

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE EMPRESAS MULTISERVICIOS

Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-233-3

MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones**

RET. 06-2.175

La negociación colectiva  
en el sector de empresas  
multiservicios

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones laborales

Núm. 73

# La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios

Juan Rivero Lamas (director)

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Zaragoza*

Ángel Luis de Val Tena

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social  
Universidad de Zaragoza*

J. Jesús de Val Arnal

*Profesor Titular E. U. de Derecho del Trabajo y de la Seguri-  
dad Social  
Universidad de Zaragoza*

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**  
**Subdirección General de Información Administrativa**  
**y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@mtas.es](mailto:sgpublic@mtas.es)

Internet: [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

NIPO: 201-06-083-6

ISBN: 84-8417-198-1

Depósito legal: M. 9.587-2006

Fotocomposición: Infortex, S. L.

Impresión: Closas-Orcoyen, S. L.

Polígono Igarsa. Paracuellos de Jarama (Madrid)

## SUMARIO

	<i>Pág.</i>
<b>Presentación</b> .....	11
<b>Parte I. LAS EMPRESAS DE SERVICIOS A TERCEROS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	13
1. Presentación y planteamiento: una consideración de conjunto ....	13
2. Emergencia, estructura y características del empleo en los Ser- vicios a Empresas.....	17
3. Características laborales que tienen los SEMP en España .....	19
4. La configuración y clasificación del sector de los SEMP y el papel de la negociación colectiva. Delimitación del objeto del estudio: la negociación colectiva en el sector de Empresas de Gestión Integral (multiservicios) .....	21
5. Configuración y clasificación del sector de SEPER .....	23
6. Sobre las estructuras y los contenidos (más relevantes) de la negociación colectiva en el sector de los Servicios a Empresas ....	25
7. El estudio especial de las Empresas Multiservicios.....	28
8. Morfología de las relaciones laborales en el sector de los Servi- cios a Empresas y negociación colectiva .....	31
8.1. La negociación colectiva ante la renovación del tejido em- presarial y la nueva centralidad de la subcontratación .....	31
8.2. Negociación colectiva en el sector de los Servicios a Em- presas y contratación temporal.....	33
8.3. La balcanización de los mercados de trabajo y la desigual- dad salarial .....	34
8.4. El encubrimiento de cesiones ilegales y la competencia en el mercado con la ETT .....	35

	<u>Pág.</u>
8.5. La necesidad de deslindar los supuestos aplicativos del artículo 44 LET y las subrogaciones de personal previstas en los convenios del sector .....	36
8.6. La proliferación de los autónomos independientes y la negociación colectiva sectorial .....	40
9. Consideraciones sobre la normalización de la negociación colectiva en el sector de las Empresas de Gestión Integral .....	41
10. Señalizaciones económicas básicas sobre las Empresas de Gestión Integral (Multiservicios).....	43
<b>Parte II. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS .....</b>	<b>51</b>
1. Estructura de la negociación colectiva: ámbitos .....	51
1.1. El ámbito funcional .....	51
1.2. El ámbito temporal .....	53
1.3. El ámbito territorial .....	53
1.4. Las unidades de negociación .....	54
2. Ingreso en la empresa .....	55
2.1. Periodo de prueba .....	55
2.2. Modalidades contractuales.....	61
3. Política de empleo .....	68
3.1. Sucesión y cesión ilegal de trabajadores .....	68
3.2. Las empresas de trabajo temporal: su uso y control por la negociación colectiva.....	71
3.3. Formación profesional.....	72
4. Clasificación profesional y movilidad funcional.....	73
4.1. Los grupos y las categorías .....	73
4.2. La movilidad funcional .....	76
5. Retribuciones .....	77
5.1. La estructura salarial .....	77
5.2. La cláusula de revisión salarial .....	78
5.3. Las cláusulas de absorción y compensación .....	81
5.4. El salario base .....	82
5.5. Complementos personales .....	83
5.5.1. Complemento de antigüedad .....	83
5.5.2. Complemento de idiomas .....	85
5.6. Complementos por calidad y cantidad de trabajo .....	85

	<i>Pág.</i>
5.7. Pagas de vencimiento superior al mes .....	86
5.8. Los pluses extrasalariales.....	87
5.9. Salario en especie.....	88
5.10. Cláusulas de inaplicación salarial .....	88
5.11. La forma de pago y los anticipos .....	89
5.12. El salario y la competencia desleal .....	90
6. Tiempo de trabajo .....	94
6.1. La ordenación convencional de la jornada de trabajo ....	94
6.2. Horario de trabajo y elaboración del calendario laboral.	96
6.3. Las horas extraordinarias .....	97
6.4. Descanso semanal, licencias y permisos .....	98
6.5. Vacaciones anuales .....	100
7. Derechos fundamentales del trabajador.....	103
8. Prevención de riesgos laborales.....	104
8.1. Introducción.....	104
8.2. La remisión a la Ley 31/1995 .....	104
8.3. La vigilancia de la salud .....	105
9. Protección social .....	106
9.1. Los complementos por incapacidad temporal .....	106
9.2. Compromisos por pensiones .....	109
9.3. Otras prestaciones sociales .....	112
9.3.1. Ayuda por matrimonio .....	112
9.3.2. Ayuda a la natalidad .....	113
9.3.3. Ayuda por hijos minusválidos.....	113
9.3.4. Fondo económico y asistencial .....	113
10. Movilidad geográfica.....	114
10.1. Las innovaciones de la negociación: el destacamento y el concepto de lugar de trabajo .....	114
10.2. Los traslados .....	115
10.3. Los desplazamientos .....	117
11. Modificación sustancial de condiciones de trabajo .....	118
12. Suspensiones contractuales y excedencias .....	118
12.1. La excedencia forzosa .....	118
12.2. La excedencia voluntaria .....	119
12.3. Excedencia por cuidado de hijos .....	121
12.4. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo .....	122

	<u>Pág.</u>
13. Extinción del contrato .....	123
13.1. La dimisión del trabajador .....	123
13.2. Finalización de los contratos temporales .....	125
14. Derechos colectivos .....	126
14.1. Prohibición de prácticas antisindicales .....	127
14.2. La representación legal de los trabajadores en la empresa .....	127
14.3. Secciones sindicales de empresa y de delegados sindi- cales .....	130
14.4. Derecho de reunión de los trabajadores .....	131
14.5. Recaudación de la cuota sindical y abono del canon por negociación colectiva .....	132
15. Solución extrajudicial de conflictos.....	133
16. Comisión paritaria .....	134
16.1. Estructura y composición del órgano colegiado .....	135
16.2. Funciones de la comisión paritaria .....	136
16.3. Reglas de funcionamiento y toma de acuerdos .....	139
<b>Parte III. LOS PROBLEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLEC- TIVA EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS Y EN EL SUBSECTOR DE LAS EMPRESAS DE GESTIÓN INTEGRAL (MULTISERVICIOS) .....</b>	<b>141</b>
1. La insuficiencia del concepto de sector económico, la fragmen- tación de ámbitos funcionales y la indefinición de los SEMP.....	141
2. Cuestiones previas en punto a las propuestas de soluciones sobre la negociación colectiva en el subsector de servicios inte- grales o multiservicios .....	143
3. Soluciones alternativas para dotar de una regulación colectiva laboral, general y adecuada, a las empresas multiservicios (sub- sector de servicios integrales) .....	147
<b>Anexo I. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MUL- TISERVICIOS .....</b>	<b>159</b>
<b>Anexo II. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>161</b>

## PRESENTACIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó en su día la realización de un estudio sobre la negociación colectiva en el ámbito de los servicios y particulares, habiéndose dado este encargo al profesor Juan Rivero Lamas.

Es así, como resultado de este encargo, que los autores del citado estudio han presentado su trabajo bajo el título de *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, por ser éste el exponente principal de este trabajo, a partir de lo desarrollado, sobre todo, en la segunda y tercera parte del mismo. Con ello, no desmerece, sin embargo, el tratamiento que se hace en la primera parte de este trabajo sobre la negociación colectiva en las empresas de servicios a terceros, partiendo de la consideración de que bajo tal término, desde el punto de vista económico, se incluyen dos realidades diferentes, una referida a los denominados servicios de empresas, y otra a los llamados servicios a las personas, y de que, desde una perspectiva jurídico-laboral, ambas realidades destacan a la vez por su relativa desregulación y, por lo general, escaso desarrollo de la negociación colectiva, así como por el creciente dinamismo en la creación de empleo, con amplia apertura a la ocupación de la mujer, aun cuando ello no responda, en muchos casos, al parámetro del empleo estable y a tiempo completo, llegándose en este punto a una serie de consideraciones concretas. En este sentido, cabe aludir al análisis que se hace acerca de la emergencia, estructura, características, configuración y clasificación del sector de las empresas de servicios a terceros, y también a la configuración y clasificación de los servicios a las personas, y de las razones que han llevado a los auto-

res para delimitar el objeto del estudio al sector de las empresas de gestión integral (multiservicios). Como mención especial dentro de la parte primera de este estudio, cabe aludir al apartado que lleva por título «Morfología de las relaciones laborales en el sector de los servicios a empresas y negociación colectiva», donde se incide en aspectos de gran relevancia de este sector, como es el de su relación con la contratación temporal, a la vulcanización de los mercados de trabajo y la desigualdad salarial, al encubrimiento de cesiones ilegales y a la competencia en el mercado con las ETTs, y a la necesidad de deslindar los supuestos aplicativos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y las subrogaciones previstas en los convenios del sector, entre otros aspectos.

Como ya se ha expuesto, el exponente principal de este estudio está referido al sector de empresas multiservicios, y sobre este particular es de destacar el análisis que se realiza en la segunda parte de este estudio sobre el contenido de los convenios colectivos de empresas multiservicios y, también, sobre el planteamiento llevado a cabo por los autores, en la tercera parte del mismo, de que, en la realidad presente de la negociación colectiva española, resulta necesario abordar el problema que plantean estas empresas, cuando carecen de convenio propio, que suele ser lo más frecuente, y que, por carecer de una regulación sectorial general, pone en evidencia su desregulación y la necesidad de cubrir de forma urgente y necesaria dicho vacío de regulación, apuntándose al efecto toda una serie de soluciones y alternativas, que, según se señala, podrían tener como referencia los medios previstos en el Estatuto de los Trabajadores, o el establecimiento de criterios o reglas de carácter legal que pudieran ser de aplicación, cuando así se hubieran establecido y no fuese de obligada aplicación el régimen convencional de otros convenios colectivos.

Llegado a este punto, sólo cabe agradecer finalmente a los autores el trabajo desarrollado en la elaboración de este estudio y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la financiación y publicación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, enero de 2006.

TOMÁS SALA FRANCO  
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos*

## **Parte I**

### **LAS EMPRESAS DE SERVICIOS A TERCEROS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **1. PRESENTACIÓN Y PLANTEAMIENTO: UNA CONSIDERACIÓN DE CONJUNTO**

El título de este estudio requiere —de entrada— de una aclaración previa. En efecto, «las empresas de servicios a terceros» incluyen dos realidades diferentes desde el punto de vista económico. Bajo ese título —en verdad poco expresivo— se pretenden incluir dos especies de empresas del sector terciario que han proliferado en las últimas tres décadas: las dedicadas a Servicios a Empresas (SEMP) y las que extienden su ámbito funcional a los Servicios a las Personas (SEPER), que tienen características y plantean problemas diferentes, aunque ambas tienen en común el estar incluidas entre las nuevas actividades y los sectores emergentes, así como una notable capacidad para generar empleo en mayor volumen que otros sectores de la economía. Por lo demás, en cuanto a las actividades de los SEMP hay que decir que se inscriben como sectores de la economía estructurada; por contraste, esta afirmación no es extensible en todos los casos a los Servicios a Personas, sector en el que prolifera el trabajo informal y clandestino.

Desde una perspectiva formal de los sectores económicos a los que se refiere este estudio, el de Servicios a Empresas figura en la

Sección K de la Clasificación Europea de Actividades, abarcando los ordinales 70 a 74; mientras que los Servicios Personales están incluidos en la Sección O de la misma Clasificación, dentro de un amplio epígrafe titulado: «Otros servicios a la comunidad, sociales y personales».

En los dominios de la investigación económica, social y jurídico-laboral estos dos sectores económicos no presentan afinidades ni puntos de convergencia. En efecto, los SEMP se caracterizan por «su utilización como *inputs* intermedios en la cadena de valor de las empresas», lo que influye principalmente en la competitividad y en la aportación de calidad e innovación de las empresas; son, además, aunque no en todos los casos, una respuesta al cambio económico que impulsan la globalización, las nuevas tecnologías, la transformación de los modos de producción y la demanda de productos cada vez más sofisticados. En cambio, el objeto de los Servicios a las Personas está referido a la atención de la calidad de vida de los integrantes de una comunidad, teniendo, en consecuencia, un carácter consuntivo para los individuos y sus familiares; además, los SEPER están inducidos, en su identidad y función, por la aparición de necesidades económicas que contribuyen a un desarrollo personal y familiar.

Uno y otro sector tienen en común, desde la perspectiva jurídico-laboral, su relativa desregulación y, por lo general, un escaso desarrollo de la negociación colectiva como instrumento regulador de las relaciones laborales. Junto a esta común consideración negativa, hay que señalar también que, en ambos sectores, se advierte en el presente un fuerte dinamismo para la creación de empleo, así como una amplia apertura a la ocupación de la mujer. Como nota común se ha de consignar también que los puestos de trabajo creados no responden en muchos casos al paradigma del empleo estable y a tiempo completo en una misma empresa.

Las dificultades de cualquier estudio económico o jurídico sobre estos sectores emergentes se acentúan por su heterogeneidad en los dos supuestos, nota a la que acompaña también su considerable dispersión. Así, por lo que a los servicios a empresas se refiere, se integran en este conglomerado clasificatorio tanto servicios operativos y de escasa cualificación (como los de vigilancia o limpieza industrial), como actividades cualificadas profesionalmente y con perfiles tradicionales (asesoramiento legal, fiscal, económico, contable, etc.) y, también, servicios nuevos ligados a las modernas tecnologías y provistos de valor estratégico para el conocimiento y las necesidades

competitivas de las empresas (informática, comunicaciones, diseño industrial, auditorías tecnológicas, etc.). Otro tanto sucede respecto de los servicios a personas y a los hogares domésticos, entre los que encontramos desde actividades muy tradicionales —como las relativas al servicio doméstico— hasta otras que están muy conectadas con servicios prestados al público en general y, como particularidad, con servicios a personas más actuales y específicos, así los servicios de la vivienda (porteros, etc.) y para el mantenimiento del hogar familiar (los relativos al esparcimiento, la cultura, la enseñanza complementaria y los dedicados al cuidado de enfermos y discapacitados). Pues bien, esta heterogeneidad y dispersión justifica que la exposición que sigue esté dedicada fundamentalmente a los SEMP, y sólo incidentalmente se hará referencia a los SEPER. Aún más, de entre los primeros sólo se contiene un estudio descriptivo detallado del subsector constituido por las Empresas Multiservicios, ya que las actividades restantes no plantean problemas particulares para la negociación colectiva.

La cuestión de base que se plantea en este estudio es la de analizar el desarrollo de la negociación colectiva en estos sectores económicos, en los cuales emergen actividades nuevas junto a otras muy tradicionales. Con carácter antecedente, hay que resaltar que estos sectores están incidiendo de forma importante en la composición de la fuerza de trabajo, en las formas de contratación, en la organización laboral de las empresas y —en fin— en la reestructuración de los sectores tradicionales. Pues bien, tanto las estructuras de la negociación colectiva vigentes como sus contenidos acusan la intensidad de unos cambios inducidos por una pluralidad de factores que tienen, entre otras expresiones, la aparición de estos nuevos dos sectores del terciario, que en los últimos tiempos se han proyectado con fuerza en la economía española.

Reiteradamente, se hace referencia a unos nuevos factores que están teniendo una proyección transformadora sobre las relaciones laborales y, consiguientemente, también sobre el sistema de negociación colectiva: la terciarización tanto del sector primario como de la industria de forma acusada; los cambios que se operan en la estructura de las empresas por la incorporación de nuevas formas de producir y organizar el trabajo; el impacto de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (NTIC) en la organización del trabajo; las proyecciones laborales y, sobre todo, económicas del fenómeno de la globalización; las mayores dosis de flexibilidad laboral en

el funcionamiento de las empresas, en la prestación de trabajo y en la regulación de las relaciones con el personal; la extensión de formas de individualización de la fuerza del trabajo que conducen a una progresiva mercantilización de la misma; etc. Pues bien, tales factores son hechos nuevos que están cuestionando la eficacia de la negociación colectiva como instrumento de autodefensa de los trabajadores organizados sindicalmente para evitar la concurrencia necesitada, atribuyéndoles una capacidad para establecer una regulación laboral capaz de garantizar seguridad y progreso en el marco social y económico en el que se desarrolla la vida cotidiana de la población.

La forma en la que actúan las empresas dedicadas a prestar SEMP en el mercado es a través de la contratación con otras empresas que externalizan parte de sus actividades. El fenómeno de la descentralización productiva (*Outsourcing*) se encuentra, por tanto, en el centro de los problemas jurídicos que plantea la incidencia en el mercado de este nuevo sector, así como de las opciones reguladoras que permiten garantizar una efectiva protección a los trabajadores de las empresas principal y contratista.

Vale la pena, no obstante, reparar brevemente en una situación económica de gran calado que nos puede suministrar una base para plantear los problemas jurídicos suscitados por la eclosión de las empresas del sector de SEMP. Frecuentemente se aduce para justificar el recurso a la externalización de las actividades empresariales la necesidad de introducir y contar con una mayor especialización en las empresas con las cuales se subcontrata una parte de la producción o determinados servicios. A esta finalidad se yuxtaponen también otros objetivos: conseguir una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de las empresas, reduciendo el tamaño del aparato productivo; adaptarse con mayor facilidad a los cambios de coyuntura; reducir el volumen de la plantilla para hacer posible su ocupación óptima, y no facilitar situaciones de conflicto laboral. La ciencia económica, sin embargo, no sostiene una postura uniforme sobre si la causa del crecimiento de los SEMP se debe más a un proceso de externalización, a través del cual las empresas deciden no producir sus propios SEMP sólo para adquirirlos en el mercado, o si, por el contrario, el crecimiento de estos servicios es consecuencia de cambios más profundos en el sistema productivo determinantes de que la demanda de tales servicios sean cada vez mayores, hasta el punto de representar por sí mismos nuevas fuentes de crecimiento económico (hipótesis del «crecimiento eficaz», frente a la de la «externalización

inocua»)<sup>1</sup>. Si se parte de la base de que tales hipótesis «son bastante simplificadoras», como expresan los autores mencionados, hay que concluir que ambas son, también, en cierta medida, válidas, para llegar a afirmar que la externalización de los SEMP conduce, por sí misma, a impulsar el crecimiento autónomo de esta categoría de servicios. Pues bien, si ello es así, el jurista ha de partir de este dato económico, que se puede traducir —lisa y llanamente— diciendo que el desarrollo de los SEMP es una expresión de la nueva economía, y que tales empresas constituyen por sí mismas —en bastantes ocasiones— una fuente cierta de crecimiento económico, de manera que, en todo caso, el crecimiento del sector impulsa por sí mismo el desarrollo de esta clase de servicios.

El reto para los poderes públicos y para los operadores jurídicos consiste en proporcionar un régimen jurídico adecuado en los distintos sectores jurídicos cuando el hasta entonces vigente se manifiesta insuficiente e ineficaz para conjugar los intereses concurrentes. Desde esta perspectiva, el marco institucional de las relaciones laborales en estos sectores y, particularmente, el desarrollo de la negociación colectiva acusa carencias y defectos de gran complejidad, por lo que no es posible postular remedios simples ni uniformes.

## 2. EMERGENCIA, ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN LOS SERVICIOS A EMPRESAS

Si se repara con carácter particular en el conjunto de actividades que se engloban en el sector de los servicios a empresas, éstos han cobrado un desarrollo intenso en las tres últimas décadas, aunque en algunos casos ya estaban a disposición —sobre todo— de las grandes empresas bajo una morfología diferente para mejorar y apoyar la producción industrial. El crecimiento de estos servicios responde a una etiología muy diversa a la que ya se ha hecho mención. Aunque el carácter especializado de estos servicios los proyecta sobre una clientela empresarial muy amplia, de manera particular han de estar disponibles para las PYMES y para las empresas situadas en regiones periféricas. Desde esta perspectiva, se ha podido decir<sup>2</sup> que la

---

<sup>1</sup> CUADRADO ROURA, J. R., y RUBALCABA BERMEJO, L.: *Los servicios a empresas en la industria española*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2000, pág. 179.

<sup>2</sup> RUBALCABA BERMEJO, L.: *La economía de los servicios a empresas*, Ediciones Pirámide, Madrid, 2001, pág. 19.

justificación de una política industrial de servicios a empresas responde a tres retos no siempre compatibles: 1) ayudar a configurar un nuevo entorno competitivo mediante la ayuda a las empresas más innovadoras; 2) liberalizar la competencia en los mercados, haciendo más transparentes las opciones económicas pertinentes, y 3) procurar el acceso a unos servicios avanzados a empresas que, por su tamaño o localización, no pueden beneficiarse de las ganancias en coste y calidad que obtienen otras empresas a través de servicios integrados en su estructura interna.

Ahora bien, nos llevaría a una percepción errónea —por incompleta— el pensar que los SEMP tienen su campo de acción exclusivamente en las PYMES o en las empresas situadas en la periferia, o en países en desarrollo, porque en todos estos casos se registran dificultades de reclutamiento de un personal capaz de incorporar servicios especializados a su estructura interna. La descentralización productiva es un fenómeno general que tiene una incidencia y proyección cada vez mayor, constituyendo también el instrumento que canaliza la oferta de los SEMP en general hacia la mayor parte de las empresas industriales y del sector servicios. Como pone de manifiesto la Comunicación de la Comisión Europea sobre Servicios a Empresas (1998), éstos constituyen «el mejor modo de ayudar a las empresas [para] facilitarles el acceso a aquellos servicios especializados que sirven para abaratar costes, aumentar la calidad y adaptar las estructuras productivas a los nuevos retos de una economía globalizada y dominada por la presencia de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información. Las exigencias de inversión inmaterial y de innovación requieren necesariamente el concurso de estos servicios que, merced a su especialización, hacen posible una respuesta eficiente y amplia para competir en los mercados nacionales e internacionales».

Por lo demás, como ya se apuntaba, los SEMP son constitutivos de un tipo de actividades que hacen más estrecha la relación entre la industria y los servicios: constituyen «la expresión más emblemática de la transición de una economía industrial a una economía servi-industrial»<sup>3</sup>. En esta línea hay que señalar cómo en el mundo anglosajón se denomina «industria» (*industry*) a toda actividad productiva, con exclusión de la agricultura, utilizando la expresión «industrias

---

<sup>3</sup> RUBALCABA BERMEJO, L.: *La economía de los servicios a empresas*, cit., pág. 45.

manufactureras» (*manufactury industries*) para lo que tradicionalmente denominamos industria, y a los servicios se les da el nombre de «industrias de servicios» (*service industries*).

Los SEMP se han definido por los economistas <sup>4</sup> como «aquellas actividades reales que influyen principalmente en la productividad de las empresas a través de su uso intermedio en la cadena de valor y en las ganancias en calidad e innovación que se derivan de la interacción entre proveedor y cliente». En esta definición se excluyen los «servicios financieros», «aunque, a veces, podrían muy bien ser incluidos, pero es preferible no hacerlo para no interferir en el mundo propio que componen la banca y los seguros». Asimismo, se excluyen de los SEMP aquellos servicios prestados por empresas tradicionales con gran clientela de consumidores y que, «realmente, no tienen su origen en la búsqueda deliberada de la calidad e innovación para la empresa»; así, el transporte, el comercio, la hostelería, además de la banca y los seguros. Éstos son en la terminología anglosajona los «servicios a la producción» (*producer services*), que se diferencian de los «servicios a empresas» (*business services*).

### 3. CARACTERÍSTICAS LABORALES QUE TIENEN LOS SEMP EN ESPAÑA

El proceso de terciarización del empleo en España en los veinte años transcurridos entre 1977 y 1997 pone de manifiesto que los SEMP aparecen como la principal fuente de creación de empleo, lo que se ha traducido en un importante incremento de su peso en la distribución sectorial de empleo: se pasó del 41,8 hasta el 61,8 por ciento en el sector servicios, siendo en la actualidad superior al 64 por ciento. Pues bien, el comportamiento mostrado por los SEMP resulta espectacular, al registrar la mayor tasa de crecimiento de todo el empleo en el conjunto de actividades de servicios. Según los datos de la EPA (2.º trimestre de 1977), los servicios a empresas daban ocupación a poco más de 110.000 personas; sin embargo, veinte años después brindaban ocupación a 702.000 personas, lo que suponía un 9 por ciento del total del empleo terciario, habiendo experimentado un crecimiento relativo del 538 por ciento. Puede afirmarse sin reservas que la evolución del

---

<sup>4</sup> CUADRADO ROURA, J. R., y RUBALCABA BERMEJO, L.: *Los servicios a empresas en la industria española*, cit, págs. 48-49, y RUBALCABA BERMEJO, L.: *La economía de los servicios a empresas*, cit., pág. 47.

empleo en los SEMP pone de manifiesto que son la actividad terciaria que más contribuye a la expansión del empleo en los servicios <sup>5</sup> (J. R. Cuadrado Roura y L. Rubalcaba Bermejo, 2001: 264-265).

Dentro del sector de SEMP se integran actividades económicas muy dinámicas desde el punto de vista de la creación de empleo, debiéndose destacar las actividades consistentes en consultoría legal, fiscal y de gestión, la limpieza industrial y los servicios técnicos de arquitectura e ingeniería, de manera principal, dentro del epígrafe «Otras actividades empresariales», caracterizado por la elevada heterogeneidad de su composición interna, característica común por lo demás al sector de los SEMP.

En su conjunto, el de los SEMP se caracteriza por ser un sector de cualificaciones laborales relativamente altas, lo que requiere la posesión de credenciales educativas medias y altas frecuentemente. El sector tiene también una muy elevada presencia de empleo femenino, que se hace particularmente patente en algunas ramas: transporte aéreo, auxiliares financieros e inmobiliarios, etc. Esta presencia femenina intensiva permite afirmar que los SEMP es uno de los pocos sectores en los que se produce una segregación laboral a favor del empleo femenino.

De otra parte, en el sector de los SEMP se registran también intensas tasas de empleo temporal y a tiempo parcial, así como formas de organización de los procesos de trabajo relativamente formalizados. En algunas ramas de este sector —así, en concreto, en las que agrupan a «Otras actividades empresariales»— se registran también diversas formas de autoempleo, junto al trabajo temporal y a tiempo parcial. Esto ha llevado a algunos autores a considerar que en este sector se ponen de manifiesto con especial intensidad las que se consideran formas predominantes de organización del trabajo terciario, de carácter fundamentalmente flexible.

Los estudios económicos que han desagregado algunas actividades del sector de SEMP destacan, en un análisis de perspectiva para los próximos cinco años, que cabe esperar sean una de las actividades terciarias que hagan posible las mayores tasas de crecimiento del empleo en el sector terciario.

---

<sup>5</sup> CUADRADO ROURA, J. R., y RUBALCABA BERMEJO, L.: *Los servicios a empresas en la industria española*, cit. págs. 264-265.

También se ha puesto de relieve, desde una perspectiva cualitativa, que las mayores demandas de empleo se espera que se produzcan en las categorías de Profesionales y Técnicos y Profesionales de Apoyo, pero también en las de los Operarios Especializados. En concreto, los profesionales del Derecho y también los que se relacionan con la informática y la gestión administrativa son los que se prevé gocen de mayores perspectivas futuras de empleo.

Puede afirmarse, en definitiva, que los SEMP ocupan un puesto relevante en el proceso de emergencia de nuevas formas de trabajo, especialmente orientadas hacia una terciarización de las ocupaciones, con el apoyo que le presta la incorporación de las nuevas tecnologías de la información.

A la vista de la estructura del mercado de trabajo en el sector de los SEMP y de la heterogeneidad de actividades comprendidas en el mismo, la presencia de estructuras de negociación colectiva adecuadas a las características de las distintas actividades es, en términos generales, inadecuada en algunos subsectores, insuficiente en otros, e imposible en bastantes casos si se pretende configurar un nuevo sector laboral, tanto por su heterogeneidad como por problemas de definición de la representatividad para la negociación, además de la proliferación de formas de empleo autónomo en algunas ramas especialmente significativas.

#### 4. LA CONFIGURACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL SECTOR DE LOS SEMP Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DEL ESTUDIO: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE EMPRESAS DE GESTIÓN INTEGRAL (MULTISERVICIOS)

La peculiar estructura económica del sector y la carencia de unas características comunes en el mercado de trabajo que afecta a los SEMP nos llevó inicialmente a intentar agrupar algunas actividades comprendidas en los servicios a empresas bajo una perspectiva funcional. De esta manera, se pretendía analizar la situación actual de la negociación colectiva atendiendo a las peculiaridades de las actividades comprendidas en aquél y de la identidad de las funciones a desarrollar por las empresas y sus trabajadores.

Así, atendiendo a la heterogeneidad del sector SEMP y al escaso interés que tiene proceder a un examen de la negociación colectiva siguiendo el orden de la *Clasificación Europea de Actividades* (NACE), también adoptada por España (texto de la CNAE, en BOE de 22 de diciembre de 1992), o la *Clasificación Europea de Productos* (CPA), se proyectó inicialmente adoptar, como punto de partida, la clasificación funcional de Rubalcaba y Antón (1997), que asocia a las funciones los distintos tipos de servicios que utilizan las empresas, sin perjuicio de utilizar la clasificación CNAE de actividades para analizar los convenios colectivos encuadrables en las respectivas actividades, cuando éstos existen.

La utilización de la mencionada clasificación funcional permite aproximarse a un análisis integrado de las funciones que deben atender las empresas-clientes con la oferta de servicios que les brindan las correspondientes empresas del sector de SEMP. De esta manera, se podía identificar el grado de organización sindical y el particularismo en la configuración de estructuras de negociación colectiva de estas empresas, así como los contenidos particulares de los instrumentos de regulación colectiva. Este objetivo básico, desde la perspectiva de una investigación empírica del sector en su vertiente jurídico-laboral, parecía obligado completarlo con los datos económicos derivados de la selección de los principales SEMP en España, que parten de la ponderación del «personal ocupado», de los «gastos de personal» y de la «inversión material»<sup>6</sup>.

Esta clasificación funcional incluye los siguientes epígrafes:

F1: *Ventas* y marketing (publicidad, *marketing*, relaciones públicas, ventas).

F2: *Administración* (control de gestión, contabilidad, impuestos, asesoramiento jurídico).

F3: *Investigación y desarrollo* (estudios humanísticos y científicos).

F4: *Recursos humanos* (organización, selección, gestión, formación y planificación de recursos humanos).

F5: *Recursos de información* (consultores de servicios de informática, formación de personal, gestión y mantenimiento de ordenadores y programas).

---

<sup>6</sup> Cuestiones analizadas parcialmente por CUADRADO ROURA, J. R., y RUBALCABA BERMEJO, L.: *Los servicios a empresas en la industria española*, cit, págs. 118 y ss., y en especial el cuadro 12.

F6: *Recursos técnicos* (asesoramiento, planificación, organización y construcción).

F7: *Alquileres* (de coches, de transporte de maquinaria).

F8: *Funciones de operaciones* (limpieza, seguridad, intermediación, embalaje y gestión inmobiliaria).

Conforme avanzábamos en el desarrollo de nuestro estudio advertíamos que el método de análisis utilizado no nos permitía aproximarnos al núcleo problemático principal: las carencias y quiebras del régimen laboral común planteadas por la irrupción masiva de un nuevo tipo de empresa caracterizada por la versatilidad de su objeto productivo —las empresas de «gestión integral» o multiservicios, que desde una articulación económica y jurídico-mercantil diferente han irrumpido en el mercado y, en unos casos, han orillado las estructuras de la negociación colectiva, mientras que, en otros, las utilizan en parte para crear unas nuevas condiciones de competencia interempresarial que repercuten negativamente sobre la situación de los trabajadores—. En definitiva, advertimos que la realidad problemática y los aspectos críticos de la negociación colectiva en el sector de las empresas de SEMP no se extendían a todo él, sino que se concentraban en este nuevo tipo de «empresas de gestión integral», cuya presencia y actuación se demandaba en el mercado por su versatilidad, y que en el ajuste de las condiciones laborales con su personal actuaban de forma muy diferente, porque la estructura de la oferta presenta una morfología diversificada y un mercado en expansión que les permite actuar en escenarios económicos de características también diferentes, aunque siempre caracterizados por una falta de estabilidad de los vínculos mercantiles, tanto en el sector público como privado, y consiguientemente de las relaciones laborales.

## 5. CONFIGURACIÓN Y CLASIFICACIÓN DEL SECTOR DE SEPER

Las características del sector de Servicios de Personal (SEPER) son diferentes estructuralmente al de SEMP, no respondiendo la identidad de estos últimos servicios a la de los primeros, como ya se ha expresado. Los SEPER son servicios dirigidos a los ciudadanos en cuanto individuos o miembros de una familia, con los que se atienden necesidades de consumo particular. Algunas de estas necesidades dependen de un nivel o calidad de vida personal en la sociedad que guarda directa relación, más que con los estrictos niveles de

renta, con la forma de vida civilizada que el entorno urbano, la economía del bienestar y el sistema cultural han generado en las sociedades de capitalismo avanzado. A la postre, la concreta identificación de los SEPER ha de atender a los grupos de servicios más relevantes para las economías familiares, porque sus destinatarios son los individuos en cuanto componentes de la familia, y en otros casos ésta misma como grupo social.

Tal punto de partida justifica la selección de los servicios personales que se incluyen a continuación, para su tratamiento como sectores y subsectores económicos en los que ya existen estructuras de negociación colectiva. En otros casos, se trata de analizar las características del sector y las dificultades que presenta en punto a la posible regulación colectiva de las relaciones laborales en un futuro.

Para llevar a cabo esta selección de los grupos de servicios más relevantes en las economías familiares, se ha partido del cuadro elaborado por E. Mañas Alcon <sup>7</sup>. Del mismo se han excluido los sectores que ya han sido objeto de otros estudios anteriores de la negociación colectiva en España programados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: así, los servicios de transporte público urbano e interurbano; los hoteles y las empresas de comidas y bebidas fuera del hogar, como también los servicios que, al igual que los anteriores, pueden ser utilizados por las personas tanto a cargo de su presupuesto familiar como por cuenta de la empresa, al ser ésta también consumidora de aquéllos, lo que sucede —entre otras actividades— con las telecomunicaciones. Finalmente, se ha considerado conveniente excluir los sectores en los cuales intervienen en su prestación tanto entes públicos como empresas privadas y que, además, revisten un relieve singular merecedor de que se proceda a su análisis de forma particular, connotaciones que registran los servicios médicos, los servicios de enseñanza —salvo autoescuelas— y los seguros.

Partiendo de esta selección se la elaborado la siguiente relación que recoge la «clase de servicio» y los «subsectores» concretos: 1. Servicios de la vivienda. 2. Servicios para el hogar y reparaciones. 3. Servicio doméstico. 4. Servicios de transporte privado. 5. Servi-

---

<sup>7</sup> Contenido en GABALDÓN, P., y CUADRADO ROURA, J. R. (dir. y coord.): *El consumo de servicios en los hogares españoles*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2001, pág. 150.

cios de esparcimiento y cultura. 6. Servicios de enseñanza —autoescuelas—. 7. Servicios para el cuidado personal. 8. Otros.

De las actividades mencionadas tan sólo nos parece relevante para una consideración desde la vertiente de la negociación colectiva la relativa a los servicios domésticos, aunque hay que apuntar —de entrada— que la negociación colectiva es inexistente, lo que se debe a un conjunto de factores sociales y económicos, entre los que no se puede soslayar el relativo a la dificultad de organizar unas adecuadas unidades de representación colectiva.

