

2020

ACCIÓN SINDICAL

Gabinete Técnico



Análisis de las empresas multiservicios



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo



ÍNDICE DE CONTENIDO

1. CONCEPTO DE OUTSOURCING Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS	3
2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL SECTOR	6
3. MARCO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES	7
CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES	7
CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA	9
4. ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPRESAS MULTISERVICIOS	11
5. CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	25
5.1. EN LOS CONVENIOS SECTORIALES	25
a) Cláusulas que garantizan la aplicación del convenio colectivo sectorial al personal subcontratado o externalizado	26
b) Cláusulas que establecen prohibiciones o limitaciones a la externalización de actividades	36
c) Cláusulas que intentan equiparar las condiciones económicas y sociales del personal de las contratadas con el de la empresa principal	37
5.2. EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA	38
5.3. EN LOS CONVENIOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS	39
6. PRINCIPALES GRUPOS EMPRESARIALES QUE HAN CREADO EMPRESAS MULTISERVICIOS	41
7. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES CON EMPRESAS ASOCIADAS QUE HAN CREADO EMPRESAS MULTISERVICIOS	45
8. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES CONSTITUIDAS POR EMPRESAS MULTISERVICIOS	50

1. CONCEPTO DE OUTSOURCING Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS

En el contexto competitivo en el que nos movemos en la actualidad, algunas organizaciones se embarcan en claros procesos de aumento de su dimensión mediante procesos de fusiones y/o absorciones, mientras que otras se decantan por reducir su dimensión hasta el límite de lo que podríamos llamar las competencias básicas de la empresa. Ambos movimientos coinciden en sus efectos desestabilizadores sobre los recursos humanos.

La externalización de servicios, más conocida como *outsourcing* es, en la actualidad, una modalidad de contratación muy utilizada por las empresas. Por medio de ella, una empresa delega algunas de las actividades que desempeña pero que no forman parte de su núcleo esencial de actividad, a una empresa especializada que se encarga de llevarlas a cabo de forma más eficiente. La especialización de la empresa en el desarrollo de sus competencias básicas hace que sea interesante cooperar con otras firmas para la realización de las actividades no básicas para aquella.

El proceso de *outsourcing* comienza con la subcontratación externa de determinadas actividades para las que existen muchos proveedores, como la seguridad, la limpieza, el mantenimiento de los edificios, la mensajería, los servicios de catering, etc. Es lo que se denomina *outsourcing* operativo.

Posteriormente se llega al *outsourcing* estratégico, cuando se empiezan a subcontratar actividades más esenciales en las que la interrelación con el proveedor es mucho más estrecha, como la distribución logística, la atención al cliente, el marketing, el diseño, los servicios informáticos, la gestión de los recursos humanos, etc. El *outsourcing* ha llegado al extremo de que empresas requieran externamente el servicio de profesionales que ejerzan funciones de alta dirección para la misma.

Esta figura puede utilizarse para cualquier tipo de actividad y por cualquier clase de entidad, tanto pública como privada, mejorando la competitividad de las organizaciones y consiguiendo que los recursos se empleen de forma eficiente. El objetivo es alcanzar la máxima eficiencia al ser cada empresa participante una especialista en la actividad que realiza.

Pero no hay que olvidar que lo que realmente se esconde tras la externalización de actividades de las empresas es la persecución histórica de incrementar los beneficios mediante el ahorro de costes. El ahorro de costes se produce porque se utilizan las inversiones, innovaciones y aptitudes de los proveedores externos que no son posibles copiar internamente o que sería muy caro hacerlo. Asimismo, se reducen los costes fijos de mantener activos y los costes laborales del personal que lo gestiona. Y finalmente, se produce una sustitución de personal fijo por personal subcontratado, generalmente mucho más barato.

Es decir, teóricamente las empresas recurren al *outsourcing* para concentrar sus esfuerzos en el mantenimiento y desarrollo de sus competencias básicas, liberándose del resto de actividades que van a ser realizadas por especialistas externos. No obstante, en la práctica, el motivo que lleva a las empresas a adoptar este sistema es el de conseguir la flexibilización de los recursos humanos de las empresas y un ahorro de costes a corto plazo, soslayando las rigideces que impone la legislación en muchos países.

El *outsourcing* en muchas ocasiones termina por ser una fórmula para liberar a las empresas de personal fijo mediante la transferencia a las empresas de servicios que pueden establecer con ellos unas relaciones menos rígidas y, si es necesario, despedirlos en cuanto quieran prescindir de sus servicios con menos costes. Es decir, se trata de sustituir costes fijos de personal por costes variables con empresas de servicios.

La empresa auxiliar o proveedora de servicios que asume la titularidad de la actividad objeto de descentralización puede ser:

- **Una empresa ya existente dedicada a las actividades relacionadas con la función que se decide externalizar.** En algunos casos, estas actividades cuentan con una regulación específica, como es el caso de la seguridad privada o los transportes.
- **Una empresa creada al amparo de la empresa principal,** a la que ésta dota de toda la infraestructura necesaria para realizar su función y que tiene personalidad jurídica propia, aunque con claras conexiones accionariales, económicas, de dirección y de plantillas.
- **Una empresa multiservicios** que no se especializa en ningún segmento de actividad, sino que ofrece un abanico muy amplio de servicios. En la actualidad, estas empresas buscan ofrecer un negocio integral, que abarque todo tipo de servicios. Así la empresa cliente realiza un contrato global con una empresa multiservicios para que ésta le vaya suministrando el personal que va necesitando.

El éxito de las empresas multiservicios radica en las ventajas que ya hemos comentado del *outsourcing*, llevado a casi todos los departamentos y actividades de una empresa.

En la evolución del *outsourcing* se ha pasado de externalizar actividades básicas que no forman parte de su actividad principal a **externalizar prácticamente todas las actividades**, incluidas las esenciales de su núcleo productivo.

Asimismo, se ha pasado de subcontratar estas actividades con empresas especializadas a hacerlo con **empresas multiservicios** que ofrecen todos los servicios inimaginables que una empresa puede necesitar, como si de una agencia de colocación se tratara.

El desarrollo de las empresas multiservicios corre en paralelo al **estancamiento del sector de las empresas de trabajo temporal**. La principal explicación se encuentra en la regulación de este sector frente a la desregulación de las empresas multiservicios. La contratación a través de ETT dejó de ser tan rentable cuando las empresas cliente se vieron obligadas a pagar a las personas trabajadoras cedidas las mismas retribuciones que estaban pagando a su propio personal, como consecuencia de la equiparación salarial que introdujo la regulación de las ETT.

Posteriormente, la reforma laboral de 2012 trajo consigo la **prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial**, lo que ha permitido la proliferación de convenios colectivos de empresas multiservicios. La subcontratación a través de las empresas multiservicios permite pagar una retribución mucho más baja que la que correspondería a una persona empleada de la empresa, generalmente el salario mínimo interprofesional, y sin

ningún tipo de sujeción al convenio colectivo correspondiente al sector de la actividad que realizan.

Las empresas multiservicios se están aprovechando, por tanto, del mismo mercado en el que estaban actuando las ETT y de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial, fomentando la temporalidad y la degradación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, alejándolas, en definitiva, de las mejoras obtenidas tras años de negociación de convenios sectoriales fuertes y consolidados.

Posiblemente, estemos ante las personas trabajadoras con mayor precariedad del mercado laboral. En general, se trata de ocupaciones elementales que trabajan con ritmos de trabajo muy altos, bajo contratos temporales y/o a tiempo parcial, con una elevada exposición a sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con unas retribuciones que rayan el salario mínimo interprofesional.

A diferencia de las personas empleadas en las empresas de trabajo temporal, realizan generalmente una actividad de carácter permanente y sin disfrutar de las condiciones económicas y laborales del personal de la empresa principal.

Se encuentran triplemente discriminados: respecto de las personas empleadas en la empresa principal, respecto al personal de las empresas de servicios especializadas y, una tercera segregación se produce entre los que tienen convenio propio y los que no.

Este informe no pretende constituir un ataque a los procesos de externalización de los servicios por parte de las empresas, a los que legítimamente tienen derecho, sino una revisión crítica de la situación de la negociación colectiva de ámbito empresarial de las empresas multiservicios.

Si bien es cierto que en algunos de estos convenios colectivos se han pactado cláusulas de aplicación de los convenios colectivos sectoriales correspondientes a las actividades que incluyen en sus ámbitos funcionales, la mayoría no lo ha hecho, sino que se han aprovechado de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial para rebajar las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras.

Asimismo, presentamos las actuaciones, tanto institucionales como jurídicas, que en esta materia hemos emprendido desde el sindicato para luchar contra estas prácticas deleznable, así como los criterios y buenas prácticas de negociación colectiva con los que pretendemos detener esta situación.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL SECTOR

Los servicios prestados a empresas han experimentado un fuerte crecimiento en nuestro país, como consecuencia fundamentalmente de la **progresiva terciarización** de nuestra economía y de la continua **descentralización de los servicios auxiliares**, tanto desde las empresas privadas como desde los organismos públicos.

Se estima que en la actualidad el 90 % de las empresas con un volumen de facturación superior a los 12 millones de euros tienen ya externalizados sus servicios complementarios, reduciéndose al 70 % para las empresas con ingresos por encima de los 3 millones de euros. Por lo que respecta a las administraciones públicas, el grado de externalización de estos servicios es también muy elevado.

Al mismo tiempo, se está consolidando la **contratación integrada de un paquete de servicios a un mismo grupo empresarial** (*facility services*), que puede ir acompañada además de la **gestión** de los mismos por parte de la empresa que los presta (*facility management*).

Estas empresas ofrecen un abanico muy amplio de servicios que puede abarcar desde los más tradicionales como la limpieza, la jardinería, el mantenimiento de edificios y la logística, hasta la atención al cliente, servicios auxiliares de la hostelería, actividades deportivas y culturales, ayuda a domicilio, servicios de apoyo a procesos industriales, etc.

Es muy difícil obtener cifras sobre este mercado porque congrega a numerosas empresas que no pertenecen a ningún sector de actividad concreto, sino que actúan como agencias de colocación, proveyendo a las empresas de los servicios que demandan en cada momento. En general, se trata de servicios intensivos en mano de obra que combinan actividades que exigen todo tipo de cualificación.

Se prevé que los operadores multiservicios se seguirán reforzando en los próximos años, en paralelo a la tendencia de contratación de soluciones integrales por parte de los clientes y la centralización de los servicios en un único proveedor.

3. MARCO REGULADOR DE LAS RELACIONES LABORALES

CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES

A nivel estatal, no contamos actualmente con ningún convenio colectivo de ámbito sectorial que regule las relaciones laborales de las personas trabajadoras contratadas por empresas multiservicios. No obstante, sí que tenemos varios convenios de ámbito sectorial estatal que normalizan muchas de las actividades proporcionadas por este tipo de empresas sin olvidar que muchos de ellos vertebran, a su vez, la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores (autonómicos o provinciales).

