016.
- Sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de junio de 2017, sala de lo social, nº 535/2017 rec 177/2016.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. BOE-A-2017-12902.
- Convenio Colectivo de la empresa sinergias de vigilancia y seguridad S.A.(Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sinergias de Vigilancia y Seguridad, SA.)
- Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad.(Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.)

13. ANEXO 2

ANEXO

Tablas salariales

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal directivo, titulado y técnico						
Director general.	1.200,00			30,00		1.230,00
Director comercial.	1.050,00			30,00		1.080,00
Director administrativo.	1.050,00			30,00		1.080,00
Director técnico.	1.050,00			30,00		1.080,00
Director de personal.	1.050,00			30,00		1.080,00
Jefe de personal.	1.000,00			30,00		1.030,00
Jefe de seguridad.	1.000,00			30,00		1.030,00
Titulado superior.	1.000,00			30,00		1.030,00
Titulado medio/técnico de prevención grado superior.	900,00			30,00		930,00
Delegado provincial-gerente.	1.000,00			30,00		1.030,00

cve: BOE-A-2015-10326
Verificable en <http://www.boe.es>



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 230

Viernes 25 de septiembre de 2015

Sec. III. Pág. 86498

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal administrativo						
A) Administrativos:						
Jefe de primera.	775,00		30,00	30,00		835,00
Jefe de segunda.	725,00		30,00	30,00		785,00
Oficial de primera.	700,00		30,00	30,00		760,00
Oficial de segunda.	690,00		30,00	30,00		750,00
Azafata/o.	700,00		30,00	30,00		760,00
Auxiliar.	650,00		30,00	30,00		710,00
Telefonista.	650,00		30,00	30,00		710,00
Aspirante.	650,00		30,00	30,00		710,00
B) Técnicos y especialistas de oficina:						
Analista.	750,00		30,00	30,00		810,00
Programador de ordenador.	750,00		30,00	30,00		810,00
Operador/grabador ordenador.	655,00		30,00	30,00		715,00
Técnico de formación, técnico de prevención grado intermedio.	750,00		30,00	30,00		810,00
Delineante proyectista.	750,00		30,00	30,00		810,00
Delineante.	750,00		30,00	30,00		810,00
C) Personal de ventas:						
Jefe de ventas.	800,00		30,00	30,00		860,00
Técnico comercial.	700,00		30,00	30,00		760,00
Vendedor.	650,00		30,00	30,00		710,00
Personal de mandos intermedios						
Jefe de tráfico.	1.000,00			30		
Jefe de vigilancia.	1.000,00			30		
Jefe de servicios.	975,00			30		
Jefe de cámara o tesorería de manipulado.	975,00			30		
Inspector.	900,00			30		
Coordinador de servicios.	875,00			30		
Supervisor de CRA.	875,00		30	30		
Personal operativo						
A) Habilitado:						
Vigilante de seguridad de tte.-conductor.	660,00	15,00	75,00	30,00	5,00	785,00
Vigilante de seguridad de transporte.	660,00	15,00	50,00	30,00	5,00	785,00
Vigilante de seguridad de tte. explosivo-cond.	660,00	15,00	50,00	10,00	5,00	765,00
Vigilante de explosivos.	660,00	15,00	50,00	10,00	5,00	765,00
Vigilante de seguridad.	660,00	15,00		10,00	5,00	690,00
Guarda particular de campo (pesca marítima, caza).	660,00	15,00		10,00	5,00	690,00
Escorta.	660,00	15,00		10,00	5,00	690,00

326
www.boe.es

30

³⁰ Tabla salarial del Convenio Colectivo de Sinergias de vigilancia y Seguridad, SA BOE-A-2015-10326

