

Estudios sobre el mercado de trabajo

1 Empresas multiservicios y condiciones de trabajo: salario, jornada y temporalidad*)

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Profesor Titular Acreditado. Universidad Carlos III de Madrid. ORCID: 0000-0001-7106-6769.

ISSN 2254-3171

Revista de Información Laboral 5

Sumario:

- I. Empresas multiservicios: la teoría y la práctica
- II. La precariedad de las empresas multiservicios: algunos datos
- III. Conclusiones: compitiendo con un modelo «low cost»
- IV. Bibliografía

RESUMEN:

En los últimos años, las llamadas «empresas multiservicios» han estado en el centro del debate político y social. Estas empresas han sido acusadas de deteriorar las condiciones de trabajo de sus empleados como parte (y consecuencia) esencial de su estrategia competitiva. En efecto, como medida de descentralización productiva, la teoría nos señala que su uso debería conducir a una mayor eficiencia porque, de una parte, la empresa usuaria se deshace de aquellas tareas en las que carece de ventaja competitiva, mientras que, de otra, la multiservicios concentra precisamente aquellas actividades para las que está especializada. Sin embargo, el fenómeno de las «empresas multiservicios» contradice la teoría porque estas sociedades han terminado por asumir una amplia gama de servicios sin ningún tipo de especialización. Como resultado, su ventaja competitiva no se ha basado en la especialización, sino en bajos costes laborales. Este trabajo analiza los fundamentos empíricos que sustentan esta acusación. En concreto, recopila los datos principales sobre salario, tiempo de trabajo y contratación para este concreto sector. El objetivo fundamental es mostrar cuál es la foto fija de las condiciones de trabajo en las empresas multiservicios.

PALABRAS CLAVE: Empresas multiservicios - Condiciones de trabajo - Descentralización productiva

ABSTRACT:

During the last years, the so-called «multi-utility companies» have been on the core of the social and political debate. These companies have been accused of deteriorating working conditions as the key part of their competitive strategy. Within the context of outsourcing, the theory says that this trend promotes efficiency because, on the one hand, the user undertaking outsources those activities in which it does not have competitive advantage and, on the other hand, the outsourced company carries out the task in which it is specialized. Nevertheless, the phenomenon of «multi-activity companies» contradicts the theory, because these societies are providing a broad set of services without any kind of specialization. As a result, their competitive advantage is not based on specialization, but on low labour costs. This paper analyses the empirical base which supports this accusation. Concretely, it compiles the main data on wage, working time, temporary contracts, etc. for this kind of societies. Its main objective is to show a general panorama about working conditions in this specific sector.

KEYWORDS: Multi-utility companies - Working conditions - Outsourcing

I. EMPRESAS MULTISERVICIOS: LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA

A lo largo de las últimas décadas diversos tipos de empresas han sido objeto de atención como consecuencia de su vinculación con las más variadas manifestaciones de trabajo precario. Tal fue el caso de las ETTs en los 80, las contratadas y subcontratadas posteriormente y, como evolución de las anteriores, las denominadas como «empresas multiservicios» más recientemente¹⁾.

Éstas, también denominadas como «empresas de servicios múltiples», de «gestión integral de servicios» o «outsourcing global», han sido definidas como «sociedades con objeto social amplio», que no están especializadas en una actividad o servicio concreto, sino, al contrario, prestan una pluralidad de servicios de muy diversa índole²⁾.

Estas empresas nacen como una fórmula de descentralización productiva que tiene como fin último una gestión más eficiente de los recursos de la empresa, pues la usuaria podría centrarse en aquellas actividades que constituyen su núcleo esencial de acción, mientras que las adyacentes o subsidiarias pasarían a ser gestionadas por empresas especializadas. Desde una perspectiva teórica se alcanza una mayor eficiencia en un sentido doble, pues tanto la empresa usuaria como la que asume las actividades externalizadas, en nuestro caso, la multiservicios, se dedican a las actividades en las que muestran una ventaja competitiva.

Sin embargo, la experiencia práctica ha mostrado unos resultados más bien contraproducentes, al menos en el caso de estas últimas. En efecto, las empresas multiservicios no se han especializado en ninguna actividad en particular. Más bien al contrario, han tendido a abarcar un cada vez mayor número de actividades con el fin de ofrecer «servicios integrales». Es más, aunque en la mayor parte de los casos se trata de actividades auxiliares y de escasa cualificación, se ha observado también una tendencia por parte de las grandes empresas a externalizar otras de mayor requerimiento técnico, como el software, el asesoramiento jurídico, la consultoría, etc. Es aquí donde reside la «paradoja»³⁾ de las sociedades multiservicios porque su ventaja competitiva no se ha basado, como inicialmente se pensó, en la especialización, sino en la reducción de costes laborales. Es ahí donde estas empresas entroncan con la precariedad porque han basado su modelo de negocio en el «dumping social»⁴⁾.

En efecto, de los dos problemas básicos que se suelen vincular a la actividad de las empresas multiservicios, el primero de ellos tiene que ver con la cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET) y su relación con las ETTs. En síntesis, lo que se ha venido a subrayar es que, conforme se ha venido perfeccionando la regulación de las ETTs, afianzando las garantías a favor de los trabajadores, las empresas multiservicios han ganado protagonismo como perfectas sustitutas⁵⁾ de aquéllas que, aprovechando el vacío normativo, permiten una mayor flexibilidad en la gestión y menores costes. Bajo la cobertura de la contrata (art. 42 ET) logran sortear la prohibición de cesión ilegal. A la postre, las empresas multiservicios compiten deslealmente con las ETTs porque consiguen desarrollar una actividad próxima a la cesión de trabajadores, o al menos satisfaciendo las mismas necesidades, pero sin estar sujetas al corsé de la regulación de aquéllas y, por lo que ahora nos interesa, rebajando las condiciones laborales garantizada por esta misma regulación para el caso de las ETTs⁶⁾.

En segundo se relaciona con el convenio colectivo aplicable. Precisamente por dedicarse a diversas tareas, han solido emplear una estrategia tendente a evitar el convenio colectivo sectorial de aplicación a la empresa principal, bien manifestando que ninguno les era aplicable, que otro con menores garantías era aplicable, bien negociando y acordando su propio convenio colectivo de empresa, estableciendo aquí también unas condiciones de trabajo peores que las de sector, especialmente en aquellas áreas en las que el art. 84.2 ET atribuye preferencia aplicativa para esta modalidad de convenio⁷⁾. Ante esta situación, la negociación colectiva sectorial ha reaccionado a través de tres mecanismos principales⁸⁾: a) la subrogación convencional para garantizar el empleo, b) la inclusión de las empresas multiservicios en el ámbito de aplicación del convenio, c) la introducción de las circunstancias en que se produce la subrogación. Sin embargo, no parece que esto sea suficiente para atajar éste y el anterior problema, por lo que se viene reclamando la intervención del legislador⁹⁾.