## 6. SOBRE LAS ESTRUCTURAS Y LOS CONTENIDOS (MÁS RELEVANTES) DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS

La descripción que se procede a realizar no pretende ser completa ni exhaustiva. Se trata, tan sólo, de dar una visión en dos tiempos sobre los aspectos estructurales y de contenido de la negociación colectiva en el sector de los SEMP, reparando primero en algunos aspectos genéricos y, a continuación, en algunos problemas específicos.

Partiendo de los datos de 2001, últimos disponibles en la Estadística de Convenios Colectivos, el número aproximado de convenios registrados es de 5.400, y el de empresas afectadas por la negociación colectiva 1.200.000, en las cuales están ocupados más de 9.300.000 trabajadores. Pues bien, un análisis desagregado del ámbito de las negociaciones colectivas por sectores productivos permite advertir las diferencias que se advierten entre aquéllos y las oscilaciones en la distribución de los trabajadores entre unidades de negociación distintas de las iniciales.

En concreto, el análisis de la evolución a que se ha hecho referencia permite advertir, en primer lugar, que en la mayoría de los sectores contemplados en la CNAL-93 (once sectores) la unidad de negociación sectorial provincial es la dominante, afectando a un porcentaje muy elevado de trabajadores en los sectores de construcción, agricultura y hostelería, de manera que el 53,75 por ciento de los trabajadores están incluidos en convenios del mencionado ámbito territorial-sectorial. Sin embargo, en el sector de SEMP los convenios sectoriales de ámbito nacional registran un peso notable en punto a incluir a trabaja-

dores cubiertos por la negociación colectiva: así, aunque se adviertan oscilaciones a lo largo del tiempo, tales convenios incluían en el periodo 1990-1992 al 44,62 por ciento de los trabajadores del sector, y a una media del 40,78 por ciento entre 1999-2001, advirtiéndose también una progresiva pérdida de peso de los convenios provinciales.

De otra parte, es destacable también que, respecto de múltiples tipos de servicios incluidos en la clasificación funcional de subsectores, falta la negociación colectiva, por lo que hay que presumir que si tales servicios se prestan por empresas se les aplicarán los convenios sectoriales generales que no contemplan específicamente la prestación de servicios a otras empresas.

Por último, merecen una mención especial los convenios colectivos nacionales de empresas multiservicios, que es —sin duda— el subsector que mayores suspicacias ha suscitado al poderse confundir la actuación de tales empresas con las ETTs, con las cuales pueden entrar en competencia a través de la subcontratación, prescindiendo, así, además, de los controles y límites derivados del contrato de puesta a disposición, que relaciona a las ETTs con las empresas clientes.

Pues bien, en lo que afecta a las actividades de «ventas y *marketing*», se registra la existencia de un convenio interprovincial de Telemarketing (*BOE*, 8.3.2002), y dos, con el mismo ámbito, para empresas de publicidad (ambos, en *BOE*, 20.2.2002), que incluyen tanto las ventas de espacios publicitarios como los servicios sobre viabilidad de nuevos productos. También existe un convenio estatal para las empresas consultoras de planificación, organización contable, servicios de informática y de estudios de mercado y la opinión pública (para 2000-2001). Áreas importantes incluidas en las funciones de «ventas y *marketing*» carecen de una negociación colectiva específica: empresas de encuestas de opinión pública, de organización de exposiciones y ferias, de relaciones públicas, de formación empresarial, etc., aunque alguna de estas actividades se incluyen en el ya mencionado convenio de empresas consultoras de planificación. En el apartado de las empresas dedicadas a «administración» hay que dejar constancia del —ya mencionado— importante convenio estatal (para 2001-2002) de empresas consultoras de planificación y organización, que también extiende su ámbito funcional a la planificación y control, a los servicios de contabilidad y a la consultoría fiscal. No obstante, existe también un convenio estatal colectivo específico para los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (*BOE*, 18.10.1999). En el mismo sector de «administra-

ción», y en lo que respecta a la «consultoría legal», la unidad de negociación exclusiva es la provincial para los despachos de graduados sociales, unidad que se extiende también a abogados y procuradores en el convenio provincial de Vizcaya. No obstante, existe, de otra parte, un convenio interprovincial para las gestorías administrativas. También son provinciales los convenios de notarios, mientras que los registradores tienen un convenio de ámbito estatal. En la actividad de «investigación y desarrollo», tan sólo hay registrados tres convenios de empresa de ámbito nacional [Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S. A. (*BOE*, 18.1.2002); Patronato de Estudios Profesionales y Humanísticos de la D. P. de Cuenca (*BOPC*, 6.5.2002) y el Convenio de la Sociedad Max Plant (*BOPA*, 21.9.2000)].

Los servicios correspondientes a los «recursos humanos» (evaluación, consultoría de organización y gestión, planificación, búsqueda y selección de directivos, etc.) se rigen por el XIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresa y Contable, para 2001-2002 (*BOE*, 23.5.2002).

En el espacio correspondiente a los «recursos de información», y en lo que respecta a la actividad de «análisis y consultoría», son numerosos los convenios de empresa de ámbito estatal (Ibermática, Getronics, Bilbomática, Tetra Pak Iberia) y provincial (Organismo Autónomo Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid, Sociedad Informática de la Comunidad Autónoma de La Rioja, etc.). No obstante, también hay dos convenios sectoriales importantes: el ya mencionado de Empresas Consultoras de Planificación, que cubre un amplio campo funcional, y otro convenio para las Empresas Concesionarias de Fibra Óptica (*BOE*, 18.01.2000). Sin embargo, sólo dos convenios identifican en su ámbito funcional las actividades de montaje de ordenadores, reparación de los mismos y el mantenimiento y la venta de programas.

El subsector de «recursos técnicos», en el subsector relativo a las empresas de arquitectura y consultoría de construcción, tan sólo consta la existencia de un convenio provincial para Almería (de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura) que se extendió después a la provincia de Sevilla (*BOPS*, 21.11.1998). Lo que contrasta con la puesta en vigor de un convenio estatal para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (*BOE*, 11.2.2002), que no menciona en su ámbito funcional las oficinas de arquitectos. En el subsector de «fotografía» hay un convenio interprovincial de Laboratorios Fotográficos (*BOE*, 15.01.2002) y provinciales para Barce-

lona y Vizcaya, además de otro de Comunidad Autónoma para Cataluña (*DOGC*, 29.6.2001).

En la actividad de alquiler de coches sólo existen convenios nacionales de las empresas que dominan una parte importante del mercado [Hertz de España (*BOE*, 29.5.2001) y Avis (*BOE*, 22.10.2001)], registrándose una desregulación específica en las actividades de «alquiler de transporte especializado» y de «alquiler de maquinaria».

En las funciones relativas a las operaciones de limpieza, seguridad, embalaje, intermediación y actividades encontramos un convenio interprovincial de empresas de seguridad (*BOE*, 20.2.2002), teniendo la provincia de Valencia su convenio propio y registrándose también varios convenios de empresa en la propia Comunidad Valenciana y en alguna localidad aislada (en concreto Puertollano). En el renglón correspondiente a la actividad de limpieza hay una gran atomización de empresas. Pocas con convenios propios y otras con pactos informales con los representantes de los trabajadores, tratándose, en consecuencia, de un subsector que acusa una lamentable desregulación colectiva, afectando, además, a trabajadores de escasa cualificación. Esta misma carencia acusan las actividades de «embalaje», «intermediación» y «funciones inmobiliarias».

## 7. EL ESTUDIO ESPECIAL DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS

El estudio descriptivo de los aspectos relativos a la negociación colectiva en el marco de las SEMP se dedica a las denominadas «empresas multiservicios», que en la realidad práctica actúan en el mercado como una opción alternativa a las ETTs. Ciertamente, la irrupción de estas empresas en el mercado laboral ha sido tan clamorosa —por encubrir, en ocasiones, como contratas verdaderas cesiones ilegales de trabajadores—, por lo que no es infrecuente se identifique todo el sector de los SEMP con estas empresas que, por lo demás, suelen delimitar su ámbito de actuación con una gran versatilidad.

En el año 1995 se elevó una consulta a la Comisión Consultiva Nacional (Expediente núm. 418) sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas dedicadas a estas actividades de «multiservicios», solicitando se les informara si a ellas les serían de aplicación tantos convenios colectivos como actividades desarrollaran, a la vista de

que la Ordenanza de Trabajo de Actividades no Reglamentadas —denominación muy descriptiva pero que envuelve una contradicción— había sido derogada. La respuesta de la Comisión, aunque fundada y coherente, venía a crear un vacío de regulación cuando tales empresas no tuvieran un convenio propio. En efecto, según la Comisión Consultiva, el hecho de que «no exista una actividad principal impide que, a los efectos de determinar el convenio colectivo aplicable a estas empresas, pueda ser tenido en cuenta el criterio general sustentado para fijar el Convenio Colectivo aplicable a las empresas que realizan varias actividades y que, en su caso, había de comportar *la extensión de la normativa laboral propia de la actividad principal* a las actividades que fuesen ejercidas secundaria o accesoriamente por una misma empresa». La consecuencia, por tanto, es que tales empresas, ante la inexistencia de una regulación sectorial, tan sólo están obligadas por las normas imperativas generales: por el SMI y las previsiones de la LET, salvo que tengan convenios colectivos propios, lo que no es frecuente, siendo, además, una realidad notoria que comprenden a unos colectivos muy numerosos de trabajadores.

En términos generales, la descripción del objeto de las empresas multiservicios tiene lugar, en algunos casos, procediendo a una larga relación de actividades que termina con una cláusula de cierre del tipo de: «toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social»<sup>8</sup>. Pero es más frecuente que esta cláusula de cierre sea el único límite tras una referencia general a realizar «servicios de externalización», entendiendo por estos «aquellos consistentes en desarrollar procesos para terceras empresas, poniendo los medios materiales, organizativos y humanos [de la empresa] para aquellas actividades que se contemplan en el objeto social»<sup>9</sup>. En otros casos, esta forma de describir la actividad empresarial se acompaña de la adición de los que correspondan a las necesidades estructurales de la propia empresa<sup>10</sup>. La referencia al objeto de la sociedad mercantil permite, en general, hacer referencia a un ámbito funcional menos explícito, ya que en la legislación mercantil sólo se exige la concre-

---

<sup>8</sup> Así en el convenio de la empresa Umano Servicios Integrales, S. A., para 2002 (*BOE*, 11.6.2002).

<sup>9</sup> II Convenio Colectivo de CTC Servicios Integrales, S. A., años 2002-2004.

<sup>10</sup> Convenio Colectivo Nacional para la Empresa de Servicios Link Externalización de Servicios, S. L. H., para 2000-2005; también en el de Servimaz Servicios Generales, S. A., para 1998-2002, y en el de Intercop Servicios Generales, S. A., para 1998-2002.

ción de un objeto único y exclusivo para actividades muy determinadas, como queda de manifiesto en la Ley de Sociedades Anónimas, de Responsabilidad Limitada y en la, más reciente, Ley de la Sociedad Limitada Nueva Empresa <sup>11</sup>.

Hay convenios propios de otras empresas multiservicios en los cuales cabe advertir, no obstante, una relativa especialización, pese a la amplitud de las funciones de su objeto <sup>12</sup>.

Pocas peculiaridades hay que registrar por lo que se refiere a la delimitación del ámbito personal de los convenios del sector de SEMP. En la mayor parte de los casos, las exclusiones mencionadas en el texto de los mismos tienen un valor puramente declarativo, al ser reiteración de las contenidas en la LET. No obstante, en algunos casos también se excluye al personal de alta dirección y a los restantes trabajadores sujetos a contrato de trabajo especial <sup>13</sup>.

Más relevante es el dato de que el ámbito de aplicación temporal de estos convenios sea, por lo general, superior a dos años, incluyendo algunos una vigencia de cinco. Se pone de manifiesto así que el sector de SEMP se inscribe también en la tendencia general a la ampliación del periodo de duración de los convenios colectivos que se afirma en el ámbito nacional y en algunas Comunidades Autónomas, como Andalucía, con carácter muy acentuado <sup>14</sup>.

Completando el diagnóstico general que se adelantaba, cabe afirmar que las unidades de negociación colectiva en el sector de los SEMP responden, en líneas generales, al paradigma trazado por el AINC de 1997 que primaba el convenio sectorial de ámbito estatal. Falta, no obstante, un acuerdo sectorial que ordene la negociación colectiva en este cúmulo de actividades empresariales heterogéneas y dispersas, objetivo, de momento, imposible, aunque se podría paliar si se procediera a una más ajustada definición y articulación del sector y se lograra arbitrar una solución reguladora para las empre-

---

<sup>11</sup> Ley 7/2003, de 1 de abril.

<sup>12</sup> Así, en la Empresa Ombus Servicios, S. A., para los años 2000-2005; Sabico Servicios Auxiliares, S. A., para 1996-1999; Guadalmundo, S. A., para 2001-2003; Selección y Servicios Integrales, S. A., para los años 2000-2005; o el peculiar convenio del Grupo Telefónica para Telefónica Servicios Audiovisuales para 2000-2001.

<sup>13</sup> II Convenio del Sector de Telemarketing, art. 2.

<sup>14</sup> NAVARRO NIETO, F., y SÁEZ DE LARA, C., *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía: un estudio sectorial*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales-Ergablum, Sevilla, 2002.

sas multiservicios, que son las que acusan más la falta de una regulación colectiva clara y segura.

Hay que señalar también la urgencia de afrontar las consecuencias que se siguen de la desregulación de las empresas multiservicios cuando no tienen un convenio colectivo —aunque también en estos casos—, porque los márgenes de inseguridad jurídica que generan para el personal son fuente de riesgos ciertos que atentan a sus derechos. El problema se acentúa a la vista de que las empresas de multiservicios pueden seleccionar como objeto de su actividad los servicios que requieran una menor densidad de capital y una estructura mínima, lo que se acompaña con frecuencia de la incorporación de trabajadores escasamente cualificados, que aceptan incorporarse a las empresas a cambio de escasas retribuciones urgidos por la necesidad de trabajar.

## 8. MORFOLOGÍA DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Parece de interés, sin embargo, no reducir el campo de estudio a una mera descripción de los rasgos estructurales y materiales de la negociación colectiva en el sector de los SEMP. La emergencia de este tipo de servicios aporta unos rasgos diferenciales, que cobran un significado propio en contraste con la regulación común contenida en la legislación laboral y en la negociación colectiva de otros sectores. De este contraste se pueden extraer datos que ponen de manifiesto problemas nuevos, a partir de los cuales se detectan carencias, situaciones de riesgo para los derechos de los trabajadores o verdaderas quiebras de la tutela jurídico-laboral.

### 8.1. La negociación colectiva ante la renovación del tejido empresarial y la nueva centralidad de la subcontratación

De los SEMP se ha podido decir <sup>15</sup> «que encarna el nuevo y emergente papel de los servicios dentro de los sistemas productivos

---

<sup>15</sup> CUADRADO ROURA, J. R., y RUBALCABA BERMEJO, L., *Los servicios a empresas en la industria española*, cit., pág. 300.

y de su funcionamiento económico». Este funcionamiento se caracteriza, con carácter general, por una utilización plural de los procedimientos de descentralización productiva mediante el recurso a la subcontratación y a través de los grupos de empresa, fundamentalmente. También por la puesta en práctica de otras formas de relaciones productivas entre empresas y, con referencia a un marco más general, a sofisticados procedimientos de coordinación entre la industria y los servicios. La negociación colectiva se adapta con dificultades a estas mutaciones en el tejido productivo. En líneas generales, cabe decir que se fragmentan los escenarios —las unidades— de estas negociaciones y experimentan un proceso de diferenciación. Con ello también se quiebra la unidad del estatuto jurídico de los trabajadores internos que participan en la ejecución del ciclo productivo de las empresas clientes respecto de aquellos otros que pertenecen a las unidades productivas de los SEMP.

Las situaciones que se pueden plantear son muy diferentes. En principio, las unidades empresariales que demandan los SEMP pueden experimentar una reducción de su tamaño (*downsizing*), para redimensionarse y desplazar a otras empresas parte de sus actividades hasta el límite de lo que consideran sus competencias básicas. Pero la externalización puede ser consecuencia también de la concentración de empresas de una misma actividad, o de uniones temporales entre varias de ellas, seguida de la decisión de desplazar fuera de la nueva organización productiva la realización de ciertos servicios. Por lo demás, aunque el fenómeno más corriente sea que la empresa cliente que demanda los SEMP tenga una mayor envergadura económica que las que prestan éstos, también son frecuentes los supuestos inversos: que las prestatarias de los SEMP tengan mayor peso económico y sus trabajadores estén cubiertos por convenios colectivos propios. No obstante, los supuestos de descentralización productiva más generalizados son aquellos en los que una empresa principal subcontrata con otra u otras más pequeñas, produciéndose en tales casos un freno a la formación de nuevas unidades de negociación colectiva, porque las empresas subcontratistas de los servicios ya se rigen por un convenio que, de ordinario, es sectorial. Esta situación no es específica del conjunto de actividades que se engloban en los SEMP, aunque la aparición de éstos haya supuesto intensificar un rasgo propio de la descentralización productiva.

La descentralización productiva puede tener lugar también mediante la subcontratación en el seno de los grupos de empresa. La

externalización del servicio antes realizado por la empresa matriz o por cada una, o una parte, de las que integran el grupo pasa a realizarse por una nueva empresa especializada que pasará a formar parte de aquél. Desde la perspectiva de la negociación colectiva, la fragmentación del régimen de protección colectiva —lo que se ha llamado la «diáspora convencional»<sup>16</sup>— quedaría controlada cuando el grupo de empresa establezca un convenio propio. Sin embargo, hasta el presente la unidad de negociación del grupo de empresa es escasamente utilizada, pese al relevante contingente de grupos que ya existe, habiéndose podido registrar<sup>17</sup> «una manifiesta resistencia a negociar un convenio propio» del grupo, y, por contraste, «el deseo de aplicar distintos estándares laborales a los trabajadores pertenecientes al mismo grupo».

Ante esta diversidad de situaciones, y atendiendo al rápido e intenso desarrollo de la negociación colectiva sectorial y de empresa, hay que dejar constancia de que el supuesto más común no es el de la convergencia en una misma regulación colectiva de la empresa cliente y de la prestataria de los SEMP, sino la aplicación de regulaciones colectivas distintas, lo que se traduce en la mayoría de las ocasiones en unas condiciones de trabajo inferiores para los trabajadores que prestan los servicios externalizados, incluso en los casos en que éstos se presten en los locales de la empresa cliente y en estrecha relación con sus mandos, como es frecuente en el sector de Telemarketing y en otros muchos.

## **8.2. Negociación colectiva en el sector de los Servicios a Empresas y contratación temporal**

La utilización de la figura de la contrata de obra y servicios en la prestación de sus actividades por las organizaciones empresariales de los SEMP va aparejada de la proliferación de la contratación temporal en su modalidad de contrato para obra o servicio determinado

---

<sup>16</sup> 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, Madrid, 2002, pág. 55.

<sup>17</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *op. cit.*, págs. 56-57.

por aquéllas [regulado en el artículo 15.1.a) de la LET], haciendo coincidir la duración de este último con la de la contrata. Se trata de una práctica cuya licitud ha refrendado el Tribunal Supremo, tras una etapa de incertidumbre, y que cuenta también con un amplio apoyo doctrinal<sup>18</sup>. El argumento principal que se ha hecho valer para regularizar esta práctica ha sido «el mayor riesgo de empresa» que asumen las empresas contratistas y subcontratistas, sobre todo si se trata de empresas pequeñas o medianas «formalmente independientes, pero, materialmente, subordinadas a aquellas que descentralizan en ellas la realización de ciertas obras o servicios»<sup>19</sup>.

Pues bien, la negociación colectiva en el sector de SEMP tiene en este punto un objetivo de la mayor trascendencia para controlar los procesos de descentralización productiva y evitar que repercutan sobre sus trabajadores en forma de precariedad laboral la seguridad en la contratación y la flexibilidad organizativa que se posibilita a las empresas clientes.

### **8.3. La balcanización de los mercados de trabajo y la desigualdad salarial**

La negociación colectiva también se hace presente en la parcelación del estatuto jurídico de los trabajadores en las empresas que descentralizan sus servicios y las prestatarias de los SEMP en el muy trascendente ámbito del coste del trabajo en unas y otras empresas. En realidad, con la descentralización productiva se genera —utilizando la expresión de Clark Kerr<sup>20</sup>— una «balkanización de mercados de trabajo», no en el interior de la misma empresa, pero sí entre empresas que actúan de manera coordinada, esto es, formando redes en muchos casos, contribuyendo las prestatarias de las SEMP al incremento del valor añadido de las empresas clientes. Pienso que este hecho debería estar presente no sólo en punto a fijar el precio de las contrata, sino en la fijación de las retribuciones de las empresas contratistas, constituyendo un paradigma a seguir —con las diferenciaciones convenientes en razón de los gastos de explotación que

---

<sup>18</sup> LAHERA FORTEZA, J.: *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, La Ley, Madrid, 2001, *passim*.

<sup>19</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *op. cit.*, págs. 76-81.

<sup>20</sup> «The Balkanization of Labor Markets», en W. WRIGHT BAKKE *et al.* (eds.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, MIT Press, Cambridge, Mass., 1954.

pesan sobre las contratistas— la solución ya introducida en la retribución de los trabajadores en misión de las ETTs. Sin embargo, a corto plazo se abre un campo a la negociación colectiva para instrumentar fórmulas que hagan posible una convergencia retributiva de los trabajadores de la contratista con los niveles garantizados por el convenio colectivo aplicable a los propios de la empresa principal, en niveles profesionales equivalentes.

#### **8.4. El encubrimiento de cesiones ilegales y la competencia en el mercado con la ETT**

Hay una amplia doctrina judicial sobre el encubrimiento de cesiones ilegales bajo la modalidad de contrata en empresas del sector de SEMP. Aún más, este fondo de decisiones judiciales en torno a la cesión ilegal ha sido la cuestión más debatida y relevante desde la perspectiva jurídico-laboral de este amplio sector de los SEMP, y es que, en principio, para la prestación de ciertos servicios —sobre todo si éstos no son cualificados y requieren del acompañamiento de una organización empresarial que los gestione y aporte su aparato productivo— las empresas clientes pueden optar entre recurrir a una ETT o a la contrata con una empresa de servicios. La decisión de acudir a éstas brinda ventajas incuestionables, pero tiene también algunos aspectos negativos cuando aparezcan borrosos los rasgos identificadores de la contrata. En efecto, el recurso a las empresas de servicios puede suponer un menor coste para la empresa cliente, porque no ha de reconocer a sus trabajadores los salarios que se paguen en la empresa cliente, ni ha de constituir depósitos de garantía financiera, ni soportar costes fijos de formación. Además, son menores las responsabilidades de la empresa en materia de seguridad y salud, por aplicación de la regla de la solidaridad frente a la de la responsabilidad directa (arts. 24.3 LPRL, 16.3 LETT y 28 LPRL), y no tiene la contratista los límites en cuanto a utilización de las modalidades de contratación temporal que pesan sobre las ETTs. Como contrapartida, las empresas clientes corren el riesgo de tener que hacer frente a las responsabilidades previstas en el artículo 43 LET si la contrata fuera calificada de cesión ilegal, con el reconocimiento al trabajador cedido del derecho a incorporarse con carácter indefinido a su plantilla.

Pues bien, para prevenir y afrontar estos riesgos, la doctrina jurisprudencial ha ido perfilando con rigor la divisoria entre las

contratas y las cesiones ilegales, habiéndose dictado buena parte de las decisiones judiciales con ocasión de supuestos en los que estaban afectadas por la cesión de empresas de servicios. Esta doctrina, de la que son una muestra última las SSTS de 14.9.2001 (Ar. 2002/582) y 17.1.2002 (Ar. 3755), aporta matices del mayor interés, por depurar y precisar una rica doctrina ya sentada en la década anterior. Así, se reitera que «como fenómeno interpositorio, la cesión puede actuar completamente al margen de la realidad y solvencia de las empresas, aunque en la práctica sea frecuente la utilización de testaferros que suelen carecer de esa realidad empresarial». Pero también se explicita que, aunque sea un elemento clave para la calificación la actuación de los mandos de la contratista en la ejecución de la contrata, «el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no [es] suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión de que aquél no era más que un delegado de la empresa principal». En definitiva, para que haya verdadera contrata se exige que «la actividad entera del servicio» se asuma por la empresa contratista, esto es, que sea ésta quien la diseñe, la organice y la dirija, criterio ya sentado con rotundidad en la STS de 21.3.1997 (Ar. 2612).

### **8.5. La necesidad de deslindar los supuestos aplicativos del artículo 44 LET y las subrogaciones de personal previstas en los convenios del sector**

Una materia en la que la negociación colectiva del sector de servicios a empresas puede jugar un papel de primer orden para facilitar la estabilidad en el empleo de los trabajadores es en el establecimiento de cláusulas que obliguen en la sucesión de contratistas a la asunción del personal en los términos previstos en el convenio colectivo. La reciente modificación del artículo 44 LET por la Ley 12/2001, para la transposición al Derecho interno de la Directiva 2001/23 del Consejo, junto a la jurisprudencia del TJCE, han creado un horizonte de mayor tutela de la estabilidad de los trabajadores de las empresas contratistas. En efecto, la reciente Sentencia del TS (Sala de lo Social) de 27 de octubre de 2004 abre un nuevo campo a la continuidad del personal en los supuestos de sucesión de contratas, al seguir la jurisprudencia europea por imperativo del principio de vinculación a la doctrina comunitaria. La mencionada Sentencia del TS afecta, por el supuesto fáctico decidido, a muchos casos de sucesión en contratas de servicios, y da entrada en el Dere-

cho español, como un supuesto aplicativo del artículo 44 de la LET, a la consideración como traspaso de la sucesión en la actividad cuando la misma vaya acompañada de la asunción de una parte considerable de la plantilla anterior, considerando a ese conjunto «entidad económica». Aunque el TS sigue rechazando que constituya cesión o traspaso la sucesión en la mera actividad económica desarrollada por un contratista anterior, exigiendo, como también lo hace la jurisprudencia comunitaria europea, que se transfieran elementos patrimoniales, materiales o inmateriales, del activo de la empresa, no obstante, ha admitido, al fin, la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea en relación con la sucesión de personal en determinados sectores económicos, como los de limpieza y vigilancia, en los que los elementos patrimoniales del activo se reducen a menudo a su mínima expresión y la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, interpretando que un conjunto organizado de trabajadores que se halle dedicado de una forma duradera a una actividad común puede constituir una «entidad económica» cuando se lleve a cabo la transferencia de la plantilla de personal en su mayor parte. En definitiva, se ha hecho aplicación, pura y estrictamente, de la doctrina contenida en la jurisprudencia europea sobre este aspecto particular, y que se encuentra en el presente confirmada en un conjunto importante de sentencias<sup>21</sup> del TJCE. No obstante, como pone de manifiesto el Tribunal Supremo en la mencionada Sentencia de 27 de octubre de 2004, no se puede valorar como una medida favorecedora de la estabilidad de los contratos de los trabajadores de la primera contratista, ni responde a la lógica jurídica, la aplicación del mecanismo sucesorio previsto en el artículo 44 de la LET (como consecuencia de la aplicación de la Directiva comunitaria 2001/23) porque previamente se haya establecido una obligación de hacerse cargo de la mayor parte de la plantilla de personal, ya sea como efecto derivado del pliego de condiciones de la contrata o del convenio colectivo sectorial aplicable. La jurisprudencia europea supone la conversión de lo que es un efecto de la transmisión —la asunción de la plantilla de la empresa cedente por la cesionaria— en causa determinante de la transmisión misma.

---

<sup>21</sup> STJCE de 11 de marzo de 1989 (1997/45, asunto Süzen); STJCE de 10 de diciembre de 1998 (1998/308, asuntos acumulados C-127/96, C-229/96 y C-74/97 y Limpiezas, S. L., Hoeschts AG y RENFE); STJCE de 10 de diciembre de 1998 (1998/39, asuntos acumulados C-173/96 y C-247/96); STJCE de 2 de diciembre de 1999 (1999/283, asuntos C-234/98 y Allen), y la STJCE de 24 de enero de 2002 (2002/29, asunto Temco Service e Industries, S. A., C-51/2000).

«En realidad, como ya había puesto de manifiesto el TS en una sentencia dictada pocos días antes, la de 20 de octubre de 2004, la incorporación “total o parcial” de la plantilla que se produce en estos casos nada tiene que ver con la transmisión de un establecimiento empresarial, sino que se trata de decisiones de la autonomía privada o de la autonomía colectiva, que se orientan bien a la nueva contratación de unos trabajadores con experiencia previa en la actividad que continúa o bien a establecer unas garantías adicionales para el personal de la empresa saliente con el fin de evitar que la terminación de la contrata suponga para ellos la entrada en el desempleo, como ha sido el caso de las garantías contenidas en determinados convenios colectivos sectoriales, entre los que pueden citarse los de limpieza y seguridad. Pero precisamente estas garantías se han establecido porque el supuesto no era reconducible al del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y si se sostiene que en estos casos hay sucesión con aplicación del régimen jurídico derivado de la misma —que no implica sólo el mantenimiento de los contratos, sino la conservación de su contenido contractual y, sobre todo, la aplicación de un régimen muy severo de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales y de Seguridad Social—, la consecuencia más probable no será una mejora de la protección de los trabajadores, sino un efecto de desincentivación de estas contratación y del establecimiento convencional de estas garantías, que acabarán privando de las oportunidades de empleo a los trabajadores que supuestamente se quiere proteger, como muestra de modo claro la comparación de las soluciones de los casos Sánchez Hidalgo (TJCE 1998/309) y Hernández Vidal (TJCE 1998/308): en la actividad contratada por la empresa Hernández Vidal no se aplicaron las garantías de la sucesión, porque esa empresa no contrató a ninguna trabajadora de la empresa saliente (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Murcia de 13 de enero de 1999), pero estas garantías sí se aplicaron en el caso Sánchez Hidalgo (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de enero de 1999), porque la empresa había contratado a determinadas trabajadoras de la cesionaria saliente, con lo que paradójicamente basta no contratar a los trabajadores del anterior contratista para evitar la sucesión, cuando la función de ésta consiste en garantizar que los trabajadores del empresario cedente mantengan sus contratos con el cesionario».

Esta decisión comporta consecuencias para la negociación colectiva sectorial de las empresas dedicadas a prestar servicios a empresas en un futuro, ya que los representantes de los trabajadores no

encuentran un refuerzo a su posición negociadora en esta materia por la incorporación de la jurisprudencia del TJCE a la doctrina unificada del Tribunal Supremo. En efecto, es posible que en el futuro no se extienda a nuevos sectores la obligación de las nuevas empresas contratistas de asumir el personal que venía prestando servicios para la anterior, porque los efectos que se siguen de la aplicación del artículo 44 son más enérgicos y gravosos que las originarias obligaciones asumidas por vía convencional colectiva o del pliego de condiciones.

El examen de la negociación colectiva en las empresas multiservicios (sector de servicios auxiliares) deja de manifiesto que la contratación colectiva, allí donde existe, es una contratación de empresa o centro de trabajo. La falta de convenios sectoriales, provinciales, autonómicos o de carácter estatal hace imposible la negociación de cláusulas sobre asunción de personal en la sucesión de contratistas, ya que los trabajadores que prestaban servicio para la primera empresa se regían por un convenio de ámbito empresarial o de centro de trabajo, y al hacerse cargo la nueva contratista, si es también una empresa multiservicios, aplicará su propio convenio de empresa o de centro de trabajo. Esta carencia de convenio sectorial para las empresas multiservicios restringe, en gran medida, las posibilidades de aplicación del mecanismo sucesorio del artículo 44 LET, ya que, o bien al empresa anterior y la nueva están incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial que tiene por objeto unos servicios determinados (pero no multiservicios) y en el mismo se establecía la obligación de asumir por la nueva contratista a la mayor parte de la plantilla de personal, o, en otro caso, sólo cabrá la aplicación del artículo 44 cuando entre la antigua contratista y la nueva se opere también la transmisión de elementos patrimoniales del activo que permitan apreciar la transmisión de un centro de trabajo. Esta situación de desprotección afecta, como se puede inducir tras la lectura de este estudio, tanto a trabajadores que prestan servicios para grandes grupos empresariales dedicados a prestar servicios a empresas mediante la aplicación de convenios colectivos de ámbito empresarial con su personal, como a las empresas multiservicios que tienen convenios propios o carecen de los mismos. En todo caso, no se puede ignorar que la actividad consistente en la prestación de servicios auxiliares a empresas tiene una clientela con la que no es posible, o no es frecuente, establecer una relación de carácter indefinido, oscilando la duración de los contratos de los trabajadores con la duración de las contratistas o concesiones.

## **8.6. La proliferación de los autónomos independientes y la negociación colectiva sectorial**

El fenómeno de la descentralización productiva no tiene como destinatario en los SEMP a empresas dotadas de una estructura productiva amplia, sino a pequeños empresarios individuales o, incluso, a trabajadores autónomos que se sitúan en una posición de dependencia económica respecto de las empresas clientes. Pues bien, parece necesario arbitrar fórmulas que permitan a estos pequeños empresarios y trabajadores autónomos afrontar la externalización de las actividades de las empresas clientes desde una posición de libertad. En el ordenamiento italiano esta protección se ha intentado blindar desde la ley, mediante una regulación de la contratación con este tipo de empresas que incluyen previsiones mercantiles y laborales. Entre nosotros, los trabajadores autónomos del sector de la construcción vienen poniendo en práctica formas de negociación sindicalizada para la determinación de sus condiciones de trabajo. Es obvio que este tipo de acuerdos suscritos entre los trabajadores autónomos hacen posible presentar una oferta de trabajo única y mínima ante las empresas clientes con la cual se hace frente a situaciones de imposición que hagan posible una contratación a la baja. Pues bien, de cara al futuro y en sectores como el de los SEMP parece conveniente que estas formas de autodefensa de pequeños empresarios y trabajadores autónomos tengan un espacio en los contenidos de la negociación colectiva estatutaria, para que ésta actualice su papel regulador, tanto del mercado de trabajo como del mercado de bienes y servicios. No parece, por ello, fuera de lugar proponer que los convenios colectivos puedan incluir reglas sobre las condiciones de prestación de obras y servicios por otras empresas y por los trabajadores autónomos, como también un marco de condiciones para la puesta en práctica de las distintas formas de descentralización productiva. Con ello, en definitiva, se estaría atribuyendo nuevas funciones al contenido obligacional de los convenios colectivos; en concreto, la regulación de la competencia entre las empresas.

## 9. CONSIDERACIONES SOBRE LA NORMALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LAS EMPRESAS DE GESTIÓN INTEGRAL

El desarrollo de la negociación colectiva en el sector de los SEMP nos permite contemplar la rápida y eficaz penetración de este instrumento de autodefensa de los trabajadores en distintas ramas funcionales, aunque también se detecten huecos o vacíos que determinan una incuestionada indefensión. Sin embargo, la colonización por la negociación colectiva de las muy diferentes actividades que cubren las empresas de servicios ha de contar también con la relativización en el presente de los presupuestos sociales y económicos sobre los que se han construido el Derecho del trabajo y los sistemas de negociación colectiva: con la puesta en cuestión del concepto de trabajador dependiente como destinatario exclusivo de la protección jurídico-laboral; con los cambios en la estructura de la empresa fordista y el frecuente recurso a formas de descentralización productiva; con el impacto de la desnacionalización y de las nuevas tecnologías, y, por último, con la descomposición del concepto de sector económico con sus perfiles tradicionales y diferenciales, afirmándose, cada vez más, la permeabilidad y recíproca comunicación intersectorial. Pues bien, partiendo de la situación de negociación colectiva en las empresas de servicios en el presente, parece conveniente terminar con unas reflexiones que incidan en los aspectos críticos que considero deberían ser objeto de un atento análisis para afrontar su solución.

