

EMPRESAS MULTISERVICIOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERIA

Trabajo Final de Máster de la Abogacía

Autor: Javier Porcar Blay.....

Tutor/a: Arántzazu Vicente Palacio.....

Curso Académico: 2017/18.....

“Fecha de lectura: 22 de enero de 2018”

Resumen:

Se aborda el tema del convenio colectivo aplicable en las empresas multiservicios sin convenio propio y la legitimidad de los convenios empresariales de las mismas, las consecuencias que se producen en los trabajadores y trabajadoras afectados, principalmente la desprotección y precariedad laboral, así como, las posibles soluciones que en el sector de la hostelería se están aplicando con la introducción de cláusulas en los convenios sectoriales.

Summary:

The subject of the collective agreement applicable in the multi-service companies without their own agreement and the legitimacy of the business agreements of the same, the consequences that occur in the affected workers, mainly the lack of protection and precarious work as well as possible solutions that in the sector of the hospitality industry are being applied with the introduction of clauses in the sectorial agreements.

Palabras Clave:

Empresas multiservicios, negociación colectiva, sector hostelería, precariedad.

Keywords:

Multi-service companies, collective bargaining, hotel sector, precariousness.

INDICE

1 – INTRODUCCIÓN	pág. 4
2 – MARCO LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERIA EN ESPAÑA.	
2.1 – Breve evolución histórica	pág. 5
3 – PECULIARIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS	
3.1 – La determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios	pág. 7
3.2 - Posibles soluciones para mitigar la desprotección de los trabajadores/as de las empresas multiservicios.....	pág. 11
4 – PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPRESAS MULTISERVICIOS, ESPECIAL REFERENCIA A LA PRECARIEDAD.....	pág. 18
5 – CONCLUSIONES.....	pág. 22
6 – BIBLIOGRAFÍA.....	pág. 24

1 – INTRODUCCIÓN

La externalización, entendida como la entrega de actividades propias de una empresa a otra, no es un fenómeno reciente, si bien en el pasado estaba reducida al ámbito de ciertas actividades secundarias tales como la limpieza o la vigilancia y seguridad.

En los últimos años han proliferado las empresas de gestión integral más conocidas como empresas multiservicios, caracterizadas por tener un objeto social versátil y cambiante y que asumen la ejecución de tareas muy diversas ofreciendo todo tipo de servicios¹.

El sector de la hostelería no ha quedado ajeno a las empresas multiservicios y así se pone de manifiesto con la externalización de servicios que van desde la seguridad, pasando por conserjerías y camareros y llegando a la limpieza como exponente más representativo y mediático con las camareras de pisos, más conocidas como las “Kellys”.

Durante todo el proceso de expansión de las empresas multiservicios se han suscitado dudas en relación al convenio colectivo aplicable, lo que ha profundizado la debilidad de estos trabajadores, propiciándose la negociación de convenios colectivos empresariales de muy discutible legalidad desde el punto de vista de los sujetos negociadores, pero, sobre todo, configurando un estatuto jurídico claramente peyorativo para los trabajadores de estas empresas de gestión integral².

En el presente trabajo se van a abordar los problemas derivados de la legitimidad de los convenios de empresa de estas empresas multiservicios y la determinación del convenio aplicable cuando no exista éste y las eventuales soluciones que pueden derivarse de la inclusión de cláusulas específicas en los convenios sectoriales en el ámbito de la hostelería.

¹ Como ejemplo podríamos citar la STSJ de Canarias del 11/05/2010, rec. 323/10: “El examen del objeto social de la empresa pone de manifiesto que no hay prácticamente actividades que queden fuera de aquél, y así es posible que se gestione, en el marco de la ejecución de labores relacionadas con explotaciones pecuarias, la clasificación de huevos o el ordeñado de animales; o que se presten servicios sanitarios con personal cualificado (médicos, fisioterapeuta, etc.); o que se gestionen bancos de sangre; o que se hagan actividades de catering; o se realice la limpieza de edificios; o se realice la prestación de servicios de asesoramiento, asistencia y ejecución de trabajos jurídicos”.

² Vicente Palacio, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo*, ed. Atelier, Barcelona 2016, pp. 14 y 15.

Finalmente abordaremos las consecuencias de la precarización del trabajo derivada de la negociación colectiva de las empresas multiservicios en el ámbito de la hostelería y las posibles soluciones que plantearemos.

2 – MARCO LEGAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA EN ESPAÑA

2.1 – Breve evolución histórica

En España en 1980 aparece el Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, como la primera norma que regula las relaciones laborales tras la promulgación de la Constitución. Esta norma ya se refería a la externalización estableciendo ciertas garantías para los trabajadores si bien estas garantías se limitaban a las subcontratas correspondientes a la “propia actividad” del empresario comitente³ y así el artículo 42.1 de la misma recogía que *“Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social”*. Esta subcontratación no era todavía muy utilizada pues nuestro sistema productivo continuaba anclado en la idea de empresa fordista, es decir, asumiendo prácticamente la totalidad de las actividades del proceso productivo.

A partir del año 1991 el gobierno del PSOE deroga las ordenanzas laborales preconstitucionales entre las que se encuentra la *Ordenanza de Trabajo para la Industria de la Hostelería* de 28 de febrero de 1974⁴.

Es a partir de 1996, y fruto de las movilizaciones sindicales, cuando se firma el primer Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de la Hostelería, en adelante ALEH. Estos acuerdos se han ido renovando hasta la firma del ALEH del 2015, con vigencia hasta 2019 y que es de aplicación a todas las empresas que operan en hostelería.

³ Art.42 ET: *“Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social”*.