Por consiguiente, los análisis teóricos que sobre la negociación colectiva de este sector se han realizado ponen de manifiesto muy a las claras una deliberada estrategia de competencia en costes por parte de este tipo de empresas lo que, lógicamente, implica un fuerte deterioro de buena parte de las condiciones de trabajo de los trabajadores a su servicio.

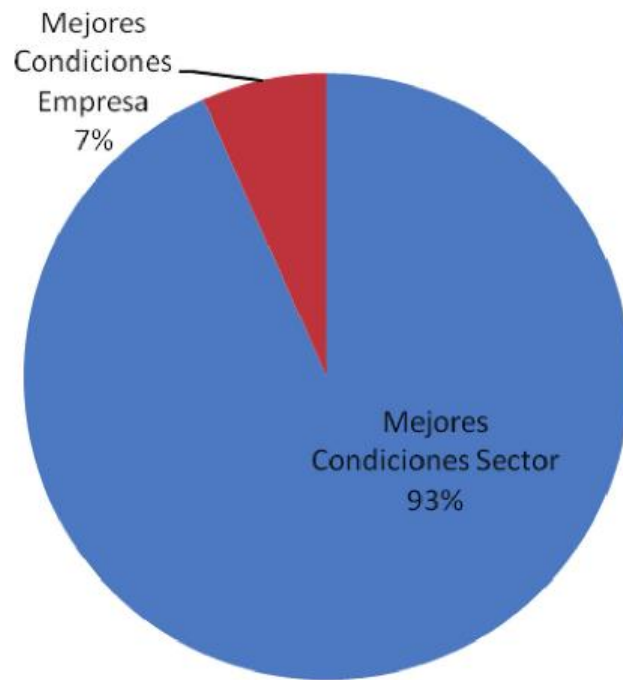
Todo ello les ha situado, como decíamos, en el centro de la controversia. Por una parte, como es lógico, los trabajadores y sus representantes han puesto de manifiesto los nocivos efectos sociales y laborales que de esta práctica se derivan. Por otra, otras empresas, en particular las ETTs, han subrayado que la acción de las multiservicios constituye un caso claro competencia desleal, pues con ella se establecen unos costes laborales menores a las que ellas mismas han de soportar¹⁰⁾. Por último, desde el ámbito científico, como se ha visto, frecuentemente se han destacado también los importantes problemas técnicos vinculados a esta práctica, proponiéndose algunas alternativas que garanticen unas adecuadas condiciones de trabajo.

En suma, las empresas multiservicios se han convertido en un foco de precariedad. En el próximo apartado analizaremos algunos datos que evidencian esta realidad. En concreto, nos centraremos en tres condiciones de trabajo: salario, jornada y el uso de la contratación temporal.

II. LA PRECARIEDAD DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS: ALGUNOS DATOS

En primer lugar, por lo que respecta al salario, los estudios empíricos parecen corroborar la existencia de unas condiciones salariales muy por debajo de las establecidas para el sector de actividad de que se trate en cada caso¹¹⁾. Tal y como muestra el siguiente gráfico, el 93% de los convenios de empresas multiservicios analizados establecerían unos niveles salariales inferiores a los del convenio sectorial aplicable en cada caso, lo que implica que tan sólo el 7% mejoraría las retribuciones establecidas en el sector.

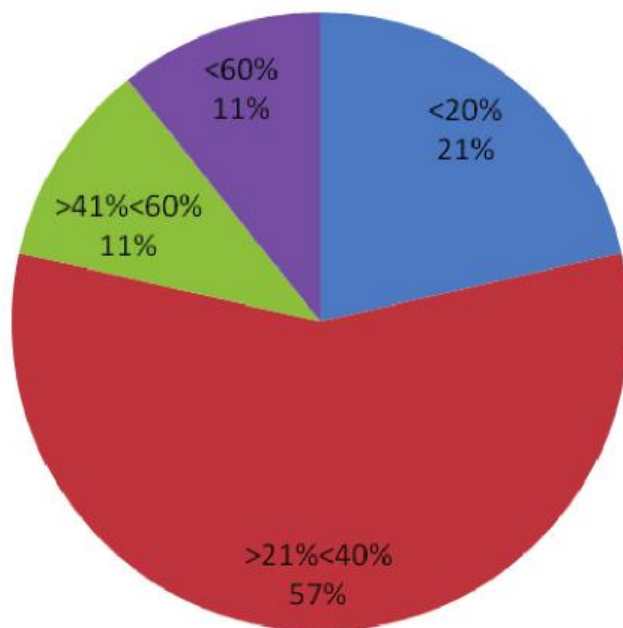
Gráfico 1. % de convenios colectivos con salarios superiores o inferiores a los del sector.



Fuente: elaboración propia a partir de UGT, 2015.

Si nos centramos en esa inmensa mayoría que fija condiciones retributivas por debajo de las del sector, podemos establecer hasta cuatro grupos distintos según la distancia con el salario medio sectorial. Así, como muestra el siguiente gráfico, la mayoría de los convenios de empresas multiservicios de la muestra (57%) se sitúan en una franja que ronda entre un 21% y un 40% inferior al salario establecido por el convenio del sector. Un 22% contendrían diferencias aún mayores (un 11% por encima del 41% y el mismo porcentaje, por encima del 60%), mientras que un 21% se situaría por debajo.

Gráfico 2. Distribución de los convenios según diferencias con el sectorial.