1. Los resortes de la negociación colectiva —esto es, tanto su contenido obligacional como normativo— deben contribuir a evitar una descentralización productiva sin garantías y contra los trabajadores de las empresas auxiliares (o contratistas), necesidad que se acentúa en las empresas de servicios. Para evitar estos efectos, se debería caminar por una senda que lleve a una progresiva convergencia del tratamiento económico y de la protección de la salud en el trabajo de los trabajadores de la empresa principal y los de las empresas contratistas. Un punto de partida podría ser la inclusión por la LET de un nuevo tipo de cláusula estructural, en los acuerdos y convenios a que hace referencia el artículo 83.2, sobre «los criterios de coordinación y convergencia de las condiciones de trabajo aplicables en la empresa principal y en las subcontratistas, incluida la protección de la salud laboral». En definitiva, impulsar esta forma

de abordar la regulación de las condiciones de trabajo en las redes y grupos de empresa puede constituir un camino más practicable que el empeño de configurar unos complementarios sectores transversales (también llamados horizontales), porque éstos serían siempre fluctuantes e inestables como lo son las redes empresariales, que se hacen y deshacen.

2. En la realidad presente de la negociación colectiva española parece necesario abordar el problema que plantean las llamadas «empresas multiservicios» cuando carecen de convenio colectivo propio. El hecho de que estas empresas puedan aparecer como un equivalente desregularizado de las ETTs y que carezcan de una regulación sectorial general parece que debe llevar a cubrir un vacío de regulación que tiene carácter urgente y necesario, recurriendo a tal fin a los medios ya previstos en la LET o al establecimiento de criterios o reglas supletorios de carácter legal que sean de aplicación cuando no se haya establecido o sea de obligada aplicación el régimen convencional de otros convenios colectivos.

3. La negociación colectiva en el sector naciente de las empresas de servicios debería contribuir al perfeccionamiento de la organización laboral del sector, diferenciando subsectores y estableciendo acuerdos para crear un diseño de unidades de negociación y fijar los criterios de complementariedad de los contenidos negociados en las distintas unidades, en la línea de las reformas que trató de impulsar el AINC-97. Las situaciones de vacío de la negociación colectiva que se registran en los SEMP afectan a la competencia en el mercado de trabajo y en los mercados entre las empresas, al coexistir prestaciones de servicios sometidas a regulaciones diferentes que tienen también estructura de costos diferentes. Ello lleva, en definitiva, a que la función reguladora de la competencia, conexas a la de regulación laboral, que tiene atribuida la negociación colectiva, se vea reducida o anulada por esta situación de anomia, con lo que se acen-túan las posibilidades de competencia desleal a través de una presión a la baja sobre la protección de los trabajadores.

## 10. SEÑALIZACIONES ECONÓMICAS BÁSICAS SOBRE LAS EMPRESAS DE GESTIÓN INTEGRAL (MULTISERVICIOS)

Este Estudio ha delimitado su objeto, por razones de operatividad, a las empresas multiservicios o de gestión integral, a las que en algún convenio colectivo de empresa<sup>22</sup> se las denomina «Sector de Servicios Auxiliares». Se considera imprescindible hacer algunas señalizaciones sobre el sector económico y los datos relevantes del mercado.

Las actividades de gestión integral o multiservicios (Sector de Servicios Auxiliares, como también se comienza a llamarles) consisten en la prestación de un conjunto de servicios a un mismo cliente, lo que comprende —con mayor frecuencia— limpieza, conservación y mantenimiento, jardinería, seguridad, *catering*, desinfección, limpieza varia, recogida de basuras, explotación de residuos sólidos, gestión integral del ciclo del agua (abastecimiento, saneamiento, etc.), atención a personas mayores domiciliaria en pisos-residencia y en residencias... Frecuentemente, cabe distinguir mercados más estrechos dentro de una misma línea, diferenciando los servicios de limpieza diaria o básica y servicios de limpieza especializada (de playas, hospitales, etc.). De entre estas actividades tiene un peso singular la prestación de servicios de limpieza de edificios y de complejos especiales públicos y privados. No obstante, la limpieza forma parte de otras actividades que conforman un conjunto de servicios con los que se trata de ofertar una gestión integral, y que varía en función de las necesidades de los clientes: conservación y mantenimiento, reparaciones de electricidad, seguridad, desinfección, etc.

La dispersión de actividades y la diversificación de las unidades empresariales, junto a la carencia de datos de conjunto, hace muy difícil suministrar una información básica del mercado de estas empresas de Gestión Integral o Multiservicios. Los datos económicos de que se puede disponer a través de los informes del Servicio de Defensa de la Competencia (Ministerio de Economía y Hacienda, Dirección General de Defensa de la Competencia), emitidos con ocasión de operaciones de concentración de empresas por superar el umbral establecido en el artículo 14.1 de la Ley 16/1989, de 17 de

---

<sup>22</sup> Disposición Adicional tercera del CCE Sagital, S. A.

julio, de Defensa de la Competencia, son incompletos y están referidos a grandes empresas que incluyen entre sus actividades la gestión integral de servicios, y que, de ordinario, contemplan la prestación de servicios de limpieza en ciudades y en centros públicos y privados<sup>23</sup>. Aunque estos grupos empresariales controlen importantes cuotas de mercado en la actividad de limpieza y de otros servicios auxiliares, quedan al margen la mayor parte de las empresas, de las cuales sólo un grupo significativo tiene convenio colectivo de empresa. La ausencia de un convenio colectivo estatal o de convenios provinciales de carácter sectorial para los Servicios Auxiliares (Gestión Integral de Servicios) también dificulta el acceso a una información mínima que nos permita conocer las características y las dimensiones de este sector.

Por lo que se refiere a la estructura de la oferta, cabe señalar que el mercado se caracteriza por un elevado número de empresas, como ya se hacía constar, que requieren de una mano de obra escasamente cualificada, abundante y que no precisa de maquinaria compleja para la prestación de servicios que se incluyen como típicos del sector.

La actividad de los servicios de limpieza es una de las actividades más típicas encuadrada en este sector en formación que se denomina «gestión integral de servicios» o «multiservicios». De acuerdo con la información facilitada por la empresa ISS Facility Services, S. A., en el expediente de notificación ante el Servicio de Defensa de la Competencia<sup>24</sup>, el sector de servicios de limpieza en España está altamente atomizado tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda. El volumen de negocio total del mercado español de estas empresas (incluyendo limpieza de interiores de edificios, limpieza industrial, limpieza de cristales, limpieza de medios de transporte y servicios de desinfección, desratización y desinsectación) fue en 2003 de 4.150 millones de euros. También se señala que

---

<sup>23</sup> Así, a título de ejemplo, es interesante mencionar los recientes informes del Servicio de Defensa de la Competencia de 23 de mayo de 2005 con ocasión de la notificación relativa a la adquisición por parte de Sacyr Vallehermoso, S. A., del 100 por ciento del capital social de SUFI, S. A. (N-050306), y el informe emitido por el mismo motivo relativo a la adquisición por ISS Facility Services, S. A., de la totalidad del capital social de Universal Cleaning Activities Unica, S. L. (N-04049).

<sup>24</sup> La información se basa en estimaciones propias de las partes y en un informe elaborado por DBK que analiza el sector de empresas de limpieza, según se hace constar en el Informe del Servicio de Defensa de la Competencia sobre la adquisición por ISS Facility Services, S. A., de Universal Cleaning Activities Unica, S. L.

durante los últimos años se está produciendo un incremento de la demanda de estos servicios a consecuencia de su externalización por empresas y Administraciones públicas. Al mismo tiempo, se está acentuando la tendencia hacia una demanda de servicios integrales, y no sólo de limpieza. Una y otra tendencia están modificando la estructura de la oferta y de la demanda de tales servicios.

Hay que señalar también que la oferta en el sector de la limpieza está muy poco concentrada. Así, según los datos recogidos en el informe del Servicio de la Competencia sobre ISS Facility/Unica, en 2002 las cinco primeras empresas absorbían sólo el 19,9 por ciento del mercado total, mientras que el 80 por ciento se repartía entre más de 14.500 empresas. Durante los últimos años el número de empresas del sector ha continuado creciendo, lo que se debe, fundamentalmente, a los bajos costes de estructura y capital que se precisan para poner en funcionamiento una explotación de limpieza y a la gran variedad de servicios conexos que se demandan.

La estructura empresarial en el sector de limpieza, extrapolable con reservas a las que prestan una gestión integral o multiservicios (fundamentalmente, en lo relativo a la limitación de actividades en las empresas medianas y pequeñas), se puede describir, a grandes rasgos, en atención a los siguientes tipos de empresas:

i) Los grandes grupos de empresas nacionales muy fuertes en sectores ajenos a los servicios de limpieza y conexos, que optaron en su momento por extender la gama de sus actividades a este sector. Tal es el caso del Grupo Dragados a través de su empresa Clece, S. A.; del Grupo Ferrovial a través de Eurolimp; del Grupo Fomento de Construcciones y Contratas a través de la Empresa Selsa y FCC Medio Ambiente; de Unica, S. L., con Mantenimientos Especiales Aubens, S. A., La Esponja de Oro, S. A., Eulimp, S. A., etc.

La actuación de este grupo de empresas en el mercado tiene lugar a través de sus filiales que aparecen como empresas contratistas o concesionarias (en el sector público), bien como empresa exclusiva o formando con otras una unión temporal de empresas (UTE) para atender la actividad descentralizada por las empresas clientes o por las Administraciones públicas. Desde el punto de vista laboral, las condiciones de trabajo del personal de estas empresas de servicios se rigen, de ordinario, por convenios colectivos de centro de trabajo, constituido en estos casos por la organización y el con-

junto de medios materiales y personales que la contratista o concesionaria estructura para la prestación de la actividad contratada por la comitente. Pero en otros casos aplican salarios (o niveles retributivos, al menos) de los convenios sectoriales de limpieza o de la actividad principal objeto de la contrata o concesión.

ii) Por las grandes empresas multinacionales que operan en régimen de franquicia o a través de la compra de empresas que ya actúan en España, como es el caso del Grupo Francés ONET o del Grupo ISS. Su participación en el mercado tiene lugar utilizando los mismos mecanismos jurídicos que ya se han descrito para las filiales de los grandes grupos empresariales nacionales.

iii) A través de las empresas de servicios integrales (multiservicios) creadas por las grandes empresas de trabajo temporal que actúan en territorio español: Adecco, Alta Gestión, FlexiPlan, People, Randstad y Vedior, Manpower, etc. Estas empresas, que tienen como actividad exclusiva el suministro de personal a otras empresas (clientes), ante la demanda de servicios integrales y, también, para hacer frente a la competencia de las empresas multiservicios, han optado por la creación de filiales que pueden actuar con independencia jurídica de la ETT. El régimen laboral de los trabajadores de estas empresas no es el de los trabajadores en misión de las ETTs, ni el del convenio propio de éstas, siendo frecuente que apliquen el convenio sectorial de la actividad principal de la contrata.

iv) Por último, hay que referirse a las empresas que se han constituido y actúan en el mercado como empresas de servicios integrales o multiservicios y que mantienen con su personal un régimen laboral propio que contempla la pluriactividad de su objeto social contenido en un convenio colectivo de empresa. Su régimen laboral, cuando tienen convenio propio, es el que se analiza en la segunda parte de este estudio.

Esta clasificación deja al margen un contingente de empresas multiservicios que carecen en absoluto de régimen convencional colectivo, aunque en ocasiones apliquen el convenio colectivo sectorial provincial que corresponda a alguna de las actividades desempeñadas por una parte del personal. Es respecto de este grupo de empresas, de gran magnitud en el mercado, aunque se desconozca su dimensión real, en el que la situación de anomía normativa (aunque parcial) crea una mayor situación de desprotección y desigualdad. Pero es también el segmento laboral más difícil de identificar en sus

contornos concretos, aunque aparezca con claridad el factor determinante de las carencias que padecen quienes lo componen.

Por lo que se refiere a la estructura de la demanda, hay que decir que se encuentra muy atomizada en el sector de servicios auxiliares y, de manera particular, en el de limpieza. En los últimos años se ha producido un crecimiento de la demanda de estos servicios ante la frecuencia con la que se recurre a la externalización por parte de las empresas, las Administraciones públicas y las comunidades de propietarios, requiriéndose también servicios complementarios a los de limpieza (eliminación de residuos sólidos, jardinería, mantenimiento de instalaciones de calefacción y aire acondicionado, reparaciones, etc.).

Según datos aportados a los expedientes del Servicio de Defensa de la Competencia, se estima que en la actualidad el 90 por ciento de las empresas con un volumen de facturación superior a los 12 millones de euros han externalizado sus servicios de limpieza y complementarios, porcentaje que se reduce a los 12 millones de euros para las empresas con ingresos de 3 millones de euros. También es muy alto el grado de externalización en las Administraciones públicas.

El núcleo más importante de clientes de las grandes empresas de servicios de limpieza se sitúa en el tejido empresarial industrial y de las Administraciones públicas. Entre 25 empresas —que se pueden considerar grandes respecto de las demás del sector— se reparten entre el 30 y el 40 por ciento de la cuota del mercado de limpieza en 2002, por lo que las medianas y pequeñas tienen a su cargo la mayor parte de la demanda del mercado <sup>25</sup>.

Los sectores de actividad en los que más frecuentemente prestan sus servicios los grupos empresariales nacionales y los extranjeros que operan en España, así como las empresas de servicios creadas y filiales de las grandes ETTs, son las siguientes: a) Sector inmobiliario, oficinas y comercio (Inmobiliarias, oficinas, bancos y cajas, Administración central, autonómica y local, grandes superficies, centros de enseñanza, etc.). b) Sector industrial (industria alimentaria —cárnica, pesquera, conservera, masas congeladas y pastelería

---

<sup>25</sup> Estas empresas principales en el mercado español de servicios de limpieza, según notificación de Facility/Unica en el citado informe del Servicio de Defensa de la Competencia, son: Eulen, Clece, Unica, ISS, Eurolimp, Ramel, Grupo Pilsa, Inicial, Unión Internacional de Limpieza, Grupo Brisa, Manconsi, Selsa, Kasa, Soldene, Sanmartín y Martínez, Claro Sol, Mullor, Onet España, Limpisa, Comercial de Limpiezas Villar, Net y Bien, Grupo Sagital, Lumen, Servimil, Limpiezas Olmedo.

industrial—, electrónica, químico-farmacéutica —salas blancas— automoción —salas de pintura—, etc.). c) Sanitario (hospitales y clínicas, centros de asistencia primaria, geriátricos asistidos e instituciones sociales, ambulatorios, centros de salud,... etc.). d) Transportes (limpieza de aeropuertos, terminales de carga, metro, tren, estaciones marítimas, autopistas, etc.).

Los contratos para la prestación de servicios de limpieza y de servicios integrales son privados o públicos. Para los primeros se utiliza el contrato de arrendamiento de obras del Código Civil (arts. 1588-1600) más frecuentemente, con la implementación —en su caso— del artículo 42 de la LET. El régimen de los contratos con las Administraciones públicas es el contenido en el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Por cierto, que la reforma introducida en el texto originario de esta Ley (de la Ley 13/1995) por la Ley 53/1999, de 28 de diciembre, para limitar en el sector público la directa intermediación de las ETTs, ha propiciado en este sector la proliferación de las empresas de servicio. Si se toma razón de las características de la contratación administrativa (publicidad, concurrencia, carácter abierto de los concursos, limitada duración de los contratos, etc.), cabe afirmar que no hay barreras relevantes de carácter legal para que las empresas puedan acceder a este sector y, también, para que se produzca una renovación entre las adjudicatarias. La aplicación de criterios objetivos para la selección de estas últimas y el hecho de que en algunas contrataciones se exija una publicidad a escala europea facilita la entrada de operadores extranjeros como también de otros sectores. Esto explica que muchos grandes grupos de construcción hayan ampliado su cartera de servicios, extendiéndola al campo de algunos servicios públicos como la limpieza y la gestión integral de ciertos suministros (así el ciclo integral del agua).

En general, se puede afirmar que las barreras de entrada en el sector no son importantes, dados los bajos costes de capital, *know-how* y de explotación necesarios para la creación de una empresa de servicios integrales o multiservicios, y la práctica identidad de los elementos productivos necesarios para prestarlos; lo que permite que, en general, las empresas puedan fácilmente pasar de realizar un servicio de limpieza a prestar multiservicios.

Un hecho reciente al cual ya se ha hecho referencia, con incuestionable relevancia en la configuración de la estructura de la deman-

da en el sector de los servicios integrales o multiservicios, es que las empresas de este último «se están convirtiendo en una alternativa a las ETTs <sup>26</sup>». Y ello, fundamentalmente, porque el sistema legal permite a las empresas clientes lograr una reducción de costes por no pesar sobre las contratistas, entre otras obligaciones, la de aplicar el principio de equiparación salarial. Por lo demás, la inexistencia de contratación colectiva en el sector y las limitaciones aplicativas del artículo 44 LET desplazan el riesgo de que la nueva contratista deba asumir la mayor parte o la totalidad de la plantilla de personal de la anterior.

---

<sup>26</sup> Sobre esta anómala concurrencia de las empresas de servicios con las ETT, vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: *Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico (Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social)*, Madrid, 2005, págs. 81-82.



**Parte II**

**ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS  
DE EMPRESAS MULTISERVICIOS**

1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:  
ÁMBITOS

**1.1. El ámbito funcional**

De entre los convenios estudiados los que tienen un ámbito funcional más amplio son los CCE de Eulen Servicios Auxiliares, CCE Iman Corporation, S. A., CCE Ombuds, S. L. Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Umano Servicios integrales. Estos convenios, además de enumerar actividades de carácter muy diverso, terminan la relación con una cláusula de cierre del siguiente tenor: «y toda clase de servicios integrales o específicos a medida de *clientes externos incluidos* en el objeto social de la empresa»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Vid. así a título de ejemplo CCE de Eulen:

«Artículo 1. *Ámbito funcional*.—El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares), dedicada a las actividades de atención e información a terceros, de ocio y tiempo libre, acompañamiento de trenes, logística de distribución y reposición, control, prevención y reducción de pérdidas, traslado interno en instalaciones así como exterior, de plataformas telefónicas, de promociones comerciales, de asistencia administrativa, de lectura de contadores, de servicios de celadu-

También nos encontramos con los convenios que se remiten al objeto social de las sociedades<sup>2</sup>, lo que no constituye, en la mayoría de los casos, una forma de limitar su ámbito funcional por la sencilla razón de que en los estatutos sociales de las empresas el objeto social se describe en términos muy generales. Es significativo que un conjunto de convenios de este peculiar sector incluyan una cláusula tan general por describir el ámbito funcional que, en realidad, no resulta posible saber qué actividad desarrollan los trabajadores a su servicio, al referirse sólo «a los servicios externos que se contemplan o pueden contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales»<sup>3</sup>. Sorprendente resulta que en otro grupo de convenios no se contenga mención alguna al ámbito funcional ni al personal<sup>4</sup>.

---

ría, de portería y de ordenanza, y toda clase de servicios integrales o específicos a medida de clientes externos incluidos en el objeto social de la empresa».

En CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.:

«Artículo 2. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa “Umamo Servicios Integrales, Sociedad Anónima” y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería; desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante el uso de herramientas o medios informáticos; atención social a la tercera edad y disminuidos físicos y psíquicos; control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas; asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados; limpieza de edificios, oficinas y despachos, zonas deportivas, parques y jardines; mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, incluido la ejecución de trabajos de electricidad, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, etc.; lectura de contadores medidores de servicios diversos y cobro de recibos a otras empresas; servicios de asistencia en congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluidos teatros, tales como guardarropa, servicios de portería y acomodadores, servicios de ordenanza, camerinos, taquillas, servicios de visitas guiadas y servicios de información telefónica; prestación de servicios auxiliares en instalaciones agropecuarias (agricultura, ganadería y pesca), bosques, fincas rústicas, cotos de caza y recintos de recreo; explotación de mataderos de todo tipo de animales, salas de despiece, congelación, preparación y elaboración de productos derivados y subproductos, y toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social.»

<sup>2</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., Intercorp Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización, CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>3</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., Intercorp, CCE Servicios Generales, CCE Limber Multiservicios, CCE Link Externalización, CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Servicios Externalizados, CCE Servimax Servicios Generales.

<sup>4</sup> CCE Acción and Control, y Servicios, CCE Frangosa Servicios, CCE Inserta Servicios Complementarios, CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

En algunos convenios se especifican las actividades correspondientes a un servicio que presta al público, aunque sea preciso referirlas a la empresa que las contrata: así en el CCE de Acción and Control se establece un marco funcional que comprende las actividades de las estaciones de servicios, mencionando también todas las actividades de las mismas.

En la descripción del ámbito personal es frecuente que se mencione la exclusión (declarativa) del personal de alta dirección<sup>5</sup> y en otros también de los Consejeros<sup>6</sup>.

## 1.2. El ámbito temporal

En relación con el ámbito temporal, se debe consignar frente a la tendencia, en el nivel nacional, de convenios de empresa de dos años de duración con el establecimiento de una duración muy superior: de convenios que se pactan para un quinquenio<sup>7</sup>, e incluso para seis años<sup>8</sup>. Menos frecuentes son los que se pactan para tres años y sólo un grupo de tres convenios establecen dos años de duración<sup>9</sup>.

Con respecto al plazo de denuncia, el plazo más amplio es el de tres meses y el menor el de quince días. En un convenio no se establece periodo de denuncia, y una vez denunciado se mantiene hasta que se pacte el nuevo convenio tanto el contenido normativo como obligacional<sup>10</sup>.

## 1.3. El ámbito territorial

Estos convenios de empresa no parecen tener como marco referencial el centro o centros de trabajo, sino el geográfico del Estado, y

---

<sup>5</sup> CCE Servicios Generales de Gestión, Umano Servicios Integrales, Siceman 2000, S. L.

<sup>6</sup> CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>7</sup> CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE, Intercorp Servicios, CCE Link Externalización de Servicios.

<sup>8</sup> CCE Ombuds, Servicios S. L.

<sup>9</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, CCE Gestión y Servicios de Empresas de Melilla, CCE Limber Multiservicios, S. L.

<sup>10</sup> CCE Servicios Externalizados.

sólo el CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L. (Santa Cruz de Tenerife), CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L. (Cartagena, Huelva y Madrid), CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares) (Comunidad de Madrid), CCE Limber Multiservicios, S. L. (Galicia), CCE Servicios Externalizados, S. A. (Comunidad de Madrid) un ámbito geográfico más reducido.

#### **1.4. Las unidades de negociación**

En el grupo de empresas cuya negociación colectiva se analiza, la unidad de negociación colectiva que se utiliza es la empresa, con exclusión de cualquier convenio colectivo sectorial, nacional o provincial que pudiera ser aplicable en atención al servicio o haz de servicios que presta a sus empresas clientes. Hay noticias (informales) de que algunas grandes empresas multiservicios estarían dispuestas a iniciar las negociaciones para establecer un convenio sectorial; pero esta postura no la comparten la mayoría de las empresas de este diversificado sector.

Cuando la empresa multiservicios no tiene convenio propio la regulación colectiva de condiciones de trabajo con su personal se rige por pactos de empresa generales, que parece inapropiado calificarlos como convenios extraestatutarios, ya que se desconoce la identidad de quienes lo han negociado y cualquier aspecto de su contenido o régimen. En efecto, la falta de publicidad de estos acuerdos colectivos impide conocer los aspectos más elementales del régimen de condiciones de trabajo establecido. Por supuesto, otro tanto cabe decir respecto de aquellas empresas medias y pequeñas que concurren en el mismo mercado y que carecen de cualquier forma de regulación colectiva, por lo que aplican la negociación general de carácter legal y reglamentario.

En contraste con la situación descrita respecto de las empresas de servicios integrales (multiservicios), ya dispongan de un régimen laboral publicitado y propio o no, los grandes grupos de empresas nacionales o multinacionales (Parte I, núm. 10) pertenecientes a sectores ajenos a los servicios de limpieza y conexos que han optado por extender su actividad a los que se han denominado «servicios integrales» o «multiservicios» llevan a cabo la prestación de las empresas clientes a través de contratos civiles o administrativos por tiempo determinado que constituyan el referente de las correspondientes uni-

dades de negociación colectiva para con el personal de los contratistas adscritos al cumplimiento de aquéllas. Así, bien una empresa contratista o una Unión Temporal de Empresas contrata con otra empresa o en una administración pública la prestación de servicios de limpieza y otros, o de servicios integrales, y establece un convenio colectivo de empresa que se pueda extender, por ejemplo, al servicio de movimientos de materiales, reparación de palés, limpieza de servicios varios del Centro de Puertollano-Repsol (CC de 17 de septiembre de 2001, con sucesivas revisiones salariales, de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A.) o sólo en la limpieza de aviones de los Aeropuertos de las Rozas y Reina Sofía (CC de la empresa Clece, S. A., de 15 de septiembre de 1999, con sucesivas revisiones salariales).

## 2. INGRESO EN LA EMPRESA

Sólo un convenio colectivo regula el ingreso de los trabajadores en la plantilla de la empresa: así, conforme al criterio general de idoneidad, asigna al Departamento de Recursos Humanos la puesta en práctica de los procesos de selección que, preservando en todo caso la confidencialidad, desarrollará pruebas psicotécnicas, realizará entrevistas, valorará la experiencia laboral y, en última instancia, propondrá pasar un reconocimiento médico<sup>11</sup>. Que los restantes convenios colectivos no dispongan obligatoriamente los principios y reglas aplicables a los procesos de selección de los trabajadores no implica que éstos no tengan lugar; por lo general, las empresas los desarrollan recurriendo o no a servicios especializados, siguiendo las pautas que consideren convenientes en cada proceso. Los convenios colectivos mayoritariamente optan por regular las modalidades de contratación, obviando las —así denominadas— «normas de ingreso».

### 2.1. Periodo de prueba

La decisión de incluir un pacto de prueba en el contrato de trabajo corresponde en exclusiva a las partes, si bien respetando en todo caso los límites de duración máxima establecidos en los convenios colectivos o, en su defecto, los marcados por la ley con carácter sub-

---

<sup>11</sup> Artículo 15 CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

sidiario. No se olvide que, desde la reforma de la legislación laboral de 1994, se reconoce a la negociación colectiva competencia para determinar la extensión temporal máxima de la fase de prueba, sin tener que mejorar —entiéndase, reducir— obligatoriamente los plazos legales. Se sustituye así el papel suplementario de la autonomía colectiva en orden a regular la duración del periodo de prueba, ocupando un ámbito reservado a la ley, de modo que pasa a ser fuente de primer grado, relegando las previsiones legales a la condición de fuente supletoria o de segundo grado.

El cambio operado ha tenido una finalidad principal: dar la oportunidad a las partes negociadoras de acomodar la fase de prueba a las características particulares de cada sector o empresa. La ley, no obstante, sigue dejando en manos del empresario y del trabajador la decisión final sobre la incorporación o no de una cláusula de prueba al contrato de trabajo, pues sólo la libre decisión adoptada por ellos en ese sentido posibilitará durante su transcurso la extinción de la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar justificación (art. 14.2 LET). A pesar de la claridad del precepto legal, que atribuye una facultad —«podrá concertarse...»— de pactar por escrito<sup>12</sup> un periodo de prueba (art. 14.1 LET), algunos convenios establecen la obligatoriedad de sujetar a prueba cualquier nuevo contrato de trabajo que se formalice<sup>13</sup>. Ahora bien, que sea imperativa la inclusión de esta cláusula a tenor de lo dispuesto en el convenio no significa que todos los contratos celebrados deban superar inexcusablemente el tiempo de prueba fijado en el convenio en su término máximo; la previsión del convenio, si no va seguida de un pacto expreso suscrito por los contratantes, no tendrá eficacia

---

<sup>12</sup> Algunos convenios insisten en la necesidad de formalizar el pacto por escrito; así, CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intecop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>13</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Servicios Seguritas, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. No deja de sorprender la cláusula del CCE Servicios Externalizados, S. A., que impone a todo personal de nuevo ingreso un periodo de prueba, «salvo pacto en contrario» (art. 14).

alguna, por cuanto la formalidad escrita en el contrato, fiel reflejo de la voluntad individual concurrente, no puede sustituirse por la previsión colectiva. Dicho mandato no tendrá efecto constitutivo, y, si no nula, deberá interpretarse en los términos legales, es decir, como reguladora del límite temporal que podrá alcanzar la fase de ensayo para el caso de que el empresario y el trabajador acuerden por escrito iniciar provisionalmente su relación contractual, a la espera de consolidarla una vez superada satisfactoriamente para los intereses de ambos.

Como se ha destacado, la llamada a la negociación colectiva tiene un punto de referencia concreto: fijar la extensión máxima del pacto de prueba. En verdad, algunos convenios colectivos ignoran<sup>14</sup> la posibilidad que les concede el legislador, si bien el silencio no significa ausencia de regulación, puesto que se aplicarán supletoriamente las previsiones legales. Los convenios que regulan en su articulado la figura del periodo de prueba normalmente establecen plazos máximos similares a los legales<sup>15</sup> —recordémoslo, «no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores», excepto si la empresa tiene menos de veinticinco trabajadores, supuesto en el que «no podrá exceder de dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados» (art. 14.1 LET)—, sin que

---

<sup>14</sup> En concreto, CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>15</sup> Así, entre otros, CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

ninguno remita directamente al precepto legal. Muy pocos convenios establecen lapsos temporales superadores de las previsiones legales<sup>16</sup>.

En la línea apuntada, algún convenio establece una distinta duración máxima del periodo de prueba, según se trate de contratos indefinidos o contratos de duración determinada<sup>17</sup>. Cuando el convenio colectivo no diferencia la duración máxima del pacto de prueba en atención a la naturaleza temporal del contrato, puede suceder que se acuerde una cláusula de prueba dentro de los parámetros permitidos y que permanezca abierta la facultad empresarial de desistimiento durante toda la vigencia del contrato, lo que constituye una situación que la jurisprudencia admite<sup>18</sup>. En última instancia, la autonomía individual fija la vigencia temporal del pacto de prueba, respetando el margen convencional o legalmente preestablecido, y que debe tener en cuenta la duración temporal del contrato.

Al margen de los contratos temporales estructurales, también son de duración determinada los llamados contratos formativos: el de prácticas y para la formación. La regulación legal del contrato en prácticas prevé que el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses si esos trabajadores han obtenido un título de grado superior, «salvo lo dispuesto en convenio colectivo» [art. 11.1.d) LET]. Aquí también la negociación colectiva es fuente de primer grado, de manera que sólo supletoriamente, cuando nada establezca el convenio, se aplicarán los plazos máximos legales. Contrasta en este punto el escaso eco que ha tenido la autonomía colectiva en orden a concretar los límites de duración del pacto de prueba en este contrato formativo; lo más que ha hecho ha sido fijar una duración idéntica a la señalada en sede legal<sup>19</sup>. Cuando nada se establezca en el convenio, el pacto de prue-

---

<sup>16</sup> Sin distinción alguna, el CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L. fija para el personal que ingrese en la empresa «un periodo de prueba de tres años de duración» (art. 20). Sólo para los contratos indefinidos, y tras una larga justificación, el CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., establece los siguientes periodos de prueba: a) tres años para el personal dedicado a la atención de clientes y titulados superiores y de grado medio; b) dos años para el resto del personal (art. 9).

<sup>17</sup> Cfr. CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

<sup>18</sup> *Vid.* SSTS de 17 de enero de 1985 (Ar. 67) y de 12 de julio de 1988 (Ar. 5805); también en la doctrina judicial, STSJ de la Comunidad de Valencia de 18 de junio de 1991 (Ar. 1487).

<sup>19</sup> Así, CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

ba que se acuerde incluir en un contrato en prácticas respetará los límites temporales específicos del artículo 11.1.d) LET, por ser la regla especial; y ello aunque el convenio sí concrete unos límites distintos con carácter general, pues sólo se aplicarían estos últimos cuando haya remisión expresa, que incluya la contratación en prácticas, a los plazos señalados en el convenio. Por lo que respecta al contrato para la formación, el precepto legal guarda silencio, entendiéndose éste como remisión al artículo 14 LET, interpretación que ha sido confirmada por el artículo 18.1, párrafo segundo, del RD 488/1998. Sin duda, los plazos legales comunes son muy amplios para esta modalidad contractual, razón que debería inducir a las representaciones sociales a disponer en el convenio duraciones máximas muy reducidas, dada la causa mixta del contrato. Pese a los argumentos señalados, ningún convenio colectivo incorpora especialidades.

Si examinamos la redacción del artículo 14 LET no advertimos ninguna otra llamada a la negociación colectiva, y es que aparentemente no se permite a la representación colectiva completar el orden normativo, en la medida que el legislador ha establecido una regulación autosuficiente. Señala, de una parte, los derechos y obligaciones del empresario y del trabajador, respectivamente, entre los que figuran la posibilidad de libre desistimiento empresarial o el cómputo de los servicios prestados a prueba en la antigüedad<sup>20</sup> del trabajador en la empresa; de otra, impone la nulidad del pacto que establece un periodo de prueba cuando el trabajador ha desempeñado, bajo cualquier modalidad contractual, las mismas funciones con anterioridad en la empresa; o, finalmente, se hace referencia a la interrupción del cómputo del periodo de prueba en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Con todo, el rol a desempeñar por la negociación colectiva puede no limitarse a aquella función delimitadora del tiempo máximo que

---

<sup>20</sup> Insisten en computar el periodo de prueba, una vez superado el mismo, a efectos de antigüedad: CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

puede alcanzar la fase inicial de prueba. Puede, en efecto, complementar el marco jurídico legal, siempre que no desvirtúe la propia figura incorporando requisitos o exigencias que modifiquen la naturaleza y las características esenciales del pacto. A modo de ejemplo, se condiciona la superación definitiva de la prueba a «los informes que realicen los Jefes de Equipo»<sup>21</sup>, o se prevé «una evaluación continuada»<sup>22</sup>, configurando una especie de derecho que asiste al empresario «a verificar la adecuación del personal al puesto de trabajo que desempeña»<sup>23</sup>. Asimismo, se especifica que podrá resolverse libremente el contrato por voluntad individual de cualquiera de las partes, «con la simple comunicación por escrito a la otra»<sup>24</sup>, e incluso «a la representación de los trabajadores»<sup>25</sup>, sin respetar plazo de preaviso y sin derecho a indemnización<sup>26</sup>. Estas previsiones deben considerarse válidas porque respetan plenamente el contenido imperativo o de derecho necesario de la ley, sin que tales notas alteren el régimen y la naturaleza de la figura. La solución será la contraria de incorporar cláusulas o requisitos *contra legem*, como ocurre con las cláusulas convencionales que imponen la interrupción del cómputo del periodo de prueba cuando quede suspendido el contrato por situación de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento<sup>27</sup>, en tanto la ley condiciona inexcusablemente la interrupción del cómputo a que se produzca un acuerdo entre ambas partes (art. 14.3, párrafo segundo, LET).

<sup>21</sup> Artículo 17 CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

<sup>22</sup> Artículo 9 CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

<sup>23</sup> Artículo 30 CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>24</sup> Artículo 17 CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

<sup>25</sup> Artículo 18 CCE Sagital, S. A., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>26</sup> Así, CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Sice-man 2000, S. L., y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. Únicamente niegan el derecho a la indemnización: CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L.

<sup>27</sup> Cfr. CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L. y CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. Exclusivamente se refieren a la incapacidad temporal el CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

Asimismo, la relación de complementariedad entre la ley y la negociación colectiva se pone de manifiesto al delimitar la prohibición de establecer un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador contratado haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual (art. 14.1, párrafo tercero, LET). Ahora bien, una adecuada y completa regulación del supuesto obligaría a especificar bastantes extremos más: entre otros, la duración del primer contrato<sup>28</sup> o el tiempo transcurrido desde que éste se extinguió<sup>29</sup>.

## 2.2. Modalidades contractuales

La regla según la cual la contratación de los trabajadores se formalizará por escrito<sup>30</sup>, consignando la causa si son temporales, es recordada frecuentemente; como también la exigencia de que la empresa debe entregar una copia del contrato de trabajo al trabajador<sup>31</sup>, así como la copia básica de aquellos contratos a los representantes legales de los trabajadores, en la forma legalmente establecida<sup>32</sup>, y registrarlos<sup>33</sup> en la Oficina de Empleo que corresponda.