⁴ Esta Ordenanza se mantiene en vigor por la disposición transitoria segunda del ET de 1980: *“Las ordenanzas de trabajo actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por convenio colectivo. A efectos de la definición de grupo profesional a que se refiere el artículo treinta y nueve, se estará a lo dispuesto en las ordenanzas, mientras no se pacte sobre la materia a través de los convenios colectivos”*. Posteriormente, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la Orden de 28 de diciembre de 1994 quedó prorrogada hasta 1995.

La importancia del ALEH radica, por un lado, en su objeto, pues regula las condiciones laborales básicas y, por otro, en su ámbito de aplicación personal, pues afecta a un colectivo de trabajadores y trabajadoras que superan el millón cuatrocientos mil⁵.

Así pues, es el ALEH quien, con su naturaleza de acuerdo marco y de estructura, determinará la estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería a nivel estatal en todas las materias allí recogidas⁶.

Ejemplo de esta importancia es la reciente sentencia del TSJ de Euskadi de 26 de octubre de 2017, sentencia número 2085/2017, declarando nulo el I Acuerdo Marco de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el ámbito de la hostelería (BOPV de 17 de marzo de 2017) por concurrir indebidamente con el V ALEH.

Así pues, el convenio sectorial de hotelería, ya sea de ámbito provincial, autonómico o estatal, ha quedado siempre supeditado en las materias que allí se recogen al ALEH que estuviera en vigor en cada momento.

El problema surge con la entrada en el sector de la hostelería de las empresas multiservicios y la determinación del convenio aplicable a las mismas, amén de recordar que la Ley 3/2012 de 6 de julio le da prioridad de aplicación a los convenios de empresa⁷ por lo que muchas de estas empresas multiservicios han optado por la negociación de sus propios convenios de empresa.

3 – PECULIARIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS

La diversidad de servicios ofertados por las empresas multiservicios y por consiguiente la dificultad de ubicar a estas empresas en un sector determinado crea una primera problemática en el convenio sectorial a aplicar a las mismas cuando carecen de convenio propio de empresa, más aún por la inexistencia de un convenio sectorial propio de las empresas multiservicios⁸. Es en esta dificultad en la que basan las empresas multiservicios sus estrategias para eludir el convenio sectorial que sería de aplicación produciéndose, en palabras

⁵ Federación de Servicios de CCOO, 2016

⁶ Clasificación profesional, movilidad funcional, promoción profesional, periodo de prueba del contrato del trabajo, contratos formativos, formación profesional, régimen disciplinario, igualdad efectiva de mujeres y hombres, solución extrajudicial de conflictos y prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

⁷ Art. 84.2 E.T.

⁸ Únicamente podemos citar y de forma marginal el convenio del sector de servicios auxiliares de Navarra, B.O. Navarra de 29 de septiembre de 2008.

de CRUZ VILLALÓN⁹, la “*segregación negociada*”, el 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.

3.1 – La determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios

Para la determinación del convenio colectivo aplicable el artículo 82.2 del ET utiliza la expresión «en su ámbito correspondiente», para atribuir la aplicación de aquel convenio que se corresponda con el ámbito funcional, personal y territorial propio de la actividad que desarrolla la empresa.

Esta regulación legal en materia de negociación colectiva no se ajusta bien a las empresas multiservicios, con una actividad multifuncional y en las que no es posible delimitar con exactitud su ámbito funcional.

Esto intentó ser aprovechado por las empresas multiservicios que al no tener convenio de empresa propio pretendían que no se aplicase ningún convenio y se produjese un vacío normativo convencional en detrimento de los trabajadores que se quedan sin regulación convencional de parte de sus condiciones de trabajo

Ante esta situación fue la interpretación judicial la encargada de intervenir, primero descartando la pretensión de las empresas multiservicios de la inaplicación de convenio colectivo alguno (...) *“Lo que no resulta admisible es que el empleador decida prescindir de un convenio «de empresa», y a la vez pretenda no someterse a aquél o aquéllos convenios que regulen cada una de las actividades en cuyo desarrollo el empleador contrate trabajadores asalariados, pues esto crearía un injustificado vacío normativo, productor de una situación caótica en algunos aspectos¹⁰”,* y posteriormente con el cambio interpretativo de aplicar el convenio de la actividad preponderante en la empresa multiservicios al del principio de especialidad aplicando tantos convenios sectoriales como actividades desarrolla la empresa multiservicios.

Este cambio en la interpretación judicial es lo que conlleva que proliferen los convenios propios de empresa como la vía para intentar evitar la aplicación del convenio sectorial.

⁹ Así, J. Cruz Villalón, “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”, Revista de Trabajo, 1994, núm. 13.

¹⁰ STSJ Cataluña, rec. 7115/2014

Para la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios es preciso diferenciar, en primer lugar, entre si estas tienen o no convenio propio de empresa ya que en este último caso será este el convenio colectivo aplicable por el artículo 84.2 del ET.

Así pues, vamos a centrarnos en primer lugar, en las empresas multiservicios sin regulación convencional propia.

Las diferentes soluciones aplicadas en sede judicial nos llevan, en esencia, a 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 la contrata¹¹.

Debemos hacer referencia en este punto a la STS de 17 de marzo de 2015, rec. 1464/2014, que se inclina por el criterio de unidad de empresa, esto es, la aplicación del convenio colectivo de la actividad principal de la empresa multiservicios y la importancia que puede tener a la postre al tratarse de una sentencia de unificación de doctrina.

Este criterio que valora, para la identificación del convenio colectivo aplicable la actividad organizativa, productiva y económica de la empresa en lo que se conoce como el principio de unidad de empresa es seguido por algunas sentencias del TS¹² y también algunas sentencias de los TSJ¹³ han aplicado este principio. *El "principio de actividad preponderante"*.

Ciertamente pensamos que el principio de unidad de empresa aplicado a las empresas multiservicios es inadecuado ya que, éstas carecen, por lo general de una única actividad principal o preponderante y, a la vez, los servicios o actividades que realizan carecen una homogeneidad que permita identificar esa actividad principal.

