

Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales

Amparo Esteve-Segarra. Profesora Titular de Universidad. Magistrada Suplente Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana. amparo.esteve@uv.es. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València (UV). Facultad de Derecho. Avenida dels Tarongers s/n, 46071, Valencia. Spain. orcid.org/0000-0003-3773-4668

Trabajo realizado por el grupo de investigación sobre transformaciones del Derecho del Trabajo y protección social. LABORUM 3.0. Referencia GIUV 2013-043

PALABRAS CLAVE

EMPRESAS MULTISERVICIOS, CESIÓN ILEGAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ÁMBITO FUNCIONAL, COMPETENCIA DESLEAL

KEYWORDS

OUTSOURCING COMPANIES, ILEGAL TRANSFER OF WORKERS, COLLECTIVE BARGAINING, FUNCTIONAL SCOPE, UNFAIR COMPETITION

Resumen

La determinación del convenio colectivo en empresas multiservicios sin convenio de empresa es una cuestión crucial para evitar la desprotección de los trabajadores y la competencia desleal con empresas de servicios especializadas y sometidas claramente a un convenio colectivo sectorial. La solución más extendida en los pronunciamientos judiciales y en la CCNC ha sido hasta ahora la de aplicar en estas empresas multiservicios, múltiples convenios según el ámbito territorial y funcional objeto de la contrata atendida en cada caso por la empresa. El Tribunal Supremo parece haber apostado por una interpretación distinta en la STS 17-3-2015, que está por ver si se consolida. Por otra parte, el artículo examina la existencia cada vez más frecuente de determinadas cláusulas de convenios sectoriales de limpieza, hostelería, que tratan de incluir en su ámbito funcional a las empresas multiservicios, para evitar la competencia desleal de estas empresas y quedarse sin trabajadores.

Summary

The determination of the collective agreement in outsourcing companies without enterprise agreement is an important issue to avoid the lack of workers and unfair competition with other specialized companies, who are clearly subjected to a collective agreement. The most widespread solution in the courts was applied in these companies multiple agreements by geographical area and functional object of the contract in each case served by the company. The Supreme Court seems to have opted for a different interpretation on the judgment 17.3.2015. Moreover, the article examines the certain clauses of agreements in cleaning, catering or other activities that are seeking to include outsourcing companies to avoid unfair competition from these companies and running out of workers.

Índice

I.- INTRODUCCIÓN

II.- EMPRESAS MUTISERVICIO SIN CONVENIO PROPIO

- 1.- Los problemas de cobertura negocial y de competencia desleal
- 2.- Posibles criterios de selección de un convenio colectivo aplicable

III.- LA PROBLEMÁTICA INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO FUNCIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- 1.- El ámbito funcional y la legitimación negocial en los convenios sectoriales del sector servicios
- 2.- La descripción abierta del ámbito funcional de algunos convenios colectivos sectoriales para evitar la competencia desleal de empresas multiservicios

I.- INTRODUCCIÓN

La determinación de las reglas jurídico-convencionales en las empresas multiservicios ha sido uno de los aspectos más problemáticos de su estudio. Empero, se trata de un aspecto crucial tanto desde una perspectiva específica, como general.

En el primer terreno, ha de recordarse que en un contexto de desregulación del fenómeno de las empresas de servicios auxiliares, la selección de las reglas convencionales es el elemento principal que determina las condiciones de trabajo en estas empresas (salario y tiempo de trabajo, entre otras).

Desde un prisma más general, la sujeción a un convenio colectivo a las relaciones laborales que se desarrollan en las empresas multiservicios ocupa, a la vez, un primerísimo plano en el sistema de relaciones colectivas. En efecto, el modelo de negociación colectiva ideado para un modelo de producción más fabril, ha mostrado su fractura en el tratamiento de la descentralización productiva y otros fenómenos de evolución en la organización empresarial. Las prácticas descentralizadoras provocan un empeoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores que desempeñan sus labores en empresas auxiliares. Las repercusiones laborales del fenómeno son bien conocidas en cuanto a las cuestiones relativas a la difuminación de responsabilidades, una precarización del trabajo, pérdida de eficacia de la acción colectiva, por ejemplo, significativamente de las huelgas y la elusión de los convenios colectivos mediante el recurso a la subcontratación. Existen lugares comunes sobre los problemas que plantea la descentralización empresarial, pero hay diferentes regulaciones¹. La respuesta nacional a estos fenómenos de organización de las empresas es limitada. La intervención legislativa debería plantearse a nivel internacional. Sin embargo en el plano internacional se han lanzado fundadas críticas a que carece de eficacia el llamado “soft law” de la OIT o de la ONU, y a que las OCDE y la Organización Mundial del Comercio se retiran de la arena para hacer frente a los debates sobre las consecuencias de las descentralización productiva².

Con independencia de lo anterior, una de las esferas más preocupantes del *outsourcing* es lo que se ha llamado “diáspora convencional”³ o “segregación negocial”⁴,

¹ Las diferencias arrancan obviamente de las particularidades propias de los distintos países, no sólo por la propia idiosincrasia del sistema de relaciones laborales individuales y colectivas, pero también por un debate sobre los grados de tutela que el derecho debe reconocer en un contexto de intensificación de la competencia de las empresas y de los sistemas jurídicos de los distintos países. Para una visión comparada a nivel de América latina en AA.VV. (SALA FRANCO, T., MANGARELLI, C. y TAPIA GUERRERO, F.), *La descentralización empresarial y la responsabilidad laboral en América Latina y España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010. Una guía internacional en AA.VV. *Outsourcing and Employment: An International Guide*, Ius Laboris, 2011. En el ámbito europeo, tiene gran interés, el documento sobre XV Reunión de Jueces Europeos del Tribunal Laboral, 3 y 4-9-07, con informes nacionales sobre la subcontratación (documento original en inglés).

² MUIR WATT, H., “Les normes sociales et le marché global du travail: comment sortir de la spirale vers le bas?”, en AA.VV. (dir. LYON-CAEN, A. Et URBAN, Q.), *Le droit du travail a l'épreuve de la globalisation*, Dalloz, Paris, 2008, p. 10.

³ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “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, 2002, p. 55.

⁴ CRUZ VILLALÓN, J. (2001), “Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales”, en AA.VV., *Veinte años de negociación colectiva: de la*

es decir sometimiento a regulaciones convencionales distintas de los trabajadores de las empresas de servicios en relación con los derechos disfrutados por los trabajadores de las empresas principales. Esta quiebra de la unidad del estatuto jurídico de los trabajadores de empresas clientes y los trabajadores de unidades productivas de las empresas de servicios, es aún mayor en las empresas multiservicios. Ello trae su causa en el hecho de que muchas empresas auxiliares ciertamente no están sometidas a la regulación convencional de la empresa cliente o principal que contrata sus servicios, pero estas empresas aplican el salario y resto de condiciones laborales que corresponde a cada una de las actividades que desempeña su personal. Sin embargo, en el caso de las empresas multiservicios muchas empresas carecen de régimen convencional específico para todo o parte del personal. La desprotección del trabajo en este sector de servicios auxiliares plantea no sólo problemas de falta de homogeneidad con las condiciones de trabajo de la empresa principal, sino simple y directamente, de falta de cobertura. Por consiguiente, es en estas empresas multiservicios donde las fracturas que provoca la externalización en el sistema de negociación colectiva alcanzan su máxima expresión, pues se deja a los trabajadores sin protección.

La descripción de la complejidad de la regulación convencional en las empresas multiservicios debe partir de la constatación de esta estrategia elusiva que se viene verificando en las mismas. Los iuslaboralistas han sabido de este fenómeno al señalar 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”*⁵. Los análisis doctrinales a la par que resaltan la complejidad de la negociación colectiva en las empresas multiservicios, tienden a explicar dicha complejidad en dos líneas que en muchas ocasiones son manifestaciones de una misma realidad. Una se relaciona con la evasión de las estructuras de negociación colectiva sectorial por las empresas multiservicios. La otra se refiere a la creciente importancia de los convenios de empresa para la organización del trabajo en las empresas auxiliares con una óptica no necesariamente protectora. Por las dos vías se produce un empeoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas multiservicios. El análisis ha de versar, en primer término, sobre cómo las 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 E.M. y ofrecer servicios muy variados, pueden quedar fuera del ámbito de aplicación de normas sectoriales que regulen por ejemplo, la subrogación empresarial en los contratos de trabajo en casos de sucesión de contratas en sectores fuertemente descentralizados.

Existen estrechas relaciones existentes entre el modelo jurídico clásico de negociación y las vías de escape que plantean las empresas multiservicios. El sistema español de negociación colectiva se ha caracterizado por una de las más altas tasas de cobertura de los trabajadores del mundo. Y la misma se ha conseguido sobre la base de la tradicional prevalencia de la negociación colectiva sectorial. Ciertamente, los convenios colectivos de sector establecen su ámbito de aplicación describiendo las actividades económicas que se incluyen en el mismo. Sin embargo, precisamente la característica de que la actividad de la empresa multiservicios sea la correspondiente a la

regulación legal a la experiencia negocial, XIII Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva, Madrid, p. 240.

⁵ AA.VV. [RIVERO LAMAS, J., dir.], *La negociación colectiva en el sector de las empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, p. 23.

del empresario cliente motiva dudas sobre si es posible aplicar una regulación convencional a los trabajadores que prestan los servicios externalizados, y en su caso, qué convenio colectivo resulta aplicable. De este modo, la negociación colectiva sectorial plantea fracturas claras en la cobertura de empresas no ubicadas claramente en un sector de actividad, sino en múltiples. Y es que en el ámbito de las empresas multiservicios se produce una dificultad evidente para incluir en el ámbito funcional de determinados convenios a empresas contratistas y subcontratistas que no se ajustan a los perfiles clásicos, pues la actividad de estas empresas es multifuncional y puede variar según las demandas de las empresas clientes.

Resulta así que en muchas empresas multiservicios, no son de aplicación los convenios sectoriales previstos para empresas dedicadas específicamente a determinadas actividades o tareas, que en ocasiones además, realizan una estricta delimitación del ámbito funcional. Tema que no resultaría particularmente grave si los trabajadores tuviesen su propio convenio sectorial. Sin embargo, con algún matiz⁶, no existen convenios del sector de empresas multiservicios. A esta falta de convenio ha contribuido, sin duda, una regulación colectiva concebida tradicionalmente como protectora de los derechos de los trabajadores, que choca frontalmente con los intereses patronales en este tipo de empresas, que buscarían costes laborales bajos.

Asimismo, la falta de regulación específica de este tipo de empresas conduce a que ante la inexistencia de un convenio sectorial claramente aplicable, se produzca la consecuencia de una minoración de derechos de los trabajadores, en particular del derecho al salario. Precisamente, éste es uno de los elementos que propicia la actuación de las empresas de servicios, que permiten eludir la aplicación del convenio colectivo que rige en el sector o empresa para la que se desarrollan las actividades. 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. Como señalara THIBAUT⁷, 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.

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. Algunas de estas cláusulas generan dudas en cuanto a su legalidad, cuyo análisis es el objeto de esta comunicación. Pero los problemas jurídicos que se plantean en relación con la legalidad de estas cláusulas convencionales ya no se relacionan – o al menos ya no se relacionan sólo- con la legitimación negociadora de los sujetos negociadores respecto a empresas como las multiservicios que realizando actividades en un sector, no se ajustan a los perfiles clásicos, sino también con la forma de abordar la negociación colectiva en el terreno de

⁶ Existe, aunque es marginal, algún convenio del sector de servicios auxiliares como el de Navarra [Resolución 741/2008, de 19 de septiembre (B.O. Navarra 29 septiembre 2008)], negociado por los sindicatos más representativos y la asociación de empresarios del sector.

⁷ THIBAUT ARANDA, J., “Convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios”, *AL*, núm. 8, 2008.

estas empresas. Y es que la competencia de estas empresas atípicas dentro de un sector afecta a la regulación convencional sectorial, incidiendo en su efectividad, de manera que el convenio queda sometido a fuerzas y tensiones nuevas. Las cláusulas de delimitación del convenio, y en particular, las de determinación de su ámbito funcional, adquieren una renovada trascendencia.