La enumeración del elenco de modalidades contractuales a utilizar es, de otra parte, relativamente frecuente, distinguiéndose, por un lado, los contratos temporales e indefinidos y, por otro, los contratos de trabajo a tiempo parcial. Esta enumeración se completa con alguna referencia a la contratación a través de empresas de trabajo temporal.

---

<sup>28</sup> Al respecto, señala el CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., que «se computará como periodo de prueba el tiempo ya trabajado siempre y cuando en la nueva relación laboral el empleado preste sus servicios profesionales dentro del mismo grupo y nivel profesional que en la anterior contratación» (art. 18), lo que resulta contrario a lo dispuesto por la Ley.

<sup>29</sup> Para que opere la prohibición legal, el CCE Servicios Securitas, S. A., fija el transcurso de un año a contar desde la fecha de finalización de la anterior relación laboral (art. 13).

<sup>30</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>31</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L.

<sup>32</sup> Cfr. CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>33</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., y CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

Bien articulando una regulación expresa de la contratación temporal<sup>34</sup>, bien bajo una clasificación de los contratos de trabajo según la duración<sup>35</sup> del contrato o la permanencia<sup>36</sup>, se definen y establecen algunas pautas sobre determinadas modalidades contractuales.

En el ámbito de la contratación temporal<sup>37</sup> coinciden la práctica totalidad de los convenios<sup>38</sup> en señalar que se contratará personal para obra o servicio determinado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.a) de la LET, cuando su misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, que tenga sustantividad propia<sup>39</sup>. Sin duda, lo relevante es la enumeración de causas de resolución del contrato: la primera, lógicamente, cuando finalice la obra o servicio con el cliente y, la segunda, cuando éste resuelva el contrato de arrendamiento de servicios cualquiera que sea la causa; caso de que se resuelva parcialmente, se producirá de forma automática la extinción de los contratos de trabajo adscritos al servicio. A efectos de determinar los trabajadores afectados por esta resolución, está previsto que se elijan primero los de menor antigüedad y, de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la representación de los trabajadores<sup>40</sup>. Singularmente, se prevé el cambio de servicio

---

<sup>34</sup> Cfr. CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>35</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A.

<sup>36</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A.

<sup>37</sup> En el CCE Siceman 2000, S. L., se justifica la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal vigentes «por razón de las características de la actividad de la empresa y en aras de conseguir una adecuada flexibilidad que permita mantener el máximo de puestos de trabajo indefinidos, y asimismo la solidez y continuidad necesaria» (art. 12.1).

<sup>38</sup> Así, CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercoop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>39</sup> En el CCE Umano Servicios Integrales, S. A., se dice que tienen sustantividad propia, a estos efectos, «todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato» (art. 35.2).

<sup>40</sup> Este criterio en CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Inter-

—y no la extinción del contrato de trabajo— cuando la empresa cliente «remita escrito a la empresa sobre el no deseo de continuidad de algún trabajador a su servicio»; de ello «se informará a la representación de los trabajadores y se buscarán de manera conjunta las alternativas posibles para la continuidad del mismo en la empresa, aunque fuera del servicio en cuestión»<sup>41</sup>.

La función principal de la negociación colectiva debe ser identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza [art. 15.1.a) LET]. Lo habitual será que el contrato para obra o servicio determinado se celebre con el fin de atender una contrata, una subcontrata o la adjudicación de algún servicio<sup>42</sup>, de ahí que su duración se vincule a la extensión de aquéllas. En principio, el contrato para obra o servicio es para realizar un sólo servicio en el marco del contrato mercantil entre empresas, estando la duración y el cese ajustados a las vicisitudes de este último<sup>43</sup>. Ahora bien, siendo la voluntad de los negociadores la estabilidad y la contratación a tiempo completo, se conviene «la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato», y, también, «que, si por necesidades de la producción, debidamente acreditadas, un trabajador tuviese que estar temporalmente adscrito a una obra distinta de la que aparece recogida en su contrato, no perderá su condición de contratado por obra, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses constitutivos o sesenta días laborales alternos en el plazo de nueve meses»<sup>44</sup>, previsiones que no por estipuladas dejan de plantear dudas sobre su legalidad.

---

cop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>41</sup> Artículo 15 CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>42</sup> Cfr. CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Servicios Externalizados, S. A. y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>43</sup> Cfr. CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>44</sup> Artículo 5 CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.; también, artículo 8 CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares). El CCE Umano Servicios Integrales, S. A., prevé que el personal pueda prestar servicios en otros servicios contratados por la empresa, cuando vea reducida su jornada, durante el periodo que dure dicha circunstancia y por el tiempo equivalente al reducido, al objeto de percibir la totalidad de su retribución, «sin que el contrato por obra o servicio pierda su condición por esta circunstancia excepcional» (art. 35.2).

El contrato eventual se podrá concertar con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no supere los seis meses en un plazo máximo de doce meses [art. 15.1.b) LET]. Son numerosos los convenios colectivos<sup>45</sup> que definen esta modalidad contractual en los mismos términos legales, sin añadir nada más. Algún otro, sin embargo, haciendo uso de la habilitación legal modifica la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar —recuérdese que, según dispone la ley, el periodo máximo de referencia será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia ni, como máximo, los doce meses—: así, por ejemplo, se señala una duración máxima de trece meses en un plazo de dieciocho<sup>46</sup>. Por lo general, se posibilita la prórroga<sup>47</sup> de los contratos si se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida.

Los convenios colectivos<sup>48</sup>, en mayor número, prevén la contratación de interinos cuando se trate de sustituir a otro trabajador de la

---

<sup>45</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>46</sup> Artículo 10 CCE Ayuda y Servicios, S. A., superando el límite absoluto de doce meses.

<sup>47</sup> En este sentido, CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sagital, S. A., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>48</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, añadiendo —a modo de ejemplo— algunos supuestos: ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, excedencias, cumplimiento de sanciones, etc. Ninguna particularidad señalan los convenios colectivos sobre el cumplimiento de los requisitos formales legalmente establecidos —especificar el nombre del trabajador sustituido y la causa de sustitución— u otros adicionales.

En menor número, los convenios colectivos se ocupan de los contratos formativos. Respecto del contrato en prácticas, sólo se detienen en señalar la retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad: «percibirán una retribución del 65 por ciento durante el primer año y del 80 por ciento durante el segundo del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional»<sup>49</sup>; «el primer año no podrá ser inferior al 75 por ciento y el segundo al 85 por ciento de la fijada para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo»<sup>50</sup>; o simplemente repiten la mínima prevista en la ley<sup>51</sup>. La ausencia de convenios colectivos sectoriales impide que se puedan determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato y la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar [art. 11.1.a) y b) LET]. Y sobre el contrato para la formación, se regula también la retribución de estos trabajadores: «no inferior al 85 por ciento de lo que se percibiría de estar contratado por tiempo indefinido en proporción a la jornada de efectivo trabajo que se realiza»<sup>52</sup>, «no inferior al 90 por ciento del correspondiente a la categoría profesional para la que realizan la formación»<sup>53</sup>. Un único convenio colectivo enumera determinadas categorías —«Aspirante, Telefonista, Lector de contadores, Auxiliar de servicios, Aparcador, Ayudante, Mozo y Peón»<sup>54</sup>— que no pueden ser objeto de un contrato para la formación. Ningún otro aspecto de su regulación incorporan los convenios colectivos analizados.

En un convenio colectivo encontramos un —así llamado— «pacto especial sobre contratación»<sup>55</sup>, por el que las partes firmantes

---

<sup>49</sup> Artículo 5 CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>50</sup> Artículo 8 CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>51</sup> Artículo 12 CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>52</sup> Artículo 8 CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>53</sup> Artículo 13.d) CCE Servicios Externalizados, S. A.

<sup>54</sup> Artículo 10 CCE Star Servicios Auxiliares, S. L.

<sup>55</sup> Artículo 56 CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

acuerdan la supresión de aquellas modalidades de contratación que supongan inestabilidad o precariedad en el trabajo, es decir, las contrataciones temporales, «salvo las debidamente justificadas por la empresa en atención a las necesidades por razones insalvables de carácter organizativo o técnico y que serán objeto del orden del día en las reuniones de la Comisión Paritaria».

Junto a la contratación temporal, los convenios colectivos identifican como trabajadores «fijos en plantilla»<sup>56</sup>: a) el personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba; b) el personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales; c) el personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos; d) el personal interino que, una vez incorporado al servicio el sustituto, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa, y e) todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal. Pero más que esta enumeración declarativa del personal con contrato indefinido, hay que destacar el compromiso adquirido por dos empresas de mantener un porcentaje mínimo de trabajadores fijos en la plantilla de la empresa; así, una «se compromete a mantener un mínimo del 50 por ciento de personal fijo en plantilla»<sup>57</sup> y otra «garantiza que en las Delegaciones de 50 o más trabajadores será igual o superior al 15 por ciento y a nivel estatal se garantiza un 30 por ciento»<sup>58</sup>. Y también el compromiso de fomentar el empleo estable entre el «personal de estructura» de otro convenio colectivo<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> Cfr. CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A. Otros convenios colectivos —cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L. y CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L.— se refieren al personal «fijo en la empresa»: a) el personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba, y b) aquel que así lo disponga la vigente legislación laboral o cualquier otra norma futura de esta naturaleza.

<sup>57</sup> Artículo 13 CCE Sagital, S. A., si bien —añade— «para el cálculo de este porcentaje serán descontadas del total de la plantilla las contrataciones por obra y servicio y las interinas».

<sup>58</sup> Artículo 11 CCE Servicios Securitas, S. A.

<sup>59</sup> De igual modo que en las empresas de trabajo temporal, el CCE Umano Servicios Integrales, S. A., distingue dos grupos entre quienes prestan sus servicios en la

Sin respaldo legal, la negociación colectiva crea una modalidad contractual que denomina «fijo de obra» que tiene por objeto «la realización de una obra o trabajo determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y que se formalizará siempre por escrito»<sup>60</sup>. En realidad, pese al nombre utilizado, estamos ante el típico contrato temporal para obra o servicio determinado, si bien con la figura se pretende dar cobertura al personal que preste servicios «a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos».

Al regular el trabajo a tiempo parcial, varios convenios colectivos<sup>61</sup> remiten a lo dispuesto en la legislación laboral o reproducen literalmente la misma. Otros, en cambio, fijan el porcentaje máximo<sup>62</sup> de horas complementarias que se podrá comprometer a realizar el trabajador, previo pacto expresa con el empresario.

Para concluir, advertir que no se recoge en el texto de los convenios colectivos ninguna particularidad sobre la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal<sup>63</sup>, ni tampoco sobre la prestación de servicios a otras empresas a través de una contrata o subcontrata<sup>64</sup>.

---

empresa, separando el personal de estructura —todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa— del personal operativo —todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se concertan por «Umano Servicios Integrales, S. A.» para un tercero— (art. 33).

<sup>60</sup> Artículo 22 CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L.

<sup>61</sup> Cfr. CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A. y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>62</sup> Así, por un lado, el CCE Ayuda y Servicios, S. A., establece que no podrá exceder de «un 30 por ciento de la jornada pactada» (art. 10), al igual que CCE Eulen, S. A. —Servicios Auxiliares— (art. 17), y, por otro, el CCE Umano Servicios Integrales, S. A., que señala como límite máximo «el 60 por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato».

<sup>63</sup> Tan sólo el CCE Servicios Externalizados, S. A., viene a recordar la obligación legal —*ex* art. 9 Ley 14/1994— de la empresa usuaria que contrate trabajadores a través de una empresa de trabajo temporal de informar a la representación de los trabajadores de cuantas contrataciones realicen (art. 13), y el CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A. (*Vid.* II.3.2).

<sup>64</sup> Únicamente el CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., señala que «la empresa es responsable de todo el personal que utilice en la prestación de servicios a otras empresas, especialmente en materia laboral y de Seguridad

### 3. POLÍTICA DE EMPLEO

#### 3.1. Sucesión y cesión ilegal de trabajadores

Sólo en algunos convenios encontramos cláusulas que tratan la subrogación: en concreto los CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.<sup>65</sup>, y CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U.<sup>66</sup> El resto de los convenios no regulan la subrogación.

En los convenios sectoriales, que pueden verse invadidos por los convenios de las empresas multiservicios, por ejemplo, los convenios del Sector de Telemarketing, Jardinería, Seguridad, Limpiezas, Hostelería, Bingo, establecen sus propias cláusulas de subrogación.

---

Social, quedando la empresa subcontratista libre de todo vínculo laboral con los trabajadores pertenecientes a Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L.» (art. 7.2), intentando así eludir las responsabilidades legales que pudieran, en su caso, derivarse.

<sup>65</sup> En concreto, se contempla la sucesión en las contrataciones en determinados puestos; así:

«Artículo 21. *Subrogación*.—Cuando se produzca un ingreso o cese en la empresa por subrogación o cambio de titularidad del centro de trabajo, quedará el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, conforme a los términos “prevenidos” en la legislación vigente en cada momento. Las partes firmantes de este convenio, a fin de garantizar la estabilidad en el trabajo de los trabajadores, pactan que, ante tal caso, la nueva empresa titular de la contrata de servicios, vendrá obligada a subrogar a aquellos trabajadores que hubieran venido prestando sus servicios en dicho centro de trabajo y de forma efectiva y regular en los últimos cuatro meses, independientemente del tipo de contrato y de la situación de IT, excedencia o interinidad, así como a aquellos trabajadores cuya antigüedad en el centro de trabajo y en la empresa coincidan, aunque sea inferior a cuatro meses. No obstante, la empresa cesante tiene la potestad de decisión sobre la subrogación de sus trabajadores a la nueva empresa, ya sea total o parcialmente. A efectos de proceder regularmente a la subrogación del personal, la empresa aportará a la nueva adjudicataria con la mayor antelación posible y un mínimo de 72 horas previas al inicio de los servicios, la documentación relativa a los trabajadores afectados y relacionada a continuación: Fotocopia de las cuatro últimas nóminas. Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC-1 y TC-2), correspondientes a los cuatro últimos meses. Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos y de sus prórrogas, si las hubiera. Certificación por cada trabajador en la que figuren nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación, antigüedad y modalidad de contrato. Asimismo, la empresa cesante certificará responsablemente el cumplimiento de las obligaciones laborales que como empleador le corresponden respecto al empleado, y en concreto las referentes a abono de salarios y cotización a la Seguridad Social.»

<sup>66</sup> Más estricto es el artículo 13 de este convenio, que se remite escuetamente al artículo 44 LET.

El contrato de arrendamiento de servicios es el negocio jurídico que se establece entre las empresas a la hora de la prestación de los servicios, junto con el artículo 44 del LET, siempre y cuando se produzca una simultánea transmisión de los elementos patrimoniales y configuradores de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del artículo 44 del LET si no va acompañada de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional. Pero puede existir la obligación de asumir la mayor parte de la plantilla a consecuencia de la aplicación del convenio colectivo sectorial o del pliego de condiciones, en el que por aplicación de la jurisprudencia del TJCEE, recientemente incorporada a la doctrina unificada del Tribunal Supremo por la STS de 27 de octubre del 2004, es de aplicación el artículo 44 de la LET.

El problema es que en la mayoría de las actividades de estas empresas no se necesita de la transmisión de los patrimoniales, por lo que los convenios del sector de multiservicios que establecen la cláusula de subrogación constituyen una garantía insustancial para los trabajadores. De los convenios estudiados de las empresas multiservicios, sólo los CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., y CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., establecen el derecho de subrogación. Pero tal cláusula no se puede aplicar a situaciones de inicio o de conclusión de la actividad.

La dificultad y los límites que plantea la nueva jurisprudencia reside en que si se excluye la aplicación de un convenio sectorial que prevea la obligación de contratar el nuevo contratista a la mayor parte de los trabajadores de la plantilla del anterior, los trabajadores carecerán de un derecho a que se produzca la subrogación conforme al artículo 44 LET.

Por ello, es muy importante considerar que las empresas del sector de servicios integrales o multiservicios pueden privar del derecho a la subrogación a los trabajadores de la primera contrata, lo que impedirá la aplicación del artículo 44, salvo que la nueva empresa aplique el convenio sectorial y juegue la sucesión y demás efectos.

Ahora bien, con respecto a la cesión ilegal, el concepto está construido por la doctrina Jurisprudencial del Tribunal Supremo. Sobre la base del derecho a la externalización como forma de organización productiva dentro del marco de la libertad de empresa que

postula nuestra Constitución (art. 38 CE), esta libertad tiene sus límites. La empresa cedente debe existir realmente y actuar como verdadero empresario; si no es así, se considera que es cesión ilegal de mano de obra la mera provisión o suministro de fuerza de trabajo a otra empresa, aunque la cedente tenga infraestructura propia, si ésta no se pone a disposición de la cesionaria; también establece la doctrina unificada del Tribunal Supremo que aun cuando nos encontremos ante un empresario real y no ficticio, existe cesión ilegal de trabajadores cuando la aportación de éste se limite a suministrar la mano de obra sin poner a disposición los elementos personales y materiales que configuran su estructura empresarial.

Interesa traer a colación por la frecuencia que el supuesto subyace en la actuación de las empresas de servicios, la Sentencia del Tribunal Supremo de 27.10.94 (RJ 1994, 8531): *«el ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva y así lo reconoce el art. 42.1 ET cuando se refiere a la contratación o subcontratación para la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa, lo que supone que, con carácter general, la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de cautelas leales o interpretativas, necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores. Mediante la descentralización productiva la empresa principal confía a una empresa contratista la realización de una parte de su actividad, un sector, o fase de su producción o de sus servicios suficientemente diferenciado, abonando un precio por la ejecución de lo pactado»*. No es relevante que se trate de actividad permanente o temporal, ni que sea la *propia* de la empresa principal que la actividad sea complementaria, imprescindible o meramente accesorio y contingente. Pero sí es inherente a la externalización que la empresa principal prescinda de realizar una actividad por sí misma y se limite a recibir y controlar el resultado de la ejecución por la contratista, la cual, a su vez, es quien se responsabiliza de la entrega correcta de los bienes o servicios, para lo que aporta sus medios de orden personal y material y organiza a sus operarios dirigiéndolos y controlándolos para la consecución del objeto del contrato.

Ahora bien, en la medida en que esa diferenciación no es posible o no se lleve a cabo, y la empresa principal organice los trabajos a realizar y efectúe un control inmediato, directo y constante de la eje-

cución de la labor de los empleados de la contratista, se producirá una desnaturalización de la contrata, que será calificable de cesión ilegal de mano de obra.

Otras cláusulas, aunque no mencionen expresamente la subrogación, regulan indirectamente las contrata, cuando se trata de la clasificación de los trabajadores según la permanencia, y de las causas de extinción del contrato. Al tratar como causa de extinción del contrato de trabajo la resolución parcial por el cliente del arrendamiento de servicios se entra furtivamente en las condiciones de la contrata<sup>67</sup>.

### **3.2. Las empresas de trabajo temporal: su uso y control por la negociación colectiva**

Excepcionalmente, un convenio, el CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., establece la posibilidad de pactar la utilización de las empresas de trabajo temporal por la empresa para el cumplimiento de las contrata establecidas con otras empresas. No se puede ignorar la simbiosis entre las ETTs y las empresas multiservicios: las seis grandes empresas de trabajo temporal constituyeron la Asociación de Empresas de Trabajo Temporal y algunas de ellas tienen sus propias empresas de servicios.

En términos generales, la valoración de la funcionalidad, desde una perspectiva laboral, de las empresas de trabajo temporal por la negociación colectiva ha sido en el periodo estudiado bastante negativa<sup>68</sup>. De ello son una muestra las cláusulas de exclusión de esta forma de externalización de la producción en los convenios sectoriales y por Administraciones Públicas

---

<sup>67</sup> En el artículo 10 del CCE Asistencia y Distribución de Servicios, Ayuda y Servicios, S. A., CEE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CEE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CEE Link Externalización Servicios, S. L., y CCE Ombuds Servicios, S. L., CEE Sagital, S. A., CEE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CEE Servicios Securitas, S. A., Servirisk Servicios, S. L., Star Servicios Auxiliares, S. L., y V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>68</sup> En este mismo sentido se ha manifestado FERNÁNDEZ MARQUEZ, O.: «Organización del trabajo, ingreso y modalidades de contratación», en AAVV: *Condiciones de empleo y de trabajo en la negociación colectiva. Estudio de los convenios colectivos de sector (1994-1996)*, dir. GARCÍA MURCIA, J., CES, Madrid, pág. 50.

Pero estas restricciones van en la dirección contraria a la extensión de la descentralización productiva que permite excluir del ámbito de aplicación personal de los convenios de grupos de trabajadores mediante las contratas y subcontratas, las ETTs y la contratación autónomos<sup>69</sup>. La aparición de esta diáspora de personal sólo beneficia a la empresa principal.

Este caso es un ejemplo de lesividad que afecta a las ETTs en su libertad de empresa, tanto en el ámbito de expectativas de negocio como organización empresarial al no poder pactar un convenio colectivo, como también no aplicar otro que no sea el estatal.

### 3.3. Formación profesional

La formación continua es una de las claves para el desarrollo de las competencias profesionales, que favorece el mantenimiento y la mejora del empleo. El marco normativo constituido por la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional y Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, junto a la negociación colectiva pretende impulsar la creación de oportunidades de formación continua y contribuir, en el nivel que corresponda, sector o empresa, al desarrollo de acciones formativas dirigidas principalmente a colectivos con mayor riesgo de perder el empleo y a quienes tienen un menor nivel de cualificación.

Doce convenios de los estudiados establecen cláusulas sobre formación de los trabajadores<sup>70</sup>. Una parte importante de ellos se remiten a los sucesivos acuerdos sobre formación continua, dependiendo de la fecha de negociación del convenio<sup>71</sup>.

---

<sup>69</sup> En este sentido ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo», en AAVV: *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva, XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, MTSS, Madrid, 2002, pág. 53.

<sup>70</sup> CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>71</sup> CCE Asistencia y Distribución 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Inserta Servi-

Referencia particular merecen algunos convenios: así, en el CCE Servicios Securitas, S. A., se crea una comisión paritaria de formación continua; en el CCE de Siceman 2000, S. L., se establece un plan de formación; y en el CCE Umano Servicios Integrales, S. A., se dedica a la materia un capítulo y tres artículos.

#### 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

##### 4.1. Los grupos y las categorías

Cuando observamos la clasificación del personal de estas empresas nos encontramos con dos grandes grupos: *el personal operativo* o de *servicios externos*<sup>72</sup> y *el personal de estructura* —diferencia que recuerda a la existente en los convenios de las ETTs—, dedicado el primero a la atención de las contrataciones con las empresas clientes y el segundo a la atención de la propia empresa multiservicios para hacer posible su funcionamiento. Una de las opciones, en los convenios negociados, es designar directamente como personal operativo el de los servicios externos<sup>73</sup>, que es el personal que se cede a las empresas con las que se subcontrata la actividad, y el personal propio o de estructura de la empresa para controlar la actividad. Pero esta distinción no significa que los grupos se dividan específicamente estableciendo un grupo único para este personal operativo, sino que a veces aparecen encuadrados conjuntamente con el personal no operativo<sup>74</sup>. En otros convenios encontramos separados a los mandos intermedios que coordinan y dirigen al personal operativo<sup>75</sup>. Y, por último, también existen convenios en los que no se establece esta separación<sup>76</sup>.

Dependiendo de las actividades que desarrollan las empresas, se incluyen clasificaciones incompletas que atienden a las funciones que, de manera principal, cada empresa atiende, añadiendo una cate-

---

cios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>72</sup> CCE Iman Corporation, S. A.

<sup>73</sup> CCE Ombuds Servicios, S. L.

<sup>74</sup> CCE Iman Corporation, S. A.

<sup>75</sup> CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A.

<sup>76</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., y sus trabajadores, CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Limber Multiservicios, S. L. CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U. y sus trabajadores.

goría de personal de «oficios varios». Así, en algunos convenios se reitera esta clasificación funcional que, en cualquier caso, no se puede considerar que sea una clasificación «típica»<sup>77</sup>:

- a) Personal adscrito al servicio de recepción en edificios y convenciones
- b) Personal adscrito al servicio de mantenimiento de edificios e instalaciones.
- c) Personal adscrito a los servicios de distribución y manipulación de correo y documentos y distribución de mercancías y materiales.
- d) Personal de oficios varios.

Otros convenios sólo diferencian entre determinadas categorías de los trabajadores del personal operativo y un grupo para los oficios varios<sup>78</sup>.

Las clasificaciones también incluyen niveles y/o grupos profesionales. Unos convenios<sup>79</sup> establecen seis grupos y uno de los grupos es el personal de la empresa (grupo profesional VI). En otros convenios no se establece en el personal operativo diferencias de actividad por cualificación<sup>80</sup>.

Ante la dificultad de poder contemplar todas las actividades, los propios convenios establecen que no se trata de una clasificación exhaustiva y que su finalidad es la de poder aplicar el convenio<sup>81</sup>. Uno de los CC más completos en materia clasificación del personal operativo es el de la empresa Umamo<sup>82</sup>: se parte de cinco niveles

<sup>77</sup> CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L.

<sup>78</sup> CCE Sagital, S. A. y CCE Servicios Securitas, S. A.

<sup>79</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>80</sup> CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A. y CCE Intercop Servicios Generales, S. A.

<sup>81</sup> CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A. y CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. y sus trabajadores.

<sup>82</sup> Se clasificará en cinco niveles funcionales, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que se desarrolle y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional, teniendo como referencias las siguientes:

Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3, Nivel 4 y Nivel 5.

funcionales, atendiendo a los conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que se desarrolle y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional. Es interesante reparar en la referencia a los factores a los que se atiende para clasificar al personal. En concreto, en algunos casos se toma en consideración la formación, directamente, para clasificar a los trabajadores y se describen las tareas de cada uno de los trabajos clasificados<sup>83</sup>. En otros se menciona con cierta indeterminación la cláusula de *formación suficiente*<sup>84</sup>, o *específica*<sup>85</sup>, *título adecuado*<sup>86</sup> o, también, *preparación teórico-práctica*<sup>87</sup>.

En algún convenio sólo se da el listado de las categorías sin describir sus funciones<sup>88</sup>.

Pero a veces se toman en consideración además del criterio de la formación, la experiencia, que conforman los conocimientos del trabajador, junto con la iniciativa/autonomía, la complejidad y responsabilidad<sup>89</sup>, conjugando, en otros casos también, el mando<sup>90</sup>.

La duración del contrato de trabajo, también, es un criterio utilizado para clasificar a los trabajadores<sup>91</sup>, además de la función, estableciendo, por ello, clasificaciones distintas según la permanencia en la empresa y según las funciones.

En algún convenio se recurre a criterios legales diversos para clasificar el personal: las aptitudes profesionales, las titulaciones académicas y el contenido general de la prestación<sup>92</sup>.

---

<sup>83</sup> CCE Gestión y Servicios de Empresas de Melilla, S. L., CCE Limber Multiservicios, S. L. y CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>84</sup> CCE Frangosa Servicios, S. L.

<sup>85</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L.

<sup>86</sup> CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L. y CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>87</sup> CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>88</sup> CCE. Gesgrup Outsourcing, S. L.

<sup>89</sup> CCE Iman Corporation, S. A. y CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

<sup>90</sup> CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>91</sup> CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L.

<sup>92</sup> CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

Se reitera en los convenios examinados la declaración de que la clasificación profesional es meramente enunciativa y que no se necesita estar cubierta en su integridad, además de una declaración de la polivalencia<sup>93</sup>.

#### 4.2. La movilidad funcional

Se establece, en la mayoría de los convenios, una regulación de condiciones de la movilidad funcional según las necesidades de las empresas y respetando los derechos de los trabajadores<sup>94</sup>, citando expresamente el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

A la polivalencia funcional se refiere expresamente el CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares)<sup>95</sup>. Sin embargo, atendiendo a la actividad desarrollada por las empresas multiservicios y a la *porosidad* de las categorías profesionales —cuando no se ha regulado una amplia polivalencia— es lo cierto que la movilidad funcional juega con gran amplitud dentro de los grupos profesionales y las categorías profesionales equivalentes.

Un caso especial de movilidad funcional se produce cuando el trabajador que utiliza normalmente su propio vehículo a motor no puede utilizarlo por avería o por sanción administrativa o penal por la que se suspende el carné de conducir<sup>96</sup>.

---

<sup>93</sup> CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

<sup>94</sup> CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>95</sup> «Artículo 9:

Asimismo dada la evolución de las actividades en “Eulen, Sociedad Anónima” (Servicios Auxiliares) cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales; de toda esta evolución, la dirección de la empresa informará a la comisión paritaria.»

<sup>96</sup> CCE Intercorp Servicios Generales, S. A. y CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U.

## 5. RETRIBUCIONES

El marco de la negociación colectiva ha propiciado elementos a la configuración de las partidas salariales, en desarrollo de competencias nuevas y distintas del trabajador, como la retribución variable ligada a la productividad o a los objetivos empresariales<sup>97</sup>. Este capítulo aborda la descripción en las empresas multiservicios de las diversas cláusulas salariales y el tratamiento de los problemas de legalidad que alguna de ellas plantea. Particular atención merece la concurrencia entre los convenios sectoriales afectados y los convenios de las empresas multiservicios, así como los problemas que puede plantear su fijación en punto a la competencia ilícita.

### 5.1. La estructura salarial

A partir del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997, la fijación por la negociación colectiva de la estructura del salario adquiere un papel de mayor relieve. En las empresas multiservicios no existe un convenio nacional del sector<sup>98</sup>, pero sí existen convenios de sector que, de hecho, inciden en la determinación de los niveles salariales de los convenios de empresas multiservicios: telemarketing, oficinas y despachos, empleados de fincas urbanas, congresos y ferias de Barcelona, etc.

Siguiendo la distinción entre el personal operativo y de estructura, las condiciones salariales se fijan por separado, si bien algunos complementos no parecen tener otro destinatario que el personal operativo. En la mayoría de las empresas estudiadas se establece específicamente la estructura salarial<sup>99</sup>: salario base, complemento personal de antigüedad, retribuciones periódicas de vencimiento superior al mes, y se repite el sistema del Estatuto y del Acuerdo de cobertura de vacíos<sup>100</sup>: salario base y complementos salariales.

---

<sup>97</sup> Sobre el tema, FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S.: «La retribución variable en la negociación colectiva», en AAVV: *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, coord. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., CCOO & Tirant lo Blanch, 2004, págs. 409-439.

<sup>98</sup> El artículo 66 del CCE Umano Servicios Integrales, S. A., así lo reconoce.

<sup>99</sup> Sólo en los convenios de CCE Eulen Servicios Auxiliares, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L. y Servicios Externalizados, S. A., no se pacta expresamente la estructura salarial.

<sup>100</sup> Resolución de 13 de mayo de 1997 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de cobertura de vacíos.

Encontramos supuestos singulares en la fijación de la estructura salarial, que van desde la determinación de una estructura particular separando los conceptos salariales de los extrasalariales<sup>101</sup>, a otros en los que se diversifica según el contrato<sup>102</sup>, o que establecen la forma de cálculo del salario por unidad de obra<sup>103</sup>, siempre por iniciativa de la empresa.

Sólo encontramos un convenio que establezca un modelo pactado de recibo de salarios<sup>104</sup>.

## **5.2. La cláusula de revisión salarial**

El AINC de 1997 recomendaba como objetivo una política de crecimiento moderado de los salarios; pero afirmaba que podría haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad.

Para el año 2002, los criterios en materia salarial, según el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del 2002 (AINC-

<sup>101</sup> CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Link Externalización, S. A. y CCE Gesgrup Outsourcing, S. A.

<sup>102</sup> CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L.

Se establece que los salarios a percibir por los trabajadores de la empresa sea cual sea su condición serán los mismos para cada categoría y puestos de trabajo, si bien se establecen dos sistemas retributivos distintos en función de los tipos de contratos y duración de los mismos:

a) El personal a tiempo completo, fijo o eventual con contrato superior a los seis meses, percibirán un salario bruto anual abonado por mensualidades o días. Son de aplicación en este sistema los conceptos y tablas siguientes: salario de clasificación, plus de turnicidad, plus de nocturnidad y compensación por transporte.

b) El personal contratado a tiempo parcial o eventual con contrato superior a los seis meses percibirán su retribución por horas realmente trabajadas. En este sistema de retribución se aplicarán los conceptos siguientes: salario global, plus de nocturnidad y compensación o transporte

Se les aplica el concepto de salario global a los trabajadores del régimen retributivo b) en sustitución del complemento de turnicidad y salario de clasificación. El importe por hora trabajada será la suma de los importes en las tablas salariales de ambos conceptos y en ellas están incluidas las pagas extras y la parte proporcional de vacaciones. Pudiera parecer que existe discriminación, pero realizadas unas simples operaciones aritméticas no resulta discriminatorio.

<sup>103</sup> CCE Intercop Servicios Generales, S. A.

<sup>104</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

2002) eran <sup>105</sup>: *una política de moderado crecimiento de los salarios* para contribuir al control de la inflación y al mantenimiento y creación de empleo. La experiencia de los últimos años ha puesto de manifiesto que esta política ha tenido una repercusión positiva sobre el descenso de la inflación, la mejora de la competitividad, el aumento de la inversión productiva y el crecimiento del empleo. Los agentes sociales consideraban que la negociación salarial debe tomar como primera referencia la inflación prevista, fijada por el Gobierno para el año 2002.

Estos mismos criterios se han mantenido en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (AINC-2003). Así, las organizaciones empresariales y sindicales han mantenido unos criterios en materia salarial que hacen posible combinar la mejora moderada de la capacidad adquisitiva de los salarios, el crecimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, el aumento de inversiones productivas y la contención de precios. Con tal propósito las organizaciones firmantes afirmaban su intención de llevar a cabo en el año 2003 una *política de moderado crecimiento de los salarios* que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro. La negociación salarial debe tomar como primera referencia la inflación prevista, fijada por el Gobierno para el año 2003 <sup>106</sup>. Igual política de moderado crecimiento se mantiene en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 (ANC 2005), para lo cual las organizaciones firmantes declaran su *intención de llevar a cabo, durante la vigencia del Acuerdo, una política de*

---

<sup>105</sup> Resolución de 26 de diciembre de 2001 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación.

<sup>106</sup> Los datos entre el Ministerio de Trabajo y los sindicatos no coinciden. Para el MTASS, durante el año 2001 el aumento salarial pactado fue del 3,11 por ciento, con una desviación del 2 por ciento de inflación previsto. Sin embargo, para UGT durante el año 2001 la subida salarial fue del 3,55 por ciento de media de subida salarial.

Para el año 2003 según UGT la media de subida salarial es del 3,29 por ciento, mientras que para CCOO es del 3,7 por ciento. Éste es un problema muy corriente que el Gobierno debe solucionar a través de una regulación específica: así, se debería exigir que las hojas que acompañan a los convenios, en el momento de su depósito administrativo se rellenen adecuadamente para así poder determinar en su momento datos tan importantes como la subida salarial pactada. El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, debería incluir claramente este deber de los firmantes de los convenios.

*moderado crecimiento de los salarios que permita adaptarse al contexto económico, apoyar el descenso de la inflación y la mejora de la competitividad, potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro.*

Al analizar las cláusulas de incremento salarial, existe la dificultad de diferenciar entre los supuestos de revisión de salarios ya pactados en los convenios y aquellos otros en los que se establecen subidas salariales. Es frecuente, sin embargo, encontrar convenios en los que se regula simultáneamente el aumento salarial y la revisión salarial. En cualquier caso, las cláusulas de revisión hacen posible un incremento automático de los salarios establecidos en los convenios y la adaptación al valor de los precios, sin necesidad de esperar a la negociación de un nuevo convenio colectivo. Los diversos modelos de cláusulas<sup>107</sup> de revisión combinan tres factores para la determinación de los incrementos salariales en la negociación colectiva, que son: la previsión de la inflación de cada año de vigencia; una cláusula que permita recuperar las diferencias que puedan producirse, y la fijación de un incremento que supere al índice de inflación<sup>108</sup>.