Este hecho es más significativo, si cabe, en empresas multiservicios que ofrecen contratas globales o de servicios integrales en las cuales debido a la gran disparidad de servicios ofrecidos en la misma contrata se hace casi imposible delimitar el objeto mismo de la contrata a fin de identificar el convenio aplicable.

¹¹ Esteve-Segarra, Amparo, LABORUM 3.0 Referencia GIUV 2013 - 043

¹² STS de 31-08-2008, rec. 3025/2010; STS de 20-01-2009, rec. 3737/2007.

¹³ STSJ Andalucía de 21-06-2012, rec.3025/2010; STSJ C. Valenciana de 13-11-2012, rec. 657/2012

En estos casos resultan interesantes criterios que obliguen a la empresa multiservicios a probar que su actividad pueda estar dentro del convenio colectivo que la misma quiere aplicar¹⁴.

En la actualidad la solución más extendida entre los pronunciamientos judiciales sería, la de aplicar el convenio sectorial de la actividad desarrollada en la contrata y que nos lleva a aplicar tantos convenios sectoriales como actividades realizadas en lo que se conoce como, el principio de especialidad¹⁵. Esta posición también es la adoptada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en adelante CCNCC, en sus dictámenes, aunque cabe recordar que éstos no tienen carácter vinculante.

Los argumentos a favor de esta interpretación se podrían sintetizar en evitar, como pretenden las empresas multiservicios, la aplicación de las normas convencionales sectoriales y la falta de cobertura en ausencia o vacío de convenio aplicable, pues como recuerda la STSJ de Andalucía de 21 de junio de 2002, (...) *"la norma negociada aplicable en la empresa de multiservicios será, en primer lugar, el convenio colectivo propio de la empresa si lo hubiera y, en su defecto, tantos convenios colectivos sectoriales como actividades diversas desarrolla, uno para cada actividad objeto de la contrata en la que están empleados sus trabajadores. Con esta solución, aplicar el convenio colectivo correspondiente a la actividad desarrollada en cada caso por los trabajadores, se evita en la mayoría de los casos un vacío de regulación sectorial"*.

Por último, comentar que es minoritaria la doctrina¹⁶ que opta por aplicar el convenio colectivo de la empresa principal o cliente asimilando a las empresas multiservicios con las ETT, aunque es verdad que se optaría a iguales condiciones por igual trabajo.

En segundo lugar, en relación a las empresas multiservicios con convenio empresarial, a partir de la reforma laboral del año 2012, Ley 3/2012 de 6 de julio, por mor del artículo 84.2 del ET estos convenios tienen prioridad de aplicación respecto de los convenios sectoriales en una serie de materias entre las que se encuentran la cuantía del salario y el horario, además de prever también el mismo artículo que estos convenios puedan ser negociados en cualquier momento de la vigencia de los de ámbito superior garantizando así,

¹⁴ STSJ Asturias 28-06-2013, rec.1076/2013

¹⁵ Entre otras siguen este criterio las STSJ Comunidad Valenciana de 3-5-2006, rec. 1247/2005, STSJ Madrid de 20-10-2008, rec. 2399/08 y STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13

¹⁶ 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.

tal como expresa la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 de 6 de julio, “la efectiva descentralización de la negociación colectiva, en lugar de dejarla en manos de los convenios estatales o autonómicos que podrían impedir la preferencia aplicativa del convenio colectivo de ámbito empresarial”.

La jurisprudencia¹⁷, la prioridad aplicativa del convenio de empresa opera para todos los aspectos que enumera el artículo 84.2 del ET, aunque sea menos favorable para el trabajador ya que la prioridad aplicativa se produce, aunque la norma no sea más favorable, (...) “puesto que no rige la norma más favorable (ni global ni particularmente), sino la determinada por la Ley para cada concreta materia”. Y para las materias no enumeradas en el artículo 84.2 del ET, (...)”si la regulación del convenio de empresa es más favorable para el concreto punto de que se trate”¹⁸.

Así pues, en las empresas multiservicios con convenio propio será este el de aplicación en detrimento del convenio sectorial ya sea de ámbito estatal, autonómico o provincial.

Esta podría ser la causa de la proliferación de los convenios colectivos propios en las empresas multiservicios y que suman un total de 71 desde que se aprobó la reforma laboral¹⁹ sirviendo como instrumento para rebajar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas multiservicios.

Esta merma en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas multiservicios podría explicarse también en las características comunes a todos estos convenios propios que tiene las empresas multiservicios y que en líneas generales podríamos resumir en que²⁰:

A - la mayoría de ellos son firmados por representantes unitarios (delegados/as de personal y en menos medida comités de empresa) no vinculados a ningún sindicato de clase y actuando en la mayoría de los casos como grupo de trabajadores.

B - con un proceso de negociación muy breve o incluso inexistente que ponen duda que se haya producido una verdadera negociación colectiva.

¹⁷ STS del 1 de enero de 2016, rec. 147/15 ponente D^a Rosa María Viroles Piñol

¹⁸ STS de 1-4-2016, rec. 147/2015

¹⁹ Bases de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. REGCON, búsqueda con CNAE 7022: “Otras actividades de consultoría de gestión integral”, 7830: “Otra provisión de recursos humanos” y 8299: “Otras actividades de apoyo a las empresas”.

²⁰ Vicente Palacio, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo*, ed. Atelier, Barcelona 2016 pág. 96 y 97.

C - con un amplio ámbito temporal por encima de la media estatal (HOTTELIA EXTERNALIZACION S.L. que se firmó para un periodo de 7,8 años²¹ o ALTERNA BPO S.L. para un periodo de 6 años²²).

D - con retribuciones inferiores y jornadas de trabajo superiores

E - y con cláusulas de supletoriedad en muchos de ellos que remiten de forma genérica al ordenamiento laboral común para todo lo no previsto en ellos.