En el ámbito sectorial estatal destacamos, entre otros los siguientes convenios colectivos:

CONVENIO	BOE	VIGENCIA
Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales	123 - 23.05.13	23.05.13/31.12.13
Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización	87 – 10.04.18	2017/2020
Convenio colectivo estatal de jardinería	36 – 9.02.18	2017/2020
Empresas de seguridad	29 – 1.02.18	2017/2020
Contact center	165 – 12.07.17	2015/2019
Despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	50 – 27.02.20	2019/2020
Empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública	57 – 6.03.18	7.03.18/31.12.19
Empresas de gestión y mediación inmobiliaria	11 -13.01.20	2019/2021
Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	251 – 18.10.20	2018/2020
Empresas de trabajo temporal	313 – 28.12.18	2011/2020
Gestorías administrativas	292 -5.12.19	2019/2022
Artes gráficas, manipulados de Papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares	153 – 27.06.19	2019/2020
Instalaciones deportivas y gimnasios	141 – 11.06.18	03.04.18/31.12.19

CONVENIO	BOE	VIGENCIA
Empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición	35 – 8.02.18	2017/2019
Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería	121 – 21.05.15 76 – 29.03.19	2015/2019 Prórroga 31.12.20
Restauración colectiva	145 – 18.06.19	2019
Servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (<i>Handling</i>)	11– 13.01.20	14.01.20/31.10.21
Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera	76– 29.03.12	01.04.12/31.12.14
Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública	56 – 7.03.17	2013/2017
Aparcamientos y garajes	117 – 17.05.17 132 – 3.06.19 135 -14.05.20	2014/2017 RS 17/18/19 RS 20
Servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios	74 – 28.03.17	2016/2019
Contratas ferroviarias	57 – 6.03.18	7.03.18/31.12.21

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

En cambio, es en el ámbito empresarial, donde se ha firmado un gran número de convenios colectivos de empresas multiservicios.

En concreto y hasta la fecha, tenemos registrados en nuestra base de datos 287 convenios colectivos, de los cuales 59 son de carácter estatal, mientras que los 228 restantes corresponden al ámbito autonómico y provincial. Dentro de estos últimos, destacan los firmados en Cataluña (20,9 %), Madrid (18,5 %), Andalucía (12,2 %) y País Valenciano (8,0 %).

ÁMBITO	Nº CONVENIOS	% CONVENIOS
ESTATAL	59	20,6%
CATALUÑA	60	20,9%
MADRID	53	18,5%
ANDALUCIA	35	12,2%
PAIS VALENCIANO	23	8,0%
EUSKADI	12	4,2%
CANARIAS	8	2,8%
BALEARES	7	2,4%
GALICIA	7	2,4%
CASTILLA Y LEON	5	1,7%
CASTILLA LA MANCHA	5	1,7%
EXTREMADURA	3	1,0%
ASTURIAS	3	1,0%
NAVARRA	3	1,0%
CANTABRIA	1	0,3%
LA RIOJA	1	0,3%
MURCIA	1	0,3%
ARAGON	1	0,3%
TOTAL	287	100,0%

Con los datos relativos al empleo recogidos en el Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Regcon), podemos estar hablando de más de **73.000 trabajadores y trabajadoras regulados por casi 300 convenios de empresas multiservicios**.

No obstante, entendemos que esta cifra está muy por debajo de la real, ya que suelen registrarse con un número de personas trabajadoras relativamente bajo y, en función de las actividades y de los centros de trabajo que después van asumiendo, este número va creciendo de forma muy significativa.

Interesa destacar a este respecto la disparidad de códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) con las que se clasifican estas empresas, lo que dificulta aún más la obtención de datos rigurosos. Así, por ejemplo, de los datos obrantes en el Regcon, los códigos más utilizados por las empresas multiservicios son los siguientes:

CNAE	DEFINICIÓN	Nº CONVENIOS
8299	Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p.	66
8110	Servicios integrales a edificios e instalaciones	39
8121	Limpieza general de edificios	20
9609	Otras servicios personales n.c.o.p.	14
7830	Otra provisión de recursos humanos	13
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	10
8122	Otras actividades de limpieza industrial y de edificios	8
7022	Otras actividades de consultoría de gestión empresarial	7
6399	Otros servicios de información n.c.o.p.	7
7810	Actividades de las agencias de colocación	6
7740	Arrendamiento de la propiedad intelectual y productos similares, excepto trabajos protegidos por los derechos de autor	6
3299	Otras industrias manufactureras n.c.o.p.	5
8211	Servicios administrativos combinados	5
8130	Actividades de jardinería	4
5210	Depósito y almacenamiento	4

4. ACTUACIONES EN MATERIA DE EMPRESAS MULTISERVICIOS

La preocupación por la repercusión de los fenómenos de descentralización productiva es una de nuestras reivindicaciones históricas que hemos tratado de minimizar a través de la negociación colectiva y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Sin embargo, la prioridad aplicativa del convenio de empresa, promulgada por la reforma laboral de 2012, ha fomentado la aparición de convenios de empresas multiservicios que operan en varios sectores y que, al actuar a la baja sobre las retribuciones pactadas en los convenios colectivos sectoriales, rebajan considerablemente las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Por ello, el 3º Comité Confederal de UGT aprobó en 2014 la necesidad de promover, en unidad de acción con CC.OO., la revisión de la normativa laboral y la regulación convencional de las actividades de externalización de servicios.

Fruto de la resolución anterior, el **18 de marzo de 2015** firmamos conjuntamente una declaración en la que se fijaron las iniciativas y acciones a desarrollar en los ámbitos sindicales, políticos e institucionales. Esta declaración se vio reforzada el **21 de julio** de ese mismo año con la presentación de las líneas conjuntas de actuación en la negociación colectiva, así como una propuesta de reforma legislativa.

Ambos compromisos se renovaron el **25 de octubre de 2016**, intensificando las actuaciones a llevar a cabo.

Como complemento de las anteriores actuaciones, en nuestro ámbito interno, constituimos el 18 de julio de 2017 la **Comisión de Empresas Multiservicios de UGT**.

Esta comisión, integrada por la Secretaría Confederal de Política Sindical y las Secretarías de acción sindical de FICA, FeSP y FeSMC, tiene como misión y contenido esencial el conocimiento, seguimiento y control de todo lo referente a las empresas multiservicios en general y a la negociación colectiva en particular, sin perjuicio de la autonomía colectiva en materia de negociación colectiva que ostentan cada una de las Federaciones Estatales.

Asimismo, tiene la competencia para elaborar los criterios, establecer los requisitos y adoptar cualquier decisión sobre este respecto.

En este sentido, la Comisión de Empresas Multiservicios de UGT elaboró un manifiesto en agosto de 2018 para recoger el apoyo de las trabajadoras y trabajadores, de cualquier sector de actividad, para que se derogara la prevalencia aplicativa del convenio de empresa. En concreto, se argumentaba por la degradación de condiciones de trabajo que se estaba produciendo en las empresas multiservicios, si bien la recuperación de la preferencia del convenio sectorial beneficiaría, en general, a las relaciones laborales en su conjunto.

Marco jurídico

Respecto a los fenómenos de **descentralización productiva**, la jurisprudencia (por todas STS 4-03-2008) ha defendido que nuestro ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva (art. 42.1 ET).

Ello implica que, con carácter general, la descentralización productiva es **lícita**, con independencia de las cautelas legales e interpretativas que son necesarias para evitar que por esta vía puedan **vulnerarse derechos de los trabajadores y las trabajadoras**. Así, en la “válida” externalización, la empresa principal se limita a recibir (con el lógico control) el resultado de la ejecución por la contratista, que aporta sus medios personales y materiales, con la consiguiente organización y dirección.

Pero cuando esta diferenciación es inexistente, dependiendo de la principal la organización y control de los trabajadores y trabajadoras de la contratista, la contrata se habrá desnaturalizado y trastocado en simple provisión de mano de obra e integrará una cesión ilícita de personas trabajadoras.

De aquí la importancia del control a través de la negociación colectiva y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de estos fenómenos.

Actuaciones institucionales

La iniciativa incorporada en el Acuerdo de 21 de julio de 2015 referida a la modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores no tuvo los efectos que perseguíamos y, de hecho, nunca obtuvimos respuesta por parte de la Administración ni del Gobierno, aunque algunos partidos políticos sí manifestaron su apoyo a la necesidad de reacción.

La renovación de los compromisos entre ambas organizaciones sindicales en octubre de 2016 supuso el dirigirnos de nuevo a partidos políticos y al Ejecutivo para solicitar la **necesaria y urgente reforma legislativa** de los artículos 43 a 45 ET, la derogación de la reforma laboral (por su afectación en esta problemática de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial) y la regulación legal y/o administrativa de las empresas multiservicios para su control y seguimiento.

El 20 de diciembre de 2016 el **grupo parlamentario socialista** presentó una Proposición de Ley en el Pleno del Congreso que contemplaba la modificación del artículo 42.1 ET para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras subcontratados. Fue aprobada por todo el Parlamento, con la excepción de Ciudadanos que se abstuvo y el Partido Popular que votó en contra.

En concreto, la proposición añadía dos nuevos párrafos en el apartado 1 del artículo 42 del ET: *“Se entenderá que el objeto de contratación o subcontratación supone la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante cuando se corresponda con todas o alguna de las actividades principales o nucleares del mismo y*

suponga, por parte del contratista o subcontratista, la aportación de mano de obra que desarrolla funciones profesionales que tienen relación directa con dichas actividades principales o nucleares. En estos casos, las empresas contratistas y subcontratistas deberán garantizar a los trabajadores afectados por la contrata o subcontrata, durante el tiempo en que presten servicios adscritos a la misma, las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicho empresario principal.

A estos efectos se consideran condiciones laborales y de empleo esenciales las referidas a remuneración y cuantía salarial, condiciones de contratación, tiempo de trabajo y descanso, igualdad, protección de la maternidad, lactancia y paternidad y frente a riesgos laborales”.

A pesar de que esta proposición supuso un avance en la mejora de la regulación de la subcontratación y abría la vía para enriquecer el texto en línea con las demandas sindicales, consideramos necesario modificar también determinados artículos concordantes con el objetivo de garantizar que se respeten plenamente los derechos de los trabajadores y trabajadoras subcontratados y evitar los abusos de las empresas multiservicios.

En este sentido, el 13 de marzo de 2017 presentamos a los Grupos Parlamentarios unas propuestas en forma de enmiendas en relación con la proposición de Ley del Grupo Parlamentario Socialista. Estas propuestas pretenden garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras contratados y subcontratados, así como de las personas trabajadoras que prestan sus servicios ejecutando actividades contratadas y subcontratadas (art. 42.1); garantizar la subrogación (art. 44); evitar que la ejecución de una contrata o subcontrata pueda justificar la realización de un contrato de obra (art. 15.1) y facilitar las funciones de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras (art. 81).

De estas propuestas, destacamos la definición de “propia actividad” contenida en el art. 42.1 e) que, de aprobarse, nos exigiría una concreción más detallada todavía en los ámbitos funcionales de nuestros convenios colectivos:

“Por propia actividad, todas aquellas actividades inherentes al objeto social de la empresa, así como aquellas necesarias para la organización y realización del trabajo, aunque no formen parte del ciclo productivo.

Cuando la empresa que realiza el encargo sea una Administración pública, por propia actividad se entenderá todas aquellas actividades inherentes a las competencias que ejerzan y servicios que deban prestar, así como aquellas actividades complementarias necesarias para su cumplimiento”.

En lo relativo a la determinación del convenio de aplicación proponemos la siguiente redacción del art. 42.3 del ET:

“Cuando el objeto de la obra o servicio contratado corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal. De no corresponder con la

propia actividad, el convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, ello sin perjuicio de la aplicación en ambos supuestos, del convenio de la empresa si lo hubiere, cuando en su conjunto sea más favorable o en ausencia de los convenios anteriores señalados”.