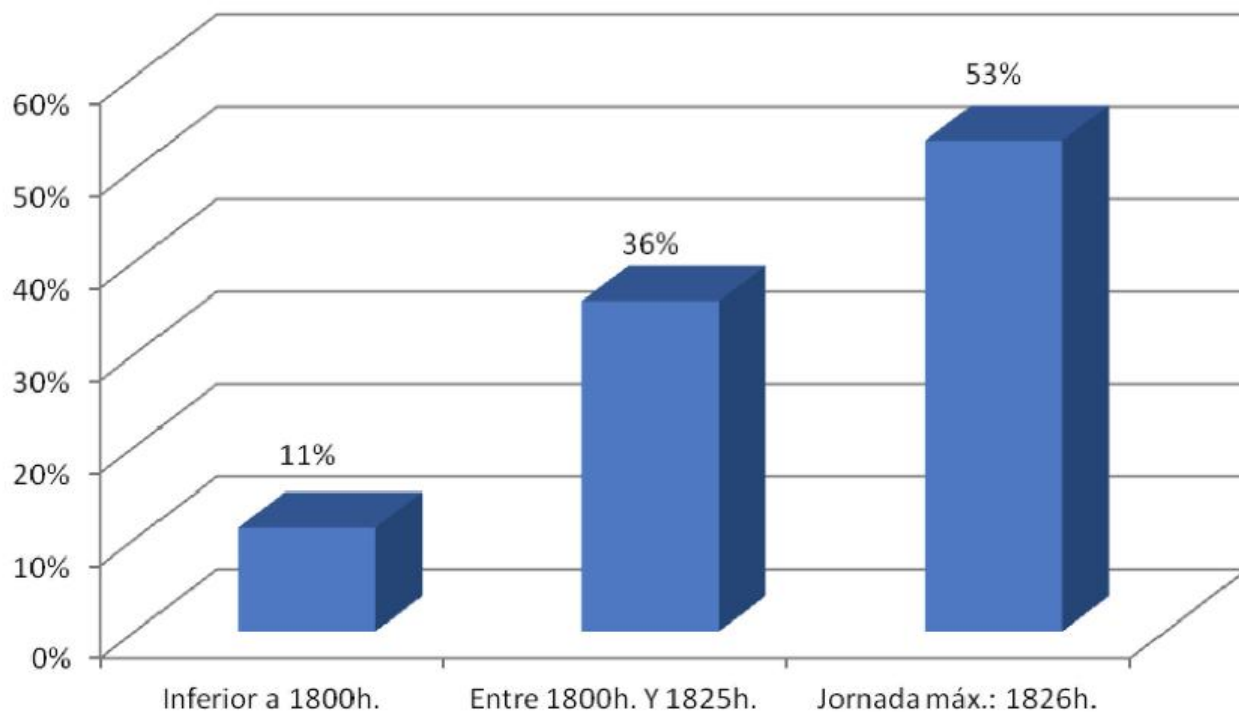


Fuente: elaboración propia a partir de UGT, 2015.

En segundo lugar, por lo que hace a la jornada, los estudios que se han realizado¹²⁾ evidencian también que el propósito general es el de reducir el coste relacionado con esta condición de trabajo, frecuentemente a través del recurso de bloquear cualquier tipo de mejora respecto de los máximos establecidos en el ET.

En concreto, como evidencia el siguiente gráfico, la mayoría de los convenios de empresas multiservicios de la muestra (53%) establece una jornada de 1.826 horas, es decir, la máxima legal. Frente a estos, el 36% incluyen una jornada que se sitúa entre las 1.800 y la máxima legal, mientras que el 11% restante mejoran las condiciones en mayor medida al situarla por debajo del umbral de las 1.800 horas anuales.

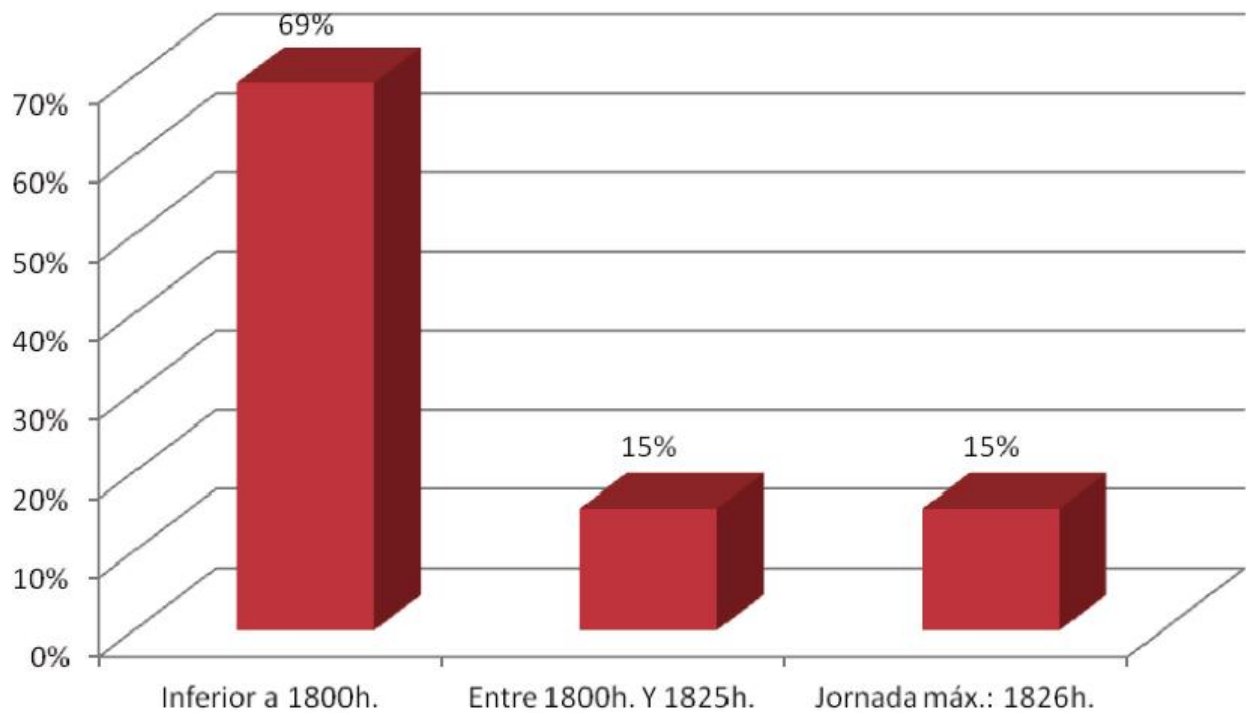
Gráfico 3. Porcentaje de convenios colectivos de empresas multiservicios según número de horas de jornada máxima establecida.



Fuente: CCOO, 2018.

Estos datos, ya de por sí llamativos, contrastan aún más si los comparamos con los de los sectores de referencia para estas empresas. Esta información se muestra en el Gráfico 4. Como puede comprobarse la situación prácticamente se invierte. Así, la inmensa mayoría, en concreto un 69% de los convenios, opta por establecer una jornada máxima inferior a las 1.800 horas anuales, situándose el 31% restante en las franjas superiores, más próximas a la jornada máxima legal. Nótese que, además de este «paisaje inverso», en el caso de los convenios colectivos sectoriales no existe la gradación que se observaba en el caso de las empresas multiservicios, de tal forma que la franja intermedia, entre 1.800 horas y 1.825 horas tiene el mismo peso (15%) que la que se refiere a la jornada máxima legal.