II.- EMPRESAS MUTISERVICIO SIN CONVENIO PROPIO

1.- Los problemas de cobertura negocial y de competencia desleal

Los problemas de determinación convencional se han focalizado en la atención judicial y doctrinal en los supuestos de empresas multiservicios sin convenio colectivo propio. Los factores que alimentan este esfuerzo interpretativo de sujetar a las empresas multiservicios a un convenio colectivo son de muy distinto orden. Ante todo, aunque existe un porcentaje creciente de empresas multiservicios con convenio colectivo, la mayoría carecen de convenio de empresa. Pero además de un elemento cuantitativo, cualitativamente la búsqueda de un convenio colectivo aplicable a estas empresas nace del interés en dotar de cobertura negocial a los trabajadores (a) y evitar una competencia desleal entre empresa de servicios y E.M. (b).

- a) Respecto a la primera cuestión, la relativa a la cobertura colectiva no es de extrañar que se plantee en un país donde tradicionalmente la tasa de cobertura de la negociación colectiva ha sido de las más altas del mundo, precisamente a través de los convenios de sector. Obviamente, esta aspiración de dotar de regulación convencional nace del hecho de que la negociación colectiva ha sido un instrumento regulador y de mejora de las condiciones laborales legales en una articulación en cascada de fuentes. La necesidad de cubrir el “vacío” de regulación persigue aplicar determinados convenios colectivos a los trabajadores de estas empresas.
- b) Por otro lado, el interés en evitar el *dumping* social que pudieran realizar las empresas multiservicios de no sujetarse a un régimen convencional está patente también en los pronunciamientos judiciales y en las reflexiones doctrinales, que por distintas vías, tratan de eliminar situaciones de ventaja comparativas de las empresas multiservicios respecto a otras empresas auxiliares que están claramente sometidas a convenios colectivos sectoriales.

2.- Posibles criterios de selección de un convenio colectivo aplicable

El estudio de la determinación de las empresas multiservicios sin regulación convencional propia se iniciará con un análisis de las diferentes soluciones aplicadas en sede judicial. En este terreno, se habrían abierto, en esencia, tres interpretaciones: 1º) Aplicar el convenio colectivo de la actividad principal de la empresa multiservicios. 2º)

Aplicar el convenio colectivo de la empresa principal o cliente. 3º) Aplicar el convenio sectorial correspondiente a la actividad objeto de contrata.

La primera solución, la de aplicar el convenio colectivo de la actividad principal se ha apuntado en una reciente sentencia de unificación de doctrina, sobre la base del clásico principio de unidad de empresa y unidad de convenio, en empresas con varias actividades. La STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014 aborda precisamente la problemática cuestión de delimitar la selección del convenio aplicable en empresas multiservicios, sin convenio de empresa. A este respecto, en ella se analiza un supuesto donde unas trabajadoras con la categoría de auxiliar de información desarrollan su trabajo para la empresa multiservicios CLECE, S.A., y en dependencias ajenas, en concreto, en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Madrid. En el caso de las trabajadoras demandantes su contrato laboral estaba vinculado a un contrato de gestión integral de servicios complementarios que incluía servicios de reparación y mantenimiento de equipos de edificios, mantenimiento de ascensores, mantenimiento de equipos de seguridad, limpieza y servicios de consejería. Las actoras vieron desestimada su petición en instancia, si bien en recurso de suplicación, se resolvió a su favor en STSJ de Madrid de 7 de febrero de 2014, rec. 770/2013. En dicha sentencia, en esencia, el tribunal consideró que habiendo reclamado las trabajadoras la aplicación del convenio colectivo de limpieza, y encontrándose esta actividad entre las desempeñadas por la empresa, aunque no se correspondiera con el tipo de trabajo desempeñado por las demandantes, debía estimarse la pretensión de la aplicación del mencionado convenio.

El pronunciamiento fue recurrido por la empresa multiservicios en recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria, otra STSJ de Madrid de 29-10-2012, rec. 718/2012, que había desestimado una pretensión contra la misma empresa multiservicios. En dicha sentencia, una auxiliar administrativa con tareas de atención al público, se desestimó la aplicación del convenio de limpieza por considerar que no había elementos fácticos sobre el objeto social de la empresa y que no podía deducirse que la actividad principal o preponderante fuera la de limpieza de edificios o locales. En dicha sentencia se estableció que en estos supuestos, y en ausencia de convenio de empresa, siguiendo la doctrina dictaminada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, debía aplicarse tantos convenios como actividades distintas se realizaran por la empresa.

La sentencia del Tribunal Supremo considerará correcta la interpretación contenida en la primera de las sentencias dictadas y desestimaré el recurso planteado por la empresa multiservicios. Sin embargo, ésta solución es discutible, pues si bien favorece en el caso en concreto la posición de las trabajadoras, no está claro que como criterio general sea siempre la mejor solución para los asalariados⁸. Y es que las empresas multiservicios no guardan una actividad homogénea suficiente y, cuando se ha aplicado en otros caso, ello ha conducido a resultados, cuanto menos cuestionables, como aplicar a una trabajadora auxiliar de transporte de escolares en autobuses, el convenio de hostelería⁹. En otras

⁸ Para un comentario crítico me remito a ESTEVE SEGARRA, A., “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 de marzo de 2015, rcud. 1464/2014”, *IL*, 2015, en prensa.

⁹ Es el caso de la STSJ Cantabria 22-9-08, rec. 601/08 en el que se dilucidaba el convenio que debía aplicarse a una trabajadora de una empresa multiservicios que desempeña las funciones de acompañante de autobús escolar. En la sentencia se estimó que debía atenderse como criterio de selección al convenio de la

sentencias anteriores en doctrina judicial de suplicación, se ha desechado la posibilidad de determinar una actividad principal en empresas multiservicios a los efectos de seleccionar un convenio aplicable a la totalidad de la empresa¹⁰. Todas ellas utilizan una argumentación que no deja de tener un punto de ironía al señalar que dado el objeto social de este tipo de empresa, todas las actividades de estas empresas “son igual de principales”, y por tanto, reclamando un trabajador la aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad realizada – en el caso de autos, el de aparcamientos, éste sería el que regiría a los efectos de establecer la obligación empresarial de subrogarse en los casos de sucesión de contratas.