Esta precarización se concreta en diversas condiciones laborales, con una reducción salarial de cerca del 40 % sobre el establecido por convenio colectivo sectorial de hostelería.

3.2 - Posibles soluciones para mitigar la desprotección de los trabajadores/as de las empresas multiservicios.

También aquí debemos diferenciar las estrategias seguidas en función de si la empresa multiservicios tiene o no convenio propio de empresa.

Para el caso de las **empresas multiservicios sin convenio propio de empresa** la solución más extendida en el ámbito de la hostelería y a tenor de que la doctrina mayoritaria²³, tal como hemos explicado antes, se inclina por el principio de especialidad, ha sido la de incluir en el ámbito funcional de los convenios sectoriales (generalmente provinciales) a las empresas multiservicios.

Como ejemplo de esta solución podríamos citar el convenio de hostelería de Baleares²⁴ que en su artículo 14 referido a la contratación y subcontratación en su punto 1) dice que *“Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarero de pisos y camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidas en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial”*. Y en el punto 3) (...) que *“las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo*

²¹ BOE 22-07-2013

²² BOE 21-11-2014

²³ STSJ Madrid de 20-10-2008, rec. 2399/08 y STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13

²⁴ BOIB 31-07-2014, suscrito 25-07-2014 y vigencia hasta 31-03-2018

retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo”.

También el convenio de hostelería de Málaga²⁵, incluye en su ámbito funcional (art. 3) que *“a las actividades desarrolladas por camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el convenio sectorial”.*

También el más reciente convenio de hostelería de la provincia de Alicante²⁶ contiene previsiones específicas referidas a la subcontratación *“ (...) a fin de evitar discriminaciones en el salario y la competencia desleal en el sector a través de la externalización productiva, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor-restaurante, bar, cocina, recepción, pisos y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios, que éstos cumplirán con los trabajadores y trabajadoras prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el presente convenio colectivo, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 ET. La empresa principal responderá subsidiariamente y, en su caso, solidariamente, de las obligaciones previstas en el presente artículo”.*

Debemos mencionar aquí que, el sindicato CCOO no firmó este convenio porque, a su entender, el redactado del citado artículo resultaba insuficiente considerando, además, que estas actividades debían aparecer en el ámbito funcional del convenio sectorial para «no dejar resquicio a interpretaciones lesivas para los trabajadores».

Y así, matizan fuentes del sindicato de la Federación de Servicios de Alicante que, *la redacción del convenio « (...) se ha quedado en una declaración donde a través de un contrato mercantil con la empresa que preste los servicios de áreas de comedor-restaurante, bar, cocina, recepción, pisos y limpieza, se obligue a pagar los salarios del convenio de hostelería».*

Debemos hacer referencia también al convenio de hostelería de Cataluña²⁷ suscrito únicamente entre la Federación de e Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT) y la Confederación Empresarial de Hostelería y Restauración de Cataluña (ConfeCat). En este caso, al igual que en el convenio colectivo de hostelería de Alicante, el sindicato CCOO se ha

²⁵ BOPMA 15-09-2014, suscrito el 31-07-2014 y vigencia hasta 31-12-2017

²⁶ BOP Alicante 28-09-2017, suscrito 19-09-2017 y vigente hasta 31-12-2020

²⁷ Suscrito el 02-11-20107 y pendiente de publicación.

quedado al margen de la firma entre otras razones porque entiende que no avanza en el freno a las externalizaciones. Y así, declaran fuentes sindicales de la Federación de Servicios de CCOO en Cataluña que “(...) *critica que el principio de acuerdo contempla que las empresas deben garantizar sólo el salario y la jornada del convenio de hostelería, pero no el resto de derechos y condiciones, como serían los días de asuntos propios, los descansos semanales, las vacaciones o los derechos sindicales*”.

El sindicato denuncia además que “(...) *el nuevo convenio de hostelería limita la garantía de mantenimiento de las condiciones en caso de externalización a una serie de departamentos, por lo que algunos quedan fuera*”.

También el convenio de hostelería de Las Palmas²⁸ en su artículo 1 referente al ámbito funcional dice que “*el presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. Igualmente afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I. 220 Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Anexo al Número 33, viernes 17 de marzo de 2017 Quedan excluidos de esta obligación aquellos servicios o tareas especializadas, prestados por trabajadores o trabajadoras cuya categoría profesional y/o funciones no se encuentren incluidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería*”.

Otro ejemplo es el convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Cantabria²⁹ que en su artículo 2 rige que “*El acuerdo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de Catering,*

²⁸ BOP Las Palmas 17-03-2017, vigente hasta 31-12-2019

²⁹ BOC 11-07-2017, suscrito el 13-06-2017 y vigente hasta 31-12-2021

"colectividades", "de comidas rápidas", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, etc. cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, salones recreativos, los Cyber Café, así como los Salones de Maquinas de tipo B y las salas de mini parques infantiles".

El gran problema que plantean estas cláusulas de extender las obligaciones del convenio sectorial a las empresas multiservicios sería la legitimidad que tiene las asociaciones empresariales firmantes de las mismas para vincular a las empresas multiservicios que no pertenezcan a las mismas. Y así el TS señala que *"la libertad que tienen las partes negociadoras de fijar el ámbito de aplicación del convenio colectivo que concierten, no puede ser entendida en términos absolutos, sino con relación a la unidad comercial de que se trate y a la representatividad que ostentaren las partes intervinientes en la negociación, el convenio colectivo ni puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación ni, en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Así lo deja precisado el art. 82.3 ET al disponer que los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el que sólo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio.*

A lo que añadir que un Convenio Colectivo no puede válidamente establecer normas que produzcan sus efectos fuera del ámbito propio del mismo, y las disposiciones que impongan una aplicación que sobrepase ese ámbito carecerán de validez"³⁰.