En el subsector de empresas multiservicios (o de servicios integrales) encontramos convenios en los que no se ha pactado la cláusula de revisión salarial o de incremento salarial<sup>109</sup> y convenios en los que la fijación se hace conjuntamente<sup>110</sup>. Las revisiones tienen siempre como referente el IPC. La revisión en algunos convenios tiene lugar sólo si aquél lo es al alza y a partir de cierto porcentaje o en su misma cuantía o inferior. Las más frecuentes subidas y revisiones lo son del IPC más 0,5 por ciento, aunque también nos encontramos subidas por debajo del IPC<sup>111</sup>.

---

<sup>107</sup> Los podemos encontrar analizados en VVAA: «La regulación del salario en la negociación colectiva», en VVAA: *El estado actual de la negociación colectiva en España*, MTASS, 2003, págs. 463-471.

<sup>108</sup> Sobre este tema el estudio de PÉREZ INFANTE, J. I.: «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *RMTAS*, núm. 46, págs. 41-97. Del año 1977 al año 2002 la subida salarial y la inflación terminan por equipararse.

<sup>109</sup> CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>110</sup> CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>111</sup> Como es el caso de los convenios CCE Sagital, S. A., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A. y CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L.

Las medidas recogidas en el informe sobre el estado actual de la negociación colectiva<sup>112</sup>, y en concreto sobre la mejor redacción de las cláusulas de revisión y subida salarial son trasladables para estos convenios.

### 5.3. Las cláusulas de absorción y compensación

El art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores no define la compensación ni la absorción de los salarios. Sin embargo, encontramos la diferencia bien descrita en algunos convenios de este subsector: los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actualmente pactadas (*compensación*). En caso contrario serán *absorbidas* por las mismas<sup>113</sup>.

Conforme a las previsiones legales y jurisprudenciales sobre la materia, son compensables todos los complementos, premios o primas, o cualquier otra retribución económica, en cómputo global y anual. En algunos convenios de empresas multiservicios pactan determinados complementos que no entran en la compensación y absorción<sup>114</sup>.

Las partidas denominadas extrasalariales en principio deben quedar fuera del mecanismo de la absorción y compensación, sin embargo, también encontramos casos<sup>115</sup> en que se compensan y absorben conforme a las previsiones del convenio colectivo.

---

<sup>112</sup> Vid. VVAA: *El estado actual...*, cit.

<sup>113</sup> CCE Acción and Control Servicios y Mantenimiento, S. L., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercorp, Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds, Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, S. A., Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Ssiceman 2000, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A., y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>114</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>115</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L.

En punto a la consideración como complementos consolidables y también excluidos de la compensación se prevé en algunos convenios la exclusión de las condiciones disfrutadas a título de condición más beneficiosa o de titularidad individual, lo que se regula de forma conjunta<sup>116</sup> o separada, como cláusula de *garantía ad personam*<sup>117</sup>. También hay convenios en los que no se pacta la *garantía ad personam*<sup>118</sup>.

#### 5.4. El salario base

Como es habitual en los convenios colectivos, la regulación de la materia salarial se inicia con la definición de lo que se debe considerar salario base y sueldo de base: el salario base consiste en la cantidad mínima diaria garantizada por el convenio al trabajador que efectúa su trabajo con rendimiento normal, mientras que el sueldo base es la cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal<sup>119</sup>.

Aunque la regulación del SMI por el RD 2015/1997, de 26 de diciembre, dejó de establecer diferencias entre los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, estableciendo un SMI de cuantía única para los colectivos laborales afectados con independencia de la edad del trabajador, en la contratación colectiva del sector se enmascaran diferencias salariales a través de la configuración de categorías profesionales cuya diferencia descansa únicamente en tener una edad inferior o superior a los dieciocho años. Así, la categoría de ayudante<sup>120</sup> se atribuye al trabajador menor de

---

<sup>116</sup> Cláusulas conjuntas, CCE Eulen Servicios Auxiliares, S. A., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

<sup>117</sup> Cláusulas separadas CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>118</sup> Sin cláusula de *garantía ad personam*, CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., y CCE Servicios Securitas, S. A.

<sup>119</sup> CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>120</sup> Encontramos esta categoría en el CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Sabico Servicios

dieciocho años, y la de peón/mozo, al trabajador mayor de dieciocho años<sup>121</sup>. Diferencia que no descansa en la estipulación de un contrato para la formación por el primero. Más rigurosos son, con carácter general, los convenios para evitar la discriminación salarial por razón de sexo: así, en el CCE de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

## 5.5. Complementos personales

### 5.5.1. *Complemento de antigüedad*

A partir de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, desaparece la obligatoriedad del complemento de antigüedad, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente que tengan los trabajadores de una empresa.

La tendencia general en la negociación colectiva después de la reforma ha sido la supresión de este complemento. Los AINC de 2002 y de 2003 postulan la supresión de complementos fijos. En los estudios sobre negociación colectiva se advierte que esta tendencia no es uniforme en todos los sectores. El dato de que los convenios de empresa son más reacios a su desaparición no se puede extrapolar a los convenios de empresa que hemos estudiado.

Sólo se regulan situaciones anteriores a la reforma legal de este complemento en el CCE Eulen, Servicios Auxiliares, a la vez que trata de igualar las retribuciones de los trabajadores mediante el complemento de compensación de convenio. No se regula tal complemento en nueve de los convenios estudiados.

Lo que sí parece haber quedado como resto del anterior artículo 25 del LET es el tope de importe del complemento hasta un máximo del 60 por ciento del salario base y veinticinco años de antigüedad en los

---

Auxiliares, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Frangosa Servicios, S. L., y CCE Ayuda y Servicios, S. A.

<sup>121</sup> No obstante, el CCE Asistencia y Distribución, S. A., no habla en ningún momento del trabajador menor de dieciocho años cuando define al ayudante y sí habla del mayor de dieciocho cuando habla de peón/mozo.

convenios que mantienen un complemento de la antigüedad<sup>122</sup>. En otros casos nos aparece el límite de dos quinquenios como máximo.

Los complementos de antigüedad que se regulan en otros convenios recogen que la cuantía del quinquenio será de un 5 por ciento del salario base<sup>123</sup>; pero también existen convenios que superan este porcentaje (5,5 por ciento) por quinquenio<sup>124</sup>. En algunos otros convenios la antigüedad se computa por trienios<sup>125</sup>.

Es obvio que, en un futuro, la regulación legal y en los convenios colectivos el complemento de antigüedad habrá de tener en cuenta la doctrina contenida en las SSTC 177/1993, de 31 de mayo, y 27/2004, de 4 de marzo. Según esta última (FJ 6.º): «la distinta fecha de ingreso en la empresa, por sí sola, no puede justificar un modo diferente de valoración de la antigüedad en el convenio de un grupo de trabajadores respecto del otro, puesto que su lógica descansa en un trato peyorativo a quien accede más tarde al empleo, haciendo de peor condición artificialmente a quienes ya lo son por las dificultades existentes en la incorporación al mercado de trabajo y por la menor capacidad de negociación con la que cuentan en el momento de la contratación, con lo que la diversidad de las condiciones laborales que de ello se deriva enmascara una infravaloración de su condición y de su trabajo». Esta exigencia no se quiebra cuando la simple condición de trabajador de más reciente contratación no conlleva por defecto tareas de menor entidad, ni menor calidad en el servicio, ni esa diferencia material impide en su caso la equivalencia de valor o de importancia de unas y otras prestaciones.

Hay que tener presente en todo caso la nueva regulación de la antigüedad que llevó a cabo la Ley 11/1994, de 19 de mayo, convirtiendo el derecho a la promoción económica de carácter necesario en dispositivo para las partes negociadoras, de manera que se puedan respetar sólo

---

<sup>122</sup> Como así se establece en CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., y CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L.

<sup>123</sup> CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A., y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>124</sup> CCE Intercop Servicios Generales, S. A.

<sup>125</sup> CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

los derechos ya causados bajo el convenio anterior o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente por los antiguos trabajadores (art. 25.2 LET ). Sin embargo, nada excusa la necesidad de que en el nuevo convenio, y a partir de su entrada en vigor, se fije una estructura salarial que trate por igual a todos los trabajadores a los que ha de aplicarse (sin perjuicio de que se respeten las percepciones consolidadas). Lo reprochable, desde la perspectiva del derecho a la igualdad, es que se establezca una valoración de la antigüedad para el futuro de modo distinto para dos colectivos de trabajadores, y que se haga exclusivamente en función de la fecha de su ingreso en la empresa.

### 5.5.2. *Complemento de idiomas*

Este complemento sólo se regula en los CC de las empresas CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A., y CCE Sagital, S. A. En este sector tiene pleno sentido en el CC de Telemarketing.

## 5.6. Complementos por calidad y cantidad de trabajo

Los complementos de disponibilidad valoran la dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibles prolongaciones de la jornada de trabajo que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias del puesto, y con exclusión de la percepción de retribuciones por horas extraordinarias. Éste es el caso del complemento de disponibilidad pactado en el CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

El complemento que aparece en la mayoría de los convenios es el complemento que retribuye las funciones de jefe de equipo, responsable<sup>126</sup> y cuya cuantía es el 10 por ciento del salario base.

No hemos encontrado en la negociación colectiva sistemas retributivos basados en formas de participación en los beneficios (*Goal Sharing, Gain Sharing, Profit Sharing*).

---

<sup>126</sup> No se pacta en el CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Acción y Control Servicios, S. L., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., y CCE Siceman 2000, S. L.

Siguiendo las nuevas tendencias de pactar un salario ligado a la productividad, algún convenio recoge cláusulas al respecto, aunque lo que verdaderamente se regula es la posibilidad de establecerlo<sup>127</sup>.

### 5.7. Pagas de vencimiento superior al mes

El art. 31 del ET establece el derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije en el convenio o por acuerdo entre los representantes de los trabajadores, correspondiendo establecer su cuantía también en el convenio colectivo.

En todos los convenios estudiados se recogen estas dos pagas y en algunos de ellos se regula la posibilidad de prorratearlas en las doce mensualidades<sup>128</sup>. Sin embargo, no se pacta nada sobre las pagas extras en el CCE Limber Multiservicios, S. L., lo que obliga a cubrir este vacío de regulación aplicando el convenio sectorial, en el que se puede incluir la actividad desarrollada por los trabajadores en cada caso.

Y puede ser que los convenios no fijen ni cuantía ni traten el tema, pero el trabajador tiene derecho a estas pagas.

---

<sup>127</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

«Artículo 37. *Complemento de productividad/actividad.*—Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, *los trabajos de lectura de contadores, reparto de paquetería, campañas promocionales, encuestas, grabación de datos*, etcétera). Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este tipo de retribución variable en la fecha de la firma del presente convenio (cualquiera que fuera la denominación del complemento salarial bajo el que se abonasen las mismas), continuarán percibiéndolo en las mismas condiciones que se hubieran fijado en el pacto escrito en que hubiera regulado (aunque, si el concepto salarial fuera diferente, su denominación pasará a ser la de “complemento de productividad”, según se regula en el presente precepto). Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo. De los acuerdos se informará a la comisión paritaria.»

<sup>128</sup> CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. A., CCE Eulen, S. A., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., y CCE Iman Corporation, S. A.

## 5.8. Los pluses extrasalariales

El art. 26.2 del Estatuto conceptúa como cantidades extrasalariales aquellas en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Entre las percepciones extrasalariales frecuentes en los convenios de empresas examinados hay que mencionar los pluses de transporte y de limpieza de vestuario. En concreto se recoge un plus específico por utilización del vehículo propio, ya sea una motocicleta o un vehículo de cuatro ruedas, debiendo la empresa abonar al trabajador los gastos por los transportes efectuados y poner a disposición del trabajador un vehículo en perfectas condiciones. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador también puede utilizar el trabajador su propio vehículo. Incluso se pactan los supuestos de imposibilidad de utilizar el vehículo propio y el desempeño de un puesto de trabajo alternativo por un periodo máximo de treinta días, pero no señala nada de su compensación<sup>129</sup>.

Se pactan directamente las dietas, dividiendo la cuantía de las mismas por una comida; dos comidas; alojamiento y desayuno; alojamiento y dos comidas. No están previstas fórmulas de subvención a la comida. Esta materia de las ayudas a la comida y cheques-comida, etc., no tiene una regulación en el ámbito del Derecho del trabajo, si bien en el Derecho fiscal y en el de la Seguridad Social encontramos referencias para poder determinar su naturaleza salarial o extrasalarial<sup>130</sup>. Lo lógico es mantener el carácter extrasalarial de estas

---

<sup>129</sup> CCE Link Externalización de Servicios, S. L.

El uso de vehículo propio se paga en CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., y CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. Se abonan los gastos del vehículo que es propiedad del trabajador, que van desde 216,36 € mensuales por la motocicleta en el CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., o los 100 € en el CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L.

<sup>130</sup> Sobre el tema, VALDÉS ALONSO, A., y PADILLA FOUBELO, A.: «Régimen jurídico laboral, fiscal y de Seguridad Social del vale-comida», en *RL*, núm. 19, 2003, págs. 95-110.

cantidades y por ello deben ser excluidas de la base de cotización y su exención del impuesto sobre la renta de las personas físicas, cuando no rebasen determinadas cantidades. Las dietas pactadas son bastante bajas.

Por otro lado, se prevé en algunos convenios la compensación por los gastos realizados en vestuario de trabajo (camisas, pantalones, anorak, jerséis, chaquetones, etc.) y herramientas. La ropa de protección se cita también entre el vestuario<sup>131</sup>. La renovación del vestuario es a los dos años, o un año, o bien por el deterioro en los casos de fuerza mayor probada. Un único convenio establece que se dé ropa para las mujeres embarazadas<sup>132</sup>; también se reconoce el derecho a optar entre faldas y pantalones en dos convenios<sup>133</sup>.

En lo que respecta a la utilización de vehículo se prevé su uso con cargo a las empresas<sup>134</sup>, regulando incluso la modificación de condiciones de prestación de servicios cuando no se puede utilizar el vehículo.

## **5.9. Salario en especie**

Sólo en el CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., se pacta el derecho a fluido eléctrico como salario en especie.

## **5.10. Cláusulas de inaplicación salarial**

La inclusión en el Estatuto de los Trabajadores, en la reforma del año 1994, como contenido obligatorio de los convenios colectivos estatutarios, de una cláusula de descuelgue salarial de las empresas para no aplicar los salarios del convenio de sector [arts. 82.3 y 85.3.c) ET] ha planteado numerosas dificultades a la hora de su

---

<sup>131</sup> CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

<sup>132</sup> CCE Sagital, S. A.

<sup>133</sup> CCE Sagital, S. A. y CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L.

<sup>134</sup> CCE Intercop Servicios Generales, S. A. y CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U.

interpretación y sobre todo al establecer junto a ella una cláusula de salvaguarda ante la falta de la misma (art. 82.3 ET). El contenido mínimo de los convenios debe recoger estas cláusulas que prevén las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa de conformidad con lo establecido en el art. 82.3.c) del Estatuto.

De los convenios estudiados, que todos ellos son de empresa, sólo uno establece la cláusula de descuelgue o de inaplicación salarial: CCE Siceman 2000, S. L.<sup>135</sup> Lo sorprendente es que se incluya esta cláusula, no existiendo un convenio sectorial que incluya a las empresas multiservicios.

En síntesis, las cláusulas de descuelgue salarial, conforme al Estatuto de los Trabajadores, sólo se pueden pactar en convenios de ámbito superior a la empresa, como se deriva también de la STS de 9 de junio de 1995 (RJ 1995\4885).

### 5.11. La forma de pago y los anticipos

En ocho convenios<sup>136</sup> no se pactan los anticipos sobre los salarios, y los que regulan el derecho a los anticipos<sup>137</sup> establecen como

---

<sup>135</sup> «Artículo 32. Cláusula de descuelgue.—1.º Se podrá solicitar el descuelgue de las condiciones económicas, cuando se acredite de forma objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe la estabilidad económica. 2.º Cuando se aleguen las anteriores circunstancias, la Dirección habrá de presentar a la Comisión Paritaria la documentación precisa que acredite la situación económica desfavorable. Los miembros de la Comisión están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a cuyo conocimiento pudieran acceder. 3.º La inaplicación de las condiciones económicas requerirá previo acuerdo, que tendrá carácter vinculante de la Comisión Paritaria, adoptado por mayoría del setenta por ciento de los miembros de cada una de las representaciones. Ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación de las condiciones económicas, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial. De no existir acuerdo las partes se someterán al Tribunal Laboral que corresponda.»

<sup>136</sup> CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>137</sup> El art. 29 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los anticipos sobre lo ya trabajado.

límite máximo el 90 por ciento del salario, si bien, otros, como el CCE Ombuds Servicios, S. L., y CCE Umano Servicios Integrales, S. A., establecen como límite máximo el 50 por ciento.

En el CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., se establece también el préstamo en una cuantía 1803 € a devolver en seis meses sin intereses o en un plazo superior con interés interbancario más dos puntos.

La forma de pago del salario se regula especialmente en el CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., que indica que el pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa. En el CCE Siceman 2000, S. L., se establece el día de pago y la obligación de comunicar el Banco y la cuenta a la que se puede hacer la transferencia.

## 5.12. El salario y la competencia desleal

En dos convenios del Sector Servicios se hace mención del fin propio de todo convenio sectorial: la uniformidad de las condiciones de trabajo para la atenuación de la competencia entre las empresas, de manera que ésta no tenga como base la desigualdad en la contratación de la mano de obra<sup>138</sup>. Sin la negociación colectiva sectorial, especialmente, se podrían pactar salarios a la baja que situarían a los trabajadores en una situación de «competencia necesitada» no libre, buscando las empresas mejorar su situación de concurrencia reduciendo los costes laborales. Estos dos convenios son de ámbito nacional, en concreto el del Sector de Seguridad<sup>139</sup> y el del Sector de Telemarketing<sup>140</sup>.

---

<sup>138</sup> Sobre este tema, ALONSO OLEA, M.: *Pactos colectivos y contratos de grupo*, colección Crítica del Derecho, Sección Arte del Derecho, Comares, 2000, pág. 20.

<sup>139</sup> Convenio Colectivo del Sector de Seguridad:

«Artículo 74. *Pacto de repercusión en precios y competencia desleal.*—Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas en la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes mínimos repercutibles los siguientes:

También en los convenios de las empresas multiservicios encontramos las cláusulas de pactos de repercusión en los precios de los servicios<sup>141</sup>. Es una forma de querer establecer un límite a las empresas que utilizan el *dumping social* en el sector.

El examen del ámbito funcional de los convenios multiservicios permite observar las categorías de los grupos operativos, las encontramos también en los convenios sectoriales, algunos enmarcados en el ámbito territorial nacional, o de sectores emergentes como Telemarketing, o de comunidades de propietarios. Al comparar los salarios para tales categorías de aquellas empresas y los fijados en los mencionados convenios sectoriales observamos que las diferencias salariales son evidentes.

Pues bien, en el informe presentado a la Mesa del Diálogo Social en el mes de enero del 2005 se denuncia la existencia de una suplantación de las empresas de trabajo temporal (ETTs) por las empresas de servicios después de la reforma de su regulación de las primeras en el año 1999.

	2002			
	V. Seguridad sin arma		V. Seguridad con arma	
	Pesetas	€	Pesetas	€
Costes convenio	1.844	11,08	2.060	12,38
Coste hora nocturna	182	1,09	182	1,09
Coste hora fin de semana o festivo	149	0,90	149	0,90
Antigüedad:				
c/Trienios	48	0,29	48	0,29
c/Quinquenios	54	0,32	54	0,32

Estos costes, en los que no está incluido el IVA, se actualizarán anualmente por parte de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio para los años 2003 y 2004.

Se acuerda constituir en el plazo de dos meses a partir de la firma de este convenio entre las organizaciones firmantes una Comisión de Seguimiento específica de este artículo.»

<sup>140</sup> Convenio Colectivo del Sector de Telemarketing:

«Artículo 54. *Acto de repercusión en precios y competencia desleal.*— Ambas representaciones hacen constar expresamente que las condiciones pactadas en este Convenio tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Se considerará competencia desleal, con las consecuencias derivadas de la legislación vigente, las ofertas comerciales realizadas por las empresas que sean inferiores a los costes del presente Convenio. A estos efectos se estimarán costes repercutibles todos los conceptos económicos que se contemplan en el presente Convenio.»

<sup>141</sup> CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Sagital, S. A., y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

A lo largo del periodo que va del 2000 al 2004, las empresas de servicio han experimentado un notable ascenso en la cuota de penetración en los procesos de descentralización productiva formalizados a través de contratas y subcontratas. Aunque no haya evidencias empíricas que demuestren una correlación entre los cambios legislativos de 1999 y el estancamiento de la tasa de penetración de las ETTs en el mercado español de la temporalidad y el ascenso de las empresas de servicios es un hecho incontrovertible. Pero a partir del año 2000 la lectura de los repertorios jurisprudenciales pone de manifiesto que para el suministro de trabajo por las empresas se están utilizando los dispositivos legales propios de la subcontratación en las empresas de multiservicios para evitar recurrir a las ETTs.

El dispositivo legal que hace posible este proceso de sustitución es el art. 42 ET. Para expresar la idea con mayor precisión, esta operación de ingeniería jurídica resulta del juego combinado de las interpretaciones jurisprudenciales dominantes sobre el ámbito de imputación normativo de ese precepto («contrata y subcontrata de la propia actividad»), de un lado, y sobre la correlación de la temporalidad de los contratos, civiles y mercantiles, a través de los cuales se encauza la descentralización productiva, y la duración, igualmente temporal, de los contratos de trabajo celebrados entre los contratistas y subcontratistas con los trabajadores que atienden a la ejecución de las contratas.

Las empresas de servicio se están convirtiendo en una alternativa a las ETTs: alternativa que reporta, tanto para aquellas reconvertidas en algunos casos en contratistas como para las «empresas usuarias», notables ventajas. Por lo pronto, el sistema permite a las empresas de servicio obtener un resultado equivalente a la cesión temporal de trabajadores, pero eludiendo las exigencias para la constitución y funcionamiento de las ETTs: autorizaciones administrativas, garantías financieras, controles en materia de seguridad y salud y dedicación de una cuantía equivalente al 1 por ciento de la masa salarial a formación, señaladamente. Y las empresas que contratan con ellas logran una reducción de costes al sortear la aplicación del principio de equiparación salarial, pudiendo incluso, adicionalmente, quedar extramuros del régimen subrogatorio en caso de sucesión de contratas. Por lo demás y como han demostrado algunos estudios jurídicos, el carácter ventajoso del recurso a las empresas de servicios se hace más visible

en aquel sector que, precisamente, funciona en régimen de transparencia: el público. Las reformas introducidas por la Ley 53/1999, de 28 de diciembre, que modifica determinados preceptos de la Ley 13/1995, de Contratos de las Administraciones Públicas (y más tarde incorporadas al Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de esta Ley), han producido efectos de doble faz: de un lado, han limitado la directa intermediación de las ETTs en la gestión de la temporalidad del sector público; pero la implantación de esta medida restrictiva ha propiciado la proliferación de empresas de servicio en el propio sector, las cuales, paradójicamente, recurren a menudo al trabajo temporal.

En cuanto a los aspectos salariales, no puede desconocerse que en muchas ocasiones el factor decisivo para ciertas empresas a la hora de acudir a formas de descentralización productiva deriva de los menores costes laborales que comporta la externalización de determinados servicios a empresas auxiliares. La ventaja competitiva que ofrece en estas ocasiones este tipo de empresas auxiliares reside en los menores costes salariales asumidos por las mismas, ya que se rigen por convenios colectivos que son siempre de empresa y no tienen el referente de un convenio sectorial.

De otro lado, la emergencia de ciertos tipos de empresas de servicios plantea nuevos retos a la negociación colectiva, particularmente a su estructura; retos que están requiriendo de nuevas respuestas, tanto legales como por parte de los interlocutores sociales protagonistas de la misma negociación colectiva.

En algunos casos, los tribunales han intentado poner orden en este terreno, como en el caso de los jardineros y la aplicación del convenio colectivo nacional de jardinería. La STSJ de Andalucía de 16 de mayo del 2001 (JUR 2001\1238) no aplica el convenio de jardinería a un trabajador jardinero porque ni las comunidades de propietarios estuvieron representadas ni la actividad de las comunidades se puede considerar como propia de las industrias de jardinería. En este mismo sentido se ha pronunciado la STSJ de Extremadura de 12 de enero del 2000 (AS 2000\637).

## 6. TIEMPO DE TRABAJO

### 6.1. La ordenación convencional de la jornada de trabajo

La ley señala que «la duración de la jornada ordinaria de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo» (art. 34.1 LET). En tanto la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, no puede establecer condiciones menos favorables a las dispuestas en convenio colectivo, cabe destacar la remisión directa a la negociación colectiva, de manera que la autonomía individual de las partes contratantes podrá reducir la jornada máxima establecida en el convenio colectivo que resulte aplicable. En todo caso, la regulación colectiva tendrá en cuenta que «la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual» (art. 34.1, párrafo segundo, LET)<sup>142</sup>.

Respetando este límite «por arriba», la autonomía colectiva puede establecer la jornada anual —y así lo hace generalmente—, si bien con disparidad de criterios. En efecto, unos convenios expresan que la duración de la jornada será de 40 horas semanales<sup>143</sup>. Otros, la mayoría de los convenios, señalan el número máximo de horas anuales, aunque difieren sustancialmente: desde los que se posicionan en el extremo superior permitido (1.826 horas/año)<sup>144</sup> hasta los que sitúan el tope por debajo de las 1.800 horas<sup>145</sup>, siendo más numeroso el núcleo intermedio que fija la jornada anual entre las 1.800 y las

---

<sup>142</sup> Sólo el convenio colectivo CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., fija una jornada anual (1.837 horas) que supera la jornada máxima legal, pese a señalar que «la jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo» (art. 16).

<sup>143</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Limber Multiservicios, S. L. y CCE Servicios Externalizados, S. A.

<sup>144</sup> En concreto, CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares) y CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

<sup>145</sup> Así, CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L. (1.784), CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. (1.776), CCE Servicios Securitas, S. A. (1.793), CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. (1.793), CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A. (1.784 para el grupo de operadores y 1.760 para el resto de grupos) y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A. (1.788).

1.820 horas/año<sup>146</sup>. Como fórmula de cómputo —«el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo» (art. 34.5 LET)— se refieren algunos convenios al tiempo de trabajo efectivo<sup>147</sup>, esto es, a la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. No obstante, si un trabajador «por necesidades del servicio» o «por razones ajenas a su voluntad» no pudiese realizar su jornada mensual deberá compensar ese déficit en los meses siguientes, sin que las horas tengan el carácter de extraordinarias<sup>148</sup>.

No se hace mención al número de horas diarias de trabajo efectivo, si bien varios convenios confirman el descanso de, como mínimo, doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente<sup>149</sup>, ni al desarrollo de la jornada de trabajo, ya sea ésta partida o continuada. Sí, en cambio, un convenio colectivo prevé la distribución irregular<sup>150</sup> de la jornada, fijándola en el contrato de trabajo o mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Asimismo, con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, un convenio establece una flexibilidad de 100

---

<sup>146</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A. (1.820), CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A. (1.816), CCE Frangosa Servicios, S. L. (1.809), CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. (1.809), CCE Iman Corporation, S. A. (1.816), CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L. (1.809), CCE Intercop Servicios Generales, S. A. (1.809), CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U. (1.800), CCE Ombuds Servicios, S. L. (1.809), CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A. (1.809), CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. (1.809), CCE Servimax Servicios Generales, S. A. (1.809), CCE Servirisk Servicios, S. L. (1.815), CCE Sice-man 2000, S. L. (1.800) y CCE Umano Servicios Integrales, S. A. (1.801).

<sup>147</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>148</sup> En este sentido, CCE Iman Corporation, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>149</sup> Así, CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>150</sup> CCE Iman Corporation, S. A.

horas/año, regulando detalladamente el procedimiento a seguir por la empresa cuando pretenda variar la distribución de la jornada inicialmente establecida <sup>151</sup>.

Finalmente, en cuanto a la organización del tiempo de trabajo, en pocas ocasiones se acuerda un sistema de turnos de trabajo <sup>152</sup>, y ello con el objeto de utilizar de forma más adecuada y operativa los recursos existentes en la empresa y también con el fin de adaptarse a las necesidades del trabajo.

## **6.2. Horario de trabajo y elaboración del calendario laboral**

En la fijación del horario de trabajo diario y la elaboración del calendario laboral se atribuye al empresario un amplio margen de libertad para su determinación, siempre respetando los contenidos legales. El empresario es quien puede fijar la hora de incorporación al puesto de trabajo y de finalización de la actividad, así como el momento de los descansos, bien es verdad que puede condicionarse tal potestad en sede colectiva. Ningún convenio colectivo de entre los analizados, sin embargo, exige informe previo de los representantes de los trabajadores, un trámite de consulta o una negociación para alcanzar un acuerdo; y sólo uno fija directamente el horario de trabajo <sup>153</sup>. Quizá lo más importante sea resaltar la introducción de horarios flexibles <sup>154</sup> —«desde las cero a las veinticuatro horas del día»— para atender las necesidades del servicio.

Asimismo, la empresa debe elaborar anualmente el calendario laboral, con la obligación de exponer un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo (art. 34.6 LET). La negociación colectiva hace alguna referencia al calendario laboral <sup>155</sup>, incluso en

---

<sup>151</sup> CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>152</sup> Cfr. CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>153</sup> Cfr. CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>154</sup> Así, CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L.

<sup>155</sup> En concreto, el CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., señala el trámite para su modificación.

ocasiones impone el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores<sup>156</sup>.

### 6.3. Las horas extraordinarias

Como se sabe, el convenio colectivo tiene atribución expresa para decidir la forma de compensar las horas extraordinarias realizadas por el trabajador, pudiendo optar por la asignación de una cantidad económica o por la compensación con periodos de descanso adicionales (art. 35.1 LET). Ahora bien, esta función encomendada a la negociación colectiva no es exclusiva de ella, pues cuando nada se establezca podrá la autonomía individual decidir en el contrato de trabajo la opción que más convenga a las partes, señalando el legislador la preferencia por la compensación mediante descanso, siempre que no se haya pactado nada a nivel colectivo o individual.

Algunos convenios incluyen un concepto previo de lo que se entiende por horas extraordinarias, coincidente con la definición legal<sup>157</sup>, así como las causas que pueden provocar su realización<sup>158</sup>. Pero lo más interesante es comprobar qué opción toman las partes negociadoras en orden a la compensación de las horas extraordinarias, dada la alternativa presentada por el legislador. Prácticamente la totalidad de los convenios incluyen una regulación al respecto. No se observa una clara preferencia por compensar al trabajador con tiempo equivalente de descanso<sup>159</sup> retribuido o con una asignación eco-

---

<sup>156</sup> CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A.

<sup>157</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>158</sup> A modo de ejemplo, el CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., incluye «las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa» (art. 23.3). En similares términos, CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>159</sup> Es el caso de CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L.,

nómica<sup>160</sup>, cuya cuantía sea de igual valor que la hora ordinaria<sup>161</sup> o señalando unos importes específicos<sup>162</sup>; cuando se pacta un incremento porcentual sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, se fija aquél entre el 10<sup>163</sup> y el 25 por ciento<sup>164</sup>. Cuando se establecen ambas posibilidades, la opción se otorga por lo general a la empresa<sup>165</sup>, aunque también de forma excepcional al trabajador<sup>166</sup>.

#### **6.4. Descanso semanal, licencias y permisos**

Con carácter general, el legislador ha configurado un conjunto de derechos que permiten al trabajador disfrutar de periodos de descanso durante el desarrollo de la actividad ordinaria de trabajo —descanso semanal y días festivos—, así como hacer uso ocasionalmente de permisos retribuidos cuando por motivos personales y familiares, profesionales o de otra índole quede justificada la no presencia en el puesto de trabajo.

De una parte, el trabajador tiene derecho, al menos, a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla común,

---

CCE Siceman 2000, S. L. y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. Excepcionalmente, el CCE Limber Multiservicios, S. L., prevé un incremento del tiempo de descanso del 25 por ciento sobre la hora ordinaria (art. 19).

<sup>160</sup> Cuando se quiere desincentivar la realización de horas extraordinarias, se valoran económicamente igual que una hora ordinaria: CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>161</sup> Cuando se quiere desincentivar la realización de horas extraordinarias, se valoran económicamente igual que una hora ordinaria: CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>162</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Securiber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitass, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

<sup>163</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. y CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U.

<sup>164</sup> CCE Limber Multiservicios, S. L.

<sup>165</sup> Cfr. CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>166</sup> Cfr. CCE Securiber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo; cuando se trate de trabajadores menores de dieciocho años el periodo semanal de descanso, como mínimo, es de dos días ininterrumpidos (art. 37.1 LET). Sólo en el primer supuesto, es decir, cuando afecte a trabajadores mayores de edad, es posible acumular el descanso en periodos de catorce días, disfrutando así de tres días consecutivos e ininterrumpidos. Los convenios analizados cabría agruparlos bajo un criterio diferente, según traten o no el tema: primeramente, los convenios que no contienen previsión al respecto y, en segundo término, los convenios que determinan el periodo de descanso semanal en los mismos términos que la Ley<sup>167</sup> o lo acumulan por periodos de hasta catorce días<sup>168</sup>. Aunque la preferencia legal sea disfrutar del descanso en domingo, cuando corresponda trabajar el domingo «se disfrutará el descanso otro día de la semana»<sup>169</sup>.

De otra, la mayoría de los convenios colectivos<sup>170</sup> recogen en su articulado un conjunto de situaciones que facultan al trabajador, previo aviso, para ausentarse justificadamente del puesto de trabajo con derecho a percibir la remuneración, como si realmente hubiera prestado servicios. En verdad, los sujetos legitimados para negociar no adoptan un criterio uniforme, si bien se puede apreciar cierta tendencia a repetir, aunque no por completo, el listado de motivos recogido en el artículo 37.3 LET<sup>171</sup>, añadiendo algunos otros —por ejemplo, «por bautizo de hijo o nieto»<sup>172</sup>, «por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyu-

---

<sup>167</sup> Así, CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. y CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>168</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L. y CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

<sup>169</sup> CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L. (art. 16).

<sup>170</sup> Otros, en cambio, remiten directamente a lo regulado en la LET; así, CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. y CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>171</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>172</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

ge»<sup>173</sup>, «por fallecimiento de cónyuges, hijos o padres»<sup>174</sup>, «por asistir a exámenes para la obtención de un título oficial»<sup>175</sup> o «por asistencia a consulta médica»<sup>176</sup>—. El régimen jurídico de estos permisos o licencias sólo es modificado cuando para determinadas causas se proporciona al trabajador mayor tiempo de disfrute<sup>177</sup> que el establecido *ex lege*. Asimismo, está previsto ocasionalmente la concesión por parte del empresario de «días por asuntos propios»<sup>178</sup> o «cinco sábados»<sup>179</sup>, siempre que se soliciten con antelación suficiente y las necesidades del servicio lo permitan.

Hay que destacar que las licencias y permisos «familiares» en algún caso son extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas<sup>180</sup>. Y que, además de las licencias y permisos indicados, se incluyen otros no retribuidos<sup>181</sup>.

## 6.5. Vacaciones anuales

Conforme al artículo 38.1 LET, todo trabajador tiene derecho a un periodo de vacaciones anuales retribuidas, cuya duración en ningún caso será inferior a treinta días naturales, sin que puedan ser sustituidas por compensación económica. Así pues, por convenio colec-

---

<sup>173</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Interop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>174</sup> CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>175</sup> CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L.

<sup>176</sup> CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L. y CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>177</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Interop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>178</sup> El CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), concede dos días al año (art. 16).

<sup>179</sup> CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L. y CCE Ombuds Servicios, S. L.