En definitiva, si bien es cierto que este criterio de un único convenio delimitado por la actividad principal pudiera aplicarse a alguna empresa multiservicio con una estructura plurifuncional simple o con actividades más o menos homogéneas, no es menos cierto que con carácter general no puede admitirse que una única regulación convencional pueda servir para dotar de un régimen convencional unitario y comprensivo a las prestaciones laborales que se desarrollan en este tipo de empresas.

La segunda solución, la de aplicar el convenio de la empresa principal se encuentra en algunos pronunciamientos judiciales¹¹, sobre todo cuando la prestación de servicios de la empresa contratista se producía en las dependencias de la principal. Ello se ha basado en asimilar las E.M. a ETT, y aplicar analógicamente el art. 11 LETT, y en algún pronunciamiento judicial se ha apoyado también en la consideración de que la actuación de la empresa multiservicios incurría en cesión ilegal y que por tanto, se aplicaría el convenio de la empresa cesionaria. Sin embargo fuera de los casos patológicos, la aplicación general de la analogía en cuanto al régimen de las ETT parece forzada dentro del régimen legal vigente. Y es que la equiparación de condiciones debería extenderse por razones semejantes a toda contrata, pues no podría presumirse la ilegalidad inicial de la actuación de las E.M. En mi opinión, la solución de extender el convenio y las condiciones de la empresa cliente no es descartable en absoluto, pero debería venir avalada por una reforma legislativa que extendiera el principio de igualdad de trato contenido en la regulación de las ETT.

Es verdad que ha existido alguna experiencia puntual donde se ha pactado esta equiparación por vía de convenio colectivo de la empresa principal, pero dichas cláusulas primero son excepcionales porque casi todos los convenios colectivos de empresas principales contienen cláusulas defensivas de la descentralización productiva; y segundo, estas cláusulas convencionales han generado dudas sobre su legalidad, por no representar a las partes negociadoras de dichas empresas y también de lesividad, por afectar a terceros. Sí serían admisibles, en cambio, las cláusulas donde se pacta la obligación de la empresa principal de contratar con multiservicios que garanticen unos ingresos iguales o mínimos de los trabajadores de las auxiliares. Empero nuevamente estas cláusulas además

actividad principal de la empresa, que en el caso de autos era el de hostelería. Asimismo, se prescindió como criterio interpretativo de la posición de la CCNCC, por el carácter no vinculante de sus dictámenes.

¹⁰ SSTSJ Islas Canarias (Las Palmas) 23-4-10, rec. 324/10 y 11-5-10, rec. 323/10 y rec. 335/10.

¹¹ STSJ Castilla-La Mancha 22-3-06, rec. 1606/04, STSJ Andalucía (Málaga) 25-5-06, rec. 942/06 y STSJ Comunidad Valenciana 22-2-07, rec. 1686/06, que fundamenta la solución en la actividad desarrollada por el trabajador que se correspondería con la del ámbito funcional del convenio, por la aplicación analógica del art. 11 LETT. En las STSJ Castilla-La Mancha 22-3-06, rec. 1606/04 y STSJ Andalucía (Málaga) 25-5-06, rec. 942/06, además del argumento anterior, se alude al principio de igualdad de trato salarial por trabajos de igual valor.

de no estar generalizadas, han generado dudas fundadas sobre cómo articular una reclamación directa de los trabajadores en caso de incumplimiento.

Por consiguiente, sin perjuicio de reconocer los beneficios de la segunda solución y de proponerla de “*lege ferenda*”, la misma no cuenta de momento con amparo legal explícito. En este terreno, la tercera propuesta es la más adecuada.

De hecho, la solución más extendida en los pronunciamientos judiciales¹² y en la CCNC¹³, en determinados dictámenes no vinculantes y centrados en el caso concreto, es ésta: la de aplicar en estas empresas multiservicios, múltiples convenios según el ámbito territorial y funcional objeto de la contrata. La interpretación cuenta con sólidos argumentos que cabría reconducir en síntesis, a los dos siguientes: permite aglutinar las relaciones laborales que se prestan en la empresa multiservicios en función de la actividad y evita la falta de cobertura de los trabajadores con el vacío de convenio y la huida de los convenios sectoriales. Sin embargo, dicho criterio plantea algunos problemas que permanecen abiertos, sobre la inclusión en el ámbito funcional de determinados convenios para las empresas multiservicios, que por lo demás también aparecen en la primera y en la segunda solución.

III.- LA PROBLEMÁTICA INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO FUNCIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

De entrada, la solución de aplicar a las empresas multiservicios convenios colectivos sectoriales en función de su actividad principal, de la de la empresa cliente o

¹² Ejemplifican esta posición las STSJ Castilla-La Mancha 26-7-05, rec. 1137/05, STSJ Castilla y León (Valladolid) 2-10-06, rec. 1563/06, STSJ Andalucía (Granada) 14-3-07, rec. 3041/06, STSJ Madrid, rec. 2399/08, STSJ Cantabria 21-1-09, rec. 29/09, STSJ Andalucía (Sevilla) 21-6-12, rec. 3025/10 y STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13.

En el Alto Tribunal puede traerse a colación la STS 17-7-12, rec. 36/2011, donde no se hace cuestión de la aplicación por una empresa multiservicios del convenio colectivo del sector de limpieza. El litigio dirimía un conflicto colectivo sobre el ajuste a la baja de los salarios aplicado por la E.M. como consecuencia de una cláusula convencional de equiparación salarial con lo cobrado por los laborales del sector público que existía en el convenio sectorial. Dichos laborales habían sufrido una rebaja salarial por las políticas de recortes públicos y el TS admite la proyección de la bajada a los empleados de la E.M. Asimismo, en el ATS 24-4-12, rcud. 3128/11 se señala expresamente que “*la mercantil empleadora... cuyo objeto social son trabajos de limpieza de edificios e instalaciones varias, es una empresa multiservicios, de ahí que rija el principio de especificidad*”. Y esta misma doctrina en el ATS 3-6-14, rcud. 1070/13.