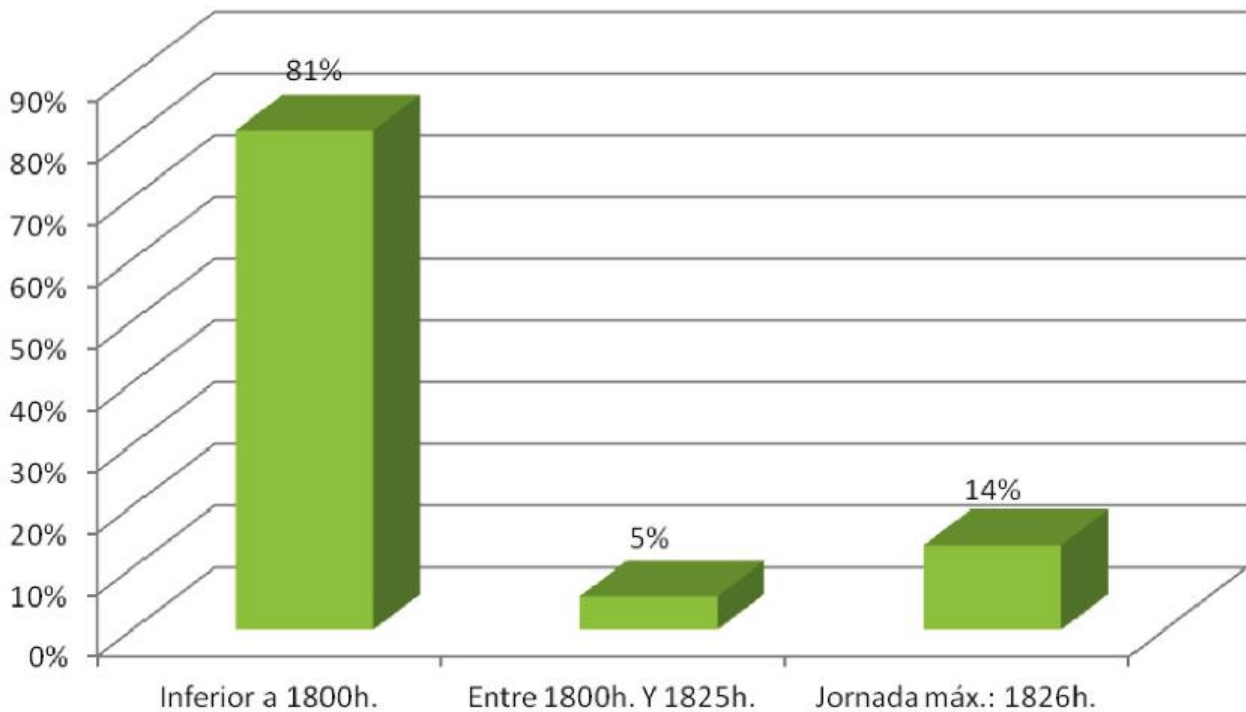
Gráfico 4. Porcentaje de convenios colectivos sectoriales estatales de referencia según jornada máxima establecida.



Fuente: CCOO, 2018.

Pero por si lo anterior fuera poco, cuando acudimos a la negociación colectiva empresarial, vemos que el contraste es aún mayor, pues el 81% de los convenios colectivos pactados en este nivel negocial establecen una jornada máxima inferior a las 1.800 horas. Aquí la polarización entre los que fijan la jornada máxima legal y las que la mejoran más allá del mencionado límite es clara, pues en la franja intermedia tan sólo se sitúan el 5% de los convenios.

Gráfico 5. Porcentaje de convenios colectivos de empresa según jornada máxima establecida.

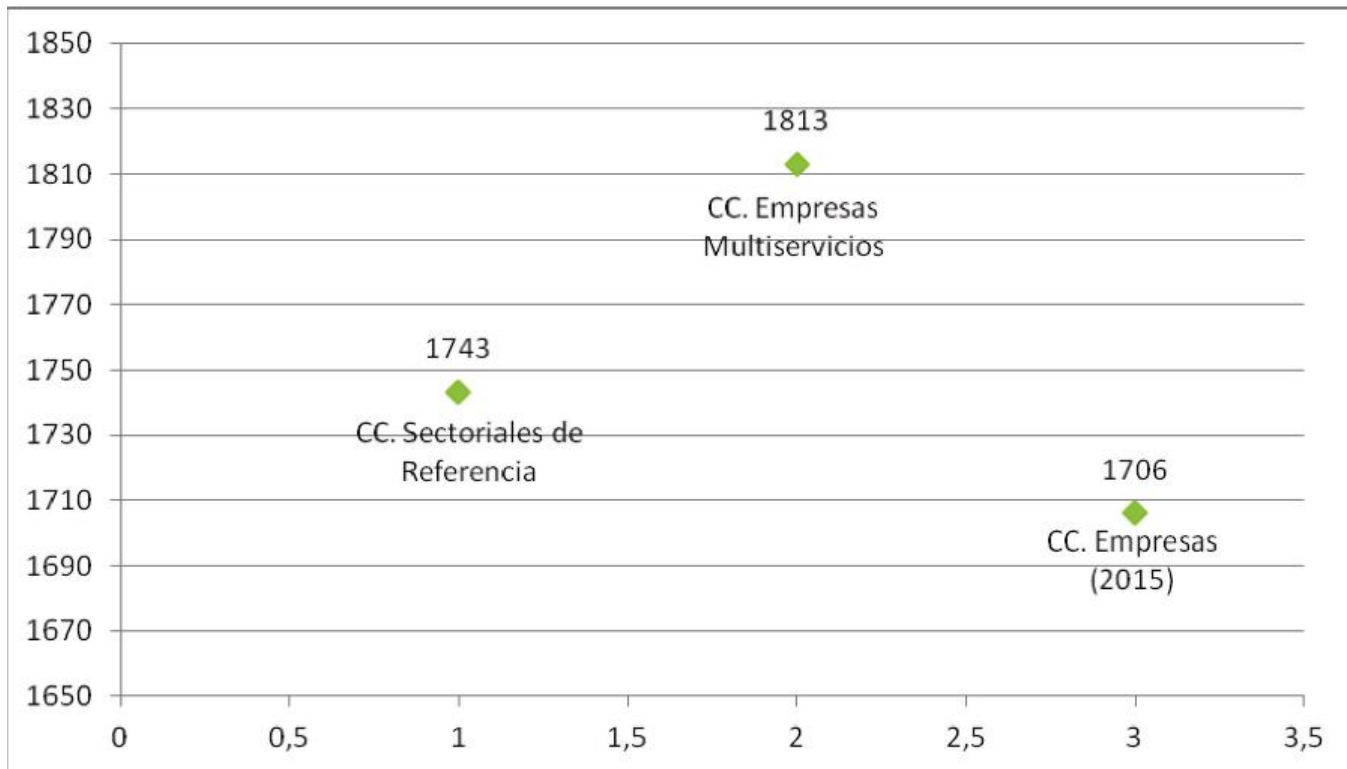


Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Convenios Colectivos de Empresa, MEySS. Año 2015.

