

CCOO Federación Servicios



Empresas multiservicios, un modelo perverso



[Boletín Acción Sindical CCOO](#) Encarni Bonilla Huete Área de Desarrollo y Política Sectorial de la Federación de Servicios de CCOO. Raúl Olmos Mata Secretario de Acción Sindical de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

Hace un año y medio, desde CCOO impulsamos una campaña conjunta de actuación con UGT frente a los convenios de empresas multiservicios existentes y a los nuevos que surgían masivamente al amparo de la Reforma Laboral de 2012, que daba prevalencia al convenio de empresa frente al convenio sectorial.

Para entonces, este tipo de empresas ya se habían hecho un espacio en un diverso abanico de actividades (limpieza, control de accesos, logística, informática, hostelería, reposición, procesos industriales, etc.), aunque la mayoría de ellas están bajo el amparo de convenios sectoriales, en algún caso sí hay dificultades para encuadrarlas claramente en el ámbito de un sectorial concreto.

Antes de la mencionada reforma, algunas empresas dedicadas a los servicios integrales de edificios, negociaron convenios de empresa para cubrir el vacío de cobertura que surgió en la actividad de servicios auxiliares de control de accesos con la nueva ley de Seguridad Privada. Para evitar que dichos convenios de empresa pudieran aplicarse al personal que ya tuviera unas condiciones reguladas en su convenio sectorial, algunos de ellos (ISS, ACCIONA, CLECE, etc) incluyeron, en el redactado del ámbito funcional, una cláusula de exclusión o de cobertura de vacíos en la que constaba expresamente que el convenio de empresa se aplicaría única y exclusivamente a los trabajadores adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares, dado que carecían en aquel momento de

regulación convencional, y se añadía que de producirse tal regulación a nivel sectorial, se les aplicaría las condiciones establecidas en el convenio sectorial.

Tras la reforma de 2012 estas mismas empresas, forzadas quizás por la competencia feroz de las empresas multiservicios que surgían con convenio de empresa de mínimos, empezaron a incumplir la citada cláusula para ofrecer servicios en actividades reguladas por convenios sectoriales en los que nunca habían discutido su ámbito funcional (procesos industriales, logísticos, limpieza de hoteles, etc.).

Así es como se pervirtió la cláusula, con la manifiesta intención de incumplirla. Y así es como pierde sentido cualquier fórmula que se busque mediante la negociación colectiva que no sea con la voluntad y el compromiso de respetar los convenios sectoriales de cada actividad. Mientras persista la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, las empresas multiservicios seguirán buscando fórmulas para seguir rebajando los salarios y condiciones sectoriales.

Un ejemplo de lo anterior lo encontramos en el caso de Acciona Multiservicios, con un convenio de empresa que contiene este tipo de cláusula desde octubre de 2013. En mayo de 2014, Acciona se hace con la adjudicación de la contrata de logística y mantenimiento de Nissan Motor Ibérica en Cantabria, inmediatamente comunica a los trabajadores que dejará de serles de aplicación el convenio colectivo sectorial provincial de Industria Siderometalúrgica y pasará a serles de aplicación el convenio de empresa, incumpliendo así lo especificado en la regulación del ámbito funcional del propio convenio. Alegaba para ello que la "actividad principal" del centro de trabajo era la logística, y que dicha actividad no tenía convenio sectorial de aplicación.

Presentada demanda por la que se solicita que les siga siendo de aplicación el convenio sectorial del metal, es estimada en el Juzgado de lo Social aludiendo a que el convenio sectorial del metal es anterior al convenio de empresa, sin entrar a valorar la reforma operada en el artículo 84.2 ET sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Presentado recurso por la empresa, el TSJ de Cantabria ratifica que es de aplicación el convenio sectorial del metal de Cantabria, pero no por las causas que se decían en primera instancia, sino por aplicación directa del artículo 44 ET (y la Directiva 2001/23/CE) sobre sucesión de empresa. La sentencia establece que las relaciones laborales seguirán rigiéndose por el convenio que les sea de aplicación hasta la expiración del mismo o la entrada en vigor de un nuevo convenio.

Nótese que, pese a que en ambas instancias se alegaba por la representación legal de los trabajadores la aplicación directa de la cláusula del convenio de Acciona Multiservicios para que ésta

aplicara el convenio sectorial, ninguna de las dos sentencias entra a valorar dicho extremo resolviendo por causas diferentes. Acciona por su parte, se defendía alegando la inexistencia de un convenio sectorial de logística de Cantabria para poder aplicar su convenio de empresa (sustancialmente inferior al sectorial del transporte, que es el que acoge la actividad de logística; y más lejos aún del sectorial de la Industria Siderometalúrgica).

Lo mismo ha ocurrido con la misma empresa en los hoteles de Port Aventura donde, para aplicar su convenio de empresa, alega que la actividad de camareras de pisos no forma parte, en su opinión, de la actividad hotelera. Un auténtico disparate respaldado únicamente en mantener una rebaja salarial de casi un 40% entre su convenio de empresa y cualquiera de los convenios sectoriales de hostelería existentes. Estamos, por tanto, ante una cláusula en convenio de empresa que, si bien es teóricamente garantista, plantea problemas prácticos y voluntaristas para cumplirla.

La única forma de parar esta abusiva práctica, en tanto que no se logre variar sustancialmente la actual norma legal de referencia, es convencer a todos los agentes (empresas principales, clientes, administraciones, empresas de servicios y multiservicios) de que la devaluación de los convenios sectoriales a través de los convenios de empresa no puede ser el camino.

La externalización de actividades debe regularse, fijando criterios, condiciones y limitaciones, estableciendo mecanismos de control, asegurando la participación sindical en el proceso y, en definitiva, mejorando las condiciones de las plantillas subcontratadas