Personal operativo

A) Habilitado:				30,00		30,00
Vigilante de seguridad de tte.-conductor.	660,00	15,00	75,00	30,00	5,00	785,00
Vigilante de seguridad de transporte.	660,00	15,00	50,00	30,00	5,00	785,00
Vigilante de seguridad de tte. explosivo-cond.	660,00	15,00	50,00	10,00	5,00	765,00
Vigilante de explosivos.	660,00	15,00	50,00	10,00	5,00	765,00
Vigilante de seguridad.	660,00	15,00		10,00	5,00	690,00
Guarda particular de campo (pesca marítima, caza).	660,00	15,00		10,00	5,00	690,00
Escolta.	660,00	150,00		10,00	5,00	825,00
B) No habilitado:						
Operador CRA.	650,00			10,00	5,00	665,00
Contador/pagador.	650,00		20,00	10,00	5,00	685,00

ve: BOE-A-2015-10326
Verificable en <http://www.boe.es>



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 230

Viernes 25 de septiembre de 2015

Sec. III. Pág. 86499

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal de seguridad electromecánica						
Encargado.	750,00			10,00	5,00	765,00
Ayudante de encargado.	650,00			10,00	5,00	665,00
Revisor de sistema.	650,00			10,00	5,00	665,00
Oficial de primera.	700,00			10,00	5,00	715,00
Oficial de segunda.	675,00			10,00	5,00	690,00
Oficial de tercera.	650,00			10,00	5,00	665,00
Especialista.	675,00			10,00	5,00	690,00
Operador de soporte técnico.	650,00			10,00	5,00	665,00
Aprendiz.	650,00			10,00	5,00	665,00
Personal de oficios varios						
Oficial de primera.	775,00	30,00		10,00		815,00
Oficial de segunda.	700,00	15,00		10,00		725,00
Ayudante.	650,00	15,00		10,00		675,00
Peón.	650,00	15,00		10,00		675,00
Aprendiz.	650,00	10,00		10,00		670,00
Personal subalterno						
Conductor.	650,00	50,00		10,00	5,00	715,00
Ordenanza.	650,00	5,00		10,00		665,00
Almacenero.	650,00	5,00		10,00		665,00
Limpiador/limpiadora.	650,00	5,00		10,00		665,00

ve: BOE-A-2015-10326
Verificable en <http://www.boe.es>

³¹ Tabla salarial del Convenio Colectivo de Sinergias de vigilancia y Seguridad, SA BOE-A-2015-10326

2-

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Personal Directivo, Titulado y Técnico						
Director General.	1.843,64			112,14		1.955,78
Director Comercial.	1.663,86			112,14		1.776,00
Director Administrativo.	1.663,86			112,14		1.776,00
Director Técnico y/o de Operaciones.	1.663,86			112,14		1.776,00
Director de Recursos Humanos /Director de Personal.	1.663,86			112,14		1.776,00
Jefe de Personal.	1.484,04			112,14		1.596,18
Jefe de Seguridad.	1.484,04			112,14		1.596,18
Titulado de Postgrado/Máster (y antiguo Titulado Superior).	1.484,04			112,14		1.596,18
Titulado de Grado (y antiguo Titulado Medio).	1.304,19			112,14		1.416,33
Técnico de Prevención de Nivel Superior.	1.304,19			112,14		1.416,33
Delegado-Gerente.	1.304,19			112,14		1.416,33
Personal Administrativo						
a) Administrativos:.						
Jefe de Primera.	1.234,56		69,63	112,14		1.416,33
Jefe de Segunda.	1.151,77		80,55	112,14		1.344,46
Oficial de Primera.	997,77		102,67	112,14		1.212,58
Oficial de Segunda.	944,60		107,89	112,14		1.164,63
Azafata/o.	861,69		118,87	112,14		1.092,70
Auxiliar.	861,69		118,87	112,14		1.092,70
Telefonista.	737,28		135,38	112,14		984,80
B) Técnicos y Especialistas de oficina.						
Analista.	1.484,04			112,14		1.596,18
Programador de Ordenador.	1.304,19			112,14		1.416,33
Operador/Grabador Ordenador.	998,19		102,25	112,14		1.212,58

cop: BOE-A-2018-1400
Verificable en <http://www.boe.es>



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 29

Jueves 1 de febrero de 2018

Sec. III. Pág. 12932

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Delineante Proyectista.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Delineante.	998,19		102,25	112,14		1.212,58
C) Comerciales:.						
Jefe de Ventas.	1.232,54		71,65	112,14		1.416,33
Técnico Comercial.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Gestor de Clientes.	1.024,70		100,72	112,14		1.237,56
Vendedor-Promotor.	1.024,70		99,70	112,14		1.236,54
Mandos intermedios.						
Jefe de Tráfico.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Vigilancia.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Servicios.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.233,67		24,23	112,14		1.370,04
Coordinador de servicios.	1.233,67		24,23	112,14		1.370,04
Supervisor CRA.	1.188,53		10,52	112,14		1.311,19
Jefe de Turno.	1.050,34		10,52	112,14		1.173,00
Personal Operativo						
a) Habilitado.						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1046,06	146,38	171,05	112,14	93,21	1.568,84
Vigilante de Seguridad de Transporte.	999,01	146,38	171,05	112,14	92,17	1.520,75
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor.	1.046,06	155,89	124,04	112,14	93,21	1.531,34
Vigilante de Seguridad de Transporte	999,01	155,89	124,04	112,14	92,17	1.483,25