Finalmente, cuando los agentes sociales firmamos el 5 de julio de 2018 el **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018/2020**, nos comprometimos a negociar con el Gobierno la reforma del art. 42 en el siguiente sentido:

Las partes firmantes instamos a la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

– Entendemos que los procesos de descentralización y externalización productiva, afectados a través de diferentes modelos de subcontratación, deben ser procesos fundamentales a la especialización productiva.

– En este sentido la regulación de estos procesos de descentralización no debe incentivar una competencia desleal entre empresas, ni un deterioro de las condiciones de empleo.

– Para ello es necesaria una nueva regulación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que garantice las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva.

La pandemia originada por la COVID-19 dejó en suspenso la negociación en la mesa de diálogo social de la modificación del art. 42 del ET, que esperamos que se retome en breve.

Sensibilización en el Sector Público

Es fundamental también trasladar a la Administración Pública la responsabilidad que tienen en este ámbito con el objetivo de evitar situaciones de competencia desleal y degradación de condiciones de trabajo.

De hecho, en la Estrategia Europa 2020, la **contratación pública** desempeña un papel clave al configurarse como uno de los instrumentos que deben ser utilizados para conseguir un crecimiento inteligente, sostenible e integrador que garantice al mismo tiempo un uso con mayor racionalidad económica de los fondos públicos.

En este sentido, hemos iniciado diversas campañas en Cantabria, Cataluña, Asturias o Navarra. El objetivo es incluir en los pliegos de condiciones cláusulas específicas que garanticen y salvaguarden los derechos laborales, sociales y económicos de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas multiservicios.

En el Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público, presentamos enmiendas a su articulado, todas ellas referidas a la obligación tanto de los licitadores como del ente del sector público contratante de cumplir con las normas y condiciones laborales contenidas en el convenio colectivo sectorial estatal autonómico o provincial de aplicación. Finalmente, el Congreso aprobó la Ley de Contratos del Sector Público¹ donde las empresas concesionarias deberán

¹ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (BOE 9.11.17).

respetar las condiciones salariales recogidas en los convenios colectivos sectoriales, como veníamos defendiendo desde el sindicato.

En el seno de nuestra Federación, la Comisión de Seguimiento de Contratación Pública Estatal del Sector de Limpieza y Seguridad ha desarrollado también una campaña de sensibilización sobre la Contratación Pública Socialmente Responsable.

Sensibilización en el ámbito privado

Al igual que en el ámbito del sector público, es fundamental trasladar a las empresas cotizadas y las grandes empresas su responsabilidad en este ámbito.

Éstas deben ser rigurosas a la hora de contratar con una empresa multiservicios, obligándose a vigilar y a controlar que el convenio colectivo sectorial que corresponda sea el que se aplica a las actividades que tienen subcontratadas.

Asimismo, deben ser conocedoras de los perjuicios laborales que pueden derivarse de su decisión de externalizar máxime cuando ésta recae sobre colectivos vulnerables e históricamente discriminados (por razones de género, edad, discapacidad, etc.) provocando el establecimiento de dos grandes categorías de personas trabajadoras, las de la empresa principal y los subcontratados, con radicales diferencias en sus estatutos jurídicos.

UGT dirigió una carta a las empresas del IBEX 35 contemplando nuestra pretensión de denunciar sus prácticas, sobre todo cuando éstas tienen como bandera la **responsabilidad social** como valor añadido a su gestión empresarial.

La responsabilidad social que predicán en sus memorias solo es compatible con la defensa de un modelo sostenible y responsable que impulse el empleo estable, las políticas de igualdad y la plena participación a los interlocutores sociales.

Asimismo, la Comisión de Empresas Multiservicios de UGT decidió dirigirse por carta a las empresas multiservicios de ámbito estatal con argumentos similares a los que ya hicimos llegar a las empresas del IBEX 35, para manifestar nuestro rechazo a la forma en que alcanzan sus beneficios en clara defensa de los derechos de estos trabajadores y trabajadoras.

Campaña “Precario, No, Gracias”

En julio de 2017, pusimos en marcha la campaña “**Precario, No, Gracias**” contra las malas prácticas de las empresas multiservicios.

En este sentido, el sindicato otorgará un sello o certificado de calidad a las empresas que mejores condiciones laborales tengan y se denunciará públicamente a aquellas empresas que abusen de las personas trabajadoras o realicen prácticas de explotación laboral.

Actuación jurídica

Desde el acuerdo del 18 de marzo de 2015 se concertó hacer un seguimiento conjunto por las correspondientes Federaciones de los nuevos convenios de empresas multiservicios para impugnar, con el consenso confederal, aquellos en los que se encontraran indicios de vulneración de la legalidad vigente.

Esta iniciativa ha sido la que mejores y más inmediatos resultados ha producido, sin duda, con la anulación por falta de legitimidad de las partes firmantes de 47 convenios colectivos estatales de empresas multiservicios que hemos impugnado ante la Audiencia Nacional.

No obstante, algunas empresas han vuelto a firmar el mismo convenio anulado, pero corrigiendo los errores de legitimidad inicialmente cometidos y, otras, han optado por cambiar el ámbito territorial.

Pero en la mayoría de los casos, a pesar de la anulación del convenio, éste se sigue aplicando. Por ello, es indispensable realizar un seguimiento de la aplicación del convenio y dirigirse a la Inspección de Trabajo para denunciar tal situación, ya que tras la anulación lo que procede es la aplicación del convenio sectorial.

En concreto, se han **impugnado los siguientes convenios de empresas multiservicios**. En todos ellos se han obtenido pronunciamientos favorables a nuestras pretensiones que declaran la **nulidad** de los citados convenios por **vulneración del principio de correspondencia de los sujetos negociadores en relación con los ámbitos del convenio**:

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS ANULADOS	BOE	VIGENCIA Y SENTENCIA
Activa Innovación y Servicios SAU	165 – 8.07.14 96 – 21.04.16 17 – 19.01.18 9 – 10.01.19	2013/2017 ANULADO STAN 35/16 DE 7/03/16 19.01.18/31.12.18 2019/2020
Adaptalia Especialidades de Externalización, SL.	94 – 20.04.11 246 – 14.10.15	21.02.11/20.01.16 ANULADO STAN 142/15 DE 15/09/15 CONFIRMADA NULIDAD PARCIAL STS 162/17 DE 23/02/17 CC Madrid 14/19 y adhesiones al CC de Madrid de Barcelona, Granada, Jaén, Murcia y Valencia
Crit Procesos Auxiliares, S.L.	28 – 31.01.18	2016/2021

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS ANULADOS	BOE	VIGENCIA Y SENTENCIA
Alliance Outsourcing, S.L.	156 – 1.07.13 68 – 20.03.14	2013/2015 ANULADO STAN 31/14 DE 17/02/14 CC Madrid 16/19
Alterna BPO, S.L.	282 – 21.11.14 88 – 13.04.15	2.06.14/31.05.20 ANULADO STAN 41/15 DE 12/03/15 CONFIRMADA NULIDAD STS 668/16 DE 14/07/16
Altocu Servicios Integrales, S.L.	136 – 7.06.12 31 – 5.02.16	24.04.12/24.04.17 ANULADO STAN 214/15 DE 15/12/15 CC Sevilla 18/24
Aniser Facility, S.L.U.	131 – 1.06.13 28 – 2.02.16	1.04.13/31.12.16 ANULADO STAN 190/15 DE 18/11/15 CC Alicante 15/18 CC Barcelona 15/18
APC Bussines Proyect, SL.	177 – 25.07.12 16 – 19.01.16	2012/2015 ANULADO STAN 197/15 DE 25/11/15
Avanza Externalización de Servicios, S.A.	49 – 25.02.10 161 – 5.07.2016	2009/2013 ANULADO STAN 81/16 DE 12/05/16 CC Pontevedra 16/20
Bercose, S.L.	130 – 31.05.13 40 – 16.02.16	1.04.13/31.03.17 ANULADO STAN 1/16 DE 13/01/16 (ALLANAMIENTO) CC Tarragona Go Fruselva 19/22 CC Tarragona Constantí 19/22
Citius Outsourcing Enterprise, S.L.	292 – 4.12.96 302 – 18.12.15	1996/1999 ANULADO STAN 189/15 DE 17/11/15
Clarosol Facilities SLU (antes Intecons S.A.)	95 – 20.04.13 120 -20.05.15 239 -6.10.15	2013/2015 RS 15 ANULADO STAN 137/15 DE 9/09/15

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS ANULADOS	BOE	VIGENCIA Y SENTENCIA
	89 – 13.04.16 29 – 1.02.18	2016 2018/2020
CPM Expertus Field Marketing SAU0	303 -19.12.13 95 -20.04.16	1.07.13/31.12.17 ANULADO STAN 37/16 DE 8/03/16
Cor Outsourcing, S.L. (antes Denbolan Outsourcing, S.L.)	66 – 18.03.13 88 – 11.04.14 120 – 20.05.15 95 – 20.04.16 179 – 26.07.16 232 – 25.09.18 76 – 29.03.19 193 – 15.07.20	2013/2014 RS 14 RS 15 RS 16 ANULADO STAN 107/16 DE 16/06/16 CONFIRMADA NULIDAD STS 1066/17 DE 21/12/17 2013/2019 RS 19 2020/2022
Doctus España, SAU	54 – 4.03.13 88 – 13.04.15	2013/2017 ANULADO STAN 37/15 DE 9/03/15 CONFIRMADA NULIDAD STS 518/16 DE 10/06/16 CC Madrid 14/19 ANULADO STAN 45/16 DE 10/03/16 CON ALLANAMIENTO CC Atlas/Adecco 16-19
Duna Tecnicos S.A.	95 – 20.04.12 131 – 1.06.13 264 – 4.11.15	2012/2014 Acuerdo modificación ANULADO STAN 144/15 DE 17/09/15
ELA Hiermor Asociados SLU	77 – 31.03.15 18 – 21.01.16	2014/2018 ANULADO STAN 211/15 DE 11/12/15
ESC Servicios Generales, S.L.	38 – 13.02.13 90 – 14.04.14 239 – 6.10.15 28 – 2.02.16 82 – 4.04.18 110 – 7.05.18 185 – 3.08.19	2013/2016 Modificación 2013/2017 ANULADO STAN 136/15 DE 9/09/15 2016/2017 2018 CE

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS ANULADOS	BOE	VIGENCIA Y SENTENCIA
	245 – 11.10.19	RS 19 y modificación STAN 101/2019 de 12/09/19 compensación y absorción pluses
Exeo Gestión Integral SLU	271 – 10.11.12 131 – 1.06.13 153 – 24.06.14	1.09.12/31.12.15 ANULADO STAN 81/13 DE 24/04/13 1.06.14/31.12.18
Experius, Consultores en Selección y Formación, S.L.	199 – 19.08.11 124 – 23.05.16	1.06.11/31.12.11 ANULADO STAN 66/16 DE 21/04/16
Expertus Multiservicios, S.A.	158 – 3.07.12 54 – 3.03.16	1.05.12/30.04/17 ANULADO STAN 19/16 DE 10/02/16 (ALLANAMIENTO) CC Madrid y Barcelona 16/21
Expertus Servicios Hoteleros, S.L.	99 - 25.04.13 243 – 10.10.13 20 – 23.01.14	1.04.13/31.03.18 ANULADO STAN 161/13 DE 11/09/13 1.04.13/31.03.18
Externa Team, S.L.	99 – 25.04.13 274 – 15.11.13	2013/2017 ANULADO STAN 183/13 DE 18/10/13 CC Andalucía 15/18 ANULADO STSJ 6.04.17 CC León 14/18 CC Málaga 17/20 CC Sevilla 17/20
Fidelis Servicios Integrales, S.L.	14 – 16.01.13 266 – 6.11.15 253 – 20.10.17 127 – 25.05.18	2013/2017 ANULADO STAN 135/15 DE 30/09/15 2016/2018 Plan de igualdad Adhesión de CSM Logística Farmacéutica, S.L. de A Coruña
Fissa Servicios Auxiliares, S.L.	79 – 2.04.13 302 – 18.12.15	2013/2015 ANULADO STAN 192/15 DE 19/11/15 CC Extremadura 16/19