Adicionalmente, si nos centramos en el promedio de horas pactadas en las empresas multiservicios, en comparación con el resto de

empresas y con los sectores de referencia, podemos corroborar la tendencia observada anteriormente: las empresas multiservicios tienden a establecer jornadas máximas más elevadas y próximas a la jornada máxima legal. En concreto, como muestra el siguiente gráfico, frente a las 1.743 horas de promedio en los convenios de sector y las 1.706 en los de empresa, los convenios colectivos de las sociedades multiservicios pactaron una jornada media de 1.813 horas.

Gráfico 6. Promedio de horas de jornada de trabajo establecida según ámbito funcional del convenio.

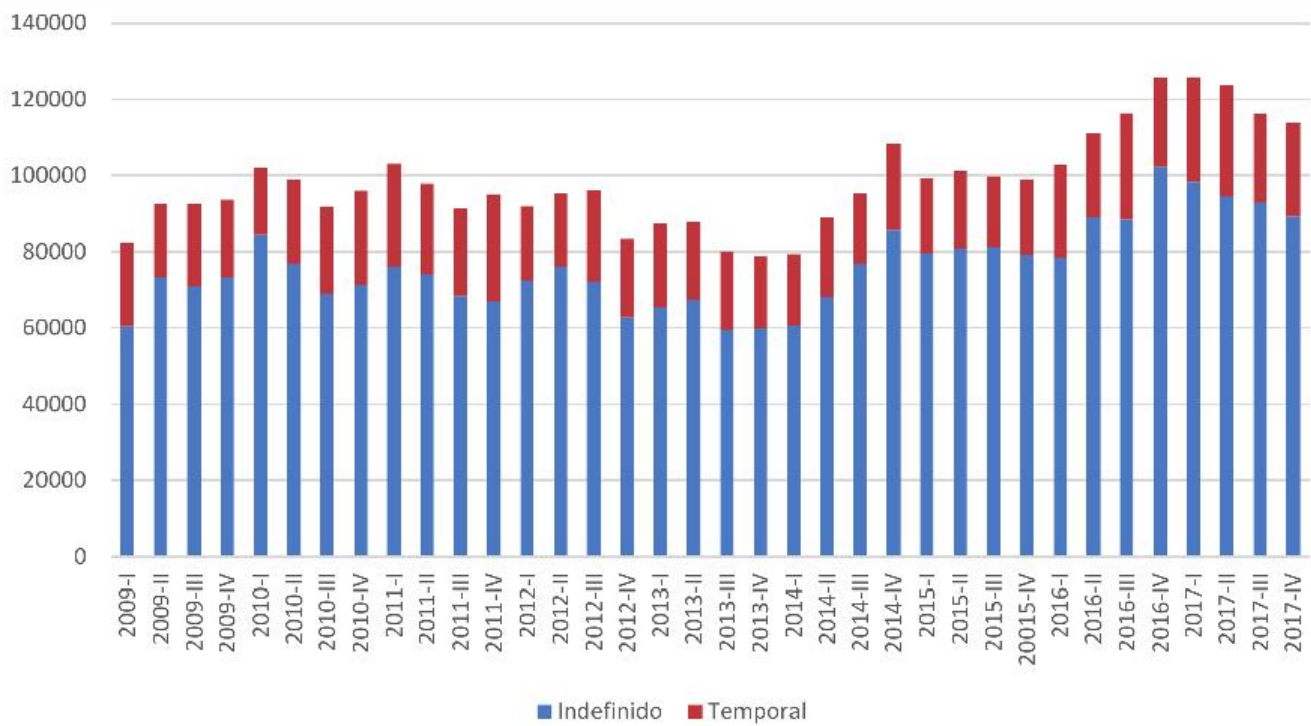


Fuente: Adaptación de CCOO, 2018.

Por último, en lo que respecta a la contratación temporal, los estudios ponen de manifiesto que las empresas multiservicios tienen unos niveles de temporalidad elevados, aunque no mayores que las del conjunto del mercado de trabajo español¹³⁾.

En concreto, estos análisis destacan dos conclusiones principales. En primer lugar, el peso de la contratación temporal en las empresas multiservicios se mantiene relativamente estable por encima del 20%, si bien se distinguen dos periodos diferenciados. De una parte, durante la crisis económica (en el período mostrado, de 2009 a 2013), la media de asalariados con contratos indefinidos fue de 70.090, mientras que la de contratos temporales se situó en los 21.916. De otra, a partir de 2014, el número de asalariados se incrementa, conforme aumenta el empleo, pero, curiosamente, con un tirón mayor de los contratos fijos, que pasan a una media de 84.152, mientras que los temporales crecen tan sólo hasta los 22.562. El gráfico 1 muestra claramente estos dos períodos y el mayor incremento, en términos absolutos, de la contratación indefinida.