<sup>180</sup> CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. (art. 14.10).

<sup>181</sup> CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. (art. 15) y CCE Umano Servicios Integrales, S. A. (art. 23).

tivo o por pacto individual *inter partes* se podrá ampliar el número total de días de descanso vacacional, aplicándose, en defecto de pacto, la previsión legal mínima, esto es, el trabajador disfrutará de treinta días naturales.

En cuanto a la extensión temporal de las vacaciones anuales, los convenios de empresas multiservicios se decantan alternativamente por repetir la previsión legal —treinta días naturales<sup>182</sup>— o por una ampliación mínima —treinta y un días naturales<sup>183</sup>—. La unidad de referencia, al igual que en el precepto legal, es el día natural; sólo excepcionalmente se determina el plazo considerando los días hábiles<sup>184</sup>, es decir, sin que se cuenten los festivos y domingos que coincidan en las fechas de descanso. Ningún inconveniente existe para modificar la unidad de cómputo, siempre que sumando los días hábiles o laborables y los festivos y domingos del periodo de disfrute se llegue a alcanzar la cifra de treinta días naturales.

El periodo temporal de disfrute efectivo de las vacaciones anuales se determinará «de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones» (art. 38.2 LET). Con relativa frecuencia, los convenios colectivos establecen una programación de vacaciones —«cuadro de vacaciones»<sup>185</sup>.

---

<sup>182</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>183</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>184</sup> *Vid.* CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A., que extiende el periodo de vacaciones durante «veintidós días hábiles».

<sup>185</sup> Por ejemplo, CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U.,

Otros acuerdos colectivos no hacen uso de la habilitación legal y remiten directamente al acuerdo individual del empleador con sus trabajadores, estableciendo en caso de discrepancia entre las partes que quince días se disfrutarán en el momento que determine la empresa, quedando la fecha del disfrute de los restantes quince días a la libre fijación por parte del trabajador<sup>186</sup>. En cualquier caso, el «calendario de vacaciones» se fijará en la empresa y el trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses<sup>187</sup> antes, al menos, del comienzo del disfrute (art. 38.3 LET).

Como reglas particulares, se afirma que la fecha de inicio del periodo vacacional debe coincidir «con un lunes laborable»<sup>188</sup> o simplemente «con un día laborable»<sup>189</sup>; asimismo se prevé el disfrute del periodo de vacaciones fraccionado, limitando el número de periodos y el número de días mínimo de cada periodo<sup>190</sup>.

Un tema de interés es la incidencia de las situaciones de incapacidad temporal, ya tenga origen antes del inicio de las vacaciones, ya sea coincidente con el desarrollo de éstas. En concreto, la cuestión clave es determinar si la situación de incapacidad temporal suspende el cómputo de los días de vacaciones asignados al trabajador. Unos convenios señalan que cuando los trabajadores se encuentren en situación de incapacidad temporal, iniciada antes de comenzar su periodo de vacaciones, tendrán derecho a su disfrute, una vez hayan sido dados de alta, cuando el servicio lo permita y, como límite temporal, hasta el primer trimestre del año siguiente<sup>191</sup>; nada se indica

---

CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>186</sup> Cfr. CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>187</sup> Varios convenios —CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L. y CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., entre otros— insisten en el cumplimiento de este requisito legal.

<sup>188</sup> CCE Limber Multiservicios, S. L.

<sup>189</sup> CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L.

<sup>190</sup> CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L.

<sup>191</sup> CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

sobre la posibilidad de interrumpir el periodo de vacaciones caso de producirse una baja por incapacidad temporal.

Pese a que la Ley no señala los criterios a respetar cuando se planifique la distribución anual de las vacaciones, los convenios colectivos incluyen en su articulado algunos «criterios ordenadores»; a saber:

— El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad de la propia empresa o de las empresas a las que se les esté prestando servicios<sup>192</sup>.

— Si la empresa o el cliente principal procedieran al cierre por vacaciones, el trabajador se verá obligado a disfrutar de las vacaciones en tal periodo de cierre<sup>193</sup>.

— Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, dichos turnos serán rotatorios<sup>194</sup>. Asimismo, los trabajadores que tengan hijos en edad escolar tendrán preferencia para que las suyas coincidan con el periodo de vacaciones escolares<sup>195</sup>.

## 7. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

Muchos de los convenios establecen una lista de los derechos<sup>196</sup> de los trabajadores, así como, en menos ocasiones, de sus deberes.

---

<sup>192</sup> Son varios los convenios que establecen cláusulas como ésta; entre otros, CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L. y CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>193</sup> CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares) y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>194</sup> Por ejemplo, CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>195</sup> CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., que añade otras «prioridades»: haber disfrutado las vacaciones en el mismo mes en años precedentes o la antigüedad en la empresa (art. 38.3).

<sup>196</sup> Cfr. CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

Sólo el CCE Siceman 2000, S. L. trata el problema del acoso sexual, estableciendo una definición de lo que se entiende por acoso sexual. Del *mobbing*, si bien reinterpretándolo como abuso de autoridad, tratan varios convenios<sup>197</sup>.

## 8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 8.1. Introducción

El escenario en que se sitúa la negociación colectiva en relación con el medio ambiente, entendido como el entorno en el que la organización opera —incluyendo aire, agua, tierra, recursos naturales, flora, fauna, seres humanos y sus interrelaciones (ISO-UNE-EN 14001)—, está definido por las relaciones laborales en un centro de trabajo, determinadas por una diversidad de fuentes. La negociación colectiva es una de ellas, si bien hay convenios<sup>198</sup> en los que no se pacta específicamente ninguna cláusula.

### 8.2. La remisión a la Ley 31/1995

Un gran número de convenios remiten a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos<sup>199</sup>, aunque en algunos casos regulan sobre todo el examen médico.

---

<sup>197</sup> Así, CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Sagital, S. A. y CCE Servicios Securitas, S. A.

<sup>198</sup> Cfr. CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A, Servicios Auxiliares, CCE Iman Corporation, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L. y CCE Servicios Externalizados, S. A.

<sup>199</sup> CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados, Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios S. L., CCE Siceman, 2000, S. L., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

### 8.3. La vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud<sup>200</sup> es el tema fundamental en los convenios que expresamente regulan alguno de los contenidos sobre prevención de riesgos. La regulación general trata de establecer desde la voluntariedad del reconocimiento médico a los casos en los que es obligatorio pasar un control médico. La empresa, ciertamente, debe garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos. Dichos reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, cuando se establezca así en una disposición legal.
4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Según los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

---

<sup>200</sup> Así en los convenios de CCE Acción and Control Servicios y Mantenimiento, S. L., CCE Ayuda y Servicios S. A., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Inter-corp, Servicios Generales, S. A. CCE Ombuds, Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax, Servicios Generales, S. A., CCE, Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman, 2000, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

Otro de los temas en que se incide en estos convenios es el relativo a los medios de protección y la ropa de trabajo que sea necesaria para proteger al trabajador<sup>201</sup>.

Sobre los delegados de prevención, sólo el CCE Servicios Seguritas, S. A. regula la formación de los delegados de prevención. Es más exhaustivo, sin embargo, el CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A., al tratar de la constitución de un comité intercentros de seguridad y salud, un servicio mancomunado de prevención y contratar con un ajeno las especialidades que el servicio mancomunado no pueda realizar.

## 9. PROTECCIÓN SOCIAL

Pese a que las medidas de protección social suelen figurar en la práctica totalidad de los convenios colectivos negociados, incluso en un capítulo diferenciado, lo cierto es, y así se debe hacer notar, que en el ámbito de las empresas multiservicios bastantes<sup>202</sup> convenios no incorporan en su articulado previsión alguna sobre esta materia, lo que no deja de sorprender. A continuación se destacan los contenidos más relevantes de aquellos convenios colectivos de empresas multiservicios que sí incluyen estos contenidos.

### 9.1. Los complementos por incapacidad temporal

Entre las mejoras voluntarias de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, las relativas al complemento por incapacidad temporal acusan una notable heterogeneidad en la regulación convencional. La mayoría de convenios colectivos incluyen en su articulado un «complemento de incapacidad temporal en caso de acci-

---

<sup>201</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Gestión y Servicios de Empresas de Melilla, S. L., CCE Intercorp, Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>202</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. y CCE Servicios Generales de Gestión, S. A. Otros dos convenios se limitan a incluir en el capítulo —así denominado— «prestaciones sociales» simples anticipos de nómina a cuenta (CCE Frangosa Servicios, S. L. y CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L.).

dente de trabajo y enfermedad común o accidente no laboral»<sup>203</sup>, sin mencionar las situaciones debidas a enfermedad profesional; otros, sin embargo, precisan que sólo protegen las situaciones de incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional<sup>204</sup>, o si las origina un accidente<sup>205</sup>, laboral o no. Más amplia es, por último, la protección que se otorga en todos los supuestos de enfermedad o accidente<sup>206</sup>.

Sobre la prestación económica derivada de la incapacidad temporal se establece un incremento que atiende a la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y los salarios percibidos, diferenciando el incremento porcentual y su cobertura temporal según el origen profesional o común de la incapacidad temporal para trabajar. En el primer caso, la cuantía del complemento alcanza hasta cubrir el cien por cien del salario que le correspondía al trabajador en el momento de producirse la baja<sup>207</sup>, conforme a las tablas salariales del convenio<sup>208</sup>; a veces, los convenios colectivos limitan la cuantía a complementar: hasta «el salario base y la antigüedad»<sup>209</sup> o hasta «la base mensual de cotización»<sup>210</sup>. Por lo general, el complemento se percibe desde el primer día y se abona mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, si bien en ocasiones «el complemento se abonará en un máximo de dos procesos o periodos de bajas anuales»<sup>211</sup> o «sin sobrepasar los tres meses por año natural»<sup>212</sup>. En el segundo, hay una mayor variedad de fórmulas: por ejemplo, «durante los tres primeros días de la primera enfermedad

---

<sup>203</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>204</sup> Cfr. CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L.

<sup>205</sup> Cfr. CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L.

<sup>206</sup> Cfr. CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>207</sup> Cfr. CCE Limber Multiservicios, S. L.

<sup>208</sup> Cfr. CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

<sup>209</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A.

<sup>210</sup> Cfr. CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>211</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>212</sup> CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

común en el año natural, la empresa complementa hasta el 80 por ciento su normal retribución en activo»<sup>213</sup>. Llama la atención que otros dejen los primeros días sin cobertura y sin incremento porcentual<sup>214</sup>, aunque también se aplique este último a partir de un determinado día<sup>215</sup>, incluso oscilando su cuantía en una concreta franja hasta el 100 por ciento. Es singular la previsión, a modo de premio, según la cual «los trabajadores que no hayan tenido baja por incapacidad temporal en el año anterior, en la primera baja del año cobrarán el 100 por ciento —en lugar del 80 por ciento— desde el cuarto día hasta el 20 inclusive»<sup>216</sup>.

El abono de estos complementos se sujeta al cumplimiento de algunos requisitos formales, como la entrega de los partes de baja en la empresa en un plazo determinado<sup>217</sup>, y, en su caso, a que la empresa pueda verificar la causa de la baja y el estado del trabajador mediante reconocimientos médicos a cargo de su personal médico, de manera que la negativa del trabajador a someterse a los mismos determinará la suspensión de la obligación empresarial de complementar el subsidio por incapacidad temporal<sup>218</sup>.

---

<sup>213</sup> CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L. El CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., «del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por ciento de la base de cotización» (art. 42); en los mismos términos el CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. El CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A., «del 1 al 6, por una sola vez al año, el 60 por ciento de la base de cotización».

<sup>214</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A. (del 1 al 20), CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares) (del 1 al 20, y sólo durante la primera baja del año), CCE Ombuds Servicios, S. L. (del 1 al 3), CCE Servicios Securitas, S. A. (del 1 al 20), CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. (del 1 al 9), CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. (del 1 al 20) y CCE Umano Servicios Integrales, S. A. (del 1 al 15).

<sup>215</sup> Así, el CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A. (del día 21 al 40, el 100 por ciento; del 41 al 60, el 90 por ciento), el CCE Ombuds Servicios, S. L. (del 4 al 20, el 80 por ciento; 21 al 40, el 100 por ciento; del 41 al 60, el 90 por ciento), el CCE Servicios Securitas, S. A. (del 21 al 40, el 100 por ciento; del 41 al 60, el 90 por ciento), CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. (del 10 al 6.º mes, el 100 por ciento), CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. (del 21 al 60, el 80 por ciento) y CCE Umano Servicios Integrales, S. A. (del 16 al 30, el 80 por ciento; a partir del 31 y con un máximo de un año a contar desde la baja, el 100 por ciento).

<sup>216</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares) (art. 42).

<sup>217</sup> Por ejemplo, en el plazo de cuarenta y ocho horas (cfr. CCE Umano Servicios Integrales, S. A.).

<sup>218</sup> Cfr. CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

En los supuestos de hospitalización<sup>219</sup>, y sin precisar si la incapacidad temporal deriva de contingencias comunes o profesionales, varios convenios colectivos prevén que se cobre el 100 por ciento de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización y durante cuarenta días máximo, aunque parte de esos días esté hospitalizado y otro no, incluyendo el periodo de recuperación o postoperatorio, pero siempre que permanezca de baja.

## 9.2. Compromisos por pensiones

Todo tipo de prestaciones dinerarias, cualquiera que sea su denominación, que se destine a la cobertura de las contingencias de jubilación, de algunas modalidades de incapacidad permanente —en cualquiera de sus grados, excepto el de incapacidad permanente parcial— y de muerte y supervivencia se consideran compromisos por pensiones, ya deriven de obligaciones recogidas en convenio colectivo, de acuerdo colectivo o individual del empresario con sus trabajadores o, incluso, de una decisión unilateral de aquél. Sobre los compromisos por pensiones, el legislador ha establecido la obligación de exteriorizarlos, instrumentándolos a través de un plan de pensiones, un contrato de seguro o ambas fórmulas simultáneamente.

La negociación colectiva es, como se ha dicho, fuente formal de creación de los compromisos por pensiones. Entre los convenios analizados no encontramos referencia expresa a la asunción de compromisos por pensiones. De ello, sin embargo, no cabe concluir la total ausencia de estos compromisos, puesto que, aun sin denominarlos así, se recogen compromisos vinculados a las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y muerte. Siendo éstas las contingencias propias de los compromisos por pensiones, la conclusión no puede ser otra que reconocer como existentes tales compromisos, estando obligada *ex lege* la empresa a exteriorizarlos.

La primera de las contingencias susceptibles de cobertura por un compromiso por pensiones es la jubilación, entendida como el cese

---

<sup>219</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

definitivo en la relación laboral por cumplimiento de una determinada edad. En los convenios de las empresas multiservicios es habitual encontrar complementos por «jubilaciones anticipadas voluntarias», que se establecen con la finalidad de incentivar al trabajador para que voluntariamente anticipe la situación de jubilación. Así, está prevista la percepción de una indemnización<sup>220</sup> en función de la edad a la que se acceda a la jubilación, más alta si se jubila el trabajador con 60 años y que disminuye a medida que el trabajador se acerca a la edad ordinaria de jubilación. Como condición indispensable para percibir esta cantidad, algún convenio colectivo establece que el trabajador se encuentre en alta y tenga una antigüedad mínima de cinco<sup>221</sup> o diez<sup>222</sup> años en la empresa.

No encontramos —*stricto sensu*— complementos de pensión, ni tampoco «premios de jubilación», previstos para el supuesto de acceder a la jubilación por cumplir la edad ordinaria tras ciertos años de permanencia en la empresa.

Llama la atención que se pacte una edad de jubilación forzosa, en su momento claramente al margen de la legalidad. Varios convenios colectivos acuerdan la jubilación forzosa a los 64 años<sup>223</sup>, situando la extinción del contrato de trabajo *ex* artículo 49.1.f) de la LET en el marco de la política de empleo, acogiéndose a la posibilidad que brinda el RD 1194/1985, de 17 de julio. Otros establecen la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad<sup>224</sup>, siempre que aquél haya cubierto el periodo de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación; de no tenerlo cubierto, la jubilación será obligatoria una vez cumplida tal condición y operará automáticamente.

---

<sup>220</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>221</sup> CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A. (art. 36).

<sup>222</sup> CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. (art. 35).

<sup>223</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>224</sup> Cfr. CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

Las otras contingencias a las que puede estar vinculada la obligación empresarial para que exista un compromiso por pensiones son la incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez, y el fallecimiento del trabajador. Encontramos prestaciones complementarias vinculadas a la actualización de estos riesgos insertas en una obligación instrumental: la suscripción de pólizas de seguro colectivo<sup>225</sup> para el caso de muerte o incapacidad permanente del trabajador. Las partes negociadoras optan por uno de los instrumentos que habilita el legislador para exteriorizar los compromisos por pensiones, y en esa opción incluyen las contingencias cubiertas y las prestaciones a favor de los beneficiarios. Los convenios colectivos citados obligan al empresario a suscribir pólizas de seguro colectivo para todos y cada uno de los trabajadores, asegurando determinadas indemnizaciones para el supuesto de muerte<sup>226</sup> e invalidez permanente, en cualquiera de sus grados<sup>227</sup> o sólo para alguno de ellos<sup>228</sup>. En unos casos sólo se cubren los riesgos si derivan de accidente de trabajo<sup>229</sup>; en otros,

---

<sup>225</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leonesa, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>226</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leonesa, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>227</sup> Cfr. CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leonesa, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A. y CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>228</sup> Así, la incapacidad permanente absoluta (CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., y CCE Servirisk Servicios, S. L.) y total (CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.).

<sup>229</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leonesa, S. L., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Siceman 2000, S. L.

únicamente si los origina un accidente de trabajo o enfermedad profesional<sup>230</sup>; o finalmente, y de manera más amplia, si surgen de un accidente, laboral o no<sup>231</sup>. La cobertura del seguro se extiende durante las veinticuatro horas del día<sup>232</sup> en la mayor parte de acuerdos colectivos. La designación de los beneficiarios, en el caso de muerte, corresponde al trabajador<sup>233</sup>. Por último, se hace constar que los representantes de los trabajadores pueden solicitar a la empresa una copia de la póliza a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de las indemnizaciones<sup>234</sup>.

### 9.3. Otras prestaciones sociales

#### 9.3.1. Ayuda por matrimonio

A semejanza de la cantidad a tanto alzado por matrimonio que reconocía el Régimen General de la Seguridad Social, todavía aparece en un convenio una gratificación —42,07 euros— por «nupcialidad», reconocida al personal de la empresa «cuando contraiga matrimonio, siempre que éste cause efectos civiles»<sup>235</sup>. Se califica la cantidad pactada como «ayuda económica», y ha de justificarse el matrimonio mediante la presentación del Libro de Familia.

---

<sup>230</sup> Cfr. CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>231</sup> Cfr. CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>232</sup> Cfr. CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>233</sup> Cfr. CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>234</sup> Cfr. CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>235</sup> Artículo 44.c) CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

### 9.3.2. Ayuda a la natalidad

En el mismo convenio colectivo se reconoce el derecho a una cantidad —87,15 euros— por nacimiento de cada hijo. También se justificará el nacimiento presentando el Libro de Familia.

### 9.3.3. Ayuda por hijos minusválidos

Se otorgan en varios convenios colectivos, con independencia de las prestaciones públicas que se tenga reconocidas, unas determinadas cantidades como medida de «protección a la minusvalía»<sup>236</sup>. Así, la empresa se obliga a abonar a los trabajadores con hijos minusválidos, en concepto de «ayuda para minusválidos», una cantidad mensual —entre 60 y 99 euros— por hijo de esta condición. En un caso se limita hasta que el hijo minusválido cumpla 25 años<sup>237</sup>; en otro a que la minusvalía sea sobrevenida y declarada una vez incorporado el trabajador a la empresa<sup>238</sup>.

### 9.3.4. Fondo económico y asistencial

Se acuerda en uno de los convenios crear un «fondo económico y asistencial»<sup>239</sup> para los trabajadores de la empresa, incluyendo entre sus finalidades otorgar «ayudas de estudios» para los trabajadores y sus hijos, así como «ayudas sociales» para cubrir los gastos ocasionados por intervenciones quirúrgicas o visitas médicas, circunstancias críticas familiares, traslados forzosos de vivienda, siniestros que causen daños en la vivienda y otras necesidades perentorias. El fondo está dotado con una cantidad anual —inicialmente, 36.006,73 euros— a cargo de la empresa, creando una Comisión Administradora para distribuir de forma equitativa la cantidad disponible.

---

<sup>236</sup> Artículos 41, *in fine*, CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A.; 43.b) CCE Sagital, S. A., y 44.c) CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>237</sup> CCE Sagital, S. A.

<sup>238</sup> CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>239</sup> Artículo 44.f) CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

## 10. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### 10.1. Las innovaciones de la negociación: el destacamento y el concepto de lugar de trabajo

La incorporación de un mayor grado de flexibilidad a la regulación del mercado de trabajo se ha concretado en medidas de muy diversa naturaleza, entre las que se encuentran el levantamiento de las restricciones a la movilidad funcional o geográfica de los trabajadores.

Del análisis de los convenios de empresas de multiservicios, lo que más sobresale en el marco de la movilidad geográfica es la creación de una figura intermedia entre el desplazamiento y el traslado, según se regula en el artículo 40 del ET, a la que denomina *destacamento*. La definición de esta nueva figura propia para las empresas de multiservicios es: *el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniere la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después se atenderá a las cargas familiares de los trabajadores. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta la finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio. El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa, y en caso de no haber acuerdo será oída la representación de los trabajadores.*

Para no perjudicar a los trabajadores, se toma en consideración la situación personal y familiar del trabajador. En algunos casos se habla de solteros y casados, en otros casos de situación familiar; y del mismo modo se establece la garantía y ventaja de los representantes de los trabajadores para oponerse al cambio.

El antecedente de esta figura puede ser la del destacamento de la normativa laboral de la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE)<sup>240</sup>.

---

<sup>240</sup> El artículo 324 define el destacamento como el cambio temporal de la residencia oficial del agente para cubrir transitoriamente un puesto de trabajo vacante o

En realidad, estamos ante un cambio en la regulación de lo que se considera desplazamiento según el artículo 40.4 de la LET. Así, se pasa de considerar como traslado temporal aquel de doce meses en un periodo de tres años a regular el desplazamiento como el traslado temporal de tres meses como máximo en el plazo de un año.

La segunda novedad recogida en estos convenios es la definición del *lugar de trabajo*. La Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándolo a otro distinto dentro de la misma localidad, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones. *Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.*

Se recoge la disponibilidad durante diez días en un periodo de seis meses para trasladar al trabajador a otro centro de trabajo, con el único requisito de comunicarlo a los representantes de los trabajadores<sup>241</sup>. La nueva demarcación del centro de trabajo y los desplazamientos por los distintos municipios que suponen su área de influencia, por estar conectados con servicio público de transporte con horarios diversos compatible con su jornada de trabajo, determinan que los trabajos realizados en esta área local no percibirán ningún tipo de dieta y, además, lo más importante es que no se consideran supuestos de movilidad geográfica<sup>242</sup>.

## 10.2. Los traslados

Una de las figuras reguladas en estos convenios es el traslado<sup>243</sup>, sin añadir cuestiones nuevas a la regulación del artículo 40 del Esta-

---

la ausencia de su titularidad por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad, vacaciones, suspensión de empleo y sueldo, etc.

<sup>241</sup> Se pacta en el CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>242</sup> En el CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L. y CCE Sagital, S. A., así lo establecen.

<sup>243</sup> No se recoge en todos los convenios que tratan de la modalidad geográfica, como en el CCE. V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

tuto de los Trabajadores. Sí que se pactan las causas, las indemnizaciones suplementarias a las dietas y gastos de transporte<sup>244</sup>, junto a los plazos que deben respetarse en el caso de que un trabajador haya sido trasladado para no ser obligado a un nuevo traslado, ya sean dos años<sup>245</sup> o cinco años<sup>246</sup>.

No se regulan los traslados colectivos, sino sólo los traslados individuales. Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- Petición del trabajador o permuta.
- Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, por escrito.
- Por necesidades del servicio, previo informe a la representación de los trabajadores.

El traslado nunca dará derecho a dietas. En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no se tiene derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia, sin perjuicio de los pactos que con carácter individual hayan alcanzado las partes. En los traslados por necesidades del servicio, la empresa habrá de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrá en cuenta las circunstancias profesionales, personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de gastos de viaje del trabajador trasladado, así como los de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades del salario real. El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de dos, tres o cinco años, salvo acuerdo mutuo por escrito<sup>247</sup>.

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará traslado.

---

<sup>244</sup> Dos meses de indemnización, CCE Umano Servicios Integrales, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercorp Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds, Servicios S. L. (con inclusión de prorrato de pagas extras), CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A. CCE Servimax Servicios Generales, S. A., o una mensualidad CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>245</sup> CCE Intercorp, Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U. y CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L.

<sup>246</sup> CCE Frangosa Servicios, S. L.

<sup>247</sup> CCE Servirisk Servicios, S. L.

En el CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., se establece una única cláusula que recoge toda la movilidad geográfica a imagen del art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Las dietas pactadas son escasas y van desde los 6 € para una comida hasta los 49,10 € por pernoctar y dos comidas.

### 10.3. Los desplazamientos

No se regula el desplazamiento en varios convenios<sup>248</sup> y uno<sup>249</sup> se remite al artículo 40 de la LET para definir el desplazamiento.

Los convenios que regulan el desplazamiento establecen fundamentalmente el concepto del mismo a efectos del lugar de trabajo y municipio y localidad y el derecho a las dietas o al kilometraje por el vehículo propio. La diferencia en la forma de cuantificar el pago del kilometraje por utilizar el vehículo propio se recoge en el CCE Umanservicios Integrales, S. A.

La desregulación se pacta en el CCE Siceman 2000, S. L.<sup>250</sup>, no respetando los límites del artículo 40 de la LET.

---

<sup>248</sup> Cfr. CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A. y CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

<sup>249</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>250</sup> «Artículo 24. *Movilidad geográfica*.—1.º La empresa podrá desplazar a su personal a otros servicios distintos de aquel en que presten sus servicios *durante cualquier plazo de tiempo*, fundamentando dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación. Esta facultad se deriva, por una parte, del carácter propio de los servicios contratados por Siceman 2000, Sociedad Limitada, de la temporalidad de éstos y a tenor de lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el personal podrán ser desplazado a otros servicios contratados por la empresa, manteniendo como mínimo las mismas condiciones económicas estipuladas en su contrato. Si el traslado superara un radio de 25 kilómetros, contados desde el servicio para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 25 pesetas por kilómetro si utiliza el vehículo propio o el importe del billete por utilización de transporte, previa justificación. 2.º En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones previstas en el párrafo anterior.»

## 11. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En dos convenios<sup>251</sup> se trata, explícitamente, esta modificación del contrato de trabajo. Así, de una parte, se establece un seguimiento del artículo 41 de la LET y se entiende ajustada a Derecho la modificación, a iniciativa de la empresa usuaria, para sustituir de uno o varios trabajadores<sup>252</sup>. También, de otra parte, se remite a la jurisdicción social cuando no es posible el acuerdo con los representantes de los trabajadores<sup>253</sup>.

## 12. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS

Las causas de suspensión del contrato, entre ellas las excedencias forzosa y voluntaria, así como sus efectos, se regulan detalladamente por el legislador (arts. 45 a 48 LET). Son muchos los convenios que aceptan ese marco normativo, guardando silencio<sup>254</sup> o remitiendo expresamente al mismo. Otros, por el contrario, incorporan previsiones sobre esta materia, completando y mejorando el texto estatuario, aunque en ocasiones se limitan a reproducir lo dispuesto por el legislador.

### 12.1. La excedencia forzosa

Una causa de suspensión del contrato de trabajo es la excedencia forzosa [art. 45.1.k) LET], si bien el único caso calificado *ex lege* como tal es «la designación o elección [del trabajador] para un cargo

---

<sup>251</sup> CCE Iman Corporation, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>252</sup> CCE Iman Corporation, S. A.

<sup>253</sup> CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>254</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A.

público que imposibilite la asistencia al trabajo» (art. 46.1). Cuando se da esta circunstancia, el trabajador tiene derecho a conservar su puesto de trabajo y a que se le cuente como tiempo de servicio en la empresa —antigüedad— el transcurrido como excedente<sup>255</sup>. El ingreso debe solicitarlo el trabajador dentro del mes siguiente al cese en el cargo público<sup>256</sup>. Ninguna otra previsión diferente de las recogidas en el precepto estatutario encontramos en los convenios colectivos de empresas multiservicios.

Por la proximidad al supuesto anterior, y aunque no se califique formalmente así, otra causa de excedencia forzosa sería el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior «mientras dure el ejercicio de su cargo representativo» (art. 46.4 LET). Varios convenios colectivos señalan que cuando los trabajadores accedan a «cargos sindicales o políticos» y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, «se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a recibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma»<sup>257</sup>. También en estos casos el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación.

## 12.2. La excedencia voluntaria

La excedencia voluntaria se configura como un derecho del trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año (art. 46.2 LET). La posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, según los términos legales, será «por un plazo no menor a dos años y

---

<sup>255</sup> Insisten en estos derechos, especialmente en la reserva del puesto de trabajo, numerosos convenios: CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>256</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servirisk Servicios, S. L., y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L.

<sup>257</sup> Cfr. CCE Gesgrup Outsourcing, S. L.

no mayor a cinco»<sup>258</sup>. La mayoría de convenios, sin embargo, reconoce la posibilidad de solicitar excedencias voluntarias de duración inferior a dos años<sup>259</sup>. En cualquier caso, la duración de la excedencia no computa a efectos de antigüedad<sup>260</sup>. Se añaden en la negociación colectiva algunos requisitos o condiciones para el ejercicio de este derecho que no tienen respaldo legal: así, por ejemplo, que se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales<sup>261</sup>; que el número de trabajadores excedentes no supere el 3 por ciento de la plantilla<sup>262</sup>; o, en fin, que durante el tiempo de excedencia el trabajador se comprometa a no prestar servicios ni a desarrollar actividades relacionadas con las de la empresa<sup>263</sup>.

Al excedente voluntario no se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo; tan sólo conserva «un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa» (art. 46.5 LET). En todo caso, el reingreso está condicionado a que haya vacante en su categoría, debiendo solicitarse por escrito a la empresa con una antelación mínima de quince días naturales<sup>264</sup> o un mes<sup>265</sup> a la fecha de finalización del periodo de excedencia.

Por último, este derecho únicamente puede ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro<sup>266</sup> años desde

---

<sup>258</sup> Sólo un convenio recoge los mismos límites legales (CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U.).

<sup>259</sup> En concreto, la duración podrá ser entre seis meses y cinco años (CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Securiber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.), o entre un mínimo de un año y un máximo de cinco años (CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.). Un convenio establece una duración fija de doce meses [CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares)].

<sup>260</sup> Así, CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A.

<sup>261</sup> CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

<sup>262</sup> CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>263</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>264</sup> Cfr. CCE Sagital, S. A.

<sup>265</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Securiber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

<sup>266</sup> Repiten igual lapso temporal CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Genera-

el final de la anterior excedencia. Sólo un convenio colectivo prevé un «periodo de espera» inferior al legal, rebajándolo a tres años<sup>267</sup>.

### 12.3. Excedencia por cuidado de hijos

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, dio nueva redacción al artículo 46.3 LET, que reconoce a los trabajadores, de una parte, el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En los convenios estudiados se recoge de manera singular este supuesto de excedencia, remitiendo a los términos y condiciones del precepto estatutario<sup>268</sup> o incluyendo condiciones para el ejercicio de este derecho, en ocasiones contrarias a la disposición legal<sup>269</sup>.

De otra parte, conforme a aquel precepto legal, los trabajadores tienen derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Sólo un convenio colectivo<sup>270</sup> se refiere a este supuesto de excedencia, reproduciendo literalmente lo dispuesto en la Ley.

---

les, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>267</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>268</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A., y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>269</sup> Es el caso de CCE Sagital, S. A. y CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., que condiciona el reingreso a que haya vacante en su categoría.

<sup>270</sup> Cfr. CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

#### **12.4. Otras causas de suspensión del contrato de trabajo**

Por más que entre las causas de suspensión del contrato de trabajo enumeradas en el artículo 46.1 LET figure «el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria», sorprende que varios convenios colectivos<sup>271</sup> la sigan incluyendo, puesto que ha desaparecido esta obligación pública.

Salvo alguna excepción<sup>272</sup>, no aparece ninguna otra mención a las causas legales de suspensión del contrato de trabajo, aplicándose todas ellas conforme lo dispuesto en los preceptos estatutarios.

Finalmente, advertir que, a modo de «excedencia o suspensión especial»<sup>273</sup>, cuando a un conductor/repartidor se le retire el permiso de conducir, como consecuencia de una infracción cometida durante la prestación del servicio, sin que esa conducta esté tipificada como falta laboral, se le debe ofrecer un puesto de trabajo de otra categoría, en el supuesto de que exista vacante, durante el tiempo que dure la suspensión. Asimismo, en el caso de que la suspensión tenga origen en una conducta tipificada como falta laboral y no supere los treinta días, puede disfrutar de las vacaciones anuales; de no disponer de suficientes días de vacaciones pendientes de disfrutar, el contrato queda en suspenso desde el momento de la suspensión del permiso de circulación o desde que se agoten los días de vacaciones hasta un máximo de noventa días laborables, cesando las obligaciones de abonar el salario y de cotizar a la Seguridad Social. Pasados los noventa días sin que el trabajador haya recuperado el permiso de conducir, el contrato queda extinguido, sin derecho a indemnización, por imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

---

<sup>271</sup> Al menos, los siguientes convenios colectivos: CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>272</sup> Así, se recoge la privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria (CCE Intercop Servicios Generales, S. A. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.).

<sup>273</sup> Cfr. CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

### 13. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Además de reafirmar que la extinción de la relación contractual tiene lugar «por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente»<sup>274</sup>, los convenios colectivos de empresas multiservicios, mayoritariamente, regulan algunos aspectos de la dimisión del trabajador, insistiendo en la obligación de preavisar. Asimismo, un grupo más reducido de convenios incluyen previsiones sobre la extinción de los contratos temporales.

#### 13.1. La dimisión del trabajador

El contrato de trabajo, entre otras causas o motivos, puede extinguirse «por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar» [art. 49.1.d) LET]. Son muchas las cláusulas convencionales que configuran aquella obligación, señalando, en primer término, el plazo de preaviso. La dimisión debe ser comunicada al empresario anticipadamente, para salvaguardar los intereses de éste. Lo habitual es fijar un plazo común de quince días<sup>275</sup>, si bien son cada vez más los convenios que diferencian la extensión, según el grupo o categoría del trabajador<sup>276</sup>, señalando un periodo más amplio para el personal

---

<sup>274</sup> CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. En el mismo sentido, CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>275</sup> Así, para todos los trabajadores, fijan «quince días naturales» los siguientes convenios: CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A. Solamente el CCE Servicios Generales de Gestión, S. A. establece un preaviso mínimo de «treinta días laborables» en caso de dimisión de cualquier trabajador (art. 15).

<sup>276</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios

directivo y titulado —dos meses— o para los administrativos y mando intermedios —un mes—, de manera que sólo al «personal de oficios varios externos» se le exige preavisar quince días antes de hacer efectiva la extinción.

Como requisitos formales, el personal que voluntariamente desea causar baja en la empresa debe notificarlo a la misma por escrito y la empresa queda obligada a sellar y firmar el acuse de tal notificación<sup>277</sup>. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la antelación señalada en cada convenio faculta a la empresa a descontar en el recibo de saldo y finiquito el importe del salario diario por cada día de retraso en comunicar la dimisión<sup>278</sup>. Las liquidaciones se deben poner a disposición de los trabajadores dentro de los diez<sup>279</sup>, quince<sup>280</sup> o treinta<sup>281</sup> días hábiles siguientes a la fecha de la baja, y si el día en que se extingue el contrato no devuelve el trabajador cuantos documentos, prendas de trabajo y útiles obren en suponer y sean propiedad de la empresa, el pago de la liquidación queda condicionado a la entrega de los mismos<sup>282</sup>.