¹³ En el Expediente n.º 659 (Texto disponible en CCCNCC (2000), pp. 253-254), sobre una empresa dedicada a la prestación de servicios múltiples se atendería al principio de especialidad como criterio para determinar la regulación convencional aplicable, y que en el caso de este tipo de empresa “*sería la correspondiente a cada una de las actividades que pudiera realizar cada uno de los trabajadores de las citadas empresas con la particularidad añadida de que en el caso de concurrir en alguno de estos trabajadores varias tareas, habría de estar a la principal para determinar el convenio colectivo aplicable a estos trabajadores*”. En este sentido, en el segundo informe se excluye la equiparación entre empresas de servicios múltiples y una ETT y se está al criterio de la actividad que los trabajadores desarrollen, aplicando a los conserjes y porteros el convenio de empleados de fincas urbanas y a los conserjes de naves industriales, el convenio nacional de empresas de seguridad.

Estos criterios se mantienen en posteriores consultas. Vid. consulta 31.5.2: Exp. 527 (Pleno 26-11-96). Texto disponible en CCNCC, *El ámbito funcional de los convenios colectivos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000, pp. 254-255.

tantos convenios como actividades desarrolladas plantea inconvenientes que exigen dos tipos de análisis distintos. El primero es de corte “dogmático”, por cuanto se han de despejar varias incógnitas en lo referente a las reglas de negociación de los convenios sectoriales donde la cuestión central es la de legitimación negocial para representar a las empresas y los trabajadores de las empresas multiservicios (ap. 1). El segundo análisis es de corte menos ortodoxo y se relaciona con la legalidad de determinadas cláusulas de convenios sectoriales de limpieza, hostelería, que tratan de incluir en su ámbito funcional a las empresas multiservicios, para evitar la competencia desleal de estas empresas y quedarse sin trabajadores (ap. 2).

1.- El ámbito funcional y la legitimación negocial en los convenios sectoriales del sector servicios

El obstáculo más evidente que plantea la aplicación de la solución interpretativa de aplicar a las empresas multiservicios sin convenio de empresa propio, los convenios sectoriales objeto de la actividad contratada, se relaciona con la representatividad sobre estas empresas de los sujetos negociadores de dichos convenios. Para superarlo cabría volver sobre un principio básico de nuestro sistema de negociación colectiva, cual es que la representación de los sujetos negociadores en los convenios colectivos estatutarios es legal y no voluntaria. De este modo, la cuestión quedaría diluida en la representatividad de los sujetos negociadores y la eficacia personal general de los convenios colectivos estatutarios.

La solución de aplicar un convenio sectorial para evitar vacíos negociales ya cuenta con antecedentes para otro tipo de entidades empleadoras singulares, como los ayuntamientos sin convenios propios para su personal. Aunque inicialmente alguna jurisprudencia interpretó que una asociación empresarial no podía asumir la representación en la negociación de las Administraciones públicas¹⁴, al poseer éstas capacidad y legitimación propias, posteriormente se variaría de criterio y se admitiría la aplicación a un Ayuntamiento, en relación con determinado personal, de convenios sectoriales. En concreto, el Tribunal Supremo unificó doctrina y determinó la aplicación al personal laboral que prestaba sus servicios en la guardería infantil que regentaba el organismo público, del convenio colectivo estatal de centros de asistencia de educación infantil. De este modo, se consideró que el mencionado convenio extendía su ámbito de aplicación a las guarderías y jardines de infancia, con independencia de que el titular del centro fuera un empresario privado o una Administración pública¹⁵. Sin entrar en detalles sobre la argumentación, que incidiría en cuestiones tales como que la imposibilidad de afiliación a la organización empresarial firmante del convenio por parte del consistorio no sería obstativa para la aplicación del convenio, dada la eficacia general de los convenios colectivos estatutarios; no es intrascendente señalar que la jurisprudencia asumiría que en caso de no aplicar ningún convenio se crearía un “*injustificado vacío de regulación... y se quebraría el principio de igualdad*”. Esta misma doctrina se habría

¹⁴ SSTs 14-6-99, rcud. 3871/98 y 10-10-05, rcud. 14/04.

¹⁵ SSTs 7-10-04, rcud. 2182/03 y 1-6-05, rcud. 2474/04.

aplicado a otras tareas desarrolladas en ayuntamientos¹⁶, siempre sin convenio propio¹⁷. En definitiva, los argumentos que avalarían el criterio antedicho, sumariamente descritos, abundarían en la idea —claramente paralela a la de las empresas multiservicios- de que se habría de aplicar el convenio colectivo correspondiente a la actividad, a las entidades empleadoras para evitar problemas de falta de cobertura de los trabajadores y de elusión empresarial de la regulación convencional sectorial.

Concretamente, en la doctrina judicial que sujeta las empresas multiservicios sin convenio de empresa al convenio del sector, es constante la alusión del mismo argumentario expuesto. Así, esta aplicación se sustentaría en el hecho de que en caso contrario se provocaría una desigualdad entre los trabajadores que realizando la misma función, percibirían en un ámbito delimitado, un salario distinto¹⁸, así como en la competencia desleal entre las empresas. Además, en los pronunciamientos judiciales para la aplicación de estos convenios sectoriales de la actividad atendida por los trabajadores de la empresa multiservicios, se prescinde a veces de que el convenio se limita a las empresas que se dediquen de forma principal a una actividad¹⁹, pero no en otros casos, por lo que conviene abordar esta cuestión.