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS ANULADOS	BOE	VIGENCIA Y SENTENCIA
Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU	26 – 30.01.13 58 – 8.03.14 198 – 19.08.15 132 – 31.05.18	2012/2015 ANULADO STAN 14/14 DE 29/01/14 2015/2017 2018/2021
GSA Soluciones Empresariales, SLU.	285 – 27.11.12 198 – 19.08.15	27.11.12/31.12.16 ANULADO STAN 120/15 DE 9/07/15
Hottelia Externalización S.L.	174 – 22.07.13 95 – 20.04.16 204 – 23.08.18 114 – 13.05.19	15.04.13/31.12.20 ANULADO STAN 31/16 DE 3/03/16 CONFIRMADA NULIDAD STS 535/17 DE 20/06/17 15.04.13/31.12.25 ANULADO STAN 52/19, de 8.04.19
Iman Corporation, S.A.	159 – 4.07.13 95 – 20.04.16	2013/2016 ANULADO STAN 38/16 DE 9/03/16
Initial Facilities Services, S.A.	193 – 13.08.13 31 – 5.02.16	2013/2017 ANULADO STAN 216/15 DE 17/12/15
J2Y Serhotel Outsourcing, SLU	304 – 20.12.13 168 – 11.07.14	1.11.13/31.12.14 ANULADO STAN 107/14 DE 11/06/14
Jobs Management, S.L.U.	239 – 4.10.11 64 – 15.03.16	1.06.11/31.12.15 ANULADO STAN 22/16 DE 17/02/16
Lloyd Outsourcing, S.L.	163 – 9.07.12 38 – 13.02.15 95 – 20.04.16	1.05.12/31.12.17 Acuerdo modificación ANULADO STAN 39/16 DE 10/03/16
Mantrol Servicios, S.L.	30 – 4.02.13 266 – 6.11.15	2013/2016 ANULADO STAN 160/15 DE 9/10/15 CONFIRMADA NULIDAD STS 829/2017 DE 15/02/2017 CC Madrid 13/19

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS ANULADOS	BOE	VIGENCIA Y SENTENCIA
Mediterranea Merch S.L. (Alicante, Murcia y Valencia)	69 - 21.03.13 46 - 23.02.16 117 - 17.05.17 76 - 28.03.18 30 - 4.02.19 217 - 12.08.20	2013/2017 ANULADO STAN 5/16 DE 20/01/16 2017/2021 RS 18 RS 19 2020/2024
Merchanservis, S.A.	69 - 21.03.13 264 - 4.11.15	2013/2016 ANULADO STAN 146/15 DE 23/09/15 CONFIRMADA NULIDAD STS 535/17 DE 25/01/17
Mnemon Consultores, S.L.	194 - 13.08.11 243 - 7.10.16	2011/2014 ANULADO STAN 168/13 DE 25/09/13 CONFIRMADA NULIDAD STS 10/06/15
Partnerwork Solutions, S.L.	165 - 11.07.12 209 - 31.08.17	2012/2015 ANULADA STAN 217/15 DE 17/12/15 CC Barcelona 18/22 CC Madrid 18/22 CC Valencia 17/21
Risk Steward, S.L.	30 -4.02.13 16 - 19.01.16	1.06.12/31.12.15 ANULADA STAN 209/15 DE 10/12/15 CC Barcelona 18/21
SGE Quality Services S.L.	112 - 8.05.14 46 - 23.02.16	1.03.14/28.02.18 ANULADO STAN 11/16 DE 27/01/16 CC Álava 16/19 CC Barcelona 15/19 CC Pamplona 15/18 CC Toledo 15/18 CC Valencia 16/19
Sherco al Detalle, S.L.	142 - 14.06.13 58 - 8.03.14	8.05.13/31.12.14 ANULADO STAN 20/14 DE 5/02/14 CC Madrid 17/19

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS ANULADOS	BOE	VIGENCIA Y SENTENCIA
Sial Servicios Auxiliares, S.L.	257 – 25.10.11 311 – 27.12.11 135 – 6.06.13 303 – 19.12.13 103 – 29.04.16	1.07.11/31.12.15 CE Acuerdo modificación Acuerdo modificación ANULADO STAN 50/16 DE 1/04/16
SPN Empauxer, S.L.	230 – 25.09.15 118 – 16.05.16	1.06.15/31.12.18 ANULADO STAN 59/16 DE 13/04/16
Stock Uno Grupo de Servicios, S.L.	1 – 1.01.13 47 – 24.02.14 246 – 14.10.15	2013/2017 Acta modificación ANULADO STAN 145/15 DE 17/09/15 CONFIRMADA NULIDAD STS 260/17 DE 11/01/17
Translimp Contract Services, S.A.	143 – 16.06.11 155 – 28.06.16	2011/2015 ANULADO SAN 89/16 DE 20/05/16 CONFIRMADA NULIDAD STS 652/17 DE 19/07/17
Tuntac Invest, S.L.	306 -21.12.12 148 – 20.06.16	20.07.12/20.07.15 ANULADO STAN 82/16 DE 13/05/16 CC Barcelona 17/21
Unicamp Services, S.L.	95 – 21.04.15 139 – 12.06.17	2015/2018 ANULADO STAN 66/17 DE 11/05/17
Úrsula Consulting, SLU.	49 – 26.02.15 122 – 20.05.16	2015/2018 ANULADO STAN 56/16 DE 11/04/16

En virtud del principio de correspondencia resulta imprescindible la adecuación entre la representatividad de los integrantes de la parte social y el ámbito funcional y territorial del convenio. Lo que quiere decir que los representantes de los trabajadores y las trabajadoras solo pueden ejercitar su representación en aquella circunscripción electoral para la que fueron elegidos. Del mismo modo el ámbito de actuación de los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras no se puede ver alterado por la falta de representación en otros centros de trabajo.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de febrero de 2017 (Adaptalia Externalización de Servicios) pareció dar un cierto giro a este principio al no anular en su totalidad el convenio de la empresa y considerarlo vigente para el centro de trabajo de Madrid.

No obstante, lo anterior, con la posterior Sentencia de 20 de junio de 2017 (Hottelia Externalización), el Tribunal Supremo despeja las dudas que podían haberse planteado a este respecto. En ella reitera con firmeza la nulidad de los convenios colectivos de empresa pactados con la representación unitaria de un centro (o varios) y con vocación de aplicación indebida a toda la empresa.

Se asienta así sin ningún género de duda el criterio de que el principio de correspondencia impide a los representantes unitarios de un centro de trabajo concurrir a la negociación de un convenio de empresa, pues su representatividad queda circunscrita a un único centro de trabajo.

Además de las sentencias anteriormente relacionadas, debemos subrayar también la importancia de la STS de 10 de junio de 2015. En ella, aparte de apuntarse el criterio del principio de correspondencia, se impide ampliar el ámbito de aplicación a aquellos centros de trabajo que pudieran abrirse en un futuro (aun incluso si la representación unitaria tuviera representatividad en todos los centros de trabajo).

Otras sentencias han declarado la imposibilidad para el empresario de reducir el ámbito del convenio impugnado a los centros de trabajo donde sí existe representación de los trabajadores y las trabajadoras.

De otra parte, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 18 de febrero de 2016 también ha dejado claro que la representación ostentada por los representantes de un centro de trabajo no puede extenderse o irradiarse a aquellos centros que carecen de la misma, ni que los trabajadores y trabajadoras de estos puedan otorgar su representación a un representante de los trabajadores y trabajadoras de otro centro de trabajo.

Tampoco admiten los Tribunales el razonamiento manifestado en sede judicial por algunas empresas según el cual los trabajadores y trabajadoras de los centros que carecen de representación unitaria podrían otorgar su representación “*ad hoc*” a la manera prevista en el art. 41.4 ET.

La Comisión de Empresas Multiservicios de UGT decidió continuar con el proceso de impugnación de convenios de empresas multiservicios, extendiendo el mismo al ámbito provincial y/o autonómico, donde se encuentran registrados la inmensa mayoría de convenios de empresas multiservicios.

Actuación de la Inspección de Trabajo

Se han realizado diferentes campañas de denuncia ante la Inspección de Trabajo, muchas de ellas iniciadas a raíz de las anteriores anulaciones. Las resoluciones están siendo muy dispares entre las diferentes Direcciones o Jefaturas Provinciales y Autonómicas.

Precisamente, cuando se anula un convenio, los trabajadores y las trabajadoras no deberían quedar desprotegidos, sino que tendrían que pasar a estar cubiertos por su convenio sectorial de aplicación. Como este traspaso no se produce de forma automática, debemos dirigirnos a la Inspección de Trabajo Provincial para que ésta determine el convenio a aplicar.

Insistiremos ante la Dirección General Estatal de la Inspección de Trabajo **para que actúe de oficio** y colabore con nosotros en la lucha contra las prácticas fraudulentas o irregulares de estas empresas que tienen, además, una importante repercusión negativa en los ingresos por cotizaciones en el sistema de la Seguridad Social (vía cesiones ilegales, cotización, contratos a tiempo parcial, horas extraordinarias ilegales, etc.) y, en última instancia, en los ingresos de la Hacienda Pública. De hecho, la Inspección de Trabajo, en lugar de proponer el convenio de aplicación, lo que suele hacer habitualmente es sancionar por infracotización a la Seguridad Social.

En concreto, hemos conocido varias resoluciones de la Inspección de Trabajo de Alicante en las que se han levantado sendas actas de infracción por cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras (puesto que la empresa contratista no tiene condición ni autorización para operar como ETT) y las correspondientes actas de liquidación por diferencia entre las cuotas abonadas y las que debieron haberse abonado por la aplicación del convenio colectivo sectorial de referencia, en este caso, el de Hostelería de Alicante. La resolución deja claro que la actividad de las camareras de pisos es fundamental para el necesario funcionamiento del hotel, formando parte esencial del cometido del mismo lo que implica que no tiene autonomía en su objeto.

El 16 de febrero de 2017, la UGT presentó ante la Inspección de Trabajo una **propuesta de actuación concreta en relación a las empresas multiservicios**, con el fin de controlar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos y verificar las condiciones que están aplicando a sus trabajadores y trabajadoras las empresas multiservicios que en su día negociaron un convenio y que después, por decisión judicial, fue declarado nulo.

Para UGT, resulta imprescindible partir del criterio de especialidad, para determinar cuál es el convenio de aplicación, coincidiendo con el razonamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y que supone aplicar a cada actividad desarrollada por el trabajador o trabajadora el convenio sectorial de referencia teniendo en cuenta el ámbito territorial donde esté trabajando.