---

Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>277</sup> La mayoría de los convenios colectivos incluyen ambos requisitos formales.

<sup>278</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>279</sup> Cfr. CCE Servicios Securitas, S. A. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>280</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>281</sup> Cfr. CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U.

<sup>282</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

### 13.2. Finalización de los contratos temporales

También el contrato de trabajo se extingue «por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato»; y en el supuesto de que la duración del contrato de trabajo temporal sea superior a un año, «la empresa está obligada a notificar al trabajador la terminación con una antelación mínima de quince días» [art. 49.1.c) LET]. En esta obligación de preavisar insisten varios convenios, añadiendo que el incumplimiento total o parcial del preaviso da lugar a una indemnización equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en comunicar la extinción<sup>283</sup>. Las únicas novedades que introducen algunos convenios son, de una parte, la relativa a la duración de los contratos temporales cuya extinción exige el deber empresarial de preavisar —se rebaja a siete meses<sup>284</sup>— o, de otra, la extensión del preaviso —según el grupo profesional<sup>285</sup>, se requieren dos meses (Grupo 1), un mes o quince días (Grupo 2) o un mes (Grupo 3)—. Lógicamente, no se exige cuando la extinción es por despido disciplinario.

De manera singular, el contrato para obra o servicio determinado se puede extinguir cuando «por disminución real del volumen de la obra o servicios contratado» resulte innecesario el número de trabajadores contratados para su ejecución, en cuyo caso «se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio»<sup>286</sup>. Para determinar los trabajadores afectados por esta situación, el primer criterio a tener en cuenta es la antigüe-

---

<sup>283</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>284</sup> CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>285</sup> CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L.

<sup>286</sup> CCE Umano Servicios Integrales, S. A. En la misma línea, el CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), señala que «este tipo de contrato —para obra o servicio— quedará resuelto cuando finalice la ruta, el servicio o tarea o se resuelva la contrata, subcontrata o adjudicación o parte de éstas para las que fue contratado; en el caso de finalización o resolución parcial se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de la jornada desarrollada» (art. 8).

dad y, de tener la misma, las cargas familiares y la valoración en el puesto de trabajo <sup>287</sup>.

#### 14. DERECHOS COLECTIVOS

Bajo formulaciones distintas, la mayoría de convenios dedican un capítulo o, al menos, varios artículos para tratar temas como: la representación legal de los trabajadores en la empresa —crédito horario y acumulación de horas, funciones y garantías de los representantes, asignación de medios para el ejercicio de la actividad representativa—; la constitución de secciones sindicales y el nombramiento de delegados —requisitos, funciones y garantías de los delegados sindicales, disposición de instrumentos para llevar a cabo la acción sindical—; articulación del derecho de reunión y asamblea de los trabajadores; descuento de las cuotas sindicales y cobro del canon de negociación, entre otros. Sin embargo, algunos convenios, quizá porque consideran suficiente el marco jurídico establecido, no incluyen ninguna referencia a los derechos colectivos <sup>288</sup>, y salvan la cuestión remitiendo a la regulación legal <sup>289</sup>, tanto al Título IV —«De la acción sindical»— de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, como a los artículos de la LET que abordan los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

Con el título más común de «Derechos sindicales» <sup>290</sup> se concretan, como seguidamente vamos a comprobar, múltiples cuestiones,

---

<sup>287</sup> CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

<sup>288</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L. y CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

<sup>289</sup> Así, CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE Servirisk Servicios, S. L.

<sup>290</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A. Otros regulan únicamente las «licencias de representantes de los trabajadores» (CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.).

completando así cuantas reglas ha previsto el legislador para favorecer la acción de representación y la tutela sindical de los trabajadores.

#### **14.1. Prohibición de prácticas antisindicales**

Proyección del reconocimiento constitucional de la libertad sindical (art. 28.1 CE) es el derecho de cualquier trabajador a no ser discriminado para el empleo, o una vez empleado, por su condición personal de afiliado o no a un sindicato [art. 4.2.c) LET]. Son varios los convenios que reafirman el obligado respeto del derecho de los trabajadores a sindicarse libremente<sup>291</sup>, sin que el empleador pueda condicionar la contratación de un trabajador a que no se afilie a un sindicato o a que previamente renuncie a su afiliación sindical<sup>292</sup>.

#### **14.2. La representación legal de los trabajadores en la empresa**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1 de la LET, y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación unitaria, esto es, los delegados de personal y los comités de empresa. A nivel de empresa, dichos órganos de representación unitaria conviven con la representación sindical que pudiera existir en la misma, sin que ambos modelos se excluyan, pudiendo coexistir.

La designación de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa se realiza a través de un proceso electoral publicado. Dependiendo del número de trabajadores pertenecientes a un centro de trabajo o a la propia empresa, el órgano de representación será uno u otro: si tiene menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde elegir uno o tres delegados de personal; cuando cuente con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de empresa. Excepcionalmente podrá haber un delegado de personal

---

<sup>291</sup> Cfr. CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>292</sup> Así CCE Limber Multiservicios, S. L.

en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría. En esta materia, algunos convenios colectivos —*ex* art. 67.1 de la LET— únicamente prevén «acomodar» de forma proporcional<sup>293</sup> la representación de los trabajadores en el caso de disminuciones significativas del número de trabajadores de la plantilla.

Por convenio colectivo es posible pactar la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de trece miembros, designados de entre los componentes de los distintos comités de centro (art. 63.3 LET), con las funciones que expresamente le conceda el convenio colectivo. Sólo dos convenios colectivos regulan la constitución de un comité intercentros, de cinco miembros, «con las competencias que la ley le atribuye a los Comités de Empresa y específicamente la de negociar el convenio»<sup>294</sup>.

Con la finalidad de que estos representantes unitarios puedan llevar a cabo sus funciones, el legislador se ha ocupado de atribuirles expresamente un amplísimo bloque de competencias (art. 64 LET), dotándoles también de un conjunto de garantías (art. 68 LET); competencias<sup>295</sup> y garantías que son comunes para los miembros del comité de empresa y para los delegados de personal. La negociación colectiva resulta poco innovadora, puesto que se limita a reflejar el contenido de los preceptos legales o a remitir expresamente a ellos<sup>296</sup>.

Una de las garantías que la ley otorga a los miembros del comité de empresa y a los delegados de personal es «disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros»

---

<sup>293</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L. y CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L.

<sup>294</sup> Cfr. CCE Sagital, S. A. (art. 44) y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A. (art. 47).

<sup>295</sup> Singularmente, el CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares) señala que «cuando se requiera informe del comité de empresa, éste deberá entregarlo a la empresa en el plazo máximo de quince días. Su silencio deberá considerarse como positivo a la medida propuesta por la empresa» (art. 24).

<sup>296</sup> Cfr. CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

[art. 68.e) LET]. El mismo precepto señala a continuación una escala según el número de trabajadores, asignando por tramos un mínimo de quince horas y un máximo de cuarenta, si bien «podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración». Esta llamada expresa a la negociación colectiva es respondida mayoritariamente, reglamentando la posibilidad de acumular<sup>297</sup> en uno o en varios representantes el crédito horario individualmente asignado. Por lo general, el tiempo disponible podrá ser acumulado anualmente<sup>298</sup>. Es una norma común, «dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo», que los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deban notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas<sup>299</sup>.

Asimismo, los representantes legales del personal, siempre que las características de la empresa o centro de trabajo lo permitan, deben disponer de «un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como de uno o más tablones de anuncios» (art. 81 LET). En este punto hay que destacar dos convenios<sup>300</sup> que afirman, sin condiciones, el derecho a

---

<sup>297</sup> Así, CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Securititas, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L., CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>298</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L. y CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L.

<sup>299</sup> Cfr. CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>300</sup> Cfr. CCE Sagital, S. A. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. Incluso el primero de ellos reconoce el derecho a utilizar el correo de la empresa, así como el uso de la fotocopidora y del fax.

disponer y utilizar los tablones de anuncios, como vehículo de comunicación con sus representados, y a hacer uso de los locales para desarrollar sus actividades y relacionarse con los trabajadores a quienes representan.

### **14.3. Secciones sindicales de empresa y de delegados sindicales**

Como se sabe, «los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato» [art. 8.1.a) LOLS]. Para dar vida a estas representaciones sindicales es requisito obligatorio que el sindicato cuente con afiliados entre los trabajadores de la plantilla.

El legislador atribuye a los trabajadores afiliados a un sindicato, se agrupen o no en una sección sindical, el derecho a celebrar reuniones, previa notificación al empresario, a recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa [art. 8.1.b) LOLS], así como recibir la información que les remita su sindicato [art. 8.1.c) LOLS]. Cuando se constituya una sección sindical por parte de los afiliados a un sindicato más representativo o por aquellos integrados en un sindicato con representación en el comité de empresa, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, situado en un lugar de libre y fácil acceso, y, en empresas o centros con más de 250 trabajadores, les facilitará además un local adecuado donde desarrollar sus actividades (art. 8.2 LOLS). Algunas de estas previsiones legales se incorporan al texto articulado de los convenios estudiados, sin que suponga ninguna aportación novedosa, pues incluso llegan a transcribir los preceptos legales.

Las secciones sindicales<sup>301</sup> que puedan constituirse por los trabajadores afiliados estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo. La ley sólo posibilita la creación de la figura del delegado sindical cuando las secciones sindicales estén constituidas

---

<sup>301</sup> Cfr. CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

en empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores y mantengan presencia en el comité de empresa (art. 10.1 LOLS). A falta de acuerdos específicos, el número de delegados sindicales es variable, de acuerdo con la escala establecida en función de si la candidatura sindical ha obtenido o no el 10 por ciento de los votos en la elección a miembros del comité de empresa y, en caso afirmativo, del número de trabajadores en plantilla (art. 10.2 LOLS). En todo caso, las secciones sindicales que no hayan alcanzado el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un delegado sindical.

Estos delegados sindicales, cuando no formen parte del comité de empresa, tienen las mismas garantías que los representantes unitarios, asignándoles expresamente la ley una serie de derechos (art. 10.3 LOLS). En este orden, es habitual reconocer a los delegados sindicales un crédito horario, igual<sup>302</sup> que a los miembros del comité de empresa. La acumulación de horas difícilmente tendrá lugar, salvo que sean más de uno los delegados pertenecientes a la misma sección<sup>303</sup>.

#### 14.4. Derecho de reunión de los trabajadores

Entre los derechos básicos que se reconocen a los trabajadores se encuentra el derecho de reunión [art. 4.1.f) LET], que más adelante se especifica como «derecho a reunirse en asamblea» todos los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo (art. 77.1 LET). En este tema, la regulación legal es minuciosa, estableciendo diversas reglas relativas a la convocatoria, lugar de celebración, desarrollo, votaciones, etc. (arts. 77 a 80 LET). Por esta razón, los convenios que recogen este derecho reproducen las disposiciones legales o simplemente reconocen tal derecho<sup>304</sup>. Llama la atención que en uno de ellos se reconozca el derecho de la «Dirección de la Empresa»<sup>305</sup> a participar en las reuniones.

---

<sup>302</sup> Cfr. CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.

<sup>303</sup> Así, CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L. y CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L.

<sup>304</sup> Únicamente el CCE Limber Multiservicios, S. L. y el CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

<sup>305</sup> Artículo 58 del CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L.

### **14.5. Recaudación de la cuota sindical y abono del canon por negociación colectiva**

Según se establezca en los Estatutos del Sindicato, la afiliación del trabajador al sindicato de su elección le obliga al pago de una cuota periódica, de manera que las «cuotas sindicales», esto es, las aportaciones regulares de sus afiliados, son recursos financieros ordinarios de los sindicatos. A nivel legal, y sin perjuicio de la recaudación de cuotas por los propios afiliados [art. 8.1.b) LOLS] o el ingreso personal de los trabajadores, se reconoce la colaboración del empresario con los sindicatos. Así, «el empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste» (art. 11.2 LOLS). Como se puede comprobar, lo trascendente es, junto a la solicitud del sindicato, que el trabajador afiliado dé su conformidad. Precisamente, a este requisito presta atención preferente la negociación colectiva<sup>306</sup>, señalando que el trabajador interesado remitirá al empresario por escrito la autorización de descuento, identificando el sindicato al que pertenece, e indicando la cuantía de la cuota y la cuenta del sindicato para efectuar la transferencia, y el empresario —en su caso<sup>307</sup>— entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera. La autorización bien se entiende indefinida hasta recibir orden contraria o bien se considera efectiva por periodos de un año.

A diferencia de la cuota sindical, el canon por negociación del convenio es una contribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, estén o no afiliados a las organizaciones sindi-

---

<sup>306</sup> Cfr. CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>307</sup> Imponen esta obligación adicional: CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

cales pactantes, para sufragar los gastos que conlleva la participación de los sindicatos en la comisión negociadora. Los propios negociadores pueden incluir este tipo de cláusulas señalando la cuantía del canon o prefijando criterios para su determinación y las modalidades de abono, si bien, «en todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva» (art. 11.1 LOLS).

Ningún convenio incorpora cláusulas de descuento del canon de negociación, resultando lógico por cuanto no existe ningún convenio de ámbito supraempresarial en el sector de servicios a empresas.

## 15. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Tras las experiencias previas en el ámbito de algunas Comunidades Autónomas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 LET —acuerdos sobre materias concretas—, el 25 de enero de 1996 las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal suscribieron el *Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales* (ASEC), al objeto de crear y desarrollar un sistema de solución de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

En la actualidad, además de diversos acuerdos de ámbito autonómico, está vigente el *III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales* (BOE de 29 de enero de 2005). Los conflictos susceptibles de someterse a los procedimientos previstos —mediación y arbitraje— son: los colectivos de interpretación y aplicación sobre normas estatales, convenios colectivos y decisiones o prácticas de empresa; los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo; los que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga; los derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 de la LET y los que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la comisión paritaria (art. 4.1). En cualquier caso, es importante destacar que el ámbito del conflicto debe exceder del

territorio de una Comunidad Autónoma, o si se trata de empresas ha de afectar a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas; y es que en ámbitos autonómicos, como se ha dicho, ya se cuentan con otros acuerdos colectivos sobre procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

La aplicabilidad del ASEC en cada sector o empresa incluidas en su ámbito funcional y territorial de aplicación sólo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban la adhesión de conformidad. Así pues, siendo todos los convenios analizados de ámbito empresarial, sólo cuando la empresa cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma podrán adherirse al ASEC válidamente<sup>308</sup>.

Hay que destacar que casi la totalidad<sup>309</sup> de los convenios de empresas multiservicios silencian cualquier referencia a este tema, lo que significa que no se adhieren expresamente a ninguno de los instrumentos estatales o autonómicos de solución de conflictos.

## 16. COMISIÓN PARITARIA

Sin perjuicio de la amplia libertad de contratación que se atribuye a las partes negociadoras para regular cuantas materias afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, los convenios colectivos deben incluir un conjunto de cláusulas configuradoras del llamado «contenido mínimo», entre las que figura la obligatoria «designación de una comisión paritaria de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión» [art. 85.3.e) LET].

---

<sup>308</sup> Cfr. CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>309</sup> Excepto los dos convenios reseñados en la nota anterior.

## 16.1. Estructura y composición del órgano colegiado

Al margen de su denominación<sup>310</sup>, lo trascendente es que la comisión paritaria inexcusablemente debe ser creada y configurada en todos los convenios colectivos que se acuerden<sup>311</sup>. Pocas pistas da la norma sobre su estructura, composición, funciones y funcionamiento. Sin embargo, del mandato legal se infiere que la estructura será paritaria o equilibrada, es decir, el número de representantes por cada parte negociadora debe ser idéntico<sup>312</sup>, pero ninguna otra referencia se hace en el precepto, por lo que las representaciones negociadoras determinarán otros aspectos, como el número de componentes de la comisión y su designación, la organización interna, la participación de personas ajenas al órgano y las normas de funcionamiento, entre otras.

En cuanto a los integrantes de la comisión paritaria dos son las cuestiones que se abordan en la negociación: el total de miembros y su procedencia. El número de componentes por cada parte se suele fijar expresamente en el convenio. Los convenios colectivos analizados optan por comisiones reducidas, entre uno y tres representantes por bando<sup>313</sup>, por ser todos convenios de empresa. Por otro lado, lo

---

<sup>310</sup> Por lo general, aparece nominada como «Comisión paritaria», aunque también se utilizan otras nomenclaturas sinónimas o con adjetivaciones que hacen referencia a sus funciones o composición. Así, «Comisión mixta» (CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L.), «Comisión mixta de interpretación» (CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L.), «Comisión paritaria y permanente» (CCE Ombuds Servicios, S. L.), «Comisión paritaria y arbitraje» (CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.), «Comisión de aplicación e interpretación» (CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A.) o «Comisión mixta interpretativa del convenio» (CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.).

<sup>311</sup> Todos los convenios estudiados, sin excepción, regulan la comisión paritaria.

<sup>312</sup> Únicamente tres convenios alteran la composición paritaria, en tanto está integrada «por un miembro de la empresa y dos miembros de la representación social» (CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A. y CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L.) o «por un representante de la central sindical y por dos representantes de la Dirección de la empresa firmantes del convenio» (CCE Siceman 2000, S. L.).

<sup>313</sup> Así, un solo representante por cada parte (CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Ombuds Servicios, S. L. y CCE Servimax Servicios Generales, S. A.), dos representantes (CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sagital, S. A.,

habitual es que los miembros de la comisión paritaria se designen<sup>314</sup> entre quienes han formado parte de la mesa negociadora del convenio colectivo en cada uno de los bandos, incluso en algunos convenios se especifica que serán los mismos miembros que formaron la comisión negociadora<sup>315</sup>. En un convenio se establece que los trabajadores estarán representados por «los Delegados de personal», entendiéndose que si nada se dice la designación será libre. Asimismo, alguno de los miembros recibirá el encargo de actuar como presidente de la comisión, que por lo general recae alternativamente entre los vocales de cada representación, siendo nombrado también un secretario, a fin de que redacte un acta que refleje los acuerdos tomados. Junto a los miembros de derecho, es decir, los que asisten con voz y voto, a veces se prevé la presencia de asesores<sup>316</sup>, con voz pero sin voto, designados libremente por cada una de las representaciones, que desempeñan sus funciones en momentos puntuales o de manera permanente.

## **16.2. Funciones de la comisión paritaria**

El aspecto clave, por lo que se refiere a la comisión paritaria, es el relativo a las funciones a desarrollar en el marco del convenio negociado. Conforme a lo dispuesto en el artículo 85.3.e) de la LET, la comisión paritaria entenderá de cuantas funciones le sean atribuidas. Tan general habilitación se verá concretada por el mandato de

---

CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Generales de Gestión, S. A., CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.) o tres representantes [CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Gesgrup Outsourcing, S. L., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.].

<sup>314</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. y CCE Servicios Generales de Gestión, S. A.

<sup>315</sup> Es el caso de los convenios de CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Servicios Securitas, S. A. y CCE Star Servicios Auxiliares, S. L.

<sup>316</sup> Así, CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L., CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE Umamo Servicios Integrales, S. A.

las partes negociadoras, siendo una práctica extendida que se le atribuya, entre otras, la tarea de administrar el convenio, labor que abarca la interpretación de su articulado y la vigilancia de su cumplimiento en el ámbito de aplicación correspondiente. En principio, no tienen competencia para renegociar el convenio, pero al ejecutar esa función de interpretación y aplicación, sin duda delimitan el contenido del mismo. Es por ello que, tras afirmar su competencia hermenéutica, se les encomienda el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos<sup>317</sup> derivados de la aplicación e interpretación del convenio, articulando procedimientos de mediación, conciliación y/o arbitraje<sup>318</sup>. Incluso, el recurso inicial ante la comisión paritaria se configura como preceptivo<sup>319</sup> u obligatorio, a modo de trámite preprocesal, antes de acudir a los órganos de la jurisdicción competente.

La resolución de conflictos colectivos estrictamente interpretativos no plantea dificultad alguna en punto a su aceptación. Sin embargo, con frecuencia las competencias que las partes negociadoras de un convenio colectivo le atribuyen superan ese ámbito, de manera que la comisión paritaria queda autorizada para llevar a cabo el «arbitraje en aquellas cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes»<sup>320</sup> o para dar solución a «todas las cuestiones de interés general que se susciten»<sup>321</sup>. Con fórmulas como las señaladas se supera el ámbito que podríamos considerar

---

<sup>317</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>318</sup> La opción preferente es el arbitraje: CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A. y CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>319</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Ombuds Servicios, S. L., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Externalizados, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE Umano Servicios Integrales, S. A.

<sup>320</sup> Cfr. CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

<sup>321</sup> Cfr. CCE Siceman 2000, S. L.

propio —los conflictos colectivos— y se impulsa la actuación conciliadora o mediadora del órgano paritario, actuación previa que será válida siempre que no contradiga o limite el derecho del trabajador a la tutela judicial efectiva<sup>322</sup>.

Como la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras puede entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, conviene destacar aquellas funciones más singulares, al margen de las ya reseñadas de interpretar o esclarecer el tenor de aquellas cláusulas que pueden plantear un conflicto en cuanto a su alcance. Así, se encomiendan en cada caso las siguientes:

— Seguimiento de la aplicación del convenio, vigilando el cumplimiento de lo pactado<sup>323</sup>, función que no anula la competencia de otras instancias, administrativas o judiciales.

— Mediar ante los organismos correspondientes de forma colectiva, a fin de evitar el intrusismo o competencia desleal en el sector que implique merma de los derechos de los trabajadores<sup>324</sup>.

— Desarrollar los compromisos contenidos en el convenio<sup>325</sup>.

Finalmente, también como contenido mínimo del convenio se deben incluir los procedimientos de solución de discrepancias en el seno de la comisión paritaria [art. 85.3.e) LET]. Esta previsión forma parte de un conjunto más amplio de cuestiones relacionadas con la organización y el funcionamiento interno de la comisión paritaria. En verdad, el mandato legal es muy concreto e incluye únicamente los procesos para solventar discrepancias; sin embargo, además, parece lógico que se conozcan las normas que regulan la convocatoria de la comisión y las exigencias de *quorum*, la toma de acuerdos y su redacción, para acudir a aquellos procedimientos de resolución en caso de imposibilidad de acuerdo.

<sup>322</sup> Lo reafirma, por ejemplo, el CCE Siceman 2000, S. L.

<sup>323</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Limber Multiservicios, S. L., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Securitas, S. A., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>324</sup> Cfr. CCE Servicios Externalizados, S. A.

<sup>325</sup> Cfr. CCE Servicios Externalizados, S. A.

### 16.3. Reglas de funcionamiento y toma de acuerdos

Por lo general, la comisión paritaria se reúne en la sede de la empresa<sup>326</sup> a instancia de parte<sup>327</sup>, cuando lo soliciten cualquiera de sus miembros, o se determina, en su defecto, una periodicidad mínima para su convocatoria. Esta última alternativa parece del todo razonable cuando entre las funciones de la comisión paritaria figure la de seguir el cumplimiento y vigilar la aplicación del contenido del convenio, ya que esta actividad requiere una constante dedicación y no puede descuidarse o actuar sólo a impulso de denuncias o flagrantes incumplimientos. Para que la constitución de la comisión paritaria sea válida, algunos convenios exigen que estén presentes, al menos, cierto número de miembros de derecho<sup>328</sup>. Los acuerdos se toman, según los casos, por mayoría simple<sup>329</sup> o por unanimidad<sup>330</sup>.

Se incluye, como se ha destacado, el mandato legal de insertar en el convenio los procedimientos para resolver situaciones de bloqueo en las actuaciones de las comisiones paritarias, en concreto cuando no se logre tomar resoluciones sobre las cuestiones conflictivas planteadas. Puesto que algunos convenios exigen, incluso, la unanimidad en la toma de acuerdos, de manera que cuando no se alcancen esos umbrales para decidir, el trámite de la comisión paritaria se volverá

---

<sup>326</sup> Cfr. CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A., CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A., CCE Frangosa Servicios, S. L., CCE Iman Corporation, S. A., CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L. y CCE Intercop Servicios Generales, S. A., entre otros.

<sup>327</sup> Entre otros, CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A., CCE Ayuda y Servicios, S. A. y CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L.

<sup>328</sup> Cfr. CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Iman Corporation, S. A., CCE Intercop Servicios Generales, S. A., CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U., CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A., CCE Sagital, S. A., CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L., CCE Servimax Servicios Generales, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.

<sup>329</sup> Entre otros, CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. y CCE Sagital, S. A. Particularmente, varios convenios exigen mayoría de cada una de las representaciones [CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares), CCE Iman Corporation, S. A., CCE Servirisk Servicios, S. L., CCE Siceman 2000, S. L., CCE Umano Servicios Integrales, S. A. y CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A.].

<sup>330</sup> Son, por ejemplo, CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A. y CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L.

inoperante. Por ello, el legislador ha querido salvar este escollo, conminando a las partes negociadoras a prever un sistema propio de resolución de discrepancias. Con todo, no ha tenido reflejo mayoritario dicha obligación *ex lege*, siendo muy pocos los textos negociados que hacen referencia a aquéllos. Cuando se regulan los procedimientos de solución de discrepancias se articulan fórmulas diversas, si bien todas sobre la base de la decisión por un órgano o persona externa, ya sea remitiendo a los sistemas de solución de conflictos extrajudiciales regulados por acuerdos interprofesionales<sup>331</sup>, ya delegando esa función en un árbitro<sup>332</sup>.

---

<sup>331</sup> Es el caso del CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares).

<sup>332</sup> Cfr. CCE Acción and Control Servicios de Mantenimiento, S. L., CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A. y CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A.

### Parte III

## LOS PROBLEMAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS A EMPRESAS Y EN EL SUBSECTOR DE LAS EMPRESAS DE GESTIÓN INTEGRAL (MULTISERVICIOS)

### 1. LA INSUFICIENCIA DEL CONCEPTO DE SECTOR ECONÓMICO, LA FRAGMENTACIÓN DE ÁMBITOS FUNCIONALES Y LA INDEFINICIÓN DE LOS SEMP

Como ya se ha puesto de manifiesto en la primera parte de este Estudio, existe una dificultad intrínseca en la delimitación de las «industrias de servicio» —*service industries*— desde el punto de vista económico (*vid.* I, 2). El hecho de que se califiquen las industrias de este sector emergente por constituir actividades que tienen una influencia en la productividad de las empresas por su utilización medial en la cadena de valor y por la aportación de calidad e innovación que se derivan de una interacción entre el proveedor y el cliente, determina que los confines del sector sean de identificación problemática, sobre todo porque hay empresas que pueden actuar tanto para el público como al servicio de otras empresas. Estas dificultades se acentúan cuando se trata de estudiar la negociación colectiva en el sector, porque hay un importante contingente de empresas que prestan servicios a otras aplicando a sus trabajadores un régimen convencional colectivo en el que no se detectan aspectos patológicos ni carencias relevantes, mientras que en otros casos, como sucede de

forma acusada y alarmante en el subsector constituido por las empresas multiservicios o de servicios integrales, las carencias de la negociación colectiva son muy notables, teniendo su punto de arranque en los aspectos estructurales.

Esta diversidad obliga a realizar un estudio selectivo de la negociación colectiva en el sector de SEMP, para lo que es preciso centrar la atención en el conjunto de empresas o subsector que, por su singularidad y carencias, precisa de un tratamiento propio y específico, que no mantiene demasiados puntos de contacto con el resto de las empresas y subsectores de los SEMP. Más específicamente, y siguiendo la clasificación nacional del sector (*vid.* I, 4), los aspectos críticos desde la perspectiva de la negociación colectiva se plantean fundamentalmente respecto de las actividades que se han identificado como «funciones de operaciones, o servicios integrales» —limpieza, seguridad, intermediación, reparaciones, etc.—.

Pues bien, en relación con este subsector de servicios integrales o multiservicios, hay que señalar, en primer término, que no existe una negociación colectiva sectorial, provincial o nacional, rigiéndose una parte de las empresas por convenios colectivos propios y otras por acuerdos de empresa. Pero existen también multitud de empresas pequeñas que carecen de cualquier forma de regulación colectiva laboral para su personal, aplicando la legislación general: LET, regulación reglamentaria del SMI y demás normas reglamentarias. En el punto de arranque de esta situación hay que poner la existencia de grandes dificultades para que pueda llegar la organización sindical y las formas de representación electiva en las empresas a este subsector, lo que explicaría que sólo llegue a existir una débil e incompleta regulación colectiva de condiciones de trabajo a través de convenios o acuerdos de empresa.

Muy diferente es la situación en las grandes empresas nacionales y multinacionales que, además de su actividad matriz, tienen también un subsector multiservicios (*vid.* I, 10), y que de ordinario actúan en el mercado a través de filiales que aparecen como contratistas o concesionarias, pudiendo actuar bien como empresa exclusiva o formando con otras una unión temporal de empresas (UTE), para atender la actividad descentralizada de las empresas clientes o de las Administraciones públicas. Como ya se hacía constar, las condiciones de trabajo del personal de estas empresas de servicios integrales se rigen, de ordinario, por convenios colectivos de centro de trabajo, entendiéndose por tal, en estos casos, la organización y el con-

junto de medios materiales y personales, bajo una dirección técnico-productiva, que la contratista instrumenta para la ejecución de la actividad contratada por la comitente. Es frecuente en estos casos, sin embargo, que se apliquen convenios sectoriales de la actividad principal objeto de la contrata o concesión, normalmente los de limpieza, o al menos los niveles retributivos de las actividades prevalentes, en su caso mejorados por el convenio de empresa.

## 2. CUESTIONES PREVIAS EN PUNTO A LAS PROPUESTAS DE SOLUCIONES SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SUBSECTOR DE SERVICIOS INTEGRALES O MULTISERVICIOS

Abordar el tratamiento de cómo dotar de una adecuada y suficiente regulación colectiva a las empresas multiservicios o de servicios integrales, núcleo en el que se manifiestan las carencias y perjuicios para los trabajadores y las empresas con mayor intensidad y trascendencia en el sector —diversificado y difuso— de los SEMP, requiere abordar una serie de cuestiones previas.

2.1. *Definir mediante la negociación colectiva sectorial el sector de actividad constituido por las empresas multiservicios.* Esta tarea se enfrenta con dificultades intrínsecas de gran relieve porque impone al jurista el reto de crear un ámbito funcional propio en un subsector de empresas en el que éstas prestan una pluralidad de servicios. En efecto, operamos en un terreno en el que, partiendo del carácter «diversificado y concreto» de las regulaciones laborales que se sitúan en el segundo e inmediato nivel de especificación de las normas aplicables —el primero lo constituye la regulación legal común y uniforme y su desarrollo reglamentario, con las excepciones constituidas por las relaciones laborales de carácter especial (art. 2 LET)—, es preciso configurar un centro de imputación objetivo a partir de unas empresas que se sitúan en el mercado para prestar a otras una pluralidad de servicios, unos servicios integrales, lo que significa tanto como excluir el sector de actividad como criterio aglutinante de ese conjunto empresarial determinado e identificable, pese a lo cual se pretende elaborar para el mismo una regulación jurídica uniforme en un determinado nivel. Este reto es irresoluble desde un plano exclusivamente conceptual, esto es, como búsqueda de un criterio que una un concepto general con otro concreto, porque

significa reducir lo múltiple a la unidad, lo particular a una categoría general. La solución la encuentran los juristas en estas situaciones recurriendo a los conceptos generales-concretos que están en la base del pensamiento tipológico (K. Larenz): esto es, a un particular que se repite con frecuencia. Pues bien, es a través de la selección de unos rasgos que nos permitan identificar el «tipo» más común de empresas multiservicios —o de servicios integrales— como podremos determinar el punto de arranque para que tanto la ley como la negociación colectiva lleguen a establecer una regulación jurídica que atienda a esta nueva realidad de nuestro tiempo.

En definitiva, la primera cuestión a resolver para dotar de un régimen laboral sectorial a las empresas multiservicios es determinar los contornos, las notas comunes, del conjunto que forman: un aspecto capital que ellas mismas no han logrado explicitar con claridad, como lo evidencia la descripción de su ámbito funcional en los convenios colectivos y, antes, en los estatutos sociales. Lo que no es óbice para que puedan actuar en el mercado.

La fragmentación y externalización que en el presente caracteriza a la organización de las actividades empresariales tienen su correlato en la demanda de servicios especializados que se requieren de otras empresas. Pues bien, es lo cierto que de entre los servicios que se demandan de las empresas auxiliares un conjunto de ellos se ofertan de forma unitaria por las empresas multiservicios o de servicios integrales, las cuales, pese a su denominación, sólo suelen prestar un haz de servicios más o menos conexos con la limpieza, vigilancia, conservación y gestión del mantenimiento. En definitiva, es a partir de estas actividades más frecuentes desarrolladas por estas empresas como se debe proceder a caracterizar este sector de actividad por la ley y, también, por la negociación colectiva, con el fin de hacer posible su tratamiento laboral como «sector de actividad» al que se dedican un conjunto de empresas que realizan una misma actividad económica productiva. La efectividad y la adecuación de las regulaciones legal y colectiva deberán tener en cuenta la «clase» de los servicios integrales que, preferentemente, ofertan las empresas, ya que las grandes empresas vinculadas a grupos de empresa o de empresas multinacionales no presentan unas características económicas y laborales equiparables por decantarse su oferta en la prestación de una o dos actividades productivas pertenecientes a sectores de actividad conectados entre sí y que ya cuentan con una completa y consolidada estructura de negociación colectiva.

2.2. *Corresponde a la ley habilitar fórmulas para garantizar a todos los trabajadores la tutela derivada del derecho a la negociación colectiva laboral, así como el evitar que puedan seguirse situaciones de manifiesto trato desigual por la inexistencia de una protección jurídica adecuada ante las nuevas situaciones que plantean las empresas multiservicios.* Interesa poner de manifiesto, como presupuesto de cualquier actuación de los poderes públicos y de los interlocutores sociales, que, por imperativo del artículo 39.1 de la Constitución, el derecho a la negociación colectiva es un instrumento insustituible de protección laboral que se garantiza a todos los trabajadores para su protección individual, con independencia de las proyecciones de este derecho en su titularidad colectiva —sindical y de los representantes de los trabajadores en la empresa—. La situación presente de insuficiente regulación laboral de las empresas multiservicios parece conveniente que no se dilate por más tiempo, ya que la carencia de una regulación colectiva adecuada en el nivel sectorial crea una situación de manifiesta desprotección y desigualdad para los trabajadores ocupados en este tipo de empresas. En el Capítulo IX del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005) —Resolución de 7 de marzo de la Dirección General de Trabajo (BOE, núm. 64, de 16 de marzo)— se recomienda por los firmantes del mencionado Acuerdo «analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias entre los distintos ámbitos negociales». Esta recomendación general se acompaña de otra más concreta: «adoptar las decisiones que correspondan respecto al ámbito apropiado para el tratamiento de las materias que integran el convenio colectivo, de forma tal que una posible articulación de las mismas incida en una mejor aplicación y eficacia de lo pactado». La puesta en práctica de estas recomendaciones debería llevar a los interlocutores sociales a tratar de dotar de una adecuada estructura de negociación colectiva al subsector de empresas multiservicios, en el que encuentran su empleo sectores poco cualificados de la población laboral, una parte de los cuales es población inmigrante.

A tenor del mandato constitucional, corresponde al Estado garantizar el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores y empresarios, por lo que no parece que se deba excluir la actuación estatal para extender la protección derivada de la negociación colectiva a sus potenciales beneficiarios, que son titulares de un derecho constitucional cuya efectividad no puede quedar enervada por las dificultades.

des del sistema de negociación colectiva para crear un régimen convenido adecuado.