2.- La descripción abierta del ámbito funcional de algunos convenios colectivos sectoriales para evitar la competencia desleal de empresas multiservicios

Pese a lo expuesto en el apartado anterior, no siempre se prescinde del hecho de que el convenio colectivo sectorial potencialmente aplicable a una empresa multiservicios sin convenio propio, que atiende una contrata que se corresponde con la actividad, se ciñe a empresas con determinadas características. Buena prueba de ello, es que en determinados supuestos, se ha excluido precisamente la vinculación de las empresas multiservicio al convenio sectorial objeto de la contrata por este hecho —al constreñirse claramente el convenio a un tipo de empresas. Es el caso de empresas multiservicios que prestan servicios de control de accesos en instalaciones, donde la CCNCC no habría recomendado la aplicación del convenio colectivo estatal para empresas de seguridad, al no disponer estas empresas de la autorización administrativa habilitante para los servicios de vigilancia y protección previstos en la Ley de seguridad

¹⁶ En este sentido, se habría utilizado para aplicar el convenio colectivo estatal de jardinería (STSJ Madrid 24-4-06, rec. 410/06); el convenio colectivo estatal del sector de limpieza pública a los efectos de una subrogación convencional, cuando un ayuntamiento asumía directamente la gestión del servicio público de limpieza viaria realizado por una anterior empresa contratista (STSJ Castilla La Mancha 1-6-10, rec. 106/10). Se daba la circunstancia de que el ayuntamiento en cuestión no tenía convenio propio y, además, el ámbito funcional del convenio del sector de limpieza pública incluía expresamente a las entidades públicas.

¹⁷ Ahora bien, en un caso donde la Administración tiene un convenio específico, no puede excluirse del mismo y sujetarse a otro convenio sectorial si la actividad desarrollada por el trabajador carece de la especificidad necesaria para quedar incluida en el convenio sectorial (STS 26-9-06, rcud. 2984/05 y STS 2-10-06, rcud. 2850/05).

¹⁸ STSJ Andalucía (Granada) 14-3-07, rec. 3041/06.

¹⁹ Como botón de muestra en la STSJ Castilla y León (Valladolid) 2-10-06, rec. 1563/06, se aplica a una empresa multiservicios un convenio de limpieza de carácter provincial delimitado para las empresas que se dedican de forma principal a la prestación de servicios de limpieza.

privada²⁰. Criterio éste que se ratifica en alguna sentencia²¹. También en empresas multiservicios que ofrecen servicios de conserjería en comunidades de vecinos, donde el problema es que el ámbito funcional de los convenios colectivos del sector de empleados de fincas urbanas suelen establecer su aplicación para trabajadores contratados directamente por comunidades de propietarios²². O de determinados servicios de asistencia a pasajeros en empresas de transporte marítimo²³. Estos dictámenes concluirían que al no ajustarse a los criterios delimitadores de los convenios sectoriales, no existiría convenio aplicable a estas empresas de servicios múltiples.

Con independencia de la solución del caso concreto, que seguramente no es irrazonable, pero que avoca a los trabajadores de la empresa multiservicios a las condiciones mínimas establecidas en la ley, es posible extraer una conclusión más general, a saber: la aplicación del convenio colectivo sectorial a una contrata desarrollada por una empresa multiservicios resulta más fácil si el ámbito funcional del convenio no delimita de forma cerrada su vínculo a un tipo específico de empresas. De hecho, en la negociación colectiva de los últimos años, son cada vez más frecuentes determinadas cláusulas de convenios sectoriales como limpieza, hostelería o recepción y vigilancia, jardinería, etc., que son sectores donde se ha recurrido tradicionalmente a las técnicas de descentralización productiva y donde es clara la competencia entre empresas con una actividad definida y empresas multiservicios. Dichas cláusulas de delimitación reformulan el ámbito funcional tradicional y tratan de incluir a este último tipo de empresas. El objetivo no es tanto evitar quedarse sin trabajadores, sino sortear la competencia de las empresas multiservicios por la vía de no aplicar la regulación mínima del sector. Se trataría de acomodar la descripción funcional a las realidades surgidas de los procesos de descentralización productiva a través de empresas multiservicios. La doctrina ya llamó la atención sobre que la subcontratación provocaría la alteración del ámbito funcional de algunos convenios colectivos de sector típicos para englobar nuevas actividades²⁴. Pero, la ampliación del ámbito funcional de algunos convenios se produce no sólo por la inclusión de nuevas actividades, sino por el afán de vincular a empresas contratistas y subcontratistas, para evitar una huida o vaciamiento de su ámbito funcional.

²⁰ Vid. Expedientes núm. 49/2010, 54/2010, 63/2010, 78/2010 y 30/2014.

²¹ Es ilustrativa alguna sentencia que excluye la aplicación del convenio estatal de empresas de seguridad en la prestación de servicios de empresas auxiliares por una empresa multiservicios que incluía otras labores como las de información y atención de clientes, recepción, etc., aunque las mismas tareas en otros pronunciamientos han sido considerados esencialmente como de vigilancia y seguridad. Es el caso de STS 25-10-99, RJ. 8152, que se ocupa del tema de determinación del convenio aplicable de una forma tangencial. En los autos una importante empresa de seguridad es contratada en un contrato de arrendamiento de servicios en los que los trabajadores, además de las tareas de seguridad, realizan otras como información al público, telefonista, recepción en el hall, recogida y reparto de la correspondencia.

²² Vid. Exp. CCNCC 30/2014.

²³ Un ejemplo gráfico es el del Exp. 7-3-1013 de la CCNCC (consulta 77/2012), que si bien recoge la doctrina clásica de la Comisión en relación con las empresas multiservicios, señala que para la actividad en concreto objeto de la consulta, que era una de las múltiples realizadas por una empresa de este tipo (en concreto, de asistencia en tierra a pasajeros en una estación marítima), no resultaría de aplicación el convenio colectivo del sector de empresas navieras, porque este convenio según se definiría en sus cláusulas funcionales, sólo resultaría de aplicación “al personal dependiente directamente de empresas navieras”. Tampoco el convenio colectivo de puertos del Estado por cuanto dicho convenio sólo resultaba aplicable los organismos públicos y autoridades portuarias del Estado. El dictamen concluiría que no habría convenio aplicable

²⁴ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *op. cit.*, p. 60, alude al caso de las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contratable, que vincula a las empresas de servicios de informática, o al convenio de oficinas y despachos que incluiría a empresas de grabación y procesamiento de datos.