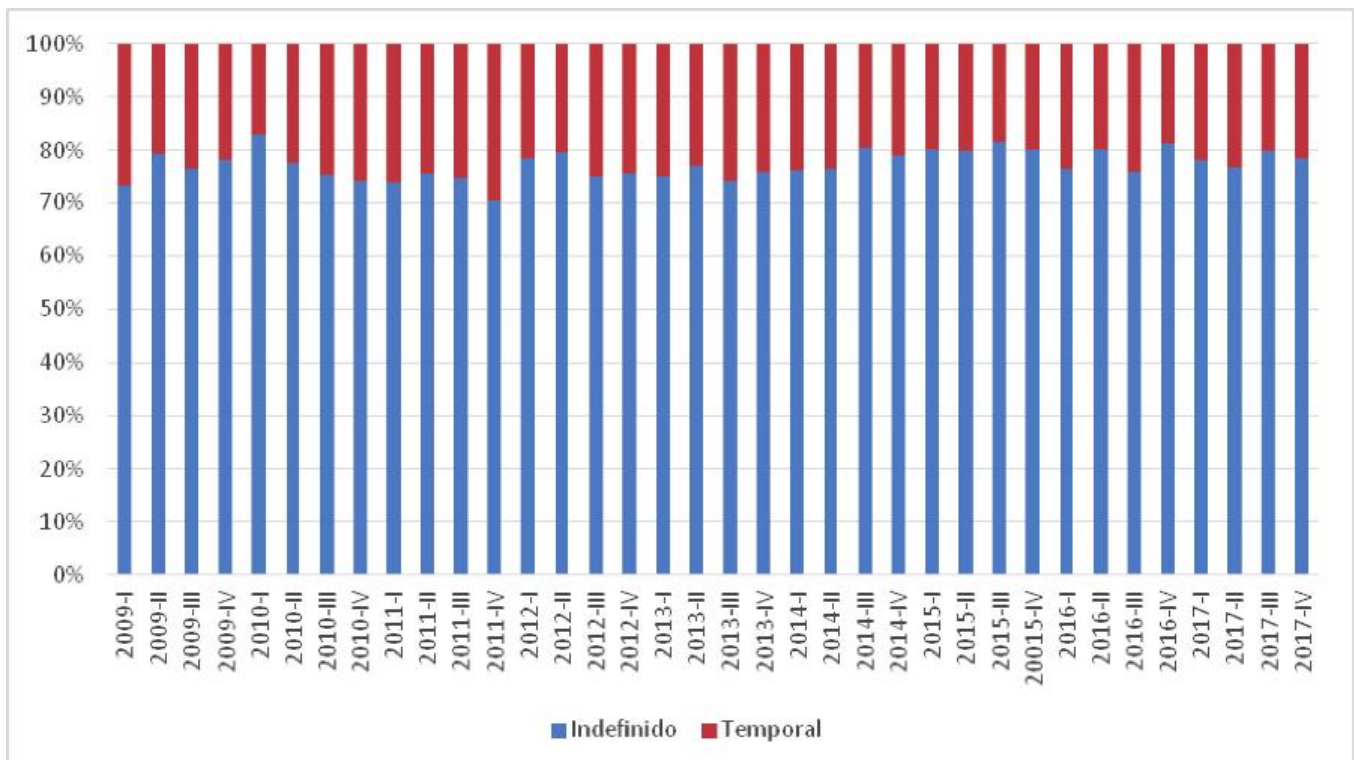
Gráfico 7. Número de contratos indefinidos y temporales en empresas multiservicios



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.

Este incremento más vigoroso de la contratación fija en la recuperación se traduce en un avance del peso relativo de los trabajadores con contrato indefinido respecto de los temporales, tal y como muestra el gráfico 2. Si utilizamos los mismos períodos antes señalados, 2009-2013 y 2014-2017, los contratados indefinidos en las empresas multiservicios pasan de representar el 76,2% del total, al 78,9%, mientras que los temporales retroceden desde el 23,8% al 21,1%, una variación de 2,7 puntos entre períodos.

Gráfico 8. Reparto porcentual de los contratos temporales e indefinidos en el sector multiservicios

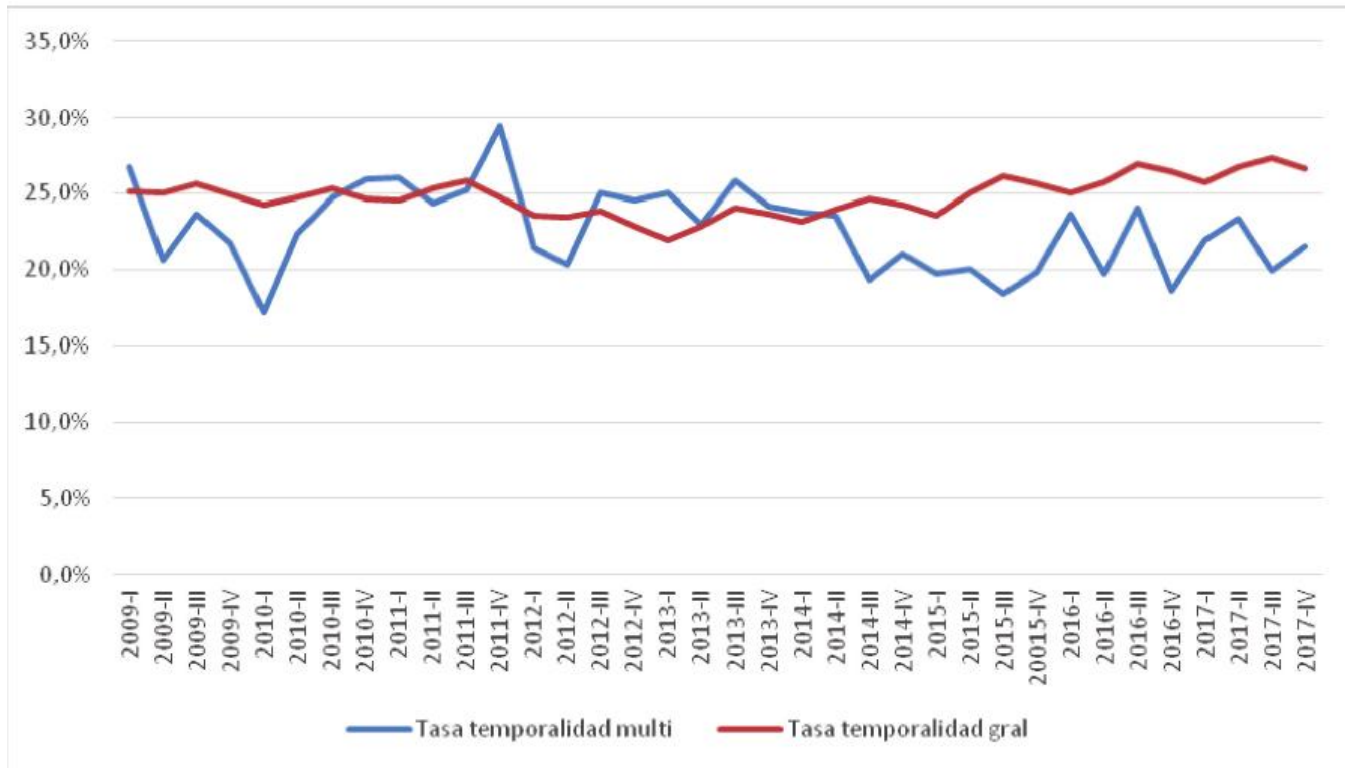


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.

En segundo lugar, este avance de la contratación indefinida en el período más reciente de análisis ha propiciado asimismo que la tasa de

temporalidad, esto es, la proporción de asalariados con contrato temporal respecto del total, se haya apartado de la que venía siendo su caracterización general. En efecto, hasta el año 2013, la tasa de temporalidad de las empresas multiservicios se encontraba en unos niveles semejantes a los de la media nacional, en torno al 24%. Sin embargo, a partir de 2014 su tasa de temporalidad cayó al nivel del 21%, mientras que la general se incrementó ligeramente hasta situarse por encima del 25%.

Gráfico 9. Tasa de temporalidad general y en el sector multiservicios



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA.