Otro ejemplo, a nuestro juicio, más correcto en la redacción porque obliga a las empresas que quedan bajo su ámbito funcional a exigir a la empresa prestataria de los servicios subcontratados en sus instalaciones el alta en la actividad hostelera y, por tanto, a aplicar el convenio sectorial, es el caso del convenio de hostelería de Teruel³¹ y así, reza en su artículo 1 bis que *"las empresas afectadas por el presente convenio en el caso de proceder a subcontratar parte de su actividad de los servicios de hostelería y siempre que la prestación del trabajo se realice en sus instalaciones, deberán exigir a la empresa subcontratada su autorización y alta en la actividad empresarial para prestar servicios en la actividad de hostelería y por lo tanto, aplicar a sus*

³⁰ STS 21-01-2010, rec. 208/2009

³¹ BOP Teruel 16-06-2016, suscrito 20-02-2016 y vigente hasta 31-12-2016

trabajadores/as las categorías y todas las condiciones del convenio de hostelería de la provincia de Teruel”.

Finalmente debemos de hacer mención al convenio colectivo de hostelería de Tenerife³² en el que ya no encontramos una extensión de las obligaciones a las empresas multiservicios sino, la prohibición de subcontratar con las mismas y así su artículo 18 dice que *“las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones. Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento”.*

El problema de estas cláusulas que imponen la prohibición de recurrir a empresas multiservicios es que podrían considerarse contrarias a la legislación de competencia³³.

Otro frente abierto por parte de las organizaciones sindicales CCOO y UGT con la finalidad de frenar la precariedad laboral que se está produciendo derivada de la proliferación de empresas multiservicios en el sector de la hostelería es la propuesta de que en el marco del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de la Hostelería (V ALEH), prevea algún tipo de cláusula que evite la externalización de los servicios propios de hostelería o que, de hacerlo, disponga la aplicación al personal externalizado de los convenios sectoriales de referencia³⁴.

Mencionar que la provincia de Castellón no tiene en la actualidad (2017) convenio colectivo de hostelería en vigor³⁵ por lo que, una empresa multiservicios que opere en el ámbito de la hostelería en esta provincia tendrá vía libre para no aplicar convenio alguno a sus empleados/as y podría, caso de

³² BOP Tenerife 28-10-2015 y vigente hasta 30-06-2019

³³ Nieto Rojas, Patricia. “Negociación colectiva y empresas multiservicios: un binomio no resuelto”

³⁴ Sin respuesta empresarial en el momento de presentación del trabajo.

³⁵ Ultimo firmado BOP Castellón 28-08-2008, en vigor hasta 31-12-2011 y prorrogado hasta 30-10-2013.

no tener convenio empresarial, estar obligado únicamente a las condiciones mínimas establecidas en el ET.

En lo referente a las soluciones para frenar la precariedad en las **empresas multiservicios con convenio propio de empresa**, que rebajan sustancialmente las condiciones laborales firmadas en los sectoriales³⁶, la batalla sindical se ha centrado en la impugnación de estos convenios por falta de representatividad de los negociadores de la parte trabajadora consiguiendo así la nulidad del convenio por vulneración del principio de correspondencia.

La legitimación para negociar Convenios Colectivos de empresa y de ámbito inferior a la empresa viene definida en los artículos 87 y 88 ET, donde se establece que estarán legitimados: el comité de empresa, los delegados de personal o las secciones sindicales siempre que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Doctrina recogida por el Tribunal Supremo que considera que *“un delegado e incluso un comité de empresa de centro de trabajo no pueden negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia”*³⁷.

Interesante destacar también la STS de 10 de junio de 2015, recurso 175/2014, por su especial relevancia ya que, además de asentar el criterio de que el principio de correspondencia impide a los representantes unitarios de un centro de trabajo concurrir a la negociación de un Convenio de Empresa (pues su representatividad queda circunscrita a un único centro de trabajo) impide a su vez ampliar el ámbito de aplicación a aquellos centros de trabajo que el empleador pueda abrir en un futuro *“Se hace evidente aquí que el comité de empresa del centro de trabajo de Pozuelo no podía tener atribuida la representación de los trabajadores de otros centros de trabajo distintos y que, por tanto, carecía de legitimación para negociar un convenio colectivo que pudiera extender su ámbito de aplicación fuera del límite geográfico que se correspondía con su propia representatividad. Es cierto que en el momento de la publicación del convenio no consta que existieran otros centros de trabajo y que, en consecuencia, la empresa solo podía negociar con la representación del único centro existente; pero ello no impide declarar que la cláusula del art. 3 del convenio, en la que se dispone un ámbito geográfico estatal, excede de las posibilidades de disposición de la comisión negociadora, tal y como ésta había quedado integrada. Hubiera o no otros centros de trabajo constituidos en el momento de la negociación y publicación del convenio, se producía una falta*

³⁶ El sueldo base más bajo del convenio de Stock Uno cuando se firmó, en 2013, estaba por debajo del salario mínimo. El pacto de Merchanservis, también de 2013, lo igualaba. El de Mantrol lo superaba solo por ocho euros.

³⁷ STS 07-03-2012, rec. 4179/2012

de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio. La ruptura de aquella correspondencia antes indicada ponía en peligro la participación de los ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos. De ahí que no cabía a las partes negociadoras incluir una regla de imposición futura de un convenio en cuya negociación no pudieron haber intervenido dichos trabajadores. En suma, se produjo una infracción de las legalidades vigentes en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, pues la capacidad del comité de empresa para negociar estaba reducida al centro de trabajo³⁸.

A raíz de estas sentencias, el 21 de julio de 2015, se presentaron por parte de los sindicatos CCOO y UGT las líneas de actuación conjunta en la negociación colectiva y que resumidamente consisten en:

- 1 - No promover la creación de nuevos convenios colectivos en empresas multiservicios en tanto no se reforme el marco legal y convencional.
- 2 – Y hacer un seguimiento conjunto por las correspondientes Federaciones de los nuevos convenios de empresas multiservicios para impugnar.