Actuación de la CCNCC

Coincidiendo con el razonamiento que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos emite en sus resoluciones, para nosotros resulta imprescindible partir del **criterio de especialidad** para determinar el convenio colectivo de aplicación en estas empresas. Este criterio supone aplicar el **convenio colectivo sectorial de cada actividad**.

5. CRITERIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Debido a la proliferación de convenios de empresas multiservicios y de servicios auxiliares que degradan las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, alejándolos de las mejoras obtenidas tras años de negociación de convenios sectoriales fuertes y consolidados, desde FeSMC-UGT consideramos necesario establecer unos criterios y directrices a seguir en materia de negociación colectiva sectorial y empresarial.

Con ellos damos cumplimiento a los **Acuerdos de las Confederaciones Sindicales UGT y CC.OO. de 2015 y 2016 y al III AENC (2015-2017)** que nos recuerdan que estas modalidades de organización productiva y societaria no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de personas trabajadoras.

Nuestra línea de actuación se contempla en el **Programa de Acción** aprobado en el Congreso Constituyente del 20 de mayo de 2016 y se complementa con estos **criterios y directrices** que adoptamos y cuyo objetivo es aplicar **el convenio sectorial como referencia** a la hora de regular las condiciones de trabajo en aquellas actividades que tienen un marco sectorial de aplicación, sin perjuicio de garantizar unas condiciones dignas para aquellos trabajadores y trabajadoras sin convenio sectorial de referencia.

Desde FeSMC-UGT creemos que con estos criterios reforzamos nuestra posición frente a los obstáculos que las sucesivas reformas laborales han supuesto y garantizamos la aplicación de la negociación colectiva sectorial.

En este sentido, **no promoveremos nuevos convenios colectivos de empresas multiservicios en tanto no se reforme el marco legal**. No obstante, tenemos que dar solución a los convenios de empresas multiservicios ya negociados que, amparándose en la reforma laboral, degradan las condiciones de trabajo y máxime teniendo en cuenta que la mayoría contiene cláusulas de ultraactividad indefinida o bien están en prórroga automática, lo que implica que se perpetúen en el tiempo. Esta solución solo pasa por la **aplicación automática de los convenios sectoriales**.

Asimismo, tanto desde los convenios colectivos sectoriales como desde los convenios colectivos de las empresas principales nos aseguraremos de garantizar la aplicación de lo regulado en los mismos para las personas trabajadoras externalizadas o subcontratadas:

5.1. EN LOS CONVENIOS SECTORIALES

- **Defender el marco sectorial**, introduciendo cláusulas de aplicación del convenio sectorial a los trabajadores y trabajadoras externalizados o subcontratados.
- **Ampliar o concretar el ámbito funcional**, tendiendo a cubrir el máximo de actividades existentes.
- **Regular la externalización y la subcontratación** y fijar qué actividades se pueden externalizar y cuáles no.

- **Ampliar derechos de información y participación de la RLT** en materia de subcontratación.
- **Establecer mecanismos de control** para detectar posibles infracciones y fraudes en todos los supuestos de subcontratación, incluidas las cooperativas de trabajo asociado u otras de similares características.
- **Reforzar las competencias de la comisión paritaria.**

a) Cláusulas que garantizan la aplicación del convenio colectivo sectorial al personal subcontratado o externalizado

Ejemplo de cláusula:

"En los contratos de externalización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se incluirá la obligación del contratista de cumplir las condiciones salariales y laborales establecidas en este convenio colectivo sectorial, sin perjuicio de respetar las más favorables que pudieran contenerse en los de ámbito inferior que les sean de aplicación".

Ciclo de comercio del papel y artes gráficas 16-18, Cláusulas Preliminares:

(...) Los firmantes tratarán de promover que todos los trabajadores que presten sus servicios dentro del ámbito funcional del presente Convenio, disfruten de las mismas condiciones laborales.

Comercio textil de Barcelona 19-21, DA7ª:

7.- Subcontratación.

Este convenio colectivo determina que debe ser de aplicación, como mínimo, las condiciones económicas previstas en el mismo, para las empresas subcontratadas, contratadas y empresas de servicios y/o multiservicios contratadas.

La empresa contratante se compromete a incorporar esta obligación, como condición, a los contratos mercantiles que realice con las mencionadas empresas. Será entregada prueba documental del contrato mercantil que incluya esta obligación, a la representación sindical de la empresa.

Hostelería de Baleares 14-23, art. 14:

CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

1) SUBCONTRATA DE SERVICIOS DE CAMARERO DE PISOS Y CAMARERA DE PISOS. *Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarero de pisos y camarera de pisos, deberán*

garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidos en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

2) **EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS.** Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 ET, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.

3) Las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo.

4) En el período de diciembre a febrero, en el que la actividad es intermitente o extraordinaria (de duración inferior a doce días naturales, para grupos, eventos, etc.), la empresa podrá contratar o subcontratar los servicios correspondientes a la actividad de camarero de pisos y camarera de pisos, así como las actividades correspondientes a la actividad principal de la empresa. En este caso se aplicarán las condiciones retributivas del Convenio Colectivo, sin que sea exigible que la empresa llame a los trabajadores fijos discontinuos y sin que ello afecte a la garantía mínima y continuada de ocupación anual en las fechas habituales de incorporación de dichos empleados, ni afecte al volumen de empleo fijo o fijo discontinuo de la empresa.

Hostelería de Cantabria 17-21, art. 13:

CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Las empresas que presten servicios en otras incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo, deberán aplicar las condiciones laborales y económicas previstas en este durante el tiempo de su prestación. Las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar que los trabajadores prestatarios de tales servicios, tienen reconocidos los derechos contenidos en el presente convenio a todos los efectos salariales y laborales.

Hostelería y turismo de Catalunya 17-19, art. 60:

Contratación y subcontratación mercantil (Externalización)

Cuando las empresas incluidas en el ámbito de este Convenio colectivo contraten o subcontraten con otras empresas la prestación de servicios correspondientes a las actividades de restauración, salas, bares, pisos, cocina, recepción, economato, conserjería y zonas termales en balnearios con esta categoría reconocida, los trabajadores/as de las empresas contratadas o subcontratadas que presten estos servicios, tendrán derecho a percibir la cuantía del salario base y de los complementos salariales fijados en las tablas del presente Convenio colectivo, así como a realizar la jornada anual establecida en el mismo; salvo que las condiciones, (salario y jornada), sean inferiores a las fijadas para estas personas trabajadoras por sus convenios colectivos de origen, ya sean éstos de sector o de empresa, en este caso se aplicarán estos.

En cualquier caso, la entrada en vigor de lo contemplado en este artículo se producirá a partir del 31 de diciembre de 2018 y no afectará en aquellas empresas que ya tienen externalizados los servicios con anterioridad a esta fecha.

Hostelería de Navarra 19-21, arts. 2 y 29:

Artículo 2.º Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y personas trabajadoras que actúen dentro del ámbito funcional antecedente, en la Comunidad Foral de Navarra, excepto aquellos que realicen funciones de alta dirección.

Las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, a través de contratación o subcontratación con otras empresas, pertenecientes o no al sector de hostelería, y siempre que realicen trabajos correspondientes a la actividad principal de la empresa, les serán de aplicación las retribuciones y condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.

Asimismo, a las personas trabajadoras con categoría profesional de camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 29.º Contratación.

6. Contratos a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Las Empresas de hostelería que realicen como usuarias contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores objeto de cesión para prestar servicios en la empresa de hostelería, perciban como mínimo entre todos sus conceptos salariales, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, una cantidad igual a la establecida en el presente Convenio, los puestos de trabajo correspondientes.

Asimismo, estos trabajadores tendrán las mismas condiciones laborales que los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo, en cuanto a jornada, descanso semanal, vacaciones y permisos retribuidos.

7. Subcontratas.

Las mismas condiciones establecidas en el punto anterior para las Empresas de Trabajo Temporal, se aplicarán a los trabajadores que pertenezcan a empresas subcontratadas, que presten sus servicios de forma no esporádica, en centros de trabajo de hostelería.

Hoteles y alojamientos turísticos de La Rioja 17-20, art. 28:

Artículo 28. Contratación o Subcontratación de Servicios

1) Subcontrata de servicios de camarero de pisos y camarera de pisos

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de servicios correspondientes a la actividad propia del puesto de trabajo de camarero de pisos y camarera de pisos, deberán garantizar a los trabajadores afectados que serán retribuidas en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo en el correspondiente nivel salarial.

2) Externalización de servicios

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el empresario concierte un contrato de prestación de servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. La empresa deberá informar a la representación legal de los trabajadores la celebración de contrata o subcontrata con suficiente antelación del inicio de la ejecución de la contrata y siempre con, al menos, un plazo de siete días naturales.

3) Igualdad de condiciones

Las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas pertenecientes al sector de hostelería la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar a efectos de garantía de su percepción que los trabajadores prestatarios de tales servicios vienen siendo retribuidos, al menos, en las condiciones que vienen recogidas en el presente convenio colectivo.

Hostelería de Alicante 17-20, art. 20:

CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

A fin de evitar discriminaciones en el salario y la competencia desleal en el sector a través de la externalización productiva, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor-restaurante, bar, cocina, recepción, pisos y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios, que éstos cumplirán con los trabajadores y trabajadoras prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el presente convenio colectivo, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 ET.

La empresa principal responderá subsidiariamente y, en su caso, solidariamente, de las obligaciones previstas en el presente artículo.

La entrada en vigor de este artículo será a partir del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio colectivo en el BOP.

Hostelería de Málaga 18-22, art 3:

Ámbito personal

1. Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades citadas en el artículo 1.

A las actividades desarrolladas por camareras de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

Las empresas hosteleras que contraten o subcontraten con otras los servicios de camarera de pisos, personal de restaurante, cocina y recepción, incluirán en el contrato que lo sustente la obligación del contratista de respetar las condiciones del presente convenio. En caso de no hacerlo, si no se aplicara el convenio, recaerá sobre la empresa principal la responsabilidad solidaria de las diferencias salariales.

2. Este convenio colectivo vincula a todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad por acuerdos inferiores o contratos individuales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

3. Queda expresamente excluido del ámbito del presente convenio colectivo el personal con funciones directivas, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2 ET.

Hostelería de Las Palmas 16-19

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Igualmente afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este Convenio Colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I. (...)

Hostelería de Teruel 17-18, art. 1 Bis:

Artículo 1.- Bis Subcontratas

Las empresas afectadas por el presente convenio en el caso de proceder a subcontratar parte de su actividad de los servicios de hostelería y siempre que la prestación del trabajo se realice en sus instalaciones, deberán exigir a la empresa subcontratada su autorización y alta en la actividad empresarial para prestar servicios en la actividad de hostelería y por lo tanto, aplicar a sus trabajadores/as las categorías y todas las condiciones del convenio de hostelería de la provincia de Teruel.

Hostelería de Toledo 18-20, art. 4:

Ámbito personal

1. Se registrarán por el presente convenio, todas las empresas y los trabajadores, que actualmente o mientras dure su vigencia, presten sus servicios en las empresas que se relacionan en el artículo 2 del mismo.

2. Al personal que desarrolle su trabajo, total o parcialmente, en los grupos y categorías profesionales de las áreas funcionales primera, segunda, segunda, tercera y cuarta del vigente Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, que sean o estén contratados por cualquier empresa que preste sus servicios a las empresas recogidas en los ámbitos funcional y personal del presente convenio, a partir del 1 de enero de 2019 les serán de aplicación las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el presente convenio colectivo o el que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicha empresa principal.