De este modo, en muchos convenios colectivos de sectores que operan en el marco de la descentralización productiva se aprecia un nuevo intento de aprehender a algunas estructuras empresariales con una ampliación al máximo del su ámbito funcional. Obviamente, esta ampliación, acaba con la tradicional inercia o petrificación de las cláusulas de delimitación funcional, y da un nuevo interés a éstas cláusulas, a las que la doctrina científica había prestado una atención marginal más allá del análisis de casos concretos. El estudio de esta cuestión se ha de plantear en dos niveles, a saber: el análisis de las técnicas empleadas (a); y, en segundo lugar, su legalidad (b).

- a) En cuanto a las técnicas de ampliación del ámbito funcional, existen convenios que incluyen expresamente a las actividades auxiliares o conexas a la principal. En otros casos, se tiende a delimitar el ámbito funcional de convenios sectoriales no por el tipo de empresa, sino por el desarrollo de la actividad productiva, esto es se incluye a todos los trabajadores que desarrollen las tareas “cualquiera que sea la empresa para las que presten servicios”²⁵. A veces se produce una combinación de ambas técnicas. En otros convenios, llanamente se alude a las empresas multiservicios incluyéndolas en su ámbito de aplicación²⁶. Ello ha ocurrido especialmente en convenios colectivos sectoriales de diferentes actividades prototípicas de la externalización, que son los que más frecuentemente incluyen expresamente a las empresas multiservicios²⁷.

De forma similar, otros convenios al delimitar el ámbito funcional establecen su aplicación a todas las empresas que desarrollen la actividad, cualquiera que sea su forma jurídica y aunque no se trate de su actividad principal²⁸; o siempre que realicen la actividad objeto del convenio en su ámbito territorial, aunque tengan el domicilio social en otro territorio²⁹. Estas cláusulas están concebidas precisamente para empresas multiservicios y así ha sido puesto de manifiesto por alguna sentencia del Tribunal Supremo que las ha abordado de forma tangencial³⁰.

²⁵ Por ejemplo, en los convenios provinciales y autonómico de hostelería se reproduce el ámbito funcional establecido por el Acuerdo Estatal (vid. IV Acuerdo Estatal del Sector de Hostelería, Res. 20-9-2010), que reza: “*Se incluyen en el sector de Hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, locales de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pub, terrazas de veladores, quioscos, «croissanterías», heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, «cybercafés», ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego, bingos, billares y en toda clase de salones recreativos*”.

²⁶ Vid. art. 1 C.C. del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Castellón 2011-2014 (B.O. Castellón 10-8-2013).

²⁷ Sirva de ejemplo el Convenio Colectivo para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Castellón para los años 2011-2014, que incluye los centros especiales de empleo, empresas multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.

²⁸ Vid. art. 1 C.C. de Sevilla de limpieza de edificios y locales (Acuerdo de 1-10-2011, B.O. Sevilla 25-10-13).

²⁹ Vid. art. 1 y 2 del C.C. de Cádiz de limpieza de edificios y locales (Acuerdo de 1-1-2013).

³⁰ En la STS 10-12-08, rcud. 2731/07, se dilucidaba la aplicación de una cláusula de subrogación convencional prevista en el convenio colectivo del sector de la limpieza a una empresa inmobiliaria. El Tribunal rechaza la aplicación del convenio a esta empresa que había asumido directamente la prestación de servicios de limpieza y analiza el convenio en cuestión que describía su ámbito funcional del modo

- b) La doctrina³¹ ya ha llamado la atención sobre el hecho de que estas cláusulas son interesantes por su finalidad de proteger a los trabajadores de todo tipo de empresas que desarrollen las tareas objeto del convenio, pero resultan cuestionables porque la afectación de terceros ajenos al convenio no es negociable, de modo que si no están representadas no estarían dentro del convenio al pertenecer a otros sectores de actividad. La legalidad de este tipo de cláusulas negociales creo que es admisible, sobre todo cuando quien cuestiona su aplicación es una empresa multiservicios. Téngase en cuenta que la determinación del ámbito funcional corresponde a los sujetos negociadores, de acuerdo con el principio de libertad de elección reflejado normativamente en el art. 83.1 ET. Y si bien, la delimitación del ámbito funcional exige según la jurisprudencia que se trate de unidades razonables o adecuadas, no pudiendo incluir sectores que exijan una regulación diferenciada; éste no sería el caso de las empresas multiservicios, que no constituirían propiamente un sector. Así, doctrinalmente se ha aludido al hecho de que las empresas multiservicios “no generan una nueva actividad, sino una nueva forma de prestar la actividad”³². Es verdad que la jurisprudencia ha anulado la determinación del ámbito funcional de determinados convenios, cuando incluye a empresas de distinta índole³³, sin embargo, en el caso de las empresas multiservicios no se produciría la existencia de un subsector diferenciado. A diferencia de otras empresas contratistas o subcontratistas, las empresas multiservicios no pertenecen a otro sector de actividad ni quedan los trabajadores sometidos a otro convenio sectorial.

En segundo lugar, si los trabajadores de una empresa multiservicios desarrollan dicha tareas creo que la empresa multiservicios no será un tercero. Las cláusulas de delimitación del ámbito funcional inclusivas lo que persiguen precisamente es evitar la desbandada convencional de las empresas multiservicios. Y constituyen una unidad más que razonable de negociación. De este modo, el problema de la determinación funcional de los convenios sectoriales – y por tanto de la aplicación de su contenido – guarda directa relación con su aplicación a todas las empresas que desarrollen la actividad comprendida en el mismo, donde la regla general en nuestro sistema es la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos *ex lege*. El hecho de que las empresas multiservicios desarrollen a través de contratistas dicha actividad sería el hilo conductor que homogeniza prestaciones de servicios de los trabajadores y permite entender que las mismas deben tener un tratamiento unitario. El descubrimiento de este hilo conductor comporta un beneficio doble, aunque complementario entre sí. De un lado, somete a una disciplina jurídico-convencional la prestación de los servicios de los trabajadores de empresas

siguiente: “Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza de edificios y locales, aun no siendo ésta su actividad principal”. El Tribunal apunta a que la situación de la empleadora en el caso de autos, dedicada a actividades inmobiliarias realizaría actividades no incardinables en el ámbito funcional del convenio, pero dicha situación no es asimilable a las de empresas que realizan la limpieza para otras, y apunta “y por supuesto no cabe equipararla con las empresas que se dedican a prestar diversos servicios, entre ellos, el de limpieza, aunque éste no sea su actividad principal, que son a las que alude sin duda el último inciso del precepto”.