Fruto de ello ha sido la impugnación y declaración de nulidad por parte de la Audiencia Nacional de cuarenta y seis convenios de empresas multiservicios de los cuales once han sido recurridos ante el Tribunal Supremo que ya se ha pronunciado confirmando los fallos de la Audiencia en varios casos hasta el momento.

En algunos de estos casos de impugnación, el razonamiento empresarial en sede judicial ha sido, el de que en los centros donde no exista representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal o comités de empresa) que puedan los trabajadores y trabajadoras otorgar una representación “ad hoc”, de forma similar a la prevista por el artículo 41 del ET para modificaciones sustanciales o despidos colectivos, para que negocien el convenio colectivo de empresa. Nos congratulamos de la respuesta de los tribunales que claramente han manifestado que de haberlo querido así el legislador lo habría recogido en la norma³⁹ (...) “*aunque se hubiere acreditado que le hubieren dado tal representación los trabajadores de los centros de trabajo sin representación, el resultado sería el mismo, pues tal representación no está prevista en el art. 87.1 del ET*”.

³⁸ STS 10-06-2015, rec. 175/2014

³⁹ STS 18-02-2016, rec. 232/2014

Por el contrario, algunos convenios de empresas multiservicios recogen en su articulado la exclusión de su ámbito de aplicación de aquellas actividades que cuenten con regulación sectorial específica como el caso de la hostelería⁴⁰.

La nulidad del convenio colectivo supone que éste no ha podido tener efectos en momento alguno y que, a las trabajadoras y trabajadores de la empresa, cuyo convenio ha sido declarado nulo, a los que se les haya aplicado el convenio de empresa, deban de serles abonadas las mayores retribuciones previstas en el convenio colectivo sectorial de hostelería correspondiente, atendiendo a la actividad desarrollada por las trabajadoras y trabajadores de la misma.

Por tanto, en estos casos de nulidad de convenios, ante la inaplicación del convenio sectorial se debería de acudir a la Inspección de Trabajo para denunciar y que ésta levante actas de liquidación y sancione a las empresas hoteleras por no aplicar los convenios sectoriales.

Debemos recordar en este punto de la exposición que aplicar salarios por debajo de lo legalmente establecido es también un fraude la Seguridad Social ya que estas empresas están cotizando por debajo del límite por el que deberían cotizar y por tanto produciendo una merma de ingresos a las arcas públicas de la Seguridad Social.

4 – PROBLEMÁTICA DERIVADA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EMPRESAS MULTISERVICIOS, ESPECIAL REFERENCIA A LA PRECARIEDAD.

La consolidación de la doctrina jurisprudencial a favor de la aplicación del convenio sectorial de cada una de las actividades que prestan las empresas multiservicios ha llevado a la proliferación de firmas de convenios de empresa en las mismas como el camino para recortar costes y ofrecer así un servicio más económico a las empresas clientes como consecuencia de aplicar unas condiciones de trabajo inferiores a las que marcan los convenios sectoriales de hostelería de las empresas clientes⁴¹.

La primera consecuencia es **la rebaja salarial** que se produce en estos convenios de empresa en relación a los convenios sectoriales que serían de aplicación en caso de no existir los mismos. Esto se pone de manifiesto en un

⁴⁰ CC Acciona Multiservicios, art. 3; CC Clece Servicios Auxiliares, art. 1; CC ISS Facility Services S.A., art. 1.

⁴¹ Recordar que en el caso de cesión de trabajadores a través de una ETT sí que es obligatorio aplicar las condiciones de la empresa cliente por el art.11.1 de la LETT.

estudio del sindicato UGT⁴² que, sobre una muestra de una treintena de convenios de empresa multiservicios en comparación con los sectoriales extrae las siguientes conclusiones:

Respecto a la comparación con los convenios sectoriales que serían de aplicación: La diferencia es positiva, a favor de los convenios de sector, en todos los casos, excepto en dos.

Con más detalle, podemos establecer cuatro tramos, según el porcentaje que suponga la diferencia media en la comparación, resumidamente:

- *Hasta el 20%: Se encuentra en seis convenios, que representan el 20% del total de los convenios de empresas multiservicios de la muestra. La media simple que les separa de las tablas del convenio de sector es del 12,5%*

- *Del 21% al 40%: Es el tramo que más convenios de empresas multiservicios aglutina, en total dieciséis convenios, que suponen el 53% del total de la muestra. La media simple que diferencia sus salarios de los del convenio de sector supone un 31% menos*

- *Del 41% al 60%: Según la comparación, se constata que tres convenios de la muestra, el 10% del total, tienen de media una diferencia del 50% con respecto a las tablas del convenio de sector*

- *Más del 61%: También tres convenios, el 10% del total de los que integran la muestra, cuentan con diferencias salariales muy inferiores a las que les correspondería según el convenio de sector. En este caso la media es del 80%.*

También los Tribunales, tal como señala la profesora A. Vicente Palacio⁴³, se ha hecho eco de esta diferencia salarial⁴⁴.

En otros casos, tales como las camareras de piso del sector hostelero, las empresas externas están pagando de hecho por habitación hecha. Lo cual supone una clara disminución del salario final percibido. Las nuevas empresas pagan por producto, un nuevo mecanismo que puede abaratar incluso el salario mínimo interprofesional⁴⁵.

⁴² "Condiciones salariales de una muestra de una muestra de convenios de empresas multiservicios" UGT 24-07-2015

⁴³ "Empresas multiservicios y precarización del empleo", Arántzazu Vicente Palacio, pag.118

⁴⁴ STSJ de Aragón de 9/10/2013, rec. 384/2013 Como consecuencia de la aplicación al personal de ambas empresas del convenio citado y el pacto extraestatutario, los trabajadores de la empresa Multiservicios S.L. perciben retribuciones inferiores a los de la empresa Inyecciones, y así el trabajador del mismo grupo profesional que menos retribución percibe de Inyecciones, cobra más salario que el que más salario percibe de Multiservicios S.L.