A estos efectos se consideran condiciones laborales y de empleo esenciales las referidas a remuneración y cuantía salarial, condiciones de contratación, tiempo de trabajo y descanso, igualdad, protección de la maternidad, lactancia y paternidad y frente a riesgos laborales.

Hostelería de Bizkaia 18-20, Anexo IV:

(...) El presente Anexo recoge también previsiones acerca de la necesaria como mínimo, aplicación de todas las condiciones recogidas en el último Convenio de Hostelería, circunstancia que podrá ser justificada por tratarse de actividades de carácter principal y fundamental dentro de la actividad hotelera. En este sentido, las condiciones mínimas de aplicación al personal subcontratado, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores deberán ser las establecidas en el último Convenio de Hostelería de Bizkaia publicado. La obligatoriedad anterior, en aras a preservar el principio de igualdad y no discriminación, operará asimismo para los trabajadores/as de nueva contratación, es decir, aquellos trabajadores/as que sean contratados/as con posterioridad a la adjudicación del servicio. También operará la obligatoriedad de aplicación, en aras a preservar la competitividad y la calidad del servicio, respecto del personal de los establecimientos hoteleros que comiencen su actividad prestando alguno de los servicios principales de la actividad a través de empresas externas.

Hostelería de Huelva 18-20, art. 1:

(...) El Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todas las empresas y trabajadores del Sector de Hostelería de la provincia de Huelva.

Se incluyen en él todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, cualquiera de las actividades descritas, de forma no exhaustiva, en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH) es fruto de la negociación colectiva en el ámbito estatal de este sector, así como a los trabajadores contratados por las mismas.

A las actividades desarrolladas en los departamentos o servicios de habitaciones y por camareras de pisos, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les será de aplicación, en los contratos formalizados a partir de 01 de enero de 2018, las condiciones económicas y laborales del vigente convenio de Hostelería, debiendo las empresas sujetas al ámbito funcional de este convenio articular las medidas necesarias para que las empresas

contratistas o subcontratistas, contratadas a partir de 01 de enero de 2018, apliquen tales condiciones económicas y laborales del mismo a dicho personal externalizado.

Alojamientos de Gipuzkoa 17-19, art. 53:

Artículo 53.º Externalización.

A partir de la publicación de este convenio, en caso de que alguna empresa del sector externalice o hubiera externalizado algún servicio principal o fundamental dentro de la actividad hotelera, deberá garantizar a todo el personal subcontratado como condiciones mínimas de aplicación, sin perjuicio del convenio colectivo que pudiera resultar de aplicación según lo dispuesto en el artículo 84.2 y 84.4 del Estatuto de los trabajadores, las condiciones establecidas en el último Convenio de Alojamientos de Gipuzkoa publicado.

Se entenderá por servicio principal o fundamental el que conlleve la realización de funciones inherentes a las categorías reguladas en el presente convenio.

También operará la obligatoriedad de aplicación, en aras a preservar la competitividad y la calidad del servicio, respecto del personal de los establecimientos hoteleros que comiencen su actividad prestando alguno de los servicios principales de la actividad a través de empresas externas.

Hostelería y turismo de Lleida 17-20, art. 46:

Externalització

A partir de la data de publicació del present Conveni, aquelles empreses incloses a l'àmbit funcional del present Conveni que contractin o subcontractin a altres empreses la prestació de serveis corresponents a les activitats de restauració, sales, bar, pisos, cuina, recepció, economat, consergeria, i manteniment. Els treballadors de les empreses contractades o subcontractades que prestin aquests serveis tindran dret a percebre la quantia del sou base i dels complements salarials fixats en les taules salarials del present Conveni, així com la jornada anual que s'hi estableix, amb l'excepció que aquestes condicions (sou i jornada) siguin inferiors a les regulades en els seus convenis laborals d'origen, ja siguin de sector o empresa, en aquest cas s'aplicarà aquest.

Respecte a l'activitat de manteniment, la garantia en cas d'externalització s'aplicarà per aquelles activitats de manteniment de l'immoble, que pel seu volum comporti actuacions de caràcter permanent, no per les esporàdiques o periòdiques que per la seva substantivitat o especificat requereixin la intervenció d'empreses externes, que és el més habitual.

Hostelería de Ourense 19-21, art. 19:

Retribuciones.

Las retribuciones de personal afecto por este convenio serán las indicadas en la tabla de salarios anexa a éste, que serán de obligado cumplimiento para todos los trabajadores que presten sus servicios en el sector de hostelería con independencia de su modalidad de contratación, incluidas aquellas contrataciones que expresamente sean realizadas a través de las empresas de trabajo temporal, multiservicios o cualquier otra forma jurídica, las cuales y para este sector deberán fijar estos salarios en el documento contractual que formalicen con las empresas.

Limpieza de edificios y locales de La Rioja 19-22, art. 2:

Ámbito funcional y territorial.

Este Convenio Colectivo de Trabajo afecta y obliga a todas las empresas que dediquen su actividad a la Limpieza de Edificios y Locales, encuadradas en el I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, aprobado por Resolución de 8 de mayo de 2013 y publicado en el Boletín Oficial del Estado del 23 de mayo de 2013.

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo en todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, oficinas, dormitorios y elementos y dependencias de transporte terrestre, aéreo y marítimo (estaciones ferroviarias, de metro, intercambiadores, aeropuertos, trenes, aviones, vehículos, máquinas, etc.). Quedan incluidas en el ámbito de este Convenio empresas multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales (...).

Limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa 18, art 55:

Artículo 55. Empresas de servicios.

Todo trabajador y trabajadora contratada por una empresa de servicios y cuya labor o actividad sea de limpieza, les será de aplicación este convenio en todo su contenido, salarial, económico y social.

Limpieza de edificios y locales de Valencia 15-20, art. 61:

Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo de Trabajo, cuanto contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que las trabajadoras y trabajadores puestos a disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores y trabajadoras en aplicación del presente Convenio.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a las empresas de mantenimiento y gestión integral, centros especiales de empleo y también las empresas denominadas de multiservicios o servicios auxiliares.

Limpieza de edificios y locales de Castellón 15-19, art. 1:

Ámbito de aplicación del Convenio.

El presente Convenio será de aplicación y regulará las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales que desarrollen sus actividades en la provincia de Castellón. Quedando incluidas expresamente en el ámbito de este convenio, los centros especiales de empleo, empresas de multiservicios y servicios auxiliares que se dediquen a la actividad de limpieza de edificios y locales.

Transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra 18-19, art. 1:

Ámbito de aplicación

El presente Convenio afecta a todas las empresas dedicadas a las actividades de: Transporte regular y discrecional de mercancías, operadores de transporte y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de

logística, entendiendo por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades del transporte de mercancías en la cadena de suministro, así como a las empresas multiservicios que operan en la logística, que radiquen en la provincia de Pontevedra, y que aún residiendo fuera de ella tengan establecimiento dentro de la misma en lo que respecta a su personal.

Transporte de mercancías por carretera de Valencia 16-18, art. 40:

Contratos de puesta a disposición, subcontratación y externalización

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan limitar el uso, por parte de las empresas, de los contratos de puesta a disposición regulados por la Ley 14/1994 de 1 de Junio y R.D. 4/1995 de 13 de Enero sobre Empresas de Trabajo Temporal, de tal forma que los trabajadores contratados por este sistema no podrán superar el 15% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa.

Cuando la empresa contratista o subcontratista sea una empresa de servicios, multiservicios o de gestión integral y el objeto de la obra o servicio contratado, se corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores/as que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal.

El presente artículo únicamente hace referencia y regula la subcontratación que realicen las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio por estar incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

Con respecto a la aplicación del segundo párrafo del presente artículo el mismo entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2018.

También nos gustaría destacar el [Acuerdo Interprofesional de Catalunya para los años 2018-2020](#) (DOGC 7.09.18) que incorpora nuevas recomendaciones en materia de subcontratación, incluyendo nuevas realidades como las de las empresas multiservicios:

Capítulo V

8. Las partes negociadoras y firmantes del Acuerdo Interprofesional de Catalunya orientan a establecer como Convenio colectivo de aplicación en las empresas multiservicios subcontratadas, como mínimo, el Convenio colectivo sectorial de aplicación correspondiente a la actividad objeto de subcontratación, a partir del análisis sectorial correspondiente y su propia autonomía. Tanto con respecto a las retribuciones como a la regulación general de las condiciones de trabajo.

b) Cláusulas que establecen prohibiciones o limitaciones a la externalización de actividades

Exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona 15-17-Prórroga 18-20, art. 11:

(...). Empresas de servicios integrales o de servicios: No se permite contratar a personal de empresas de servicios integrales o de empresas de servicios para prestar servicios en régimen de dependencia, es decir, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa de exhibición. Estas contrataciones se reservan a las tareas que, reuniendo un mínimo de sustantividad propia y autonomía, son susceptibles de segregación para ser explotadas bajo la coordinación y dirección de entidades o gestores ajenos a la empresa.

Hostelería de Tenerife 18-22, art. 18:

Contratación y subcontratación

Las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza.

Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Las funciones de limpieza que se permiten subcontratar por el presente artículo se refieren a tareas especializadas a realizar por personal especializado y no incluye la limpieza normal y habitual de las zonas comunes de trabajo y de las zonas de clientes que puedan realizarse por el propio personal del departamento de pisos y/o limpieza del establecimiento.

En cuanto a la subcontratación del servicio de seguridad esta se debe realizar con personal de seguridad, ya con guardas ya con vigilantes de seguridad.

Las empresas, sin embargo, podrán temporalmente contratar con empresas de trabajo temporal la cesión de personal conforme a la legalidad aplicable.

Las empresas también podrán contratar o subcontratar las mercancías y bienes, elaborados o no, que estimen por conveniente para el desarrollo de su actividad.

Hostelería de Palencia 17-19, art. 36:

Subcontratación de servicios

Las empresas incluidas en el presente Convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas, trabajadores/as para los servicios propios de la actividad de hostelería. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación servicios profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Lo dicho en materia de subcontratación no será de aplicación a los contratos de puesta a disposición suscritos con las Empresas de Empleo Temporal en los términos legalmente previstos.

c) Cláusulas que intentan equiparar las condiciones económicas y sociales del personal de las contratas con el de la empresa principal

Limpieza de edificios y locales de Asturias 18-20, art. 30:

Equiparación salarial de los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza de los centros sanitarios dependientes de la Seguridad Social.

Las empresas concesionarias de las contratas para la limpieza de los Centros Sanitarios dependientes de la Seguridad Social, abonarán a los trabajadores adscritos a dichos servicios, la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este Convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, para el mismo período de tiempo. El abono de estas cantidades se efectuará mediante su prorrateo en la nómina correspondiente a cada una de las doce mensualidades del año.

Limpieza de instituciones hospitalarias de la Seguridad Social de Orense 11-13, art. 4 y 7:

Artículo 4.- Salario base. Complemento de destino. Complemento de productividad, complemento específico y complemento paga extra. El importe que se abonará por estos conceptos se especificará en los anexos I e II de este convenio.

Para el tercer año de vigencia, año 2013, se reunirá la Comisión Negociadora y será la encargada de establecer los salarios de dicho periodo en los que se reconoce la equiparación económica en los artículos 4, 6 y 7 con los trabajadores del Sergas categoría pinche, grupo E. Las empresas les reconocerán a los/as trabajadores/as las mejoras salariales que el Sergas establezca para su personal en la categoría de pinche, grupo E, siempre y cuando dicha mejora sea para compensar una eventual desviación del IPC.