En la situación presente, el hecho de que algunas empresas multiservicios tengan convenio colectivo propio, otras acuerdos de empresa informales y el grupo más numeroso, aunque no las de mayor volumen de personal, carezcan de cualquier forma de regulación colectiva, da lugar a una situación de trato desigual de los trabajadores en su régimen laboral. En todos los casos, además, las carencias de una regulación colectiva sectorial, de ámbito provincial o estatal, dan lugar a diferencias en el tratamiento económico y en las condiciones de empleo, que se podrían evitar con una estructura de la negociación colectiva en los dos niveles que se aconseja establecer en los Acuerdos Interconfederales desde 1997, y cuya articulación parece necesaria para conseguir una protección adecuada de los trabajadores del subsector.

*2.3. La peculiar configuración del sujeto empleador en las organizaciones empresariales complejas, que hace posible una racionalización, flexibilidad y mejor organización de la empresa principal, debe tener una correspondencia en el plano de la negociación colectiva, de manera que se habiliten los medios para hacer posible una aproximación de las condiciones de trabajo y empleo entre las empresas auxiliares, que atienden las actividades externalizadas y la empresa principal o matriz, que recibe la utilidad de la prestación laboral de las primeras y se constituye en unidad económica de referencia en el desarrollo de la actividad económica y en el tratamiento laboral de las segundas.* La fragmentación de la actividad empresarial a consecuencia de la descentralización productiva ha llevado también a una diversificación del régimen laboral de los trabajadores que, desde diferentes empresas, prestan su actividad para una misma empresa matriz o principal. La legislación laboral, a través de intervenciones en distintos campos —contractual, laboral, de Seguridad Social, de prevención de riesgos laborales—, extiende las responsabilidades de las empresas contratistas y de las empresas de trabajo temporal, así como en los supuestos de cesión ilegal de trabajadores, al empresario principal, que tiende a configurarse así como un coempleador en el conjunto formado por las redes y grupos de empresa.

El objetivo de dotar de un régimen de protección colectiva en las condiciones de trabajo a las empresas multiservicios ha de contar con este fenómeno económico-jurídico de la descentralización pro-

ductiva. En efecto, si la fragmentación de las actividades empresariales se ha convertido en una medida de organización de la empresa, rompiendo con vínculos de cohesión y solidaridad entre los trabajadores que se derivaban de su integración en un ciclo productivo único, parece conveniente que se proceda a redefinir nuevos sectores de actividad para fortalecer la situación de los trabajadores en empresas que prestan su actividad a otras, al tiempo que se habilitan estructuras de negociación colectiva transversales en las que se puedan atender los intereses de los trabajadores que forman parte de las redes y grupos empresariales.

2.4. *En el sistema legal de relaciones laborales, así como en el marco legal de negociación colectiva que garantiza la efectividad de este derecho, existen instrumentos técnicos capaces de hacer posible una respuesta a la insuficiencia de las estructuras de negociación colectiva en el sector de las empresas multiservicios.* Como se examina a continuación, el Derecho del trabajo español puede afrontar de una manera eficiente la autoprotección colectiva de los trabajadores que trabajan en las empresas multiservicios, aun contando con la insuficiente organización sindical y empresarial de este subsector, ya que en la ley hay resortes suficientes para hacer posible la existencia de un régimen convencional de condiciones de trabajo para las mencionadas empresas.

### 3. SOLUCIONES ALTERNATIVAS PARA DOTAR DE UNA REGULACIÓN COLECTIVA LABORAL, GENERAL Y ADECUADA, A LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS (SUBSECTOR DE SERVICIOS INTEGRALES)

Las peculiaridades que concurren en el sector de las empresas de SEMP ha aconsejado centrar la atención en el subsector de empresas de servicios integrales o empresas multiservicios. Las formulas alternativas que se proponen a continuación reparan en el mencionado sector exclusivamente, porque la investigación realizada nos ha mostrado que otros subsectores de las empresas de SEMP disponen de un régimen de negociación colectiva suficiente, en la medida en que se aplican convenios sectoriales de ámbito estatal o provincial atendiendo a la actividad prevalente desarrollada por las empresas. De las propuestas que se formulan a continuación, la primera de ellas no

está conectada directamente a la negociación colectiva, sino al régimen salarial, constituyendo una aplicación particular de la solución arbitrada por el legislador para establecer una equiparación salarial de los trabajadores en misión de las ETTs cuando prestan su actividad a las empresas clientes. El resto de las propuestas están directamente conectadas a la negociación colectiva y han de ser puestas en práctica por las partes potenciales de los convenios colectivos, aunque respecto de la «ordenanza de necesidad» la iniciativa pública tiene un papel principal.

3.1. *La introducción de un mandato legal simple: la aplicación imperativa a los trabajadores de la empresa multiservicios del convenio o del régimen salarial que se aplique en la empresa donde se ejecuta la contrata, salvo que sean más favorables los salarios de la empresa comitente.* Esta solución se ha propuesto<sup>1</sup> en atención a que las empresas multiservicios «no generan una nueva actividad, sino una nueva forma de prestar la actividad», por lo que prácticamente todos los servicios que aquéllas prestan a otras ya están regulados en el convenio colectivo de la empresa cliente. De otra parte, se argumenta que si se ha roto el sistema bipolar de las relaciones de trabajo «por qué no romperlo igualmente en la aplicación del convenio colectivo». Por último, se aduce también que si los empresarios pueden organizar su actividad empresarial como crean conveniente, en ejercicio de su libertad de empresa, es razonable que el ejercicio de esta libertad no repercuta negativamente sobre los derechos de los trabajadores, que no deben sufrir una reducción de sus derechos por el hecho de que la actividad que realicen se utilice por una empresa y se contrate por otra. Una lectura no sexista del artículo 28 LET puede conducir a afirmar una equiparación salarial en tales supuestos.

Pese a la coherencia de las argumentaciones que están en la base de esta propuesta, no parece que la solución contenida en el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, a partir de la reforma introducida en 1999 por la Ley 14/1994, ni las previsiones del artículo 28 LET, deban extenderse a supuestos diferentes. En realidad, tales argumentos se pueden hacer extensivos también a todas las formas de descentralización productiva, por lo que de extenderse la imposición legal de la equiparación salarial, se estaría negando la posibilidad de existencia de

---

<sup>1</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Balance y perspectivas de futuro de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, núm. 12, 2005, págs. 99 y 101.

la descentralización productiva y, en definitiva, minando en su propia base la libertad de empresa.

3.2. *La solución más razonable es que por los agentes sociales implicados se cree el clima necesario para estipular un convenio colectivo estatal del subsector de empresas multiservicios.* Con ello se haría posible una cobertura convencional general de los trabajadores que prestan servicio para estas actividades, dotándolos de un marco completo de regulación de condiciones de trabajo que tendría la función de suelo mínimo o pasador de seguridad con respecto a la negociación de empresa o, en su caso, respecto de los acuerdos de empresa, cuando uno u otro existieran.

En la situación actual, la cobertura mediante la negociación colectiva en este subsector a través de convenios de empresa crea una regulación insuficiente e indeseable, si se atiende a que la negociación en los ámbitos empresariales —aun contando con representaciones de los trabajadores suficientemente sólidas para contrapesar los poderes empresariales— carece de un marco regulador de referencia que tan sólo puede prestarle la negociación colectiva sectorial. De otra parte, hay que contar, además, con que el tejido industrial y empresarial en este subsector está compuesto también por pequeñas y pequeñísimas empresas, en las que no es pensable que se negocie una regulación colectiva que haya contado con una contraparte real del lado social. Por lo demás, en muchas pequeñas empresas falta cualquier forma de negociación colectiva.

3.3. *El instrumento de la extensión administrativa de los convenios colectivos (art. 92.2 LET) puede constituir, alternativamente, el medio que haga posible disponer de una regulación-marco de carácter colectivo a las empresas multiservicios, en atención a que éstas prestan siempre una actividad económica con carácter prevalente que se corresponde con la de sectores económicos que están cubiertos por convenios colectivos sectoriales.* Las razones que abonan la preferencia de esta solución son múltiples. Desde la perspectiva del autogobierno del sistema de negociación colectiva, agotado el periodo de vigencia del Acuerdo para la Cobertura de Vacíos (ACV) por el transcurso de cinco años —entró en vigor el 1 de enero de 1998—, conforme a las previsiones del mismo (art. 4.3), las organizaciones firmantes de tal Acuerdo se comprometían, en caso de persistir los vacíos de cobertura, «a cubrirlos definitivamente en las instancias oportunas mediante la extensión de Convenios Colectivos». De otra parte, el reciente Real Decreto 718/2005, de 20 de junio,

desarrollando el artículo 92.2 LET, brinda un apoyo jurídico a esta solución de política legislativa, que, no obstante, también presenta dificultades para su puesta en práctica.

La solución de la extensión de uno o varios convenios colectivos a las empresas multiservicios en atención a la actividad desarrollada con carácter prevalente por las mismas, coincidente o similar a la de sectores de actividad que ya disponen de convenios sectoriales en vigor, tiene a su favor razones consistentes. En efecto, como presupuesto del acto de extensión, el subsector de empresas multiservicios carece de una regulación colectiva laboral, carencia que también tiene el valor de presupuesto para la extensión si la referimos a «una pluralidad de empresas y trabajadores» en el sector o subsector. Esta carencia se debe a la ausencia de partes negociadoras con legitimación plena en los niveles sectoriales, aunque exista un relevante número de empresas que tienen convenio propio; pero, en cualquier caso, una insuficiente organización profesional de las empresas y trabajadores ha puesto de manifiesto «la imposibilidad» presente de estipular un convenio colectivo sectorial. Por último, es evidente que la falta de convenio sectorial acarrea unos perjuicios a los trabajadores y a las empresas: a los primeros porque no cuentan con una regulación mínima y uniforme que incremente el contenido de los derechos reconocidos por la legislación común; a las empresas, porque las sitúa en una situación de competencia imperfecta si han decidido mejorar mediante convenios propios o acuerdos de empresa aquel régimen laboral común.

Las dificultades aplicativas que presenta esta solución legislativa no son pequeñas. En primer lugar, porque es dudoso que la pluralidad de actividades productivas que atienden las empresas multiservicios, con una proliferación de categorías profesionales o de grupos identificables por aptitudes profesionales y un contenido general de la prestación diferentes, permita sin importantes reservas cumplir con el presupuesto legal de la extensión administrativa relativo a que las empresas incluidas en el convenio que se pretende extender y las comprendidas en el sector o en el grupo para el que se lleva a cabo la extensión pertenezcan «al mismo o similar ámbito funcional», o bien presenten «características económico-laborales equiparables» (art. 1.2 RD 718/2005). Y ello porque las empresas multiservicios carecen, con carácter general, de una identificación funcional.

Las dificultades aumentan, además, cuando se desciende del plano abstracto de las posibilidades abiertas por la legislación al

de la instrumentación jurídica concreta de la actividad administrativa de extensión, incluida en la esfera de la «aplicación» de la legislación laboral y objeto, en consecuencia, de competencia autonómica<sup>2</sup>.

En efecto, cubrir el vacío de regulación convencional laboral de las empresas multiservicios mediante el recurso a la técnica del o los actos de extensión de preexistentes convenios en vigor en otros sectores nos lleva a reparar en qué convenios se pueden extender en atención a una identidad o semejanza de las actividades contempladas como ámbito funcional del convenio objeto de extensión y de las desarrolladas con carácter prevalente en la empresa multiservicios. En segundo término, es preciso plantear quién puede llevar a cabo la extensión cuando sólo existan convenios sectoriales provinciales y se pretenda extender la eficacia de cada uno de ellos a las empresas multiservicios que desarrollen su actividad en varios o en todos los ámbitos territoriales de las Comunidades Autónomas. Por último, si en una misma empresa multiservicios los trabajadores desempeñan trabajos incluidos en grupos profesionales o en sectores de actividad diferentes, aunque exista un pacto de polivalencia (art. 22.5 LET) puede resultar problemática o imposible la aplicación de un único convenio colectivo extendido, y de no existir tal pacto o de no afectar a todos los trabajadores —como es lo normal— la solución no puede ser otra que aplicar también otros convenios sectoriales.

La respuesta a la primera cuestión plantea la posibilidad de un haz de respuestas: muchas empresas multiservicios tienen como actividad principal la de limpieza; pero los ámbitos funcionales cubiertos por la negociación colectiva en las actividades de limpieza son varios<sup>3</sup>, como también se puede plantear esta posibilidad de optar por convenios diferentes en relación con la tercera cuestión planteada, esto es, cuando en la oferta de servicios diversos de las empresas

---

<sup>2</sup> Vid. Sentencias del Tribunal Constitucional 86/1991, de 25 de abril, y 102/1991, de 13 de mayo. Sobre el debate acerca de la naturaleza del acto de extensión, VALLE MUÑO, F. A.: *La extensión de los convenios colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, págs. 44-59. También, MERCADER UGUINA, J. R., y TOLOSA TRIBIÑO, C.: *Derecho Administrativo Laboral*, 2.<sup>a</sup> ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 472-473. Recientemente, GÓMEZ ABELLEIRA, F.: «La extensión de los convenios colectivos: el nuevo desarrollo reglamentario del artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores», *Relaciones Laborales*, núm. 17, septiembre de 2005, págs. 63-67.

<sup>3</sup> Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: *Estructura sectorial de la negociación colectiva en los ámbitos funcionales de las Ordenanzas Laborales*, dir. VALDÉS DAL-RÉ, F., MTAS, Madrid, 2004, págs. 73-75.

de servicios integrales no destaque como prevalente alguno de ellos sobre el resto —así, si la limpieza no es actividad principal respecto de otras como la vigilancia, la jardinería o el mantenimiento— y se prestan por trabajadores distintos que cuentan con aptitudes y formación profesional específica para el desempeño de las tareas que se comprenden en su prestación. Por último, y por lo que afecta a la segunda cuestión planteada, la identificación de la Administración pública competente para llevar a cabo la extensión del o los convenios plantea dificultades cuando sólo existan convenios provinciales —así en el sector de edificios y locales— y se pretenda una extensión a todo el territorio nacional. El problema reviste una intrínseca complejidad porque, aunque sea claro que la determinación de la competencia depende del ámbito de extensión del convenio, y no del ámbito del convenio cuya extensión se pretende<sup>4</sup>, el Tribunal Constitucional ha puesto de manifiesto<sup>5</sup> también que, cuando la ejecución esté atribuida a las Comunidades Autónomas, una atribución de competencias de ejecución al Estado es excepcional y requiere, en todo caso, para su adecuación constitucional, además del alcance territorial supraautonómico de la medida de ejecución, de estas dos condiciones: primera, que «la actividad pública [de ejecución] que [sobre la materia en cuestión] se ejerza no sea susceptible de fraccionamiento»; y segunda, que «dicha actuación no pueda llevarse a cabo por mecanismos de cooperación o coordinación, sino que requiera un grado de homogeneidad que sólo pueda garantizar la atribución a un único titular que forzosamente debe ser el Estado». Pues bien, no parece que la solución más adecuada, cuando existan diversos convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial, sea la extensión exclusiva de uno de ellos para dotar de una regulación convencional colectiva a las empresas multiservicios que actúan en todo el territorio nacional; antes bien, parece preferible que se proceda a la extensión de cada uno de los convenios provinciales de sector a los centros de trabajo de las empresas multiservicios situados en esa misma provincia. De no existir convenio colectivo en una o varias provincias, se debería optar por la elección de un determinado convenio provincial del sector de actividad objeto de extensión, para así proporcionar una base convencional colectiva a las empresas multiservicios que puedan desarrollar su actividad en esos ámbitos

---

<sup>4</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.: «La extensión de convenios colectivos: el nuevo desarrollo reglamentario...», cit., pág. 65.

<sup>5</sup> STC 103/1999, de 3 de junio, Fj. 4.º

provinciales. Sin embargo, si respecto de estas últimas actuaciones administrativas, la competencia estatal para la extensión no es dudosa, no sucede lo mismo cuando la extensión de los convenios colectivos provinciales de un sector determinado se ha previsto que tenga también ámbito provincial, porque en tal caso es claro que la actuación pública es susceptible de fraccionamiento y que, antes de ejercer el Ministerio de Trabajo su competencia, es posible poner en práctica un mecanismo de coordinación mediante el que se logre la finalidad perseguida sin privar a cada Comunidad Autónoma de la competencia de ejecución.

3.4. *Si no se considerara practicable cubrir a través del procedimiento de extensión de convenios colectivos la regulación colectiva en el nivel sectorial de las empresas multiservicios, resulta obligado plantear, aunque sea como mera posibilidad, la aplicación de la Disposición Adicional 7.<sup>a</sup> de la LET, relativa a la regulación de condiciones de trabajo por ramas de actividad en los sectores económicos de la producción y en las demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo.* Las que se han llamado «ordenanzas de necesidad» aparecen en la LET como un resto maltrecho de las antiguas ordenanzas laborales elaboradas por el Ministerio de Trabajo. La previsión legal de referencia no ha tenido mucha fortuna, pudiéndose hablar de una continuada actitud de contención del Ministerio de Trabajo, en primer término, y en definitiva del Gobierno, ante esta medida intervencionista que administrada con generosidad habría constituido un instrumento capaz de falsear la dinámica de la negociación colectiva. Esto explica que hasta la fecha no se haya hecho uso de este precepto, pese al proceso atormentado y extremadamente lento de derogación de las ordenanzas laborales y de su sustitución por convenios colectivos generales de sector.

El procedimiento previsto en la Disposición Adicional 7.<sup>a</sup> para que el Gobierno pueda dictar estas ordenanzas de necesidad, llamadas a cubrir el vacío de una regulación convencional colectiva, tiene como presupuesto que se haya intentado previamente cubrir el vacío de regulación convencional colectiva mediante un acuerdo de adhesión o un acto de extensión. A continuación, el Ministerio de Trabajo debe iniciar un previo periodo de consultas, cuya duración queda a la discreción de éste, con las asociaciones empresariales y las organizaciones sindicales. Por último, es al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, al que corresponde el dictado de esta regulación sectorial llamada a cubrir el vacío de otra de carácter colectivo

que se ha intentado establecer por distintos medios. Aunque la falta de una organización profesional suficiente de los agentes sociales en el subsector de empresas multiservicios, así como las dificultades que conlleva la extensión de otros convenios sectoriales, podrían llevar a pensar en la posible aplicación de esta solución legislativa, la experiencia decantada hasta el presente es reveladora de unas importantes reservas por parte del Estado y de los agentes sociales para su puesta en práctica, por los riesgos que conlleva para una consolidación y autogobierno del sistema de relaciones laborales.

3.5. *La LET, al regular el marco legal de la negociación colectiva, prevé junto a la figura de los convenios colectivos ordinarios, reguladores de obligaciones entre las partes y de condiciones de trabajo y empleo, la posibilidad de que se estipulen acuerdos interprofesionales o convenios colectivos entre las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o autonómico, que establezcan también cláusulas estructurales, mencionando el número 2 del artículo 83 algunas de ellas. En el mismo precepto, también se prevé que las organizaciones de trabajadores y empresarios ya mencionadas igualmente podrán elaborar «acuerdos sobre materias concretas». Pues bien, al amparo de estas previsiones reguladoras nada impide que los interlocutores sociales, con o sin el impulso de la legislación, estipulen acuerdos, o introduzcan en los convenios colectivos cláusulas, con apoyo en el número 2 del artículo 83, relativas a «los criterios de coordinación y convergencia de las condiciones de trabajo aplicables en la empresa principal y en las subcontratistas, incluida la protección de la salud laboral». Este tipo de cláusulas podría limitarse inicialmente a las empresas multiservicios o extenderse también a cierta clase de contratos o a todas.*

Esta forma de abordar la regulación de condiciones de trabajo en los supuestos de descentralización productiva, y que puede tener como referente especial los supuestos de subcontratación, parece un camino practicable en la medida en que exista una voluntad de los agentes negociadores por salvar las distancias que separan el régimen regulador de las condiciones de trabajo de la empresa principal y de las contratistas. La inclusión de esta nueva clase de cláusulas estructurales en los acuerdos interprofesionales y en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico entre asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas debería traducirse en la incorporación de fórmulas concretas de

aproximación en el texto de los convenios colectivos ordinarios, incluidos aquellos que se estipulen en los niveles empresariales. Esta tarea se facilitaría si en el nivel interprofesional o en los convenios colectivos generales de sector, estatales o autonómicos, se especificaran las cláusulas de coordinación y convergencia del régimen laboral entre la empresa principal y las subcontratistas. La inclusión de este tipo de cláusulas puede llevar a recomponer —parcialmente— mediante la negociación colectiva las fracturas en el ciclo productivo de las empresas y, en definitiva, los trasvases de actividades que se producen entre los tradicionales sectores de actividad y el sector de las empresas de SEMP. De éstas, de forma destacada, una parte son las empresas multiservicios o de servicios integrales. La solución propuesta es un remedio para que los convenios colectivos sectoriales puedan recuperar, por unos cauces de cooperación y aproximación, la protección que dispensaban a ciertas categorías de trabajadores —antes incluidos en el ciclo productivo de la empresa— y que la externalización ha situado en otras unidades empresariales que se relacionan con la principal, siendo ésta en definitiva la que se beneficia de la utilidad y de los frutos de su trabajo.

*3.6. La crisis que se ha puesto de manifiesto reiteradamente en los sectores profesionales, su porosidad y fraccionamiento, así como la aparición de las empresas multiservicios, que aparecen como un punto terminal del proceso de externalización de actividades empresariales, como una nueva forma de racionalizar y organizar la producción, hace que cobre actualidad la negociación colectiva horizontal o de grupos profesionales (franja).*

No parece aventurado plantear la posibilidad de que se recurra a este tipo de negociación colectiva en los niveles estatal y autonómico para establecer una regulación colectiva de las condiciones de trabajo de aquellos grupos profesionales que más frecuentemente están ocupados en las empresas multiservicios. La posibilidad de dotar de un estatuto propio y diferenciado a los distintos grupos profesionales que prestan su trabajo en este tipo de empresas podría representar una ventaja operativa importante en un doble sentido: de una parte, dotaría a estos grupos de profesionales de una regulación mínima en tanto y en cuanto presten su trabajo en este tipo de empresas; de otra, constituye un procedimiento flexible para la organización del trabajo en este tipo de empresas, no impidiendo la existencia de convenios colectivos o acuerdos de empresa que tendrían garantizado un espacio propio para establecer una regulación integradora de la regu-

lación mínima establecida en el convenio de franja correspondiente. No se nos oculta, sin embargo, las dificultades que puede suponer la puesta en práctica de esta solución, con la que se introducirían condicionamientos e importantes elementos de contraste y diferenciación en las estructuras de negociación colectiva supraempresariales, y para las que se deberían, además, disponer de unidades de representación adecuadas tanto del lado empresarial como sindical.

3.7. *Una solución para dotar de una regulación colectiva más consistente a las empresas multiservicios, aunque en verdad ha sido propuesta para afrontar las carencias que muestra la negociación colectiva ante las formas de externalización de las actividades de las empresas, es la creación de espacios transversales de negociación, propuesta que también parte de un desdoblamiento del concepto de sector.* Se trataría de crear unas estructuras de negociación colectiva con las que responder a la fragmentación que hoy caracteriza a la organización de la empresa. Para ello, se debería de tomar razón de las relaciones entre empresas dentro de las redes en las que se integran para conformar nuevos sectores transversales de actividad, coordinando a tal fin tanto a las representaciones empresariales como a los sindicatos. Esta propuesta supone romper muchos de nuestros actuales moldes: es preciso definir quiénes pueden ser los sujetos negociadores; pero también desplazar la consideración del convenio colectivo como conjunto regulador cerrado y referente único de la regulación de las condiciones de trabajo, lo que obligaría a articular el convenio colectivo de cada empresa del grupo o de la red con otro convenio colectivo del grupo o de red, por lo que sería obligado a aplicar, cuando menos, dos convenios colectivos a un mismo trabajador, el de su propia empresa y el del grupo o el de la red<sup>6</sup>. Las dificultades mencionadas, además de los impulsos concurrentes que requiere la puesta en práctica de esta solución, hacen que, en verdad, se trate de una propuesta sugestiva y valiente, pero con enormes dificultades para su traducción práctica. En definitiva, las propuestas de integrar las estructuras vigentes de negociación colectiva con unos complementarios sectores transversales cuentan con unos obstáculos permanentes para su puesta en práctica: en concreto, la dificultad de constituir las unidades de representación empresariales y sindicales, de una parte; de otra, la inestabilidad de estos nuevos espacios de negociación colecti-

---

<sup>6</sup> RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: «Balance y perspectivas de futuro de la estructura de la negociación colectiva», cit., págs. 101-104.

va, que descansan, fundamentalmente, en unas redes empresariales que se hacen y se deshacen con una gran celeridad.

3.8. Las propuestas de solución a que se hace referencia presentan, es obvio, mayores o menores posibilidades de ser instrumentadas para resolver el problema que en este Estudio se considera una carencia primera y principal en las empresas multiservicios o de servicios integrales: la dificultad de articular laboralmente este subsector para su identificación y normalización en los planos del Derecho individual y colectivo del trabajo. Estas dificultades están en la base de su falta de cohesión para el establecimiento de una regulación colectiva sectorial, ya sea en los niveles provinciales o estatales. La existencia de esta regulación colectiva de carácter básico, mínimo y general —dentro del ámbito geográfico por el que se opte—, es una condición primera y principal para garantizar a las empresas y a los trabajadores del sector los derechos derivados de la negociación colectiva laboral, derecho constitucionalmente garantizado que puede hacer posible una situación de concurrencia equilibrada entre las empresas y una protección adecuada de los trabajadores que conjure los riesgos de su marginación laboral.



**Anexo I**  
**CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS**  
**MULTISERVICIOS**

- (1) CCE Accion and Control Servicios de Mantenimiento, S. L. (*BOPSTC*, 16 julio 1997).
- (2) CCE Asistencia Distribución y Servicios 2003, S. A. (*BOE*, 28 abril 2003).
- (3) CCE Ayuda y Servicios, S. A. (*BOE*, 11 mayo 1999).
- (4) CCE Cobra Servicios Auxiliares, S. A. (*BOE*, 4 junio 2003).
- (5) CCE CSE Consultoría y Servicios de Empresa, S. L. (*BOE*, 28 febrero 2000).
- (6) CCE Eulen, S. A. (Servicios Auxiliares) (*BOCM*, 22 enero 2005).
- (7) CCE Frangosa Servicios, S. L. (*BOE*, 7 abril 2004).
- (8) CCE Gesgrup Outsourcing, S. L. (*BOE*, 1 julio 2004).
- (9) CCE Gestión y Servicios de Empresas Melilla, S. L. (*BOE*, 25 mayo 2004).
- (10) CCE Iman Corporation, S. A. (*BOE*, 30 mayo 2005).
- (11) CCE Inserta Servicios Complementarios, S. L. (*BOE*, 2 junio 2004).
- (12) CCE Intercop Servicios Generales, S. A. (*BOE*, 29 julio 1998).
- (13) CCE Limber Multiservicios, S. L. (*DOG*, 6 noviembre 2003).

- (14) CCE Link Externalización de Servicios, S. L. U. (*BOE*, 25 octubre 2000).
- (15) CCE Ombuds Servicios, S. L. (*BOE*, 1 marzo 2001).
- (16) CCE Sabico Servicios Auxiliares, S. A. (*BOE*, 5 mayo 1997).
- (17) CCE Sagital, S. A. (*BOE*, 2 mayo 2005).
- (18) CCE Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S. L. (*BOE*, 15 julio 2003).
- (19) CCE Sociedad de Servicios de Prevención Castellano-Leoneses, S. L. (*BOE*, 22 marzo 2004).
- (20) CCE Servicios Externalizados, S. A. (*BOCM*, 13 febrero 2004).
- (21) CCE Servicios Generales de Gestión, S. A. (*BOE*, 6 junio 2003).
- (22) CCE Servicios Securitas, S. A. (*BOE*, 29 junio 2005).
- (23) CCE Servicios Unificados Auxiliares de Asistencia y Mantenimiento, S. L. (*BOE*, 23 noviembre 1999).
- (24) CCE Servimax Servicios Generales, S. A. (*BOE*, 15 julio 1998).
- (25) CCE Servirisk Servicios, S. L. (*BOE*, 30 noviembre 2000).
- (26) CCE Siceman 2000, S. L. (*BOE*, 18 abril 2002).
- (27) CCE Star Servicios Auxiliares, S. L. (*BOE*, 18 febrero 2003).
- (28) CCE Telefónica Servicios Audiovisuales, S. A. (*BOE*, 13 marzo 2001).
- (29) CCE Umamo Servicios Integrales, S. A. (*BOE*, 24 agosto 2004).
- (30) CCE V-2 Complementos Auxiliares, S. A. (*BOE*, 30 enero 2002).

## Anexo II

### BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ PERLA, J. M.: «Servicios a empresas», en *Los servicios a la producción y el desarrollo regional en Castilla y León*, Actas de las III Jornadas Castellano-Leonesas de Ciencia Regional, 1997.
- BALLESTER PASTOR, M. A.: «El contrato temporal condicionado a la duración de la contrata: las nuevas fronteras de la contratación temporal estructural», en VVAA, *Descentralización productiva del trabajo en contratas*, Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- BLAT GIMENO, F.: «El marco socioeconómico de la descentralización productiva», en VVAA, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- CAIRÓS BARRETO, D. M.: «La subrogación de servicios en las empresas de limpieza y en los de vigilancia y seguridad», *Actualidad Laboral*, t. I, 1996.
- CALVO GALLEGU, F. J.: «Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes», en VVAA, *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2002.
- CAMPS RUIZ, L. M.: *Puntos críticos del cambio de titularidad de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

- CASAS BAAMONDE, M. E.: «Nuevas tendencias de la negociación colectiva en la Unión Europea», en VVAA, *Empleo, contratación y negociación colectiva*, XI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 1999.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Los sujetos y los escenarios de la negociación colectiva: de las unidades clásicas a los nuevos ámbitos convencionales», en VVAA, *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial*, XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2001.
- CRUZ VILLALÓN, J.: «Outsourcing y relaciones laborales», en VVAA, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2000.
- CUADRADO ROURA, J. R., y RUBALCABA BERMEJO, L.: *Los servicios a empresas en la industria española*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2000.
- CUADRADO ROURA, J. R.: *Los servicios en España*, Pirámide, Madrid, 1993.
- CUADRADO, J. R.; GUARDIA, J.; IGLESIAS, C., y ORTIZ VIDAL-ABARCA, A.: *El sector servicios y el empleo en España. Evolución reciente y perspectivas de futuro*, Fundación BBV, Madrid, 1999.
- DEL REY GUANTER, S. (dir.): *El estado actual de la negociación colectiva en España: Balance y perspectivas*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2003.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R.: «Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: Sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo», en VVAA, *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2002.
- FINA, L.; GONZÁLEZ DE LENA, F., y PÉREZ INFANTE, J. I.: *Negociación colectiva y salarios en España*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.
- GABALDON, P., y CUADRADO ROURA, J. R.: *El consumo de servicios en los hogares españoles*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 2001.

- GARCÍA ORTEGA, J.: «La sucesión de contratistas», en VVAA, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- GIRALDEZ, M. T.; PÉREZ INFANTE, J. I., y SIMÓN, H.: *Situación actual de la medición de la negociación colectiva en España*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.
- GOERLICH PESET, J. M.: «Empresas de servicios, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores», *Actualidad Laboral*, t. I, 2001.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.: «Cambio de contratista y sucesión de empresa, en especial a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas», *Actualidad Laboral*, núm. 16, 2002.
- GONZÁLEZ MORENO, M.: *Los servicios en la economía española: viejos problemas, nuevos retos*, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1997.
- INE: *Encuesta de Servicios a Empresas*, Madrid, 1996.
- IZQUIERDO, M.; MORAL, E., y URTASUN, A.: «El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios», Banco de España, Servicios de Estudios, Internet, <http://www.Bde.es>
- KERR, Clark: «The Balkanization of Labor Markets», en *Labor Mobility and Economic Opportunity*, ad. E. Wright Bakke et al, MIT press, Cambridge, Mass., 1954 (hay versión castellana, Clark KERR, *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Colección Economía del Trabajo, Madrid, 1985).
- LAHERA FORTEZA, J.: *Los contratos temporales en la unificación de doctrina*, La Ley, Madrid, 2001.
- LLANO SÁNCHEZ, M.: *Responsabilidad empresarial en las contratas y subcontratas*, La Ley, Madrid, 1999.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: «Tendencias jurisprudenciales recientes en supuestos de transmisión de empresas y subcontratación», *Relaciones Laborales*, t. I, 1999.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación: puntos críticos*, *Ibidem*, Madrid, 1994.
- NAVARRO NIETO, F., y SÁEZ DE LARA, C.: *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía: Un estudio sectorial*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, HERGABLUN, Sevilla, 2002.

- ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: «La sustitución de contratistas y la transmisión de personal en los convenios colectivos», *Revista Española de Derecho del Trabajo (Civitas)*, núm. 116, 2003.
- PÉREZ INFANTE, J. I.: «La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 46, 2003.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., y SALA FRANCO, T.: «Contratas y subcontratas de obras y servicios y cesión ilegal de trabajadores», en VVAA, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- RIVERO LAMAS, J.: «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», en VVAA, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.
- RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M. C. (dir.): *Nuevas actividades y sectores emergentes: El papel de la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2001.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: «Encadenamiento de contratas y transmisión de la empresa», *Relaciones Laborales*, t. II, 1996.
- RUBALCABA BERMEJO, L.: *Business Services in European Industry: Growth, Employment and Competitiveness*, European Comisión, 1999, Edición española con el título, *La economía de los servicios a empresa en Europa*, Pirámide, Madrid, 2001.
- SALA FRANCO, T.: «La sucesión de contratas», en VVAA, PEDRAJAS MORENO, A. (dir.), *La externalización de actividades laborales (outsourcing): una visión interdisciplinar*, Lex Nova, Valladolid, 2002.
- SUPIOT, A. (coord.): *Trabajo y Empleo (Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa)*, Tirant lo Blanch-Universidad Carlos III, Valencia, 1999.
- TOHARIA, L.; ALBERT, C.; CEBRIÁN, L.; GARCÍA SERRANO, C.; GARCÍA MAINAR, I., MALO, M., MORENO, G., y VILLAGÓMEZ, E.: *El mercado de trabajo en España*, Mc Graw Hill, Madrid, 1998.
- VALDÉS DAL'RE, F.: «La descentralización productiva y la formación de un nuevo paradigma de empresa», *Relaciones Laborales*, t. II, 2000.

Este estudio tiene por objeto suministrar un análisis de los problemas particulares que plantea la negociación colectiva en el sector de Empresas de Servicios a Terceros y a las Personas y, de manera especial, en el subsector de Empresas de Gestión Integral o Multiservicios. A lo largo de su desarrollo, se insiste en las dificultades para alcanzar un conocimiento y descripción del sector: la insuficiencia del concepto mismo de sector económico en su aplicación a las Empresas de Servicios a Terceros, la identificación y amplitud de su objeto y la fragmentación de los ámbitos funcionales por una previa y diferenciada negociación colectiva sectorial, no obstante, ausente en ocasiones respecto de ciertas actividades. Constituyen, en cualquier caso, las empresas que actúan en este sector un instrumento privilegiado para la descentralización productiva y atender, mediante el suministro externo de mano de obra, viejas y nuevas necesidades de las empresas, así como demandas sociales, familiares o domésticas de la ciudadanía. En la estructura de la oferta de estos servicios destacan las Empresas de Gestión Integral o Multiservicios que, en la realidad práctica, pueden actuar en competencia con las Empresas de Trabajo Temporal. La morfología de las relaciones laborales en este subsector presenta una serie de rasgos patológicos: desigualdad salarial por la realización de un mismo trabajo, utilización intensiva de la contratación temporal y encubrimiento de cesiones ilegales de trabajadores. Estos aspectos se abordan en la primera parte del estudio, para tratar en la siguiente del análisis de la negociación colectiva en tales empresas y dedicar la tercera al tratamiento de los problemas específicos de la negociación colectiva en el sector y a la formulación de un elenco de propuestas para dotar de una regulación colectiva laboral al subsector de Servicios Integrales o Multiservicios.

ISBN: 84-8417-198-1



9 788484 171980