⁴⁵ "Externalización del trabajo en Hoteles", Ernest Cañada, Alba Salud Editorial, Barcelona 2016
"En las empresas externas, por mucho que te digan que tú tienes un contrato, el día que no

Otra vía por la que se abarata el salario en los convenios de empresa de las multiservicios es que, en general, no contemplan en su articulado complementos personales o de antigüedad que junto a las rebajas del salario base ya mencionadas suman en la merma del salario de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas multiservicios con convenio propio.

La segunda consecuencia en las condiciones inferiores que aplican los convenios de empresa respecto de los sectoriales se refiere a **la jornada de trabajo**. Así, en más de la mitad de estos convenios la jornada pactada es la máxima legal (1826 horas/año)⁴⁶.

En relación a las jornadas pactadas en los convenios sectoriales provinciales o autonómicos de hostelería el de Baleares⁴⁷ recoge 1776 horas/año con una diferencia de 50 horas anuales con convenios empresariales que marquen el máximo anual.

Por otro lado, la mayoría de los convenios de empresas multiservicios contemplan una distribución irregular de la jornada de trabajo y semanas laborales de 7 días.

Como consecuencia de esta devaluación de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas empresas multiservicios, buscando la reducción de costes, se produce también una pérdida en la calidad del servicio ofrecido⁴⁸.

Otra causa que opera en la precarización de las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras de empresas multiservicios es **el tipo de contrato**, generalizado en el contrato para obra o servicio determinado, por lo que, la duración del contrato va a depender de la duración de la prestación de servicios a la empresa cliente y por tanto son contratos temporales que tiene como causa de extinción la finalización del servicio para el que fueron

trabajas no lo cobras. Y cobras en función de las habitaciones que haces. Nosotras cobramos por habitación la irrisoria cifra de 2,10 euros. Yo normalmente hacía entre 10 y 15 habitaciones. Por eso las que llevábamos más tiempo tratábamos de no hacer el descanso nunca en fines de semana, que es cuando más trabajo hay, y procurábamos descansar un día entre semana. Lo máximo que podías ganar en un día eran 39, 40 euros, y eso dándote unas buenas palizas. Al mes, solo haciendo habitaciones, te podían quedar, con suerte, 600 euros, si llegabas. Arcuta, camareras de piso y subgobernanta, Cáceres.

⁴⁶ "Empresas multiservicios y precarización del empleo", Arántzazu Vicente Palacios, pág. 127 sobre una muestra de 26 convenios empresariales examinados.

⁴⁷ BOIB de 31-07-2014, suscrito el 25-06-2014 y vigente hasta 31 de marzo de 2018.

⁴⁸ "Externalización del trabajo en Hoteles", Ernest Cañada, "Las empresas que cogen el servicio de limpieza contratan personal sin experiencia, no les dan tiempo para una buena formación, con unos salarios que rozan la ilegalidad, y la trabajadora para ganar más hace más horas con más habitaciones. La limpieza al final deja mucho que desear. No se dan cuenta que una jornada excesiva y con la carga de trabajo que tienen es imposible dejar las habitaciones en condiciones óptimas, la calidad del servicio se ha perdido totalmente". Loli, camarera de piso, sindicalista, UGT, Tarragona.

contratados⁴⁹. A lo que debemos añadir, como señala la profesora Arántzazu Vicente Palacio, que también los convenios colectivos empresariales recogen como causas de extinción del contrato de trabajo la resolución anticipada de la contrata mercantil por cualquier causa y por cualquiera de las partes o la disminución real del volumen de la obra o servicio contratado y la extinción progresiva del servicio u obra para el que fueron contratados⁵⁰.

Todas estas causas nos conducen a una precarización laboral que puede producir, amén de no llegar a cubrir en ocasiones las necesidades básicas del trabajador o trabajadora, trastornos en la salud y una mayor siniestralidad laboral.

Aparece así una nueva clase de trabajadores y trabajadoras definidos la profesora A. Vicente Palacio como trabajadores subcedidos con unas condiciones de trabajo inferiores a las que tiene los trabajadores cedidos por las ETT a los que, son de obligada aplicación las condiciones de la empresa cliente⁵¹.

Otro problema derivado de los bajos salarios que marcan estos convenios empresariales es la rebaja que se producirá en las futuras pensiones de jubilación de los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas, así como, las lagunas de cotización que se van a producir debido a la temporalidad y discontinuidad que conlleva esta prestación de servicios pudiendo incluso llevar a no completar los periodos mínimos de cotización exigidos⁵². Añadir a los problemas individuales del trabajador o trabajadora, la merma que se produce en la recaudación de las arcas de la Seguridad Social.

Por otro lado cabe también destacar la competencia desleal que se produce entre las mismas empresas hosteleras según recurran a externalizar sus servicios por medio de empresas multiservicios o no, implantándose una doble escala salarial que lleva a prestar el mismo servicio con diferencias de sueldo superiores al 40% según el trabajador o trabajadora quede bajo el paraguas del convenio sectorial o el convenio empresarial de la empresa multiservicios.

⁴⁹ Art.49.1.c) del ET.

⁵⁰ "Empresas multiservicios y precarización del empleo", Arántzazu Vicente Palacio, págs. 101-104.

⁵¹ Art.11.1 LEET

⁵² Recordar que la Ley 27/2011 de 1 de agosto exige un periodo mínimo de 15 años para acceder a la pensión de jubilación y un periodo de 38 años y tres meses para acceder con 65 años al 100% de pensión en 2018.