En todo caso, esta reciente desviación no impide concluir que la caracterización general de las empresas multiservicios, en lo que a la temporalidad se refiere, es la de seguir la tendencia general del país. Por consiguiente, la temporalidad en estas empresas es alta, aunque no más que la media.

III. CONCLUSIONES: COMPITIENDO CON UN MODELO «LOW COST»

A lo largo de estas páginas hemos tenido la ocasión de encuadrar muy brevemente la problemática jurídica que plantean las empresas multiservicios para detenernos con algo más de detalle en la base de su modelo de negocio: la competencia en bajos costes.

En efecto, como tuvimos ocasión de adelantar, este tipo de empresas plantean dos problemas básicos. El primero de ellos tiene que ver con la cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET) y su relación con las ETTs. El segundo se relaciona con el convenio colectivo aplicable, pues han solido emplear una estrategia tendente a evitar el convenio colectivo sectorial de aplicación a la empresa principal, bien manifestando que ninguno les era aplicable, que otro con menores garantías era aplicable, bien negociando y acordando su propio convenio colectivo de empresa, estableciendo aquí también unas condiciones de trabajo peores que las de sector.

Ambos son el resultado de la combinación de una regulación deficiente, una interpretación jurisprudencial cuestionable y una negociación colectiva que ha tendido a insuflar aún más vigor a la opción flexibilizadora de este tipo de empresas. El resultado es que estas sociedades han aprovechado al máximo los márgenes legales disponibles para reducir al máximo sus costes laborales. Esto se traduce, de una parte, en unas cuestionables condiciones de competencia respecto de otras empresas que operan en los mismos sectores de actividad y que, sin embargo, se ven sometidas a mayores restricciones. De otra, en un deterioro importante de las condiciones de trabajo. En concreto, aquí nos hemos detenido en tres: salario, jornada y el uso de la contratación temporal.

En relación al primero, empleando datos de estudios anteriores, hemos podido comprobar que la tendencia es clara y consiste en establecer unas condiciones salariales muy por debajo de las del sector de actividad de que se trate en cada caso. En concreto, una abrumadora mayoría, el 93% de los convenios de empresas multiservicios establecieron unos niveles salariales inferiores a los del convenio sectorial aplicable en cada caso. Cuando se analiza el detalle de tales convenios, se comprueba que con carácter general (57% de los convenios) se opta por establecer unas diferencias salariales que rondan entre un 21% y un 40% inferior al salario establecido por el convenio del sector.

Por lo que hace a la segunda, la mayoría de los convenios de empresas multiservicios de la muestra (53%) establece una jornada de 1.826 horas, es decir, la máxima legal. Esto es exactamente lo contrario al panorama descrito para la negociación colectiva sectorial, en el que el 70% mejoran las condiciones legales, y la negociación colectiva de empresa (total), en el que tal porcentaje se eleva hasta el 81%. El resultado es que, frente a las 1.743 horas de promedio en los convenios de sector y las 1.706 en los de empresa, los convenios colectivos de las sociedades multiservicios pactaron una jornada media de 1.813 horas.

Por último, en lo que respecta a la contratación temporal, los estudios ponen de manifiesto que las empresas multiservicios tienen unos

niveles de temporalidad elevados, aunque no mayores que las del conjunto del mercado de trabajo español. En concreto, estos análisis destacan dos conclusiones principales. En primer lugar, el peso de la contratación temporal en las empresas multiservicios se mantiene relativamente estable por encima del 21%. En segundo lugar, se observa un avance de la contratación indefinida en los últimos años, lo que ha propiciado asimismo que la tasa de temporalidad se haya apartado de la que venía siendo su caracterización general.

Así las cosas, los datos evidencian muy a las claras que la estrategia seguida por las empresas multiservicios se basa sin lugar a dudas en la competencia en costes, lo que se traduce en unas peores condiciones de trabajo en materia de salario y jornada, los dos costes laborales fundamentales, pero también en materia de contratación, de lo que se deduciría un intento de poder aprovechar al máximo las posibilidades de flexibilidad que el ordenamiento jurídico les ofrece.

IV. BIBLIOGRAFÍA

Alameda Castillo, M. T., «La cesión de trabajadores a través de empresas multiservicios», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 2, 2005, pp. 353-374.

Alfonso Mellado, C.L.; Almendros González, M. A.; Jesús Cruz Villalón; Esteve Segarra, M. A.; Merino Segovia, M. A.; Monereo Pérez, J. L.; y otros, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018.

Cavas Martínez, F., «Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal: una aproximación crítica a una realidad preocupante», *Aranzadi social*, n.º 5, 2007, pp. 825-838.

Escudero Rodríguez, R. J., «Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo», en Escudero Rodríguez, R. J. (ed.) *Observatorio de la negociación colectiva*, Comisiones Obreras, CCOO, 2002, pp. 43-70.

Esteve Segarra, M. A., *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Atelier, Barcelona, 2016.

Esteve Segarra, M. A., «Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales», *Revista de derecho social*, n.º 71, 2015, pp. 39-54.

Esteve Segarra, M. A., «Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal», en Camps Ruiz, L.M., Ramírez Martínez, J. M., Sala Franco, T. (eds.) *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, 2010, pp. 101-116.

Esteve Segarra, M. A., «Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios: una contribución al debate», *Revista de derecho social*, n.º 77, 2017, pp. 215-238.

Fernández Avilés, J. A., «Empresas “multiservicios” y “dumping” social: Estado de la cuestión», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n.º 405, 2016, pp. 5-12.

Goerlich Peset, J. M., «Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo», *Revista de información laboral*, n.º 6, 2014, pp. 115-143.

Goerlich Peset, J. M., «Empresas de servicios, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores», *Actualidad laboral*, n.º 1, 2001, pp. 39-56.

Llano Sánchez, M., «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 2006, pp. 167-189.

López Balaguer, M., «Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite», *Documentación laboral*, n.º 110, 2017, pp. 57-76.

Merino Segovia, M. A., «La problemática legitimación de las representaciones sociales para negociar y suscribir convenios colectivos en las empresas multiservicios», en Cruz Villalón, J. (ed.) *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Ediciones Cinca, 2017, pp. 133-140.

Merino Segovia, M. A.; Contreras Hernández, C.; de la Flor Fernández, M.L.; Espejo Megías, P.; Trillo Párraga, F., «El tratamiento del tiempo de trabajo en empresas multiservicios: un enfoque cuantitativo y cualitativo en su ordenación», en Alfonso Mellado, C.L. (ed.) *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018, pp. 253-298.

Morán Roa, S., «Externalización en empresas multiservicios: la determinación del convenio colectivo aplicable», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n.º 419, 2018, pp. 49-75.