³¹ MENÉNDEZ CALVO, R. “Descentralización productiva y subcontratación” en AA.VV. (Observatorio de la negociación colectiva), *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, p. 258.

³² Propuesta formulada por RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. “Balance y perspectivas de futuro de la estructura de la negociación colectiva”, *RL*, núm. 12, 2005, pp. 99 y 101.

³³ Como el caso de las empresas de aparcamientos privados y de control de la zona azul en la STS 16-11-02, rec. 1218/01, o a centros de enseñanza no reglada con centros de enseñanza reglada (STS 3-5-06, rec. 104/04 y STS 21-9-06, rec. 27/05).

multiservicios. De otro lado, permite que no se afecte a la competencia en el mercado de trabajo y en el mercado entre empresas, al coexistir sometidas a la misma regulación prestaciones de servicios que tienen estructuras de costes semejantes.

Con independencia de los anteriores argumentos, en la práctica forense hay otros elementos que favorecen la validez de estas cláusulas. En primer lugar, algunas sentencias ya han validado estas cláusulas que “persigue evitar la utilización de la técnica de la contrata para burlar las exigencias legales”³⁴ y “evitar que trabajando en la misma actividad y haciendo lo mismo, haya en la empresa trabajadores con retribuciones diferentes (que es lo que ha querido evitar el legislador en el caso de las ETT)”³⁵. Y es que de cuestionarse por la empresa multiservicios la legitimidad negocial de los negociadores de un convenio sectorial la falta de “representatividad” de una asociación empresarial será problemática de probar. Los clásicos problemas de medición de la representatividad de las partes contratantes, en particular de las asociaciones empresariales negociadoras de un convenio colectivo favorecen la aplicación de los convenios sectoriales. El control de la representatividad de las asociaciones empresariales plantea especiales dificultades por la falta de desarrollo de mecanismos legales de verificación del número real de empresarios afiliados. La interpretación de los tribunales, en supuestos donde se impugna la representatividad de una asociación empresarial, hacen recaer la carga de la prueba sobre la parte que impugna la representatividad, mediante una prueba de hechos negativos. Además, los tribunales otorgan valor al reconocimiento mutuo entre negociadores y la superación de los controles administrativos de depósito, registro y publicación del convenio, dando una presunción de validez al convenio que los ha superado³⁶.

Otros pronunciamientos avalan la aplicación de convenios sectoriales, por ejemplo, en punto a cláusulas de subrogación convencional. Y lo hacen por la vía de desvincular el deber de asunción de los trabajadores de la actividad de la empresa entrante. En este sentido, puede referirse alguna sentencia que ha aplicado a una E.M. el convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad sobre la base de la descripción amplia del ámbito funcional de dicho convenio³⁷.

En todo caso, un problema, pero ya de índole más particular es que algunas cláusulas convencionales de convenios sectoriales establecen previsiones de aplicación a todos los trabajadores y los técnicos de la empresa que desarrolle la actividad objeto del convenio³⁸, lo que puede plantear conflictos por la posibilidad de aplicar otros convenios a la empresa multiservicios, como el de oficinas y despachos.

Un segundo problema es que la identificación del convenio colectivo sectorial no ofrece perfiles claros. En este terreno, la jurisprudencia podría reducir la inseguridad jurídica en la materia, unificando un criterio en los supuestos problemáticos, donde no está claro si ha de aplicarse el convenio del objeto de la contrata o el convenio del trabajo desempeñado por los trabajadores, el convenio del personal de estructura de la E.M. y los supuestos de contratas globales o integrales. Además, como quiera que la aplicación de los convenios colectivos del sector de actividad, no cuentan con amparo legal explícito, la jurisprudencia debería tener un papel proactivo de evitar que las empresas multiservicios opten de facto, por otros *modus operandi*, claramente ilegales como no

³⁴ STSJ Islas Canarias 20-1-14, rec. 458/12, en relación con la delimitación abierta del ámbito funcional del convenio provincial de hostelería.

³⁵ STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 6-11-13, rec. 780/13.

³⁶ SSTs 14-2-05, rec. 55/04 y 21-11-05, rec. 148/04.

³⁷ SSTSJ Castilla y León (Burgos) 14-5-13, rec. 211/13 y 21-11-13, rec. 616/13.

³⁸ Art. 3 C.C. de Zaragoza del sector de limpieza de edificios y locales (Res. 26-7-2013, B.O. Zaragoza 9-8-13).

ningún convenio, dejando a los trabajadores en tierra de nadie; o “seleccionar” uno estratégicamente y aplicarlo al conjunto de relaciones laborales existentes en la empresa. Y es que la desregulación colectiva causa perjuicios evidentes al consentir una competencia con empresas de un sector que sí deben someterse claramente al convenio colectivo. En resumen, la determinación del o de los convenios colectivos aplicables a empresas multiservicios peca de una notable inseguridad jurídica, aplicándose a los trabajadores de las empresas multiservicios diferentes soluciones, en unos casos, no se aplica ninguna regulación convencional, en otros se aplica un único convenio sectorial, como el convenio colectivo de limpieza o de la actividad principal de la empresa multiservicios, en otros casos, por el convenio sectorial correspondiente al objeto de la contrata o concesión. La última solución parece la más adecuada en una situación de anomia, pero ni mucho menos resuelve los problemas, pues no hay que olvidar que frente a algunos pronunciamientos judiciales que la avalan, hay otros que lo rechazan en función del caso concreto. Por ello, o bien debería apuntalarse con una reforma normativa que recogiera legalmente el criterio de especialidad o, bien, reforzarse su aplicación por mor de la unificación jurisprudencial, si bien precisamente, la más reciente interpretación del Tribunal Supremo ha ido precisamente en sentido contrario.