5 – CONCLUSIONES

Una vez puesto de manifiesto la precarización que se produce en las empresas multiservicios o de gestión integral en su “huida del Derecho del Trabajo” debido al vacío legal en la materia entendemos que, la primera y primordial solución debe ser garantizar los derechos de estos trabajadores y trabajadoras por medio del legislador, estableciendo mecanismos de protección en lo que no se pueda regular convencionalmente con convenios sectoriales de hostelería.

Una posible solución *“puede ser la reconducción del contrato por obra o servicio determinado a las actividades intrínsecamente temporales o, lo que es lo mismo, la inadmisión de la contrata o concesión como causa temporal que justifica la suscripción del contrato para obra o servicio determinado”*. *“Así como extender el régimen de responsabilidad solidaria previsto en el artículo 42 del ET a todas las contrataciones correspondan o no a la propia actividad del empresario principal”⁵³*.

Aplicando el artículo 42 del ET solo a la propia actividad deja sin protección a los trabajadores y trabajadoras en materias tan importantes como la seguridad social.

También el legislador podría imponer la aplicación del convenio colectivo aplicable a la empresa cliente, tal como se prevé por el artículo 11 de la LETT para las empresas de trabajo temporal, para todas aquellas condiciones que fuesen más ventajosas que el convenio empresarial en caso de existir éste. Se podría evitar la problemática que genera el principio de especificidad cuando no existe, como en el caso de Castellón en la hostelería, convenio sectorial para aplicar.

Quizás, también se debería de hacer una reforma legislativa que recogiera legalmente el criterio de especialidad para determinar qué convenio se debe de aplicar a las empresas multiservicios sin convenio empresarial.

Orto campo en el que podría actuar el legislador es en materia de elecciones sindicales ya que al tomar como unida electoral el centro de trabajo y no la empresa dificulta la realización de elecciones sindicales en las empresas multiservicios y por tanto sin la presencia de organizaciones sindicales de clase en la misma con el riesgo, visto en la negociación de convenios empresariales, que ello conlleva para la precarización de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de las mismas.

⁵³ A. Vicente Palacio, “Empresas multiservicios y precarización del empleo” pág. 165 y 167.

También otra actuación del legislador, tal como propone la profesora Arántzazu Vicente Palacio⁵⁴, podría ser incrementar la cotización de estos contratos precarios con una cotización específica “de precariedad” aumentando las cotizaciones por contingencias comunes y profesionales. Además, establecer un coeficiente de temporalidad que atemperara las consecuencias negativas que tienen para el trabajador y trabajadora las lagunas en cotización que se producen por dicha temporalidad.

Valoramos muy positivamente el plan de actuación de CCOO y UGT⁵⁵ en lo relativo a no promover ni firmar convenios en empresas multiservicios amen de responder también con la impugnación de los ya firmados por, como ya se ha comentado, vulnerar el principio de correspondencia.

También el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015 (AENC) aborda la materia para que no se deje de aplicar la regulación convencional⁵⁶.

⁵⁴ A. Vicente Palacio, “Empresas multiservicios y precarización del empleo” pág. 175 y 176.

⁵⁵ UGT- Federación Servicios, Movilidad y Consumo. “Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo. Análisis de las empresas multiservicios 2016.

⁵⁶ “j) En cuanto a la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo, ante la importancia y extensión adquirida por las distintas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas que ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, los firmantes del presente Acuerdo consideran necesario que la negociación colectiva contribuya a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ET. Ello redundará en la seguridad del empleo y en el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

En este sentido, las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores”.

6 - BIBLIOGRAFÍA

- VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016.
- UGT. FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO, *Empresas multiservicios, o como precarizar el empleo. Análisis de las empresas multiservicios 2016*, UGT, Madrid, 2016.
- ESTEVE SEGARRA, A., “La selección del convenio colectivo en empresas multiservicios. A propósito de la STS de 17 marzo de 2015”, *Revista de información laboral*, vol.9, 2015.
- ESTEVE SEGARRA, A., “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, *Revista de derecho social*, vol.71, 2015.
- PALOMO BALDA, E., “Problemas laborales ante determinados medios de externalización: Empresas multiservicios y cooperativas”. Jornadas sobre “*Problemas laborales de externalización y reversión de la actividad productiva*” Albacete 9 y 10 de junio de 2016.
- NIETO ROJAS, P., “Negociación colectiva y empresas multiservicios: un binomio no resuelto”. *Ponencia de adscripción “DER2015-64676-C2-1-P”, 2015.*
- Ernest Cañada, *Externalización del trabajo en Hoteles*, Alba Salud Editorial, Barcelona, 2016.
- Cruz Villalón, J. “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”, *Revista de Trabajo*, 1994, núm. 13.
- STS de 31-08-2008, rec. 3025/2010
- STS de 20-01-2009, rec. 3737/2007
- STS del 1-1-2016, rec. 147/15
- STS de 1-4-2016, rec. 147/2015
- STS 21-01-2010, rec. 208/2009
- STS 07-03-2012, rec. 4179/2012
- STSJ Canarias 11/05/2010, rec. 323/2010

- STSJ Andalucía de 21-06-2012, rec.3025/2010
- STSJ C. Valenciana de 13-11-2012, rec. 657/2012
- STSJ Asturias 28-06-2013, rec.1076/2013
- STSJ Comunidad Valenciana de 3-5-2006, rec. 1247/2005
- STSJ Madrid de 20-10-2008, rec. 2399/08
- STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13
- STSJ Castilla-La Mancha 22-3-06, rec. 1606/04
- STSJ Andalucía (Málaga) 25-5-06, rec. 942/06
- STSJ Comunidad Valenciana 22-2-07, rec. 1686/06.
- STSJ Madrid de 20-10-2008, rec. 2399/08
- STSJ Asturias 17-5-13, rec. 732/13
- STSJ de Aragón de 9/10/2013, rec. 384/2013