Muñoz Ruíz, A. B., «El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n.º 13, 2016, pp. 84-90.

Muñoz Ruíz, A. B., «Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo», *Revista de información laboral*, n.º 7, 2014, pp. 277-286.

Nieto Rojas, P., «La negociación colectiva sectorial en las empresas multiservicios», *Revista de información laboral*, vol. 7, n.º Ejemplar Electrónico, 2017.

Nogueira Guastavino, M., «Ingeniería jurídica y Empresas de Trabajo Temporal: las difusas fronteras entre las contrataciones y la cesión de trabajadores», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.º 56, 2000, pp. 221-258.

Pérez del Prado, D., «Temporalidad y empresas multiservicios», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n.º 2, 2018.

Rivero Lamas, J. B. (ed.), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

Sepúlveda Gómez, M., «La gestión del cambio laboral en la empresas multiservicios desde la perspectiva del convenio colectivo aplicable», en Cruz Villalón, J. (ed.) *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Ediciones Cinca, 2017, pp. 77-103.

Thibault Aranda, J., «Convenio colectivo aplicable en las empresas de “multiservicios”», *Actualidad laboral*, n.º 8, 2008, p. 2.

UGT, *Condiciones salariales de una muestra de convenios de empresa multiservicios*, Secretaría de Acción Sindical, Madrid, 2015.

Vicente Palacio, M. A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo: el trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016.

FOOTNOTES

1

Explicando, entre otras cuestiones, las semejanzas y diferencias entre estas tres diferentes manifestaciones de descentralización productiva, Cavas Martínez, F., «Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal: una aproximación crítica a una realidad preocupante», *Aranzadi social*, 5, 2007, pp. 825-838. Por su parte, poniendo el acento en el paralelismo existente entre la evolución de las ETTs y las multiservicios, López Balaguer, M., «Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite», *Documentación laboral*, 110, 2017, pp. 57-76.

2

Alameda Castillo, M. T., «La cesión de trabajadores a través de empresas multiservicios», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2, 2005, p. 353. Cavas Martínez, F., «Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal», cit., p. 828.

3

Fernández Avilés, J. A., «Empresas “multiservicios” y “dumping” social: Estado de la cuestión», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 405, 2016, p. 6.

4

Ibid., p. 7.

5

Llano Sánchez, M., «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 2006, p. 168. López Balaguer, M., «Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios», cit., p. 59.

6

Los análisis doctrinales de este problema jurídico (y las propuestas para remediarlo) son ya relativamente abundantes, Nogueira Guastavino, M., «Ingeniería jurídica y Empresas de Trabajo Temporal: las difusas fronteras entre las contrataciones y la cesión de trabajadores», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 56, 2000, pp. 221-258. Goerlich Peset, J. M., «Empresas de servicios, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores», *Actualidad laboral*, 1, 2001, pp. 39-56. Alameda Castillo, M. T., «La cesión de trabajadores a través de empresas multiservicios», cit., pp. 353-374. Llano Sánchez, M., «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo», cit., pp. 167-189. Cavas Martínez, F., «Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal», cit., pp. 825-838. Esteve Segarra, M. A., «Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal», en Camps Ruiz, L.M., Ramírez Martínez, J. M., Sala Franco, T. (eds.) *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, 2010, pp. 101-116. Esteve Segarra, M. A., *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Atelier, Barcelona, 2016. Vicente Palacio, M. A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo: el trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016. Esteve Segarra, M. A., «Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios: una contribución al debate», *Revista de derecho social*, 77, 2017, pp. 215-238. Merino Segovia, M. A., «La problemática legitimación de las representaciones sociales para negociar y suscribir convenios colectivos en las empresas multiservicios», en Cruz Villalón, J. (ed.) *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Ediciones Cinca, 2017, pp. 133-140. Sepúlveda Gómez, M., «La gestión del cambio laboral en la empresas multiservicios desde la perspectiva del convenio colectivo aplicable», en Cruz Villalón, J. (ed.) *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Ediciones Cinca, 2017, pp. 77-103. Alfonso Mellado, C.L. y otros, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018.

7

También aquí los análisis doctrinales y las propuestas son abundantes. Además de los trabajos anteriores, puede consultarse, Escudero Rodríguez, R. J., «Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo», en Escudero Rodríguez, R. J. (ed.) *Observatorio de la negociación colectiva*, Comisiones Obreras, CCOO, 2002, pp. 43-70. Rivero Lamas, J. B. (ed.), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006. Thibault Aranda, J., «Convenio colectivo aplicable en las empresas de “multiservicios”», *Actualidad laboral*, 8, 2008, pp. 1-8. Muñoz Ruíz, A. B., «Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo», *Revista de información laboral*, 7, 2014, pp. 277-286. Esteve Segarra, M. A., «Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales», *Revista de derecho social*, 71, 2015, pp. 39-54. Muñoz Ruíz, A. B., «El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución», *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 13, 2016, pp. 84-90. Nieto Rojas, P., «La negociación colectiva sectorial en las empresas multiservicios», *Revista de información laboral*, vol. 7, Ejemplar Electrónico, 2017. Morán Roa, S., «Externalización en empresas multiservicios: la determinación del convenio colectivo aplicable», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 419, 2018, pp. 49-74.

8

Nieto Rojas, P., «La negociación colectiva sectorial en las empresas multiservicios», cit.

9

De hecho, está en fase de tramitación la Proposición de Ley del grupo parlamentario socialista de modificación del [artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores](#) para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. Puede consultarse el texto íntegro y seguir su tramitación parlamentaria en: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437_next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW12&FMT=INITXDSS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=FIFO&OPDEF=ADJ&QUERY=%28122%2F000015*.NDOC.%29

10

Ad. Ex. Goerlich Peset, J. M., «Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo», *Revista de información laboral*, 6, 2014, pp. 115-143.

11

UGT, *Condiciones salariales de una muestra de convenios de empresa multiservicios*, Secretaría de Acción Sindical, Madrid, 2015, p. 11.

12

Merino Segovia, M. A.; Contreras Hernández, C.; de la Flor Fernández, M.L.; Espejo Megías, P.; Trillo Párraga, F., «El tratamiento del tiempo de trabajo en empresas mutiservicios: un enfoque cuantitativo y cualitativo en su ordenación», en Alfonso Mellado, C.L. (ed.) *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018, pp. 253-298.

13

Pérez del Prado, D., «Temporalidad y empresas multiservicios», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, 2, 2018.

.

Este artículo forma parte del proyecto de investigación «Un derecho del trabajo para la recuperación: competitividad empresarial y cohesión social» (DER2015-64676-C2-2-P).