32

³² Tabla salarial del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. BOE-A-2018-1400

	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Técnico de Recursos Humanos (Selección/Formación).	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Técnico de Prevención de Nivel Intermedio.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Delineante Projectista.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Delineante.	998,19		102,25	112,14		1.212,58
C) Comerciales:..						
Jefe de Ventas.	1.232,54		71,65	112,14		1.416,33
Técnico Comercial.	1.149,47		82,85	112,14		1.344,46
Gestor de Clientes.	1.024,70		100,72	112,14		1.237,56
Vendedor-Promotor.	1.024,70		99,70	112,14		1.236,54
Mandos intermedios.						
Jefe de Tráfico.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Vigilancia.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Servicios.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Jefe de Cámara o Tesorería de manipulado.	1.299,88		10,52	112,14		1.422,54
Inspector (de vigilancia, de tráfico, de servicios).	1.233,67		24,23	112,14		1.370,04
Coordinador de servicios.	1.233,67		24,23	112,14		1.370,04
Supervisor CRA.	1.188,53		10,52	112,14		1.311,19
Jefe de Turno.	1.050,34		10,52	112,14		1.173,00
Personal Operativo						
a) Habilitado.						
Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor.	1046,06	146,38	171,05	112,14	93,21	1.568,84
Vigilante de Seguridad de Transporte.	999,01	146,38	171,05	112,14	92,17	1.520,75
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos-Conductor.	1.046,06	155,89	124,04	112,14	93,21	1.531,34
Vigilante de Seguridad de Transporte Explosivos.	999,01	155,89	124,04	112,14	92,17	1.483,25
Vigilante de Explosivos.	944,93	171,33	32,69	112,14	91,32	1.352,41
Vigilante de Seguridad.	944,93	19,60		112,14	91,36	1.168,03
Guarda Rural (Pesca Marítima, Caza, etc.).	944,93	163,65		112,14	94,54	1.315,26
Escolta.	944,93	144,14		112,14	94,12	1.295,33
B) No habilitado.						
Operador de Seguridad.	751,74			112,14	55,76	919,64
Contador-Pagador.	877,30		65,35	112,14	59,29	1.114,08
Personal de Seguridad Mecánico-Electrónica						
Encargado.	1.298,31			112,14	59,85	1.470,30
Ayudante de Encargado.	775,86			112,14	92,34	980,34
Revisor de Sistemas.	1.010,23			112,14	73,77	1.196,14

cve: BOE-A-2018-1400
Verificable en <http://www.boe.es>



	Salario base	Plus peligrosidad	Plus actividad	Plus transporte	Plus vestuario	Total
Oficial de Primera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.217,18			112,14	59,89	1.389,21
Oficial de Segunda Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	1.087,67			112,14	65,47	1.265,28
Oficial de Tercera Seguridad Electrónica y Sistemas de Seguridad.	959,30			112,14	84,49	1.155,93
Especialista.	775,86			112,14	92,34	980,34
Operador de soporte técnico.	843,27			112,14	92,30	1.047,71
Personal de Oficios Varios						
Oficial de Primera.	1.055,07		71,17	112,14		1.238,38
Oficial de Segunda.	857,90		86,69	112,14		1.056,73
Ayudante.	732,24		104,44	112,14		948,82
Peón.	732,24		32,50	112,14		876,88
Personal Subalterno						
Conductor.	874,22		148,96	112,14	92,28	1.227,60
Ordenanza.	796,97		21,83	112,14		930,94
Almacenero.	796,97		21,83	112,14		930,94
Limpiador-Limpiadora.	732,24		32,50	112,14		876,88

³³ Tabla salarial del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad. BOE-A-2018-1400