Artículo 7.- Gratificación de domingos, festivos, nocturnos y prefestivos. El personal que preste sus servicios en domingos, festivos, prefestivos y trabajos nocturnos percibirán la misma cantidad que por este concepto se le abone al personal de pinches del Sergas. (...).

5.2. EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA

- Incluir como **derecho supletorio** de aplicación el convenio colectivo sectorial que corresponda.
- **Delimitar y definir las actividades susceptibles o no de externalización**; cuando no sea posible evitar la externalización, establecer las condiciones y límites en las que la misma se realiza.
- Cuando las empresas contraten o subcontraten con otras la realización de servicios correspondientes a las actividades propias de los distintos grupos profesionales definidos por sus convenios colectivos, establecer que se garantice a los trabajadores y trabajadoras de estas contrata y subcontratas las **mismas condiciones laborales, sociales y económicas** previstas para ese grupo profesional en el convenio colectivo de la empresa contratante o usuaria.
- **Ampliar derechos de información y participación de la RLT** en materia de subcontratación.
- **Reforzar las competencias de la comisión paritaria.**

Ejemplos de cláusulas:

“A las personas trabajadoras que sean contratadas a través de una empresa multiservicios para prestar servicios propios correspondientes a la actividad principal de esta empresa, les será de aplicación el presente convenio colectivo en su totalidad.”

“A las personas trabajadoras que sean contratadas a través de una empresa multiservicios para prestar servicios que no se correspondan con la actividad principal de esta empresa, les será de aplicación el convenio colectivo sectorial correspondiente a la actividad que realizan.”

5.3. EN LOS CONVENIOS DE EMPRESAS MULTISERVICIOS

Han sido muy pocos los convenios colectivos de empresas multiservicios que han incluido cláusulas de aplicación de los convenios colectivos sectoriales correspondientes a cada una de las actividades reguladas en los mismos. Veamos los escasos ejemplos que hemos encontrado:

Atlas Servicios Empresariales, SAU y Adecco Outsourcing, SAU 16-20, Preámbulo:

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de regular las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas de subcontratación o externalización de servicios, entendiendo que la negociación colectiva es fundamental para alcanzar este objetivo y apostando por coordinar conjuntamente cuantas acciones sean necesarias para conseguir una mejor regulación normativa y convencional.

*Igualmente, **acuerdan adoptar el convenio sectorial como referencia a la hora de regular las condiciones de trabajo en aquellas actividades que tienen un marco convencional sectorial de aplicación**, sin perjuicio de garantizar unas condiciones adecuadas para aquellos trabajadores sin convenio sectorial de referencia y de procurar el desarrollo de la negociación colectiva sectorial allá donde no exista, comprometiéndose asimismo y en cualquier caso a no establecer en la negociación colectiva de convenios de ámbito inferior al sectorial en los que formen parte –ya sean de pluralidad o grupo de empresas, de empresa, de centro de trabajo o cualesquiera otros–, condiciones laborales inferiores a las pactadas en el presente Convenio colectivo.*

Asimismo, recoge un sistema de convergencia sectorial para equiparar las condiciones salariales de las personas trabajadoras de la empresa conforme a las establecidas en los convenios sectoriales en el que participa la comisión paritaria del convenio (art. 6).

Crit Servicios Auxiliares, S.L. 16-21 (art. 2 bis):

Principio de especialidad.

El presente Convenio colectivo se aplicará a los trabajadores de la empresa adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares a terceros que carecen de convenio de aplicación, sectorial o de cualquier otro ámbito, viniendo el presente convenio a colmar la laguna convencional existente.

En aquellos servicios prestados por la empresa a terceros donde sea de aplicación un convenio sectorial, por ejemplo limpieza de edificios y locales, seguridad privada, «contact center», hostelería y/o servicios de campo de reposición, no será de aplicación lo previsto en el artículo 84 apartado 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose el convenio de rama o sector, sin que sea de aplicación el presente convenio de empresa, salvo que este último sea más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

Atysa Facility Services, S.L. de Barcelona 15-19, art. 1:

Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Atysa Facility Services, SL y los trabajadores incluidos en sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Este Convenio será de aplicación a los trabajadores de la empresa, contratados para la prestación de los servicios propios de su objeto social con el fin de realizarlos para terceros clientes o comitentes, que hayan externalizado parte de sus actividades, siempre que estos servicios no tengan una regulación convencional sectorial específica, en cuyo caso aplicará el Convenio Colectivo sectorial que en su caso corresponda.

En concreto, para los trabajadores que desarrollen su actividad laboral de limpieza e higienización de edificios y locales, el Convenio Colectivo aplicable será el Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña.

Para los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en el ámbito de la práctica física deportiva, principalmente de la gestión de gimnasios e instalaciones deportivas, el Convenio aplicable será el Convenio Colectivo Estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

Eulen, S.A. (división Servicios Auxiliares) de Alicante y Valencia 16-18 (DA1ª):

El presente convenio no será de aplicación a aquellas actividades ligadas a servicios que no estén recogidos en su ámbito funcional ni a todas aquellas que por sus peculiaridades pudieran tener una regulación convencional sectorial propia, a las cuales se aplicara su convenio sectorial.

Valenciana de Servicios Empresariales, S.L. de Valencia 14-17 (art. 28):

Jornada anual.

La jornada de trabajo efectiva, en cómputo anual, para cada uno de los distintos años de vigencia del presente convenio será la jornada de trabajo efectiva que vinieran establecidas en los vigentes convenios sectoriales de aplicación a los distintos servicios que se realizan, sin perjuicio de que la jornada de trabajo efectiva será de 1820 horas para aquellos servicios no regulados en ningún convenio sectorial.

Otra fórmula que se ha venido utilizando es la de excluir del ámbito funcional del convenio colectivo aquellas actividades que ya se encuentran cubiertas por convenios colectivos de ámbito sectorial:

- *Acciona Multiservicios, S.A. 13-14 (art. 3).*
- *Atysa Facility Services, S.L. de Barcelona 15-19 (art. 1).*
- *Grupo BN Outsourcing, S.L. de Barcelona 11-15 (art. 1).*
- *Eulen, S.A. Servicios Auxiliares de Madrid 16-18 (art. 1).*
- *Eulen, S.A. (división Servicios Auxiliares) de Alicante y Valencia 16-18 (DA1ª).*

A pesar de esta exclusión, en muchos de estos convenios se siguen incluyen actividades con una regulación convencional sectorial específica.

6. PRINCIPALES GRUPOS EMPRESARIALES QUE HAN CREADO EMPRESAS MULTISERVICIOS

A continuación, exponemos una aproximación a los principales grupos empresariales que han constituido empresas multiservicios:

- Por un lado, **grandes conglomerados del sector de la construcción** han invadido el ámbito de los servicios auxiliares con compañías que ofrecen limpieza de edificios y locales, limpieza viaria, desinfección, desinsectación y desratización, jardinería, etc.

EMPRESAS CONSTRUCTORAS	EMPRESAS MULTISERVICIOS
ACCIONA	Acciona Multiservicios Acciona Facility Services
ACS	Clece Servicios Auxiliares Cobra Servicios Auxiliares
FERROVIAL	Ferrovial Servicios
INTERSERVE (grupo británico)	Translimp Contract Services
SACYR VALLEHERMOSO	Valoriza Facilities
OHL	Ingesan

- **Empresas de carácter familiar que originariamente se dedicaban a la limpieza** han creado grandes grupos de servicios, como es el caso de Cliner, Eulen, Grupo Norte o Grupo Sagital.

EMPRESAS DE LIMPIEZA	EMPRESAS MULTISERVICIOS
CLARO SOL (grupo hispano-alemán)	Claro Sol Facility Services
EULEN	Eulen Servicios Auxiliares
FISSA	Fissa Servicios Auxiliares
LACERA	Lacera Facility Services
GRUPO NORTE	Grupo Norte Outsourcing Servicios Integrales
GRUPO SAGITAL	Sagital

- También encontramos **empresas multinacionales** cuya actividad principal es la limpieza que operan en régimen de franquicia o a través de la compra de empresas ya instaladas,

como es el caso del Grupo danés ISS, los grupos franceses Onet y Samsic y el Grupo británico Rentokil-Initial. Estos grupos también cubren otro tipo de servicios como la jardinería, desinfección, desinsectación y desratización, servicios auxiliares, etc.

EMPRESAS MULTINACIONALES DE LIMPIEZA Y SERVICIOS	EMPRESAS MULTISERVICIOS
GRUPO ISS (grupo danés)	ISS Facility Services Multiservicios Integrales ISS Facility Services Servicios Auxiliares ISS Servicios de Información y Control de Accesos
ONET (grupo francés)	ONET España Servicios Auxiliares
GRUPO RENTOKIL-INITIAL (grupo británico)	Initial Facilities Services
SAMSIC (grupo francés)	Samsic Servicios Auxiliares

- También encontramos grupos dedicados a la **gestión de recursos humanos**, que se han creado generalmente en torno a una empresa de trabajo temporal, ofreciendo después todo tipo de servicios de *outsourcing*.

EMPRESAS DE GESTIÓN DE RR.HH.	EMPRESAS MULTISERVICIOS
ACTIVA	Activa Outsourcing
ADECCO	Adecco Outsourcing Atlas Servicios Empresariales
ALLIANCE	Alliance Outsourcing
ALTERNA	Alterna BPO
AVANZA	Avanza Externalización de Servicios
BROCK	Servicios Auxiliares Brok
CONSTANT	Grupo Constant Servicios Empresariales Prosales Field Marketing Weldon lavado ecológico de vehículos Staff Hotel Facility Services Gesgrup Outsourcing Personal 7 ETT Delete Pimexa Xappy People Centro Especial de Empleo Adsalus Hospital Services Factor Humano Consultores Verdalis Paisajismo y Espacios Verdes

EMPRESAS DE GESTIÓN DE RR.HH.	EMPRESAS MULTISERVICIOS
	Icar (Gestión de flota de vehículos)
COR	Cor Outsourcing (antes Denbolan Outsourcing)
CRIT	Crit Procesos Auxiliares (antes Adaptalia Especialidades de Externalización)
EXCELTIA	Mepaban
EXTERNA TEAM	Externa Team
IMAN	Iman Corporation
MNEMON	Mnemon Consultores
NORTEMPO	Mantelnor Outsourcing
RANDSTAD	Randstad Project Services
SUMAGROUP	Próxima Servicios Empresariales
TEMPORING	Duna Tecnicos

- Además, se han constituido conglomerados que fusionan el **marketing y los procesos logísticos**:

EMPRESAS MARKETING Y LOGÍSTICA	EMPRESAS MULTISERVICIOS
EN CLAVE	Repomarket Merchandising
EXPERTUS SERVICES GROUP	CPM Expertus Field Marketing Expertus Multiservicios Expertus Servicios Hoteleros
GRUPO CTC	Stock Uno Grupo de Servicios CTC Externalización
MERCHANSERVIS	MS Capital Humano MS Merchanservis
RECURSOS EN PUNTO DE VENTA	Recursos en Punto de Venta

- Y otras se han especializado en atender el **outsourcing hotelero**:

EMPRESAS DE OUTSOURCING HOTELERO	EMPRESAS MULTISERVICIOS
EXPERIUS	Experius Consultores en Selección y Formación
EXPERTUS SERVICES GROUP	CPM Expertus Field Marketing Expertus Multiservicios Expertus Servicios Hoteleros
HOTTELIA	Hottelia Externalización
J2Y	J2Y Serhotel Outsourcing
SHERCO	Sherco al Detalle

- Y, finalmente, muchas otras empresas se han formado al albur de la prioridad aplicativa del convenio de empresa que permitió la reforma laboral y no pertenecen a grandes grupos empresariales.

7. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES CON EMPRESAS ASOCIADAS QUE HAN CREADO EMPRESAS MULTISERVICIOS

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	SECTOR DE FeSMC	EMPRESAS ASOCIADAS
ASPEL (Asociación Profesional de Empresas de Limpieza)	LIMPIEZA Y SEGURIDAD (LIMPIEZA) TRANSPORTES (FERROVIARIO)	ACCIONA SERVICE (GRUPO ACCIONA) CLECE (GRUPO ACS) CLINER (GRUPO CLINER) EULEN (GRUPO EULEN) FCC MEDIO AMBIENTE (GRUPO FCC) FERROVIAL SERVICIOS (GRUPO FERROVIAL) ILUNION FACILITY SERVICES (GRUPO ONCE) LACERA (GRUPO LACERA) OHL SERVICIOS-INGESAN (GRUPO OHL) ONET (GRUPO FRÁNCES ONET) SACYR FACILITIES SERVICIOS (GRUPO SACYR VALLEHERMOSO) SAGITAL LIMPIEZA (GRUPO SAGITAL) SAMSIC IBERIA (GRUPO FRANCÉS SAMSIC) URBASER (GRUPO URBASER) VECTALIA (GRUPO VECTALIA)
ASEJA (Asociación Española de Empresas de Parques y Jardines)	LIMPIEZA Y SEGURIDAD (JARDINERÍA)	ACCIONA MEDIO AMBIENTE (GRUPO ACCIONA) ALTHENIA (GRUPO SANDO) ASES XXI AUDECA (GRUPO ELECNOR) BCL (BRÓCOLI FACILITY SERVICES) CENTRO DE JARDINERÍA LA ENCINA EL EJIDILLO VIVEROS INTREGRALES EULEN MEDIO AMBIENTE (GRUPO EULEN) FCC MEDIO AMBIENTE (GRUPO FCC) FERROVIAL SERVICIOS (GRUPO FERROVIAL) GRUPORAGA (GRUPO RAGA) INGENIERÍA Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (IGM) IMESAPI SERVICIOS MOVILIDAD (GRUPO ACS) INDITEC MEDIO AMBIENTE (GRUPO ORTIZ) INNOVIA COPTALIA (COPCISA INDUSTRIAL) INGENIERÍA DE LOS RECURSOS NATURALES (IRENA)

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	SECTOR DE FeSMC	EMPRESAS ASOCIADAS
		ISS SOLUCIONES DE JARDINERÍA (GRUPO ISS) LANTANIA LICUAS OHL SERVICIOS (GRUPO OHL) SAV SORIGUÉ TALHER (CLECE-GRUPO ACS) URBASER (GRUPO URBASER) VALORIZA MEDIOAMBIENTE (GRUPO VALORIZA)
CEX (Asociación de Compañías de Experiencia con Clientes)	FINANCIERO, SEGUROS Y OFICINAS (CONTACT CENTER)	ATENTO (GRUPO BAIN CAPITAL) BOSCH (GRUPO ROBERT BOSCH) COMDATA EMERGIA (CORPORACIÓN FINANCIERA VALORA) GCO CONTACT CENTER GSS (GRUPO COVISIAN) ICCS ILUNION CONTACT CENTER (GRUPO ONCE) ISGF KONECTA (GRUPO SANTANDER) MAJOREL PLUS CONTACTO SITEL (GRUPO SITEL WORLDWIDE CORPORATION) TELEMARK TELEPERFORMANCE TRANSCOM UNISONO WEBHELP
ASEMPLEO	FINANCIERO, SEGUROS Y OFICINAS (EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL)	ABANTI EMPLEO ETT ACTIVA ETT ACTIVA TRABAJO CANARIAS ETT ADC TT ETT ADECCO (GRUPO ADECCO)

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	SECTOR DE FeSMC	EMPRESAS ASOCIADAS
		AGIO TT GESTORES DE EMPLEO ETT ALDIA TT AREAJOB SPAIN ETT ASEMWORK RRHH ASSET WORK AUDAL ETT AXON SELECTING ETT CESLAN TT ETT CONSTRUYENDO EMPLEO ETT CORVAN CRIT INTERIM DEKRA EMPLEO ECS ATENCIÓN PROFESIONAL EMERGENT CATALUNYA ETT EPOS SPAIN ETT ESPECIALISTAS EN TRABAJO TEMPORAL (GRUPO ALLIANCE) EULEN FLEXIPLAN (GRUPO EULEN) EXCLUSIVAS IMANARA ETT FED SELECCIÓN ESPECIALIZADA ETT GADEL INTERMEDICACIÓN ETT GALVA 7 EMPLEO ETT GESTEMPO 2005 ETT GESTORA DE TRABAJOS ETT GESTRAT INTER GI GROUP SPAIN ETT GRUPO BCM GESTIONARTE GRUPO EMPLEA RECURSOS HUMANOS GRUPO NORTE SOLUCIONES DE RECURSOS HUMANOS (GRUPO NORTE) HAYS PERSONNEL ESPAÑA ETT HELP EMPLEO ETT IKOLAN ETT ILUNION CAPITAL HUMANO ETT (GRUPO ONCE) INTEREMPLO INTESA CANARIAS ETT ITM HUMAN CAPITAL

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	SECTOR DE FeSMC	EMPRESAS ASOCIADAS
		JT HIRING LABORS ARSETT LIBERTY WORK LIGATURE MANPOWER (GRUPO MANPOWER) MURETT ETT NEW TANDEM ETT NEXIAN SPAIN ETT NOAWORK ETT NORD JOB NORTEMPO ETT OPER TEM OXFORD GLOBAL RESOURCES ETT PAGE GROUP SPAIN RECURSOS HUMANOS ETT PERSONAL 7 ETT PROYSER PUNT DE TREBALL RANDSTAD (GRUPO RANDSTAD) RAS INTERIM SALESLAND ETT SEPROTEM SERVICIO DE EMPLEO ETT SERVIGESTION ETT SYNERGIE TECNYLABOR TRABAJO TEMPORAL TEMPORAL TRANSFER TEMPORING TEMPOTEL ETT TERRA FECUNDIS TRIANGLE SOLUTIONS RRHH TUETT TT VALENCIA WORK VERKER RRHH ETT WALTERS PEOPLE ETT YOLMAR EMPLEO ETT

ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	SECTOR DE FeSMC	EMPRESAS ASOCIADAS
AEMAR (Asociación de Empresas de Marketing Operacional)	COMERCIO (ACTIVIDADES DE REPOSICIÓN)	GRUPO UNO CTC (GRUPO CTC) EXPERTUS (GRUPO EXPERTUS) MS CAPITAL HUMANO (GRUPO MERCHANSERVIS) MS MERCHANSERVIS (GRUPO MERCHANSERVIS) REPOMARKET MERCHANDISING (GRUPO EN CLAVE) RECURSOS EN PUNTO DE VENTA

8. ORGANIZACIONES EMPRESARIALES CONSTITUIDAS POR EMPRESAS MULTISERVICIOS

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	ÁMBITO FUNCIONAL	EMPRESAS ASOCIADAS
<p>ESAP (Externalización de Servicios Auxiliares a la Producción)</p>	<p>Las empresas de servicios cuya actividad profesional sea:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La prestación de servicios de lectura, operación y control de procesos de líneas de producción automáticas o semiautomáticas. - El aprovisionamiento de materiales y componentes a procesos de producción que no requieran título habilitante como operador de transporte. - La gestión del control de calidad y verificación de productos y procesos industriales. - La supervisión, toma de datos y estudios de métodos o tiempos de trabajo en procesos industriales. - La organización y gestión de la recepción de mercancía, materia prima o producto y el control del producto intermedio o finalizado. - El montaje, ensamblaje, envasado o cualquier otra manipulación de producto. - La gestión de los procesos de etiquetado, cambio de formato, reparación de mermas, reprocesado de producciones o productos finales. - Gestión del stock, incluyendo el recuento e inventario de mercancía, la paletización, el movimiento interno y la optimización de la gestión. - La preparación de pedido sea manual o con la ayuda de elementos mecánicos simples o tecnologías aplicadas a la gestión del proceso para su expedición al cliente final de acuerdo a sus indicaciones. - La gestión de la documentación y procesos de comprobación del pedido preparado. 	<p>ADECCO OUTSOURCING, S.A.U. GRUPO NORTE OUTSOURCING SERVICIOS INTEGRALES, S.L. CLECE, S.A. EULEN, S.A. AVANZA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS, S.A. STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS, S.L. ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES CTC EXTERNALIZACIÓN, S.L. ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES, S.A.U. ILUNION OUTSOURCING, S.A. ACCIONA FACILITY SERVICE FERROVIAL SERVICIOS, S.A. ADAPTALIA, ESPECIALIDADES DE EXTERNALIZACIÓN, S.L.</p>

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	ÁMBITO FUNCIONAL	EMPRESAS ASOCIADAS
OREMSA (Organización Empresarial de Servicios Auxiliares)	<p>Las empresas del sector servicios auxiliares que se dediquen a una cualquiera de las actividades de celaduría, conserjería, portería o atención e información a terceros que, preferentemente incluidas en el epígrafe CNAE 8299 Otras actividades de apoyo a las empresas n.c.o.p que se detallan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por porteros, conserjes y personal análogo. - En general la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física. - El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos y similares. - Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios o inmuebles. 	PROTECCIÓN CASTELLANA, SLU TÉCNICA AUXILIAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL S.A. TELIMAN SERVICIOS COMPLEMENTARIOS S.L.
AESAV (Asociación de Empresas de Servicios de Animación a la Venta)	<p>Las empresas de servicios cuya actividad profesional sea la prestación de servicios para la actividad comercial de las empresas usuarias sobre el terreno o punto de comercialización del producto, tales como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de animación de venta en los lugares donde se comercialicen los productos o servicios; promoción, nuevos lanzamientos, degustaciones, gestión de regalos, asesoramiento de los productos, entrega de muestras, etc. - Gestión de punto de venta: control del cumplimiento de los acuerdos comerciales de las empresas usuarias con 	ADECCO OUTSOURCING, S.A.U. RECURSOS EN PUNTO DE VENTA, S.L. MERCHANSERVIS, S.A. STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS, S.L. EN CLAVEPROMOCIONAL I, S.A. CPMEXPERTUS FIELD MARKETING, S.A.

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	ÁMBITO FUNCIONAL	EMPRESAS ASOCIADAS
	<p>sus clientes y gestión de lineal necesario para su seguimiento: control de espacios y ubicaciones de producto, seguimiento de preciso y actividad promocional, reporting.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades de preventa: control de stocks de las referencias comercializadas, gestión integral de los pedidos, control de recepciones de mercancía, control de las devoluciones, verificación de rotaciones del producto. - Gestión de materiales PLV: manipulación, organización logística, colocación, mantenimiento de los materiales promocionales de apoyo a la venta. - Estudios en el punto de venta: realización de todo tipo de estudios de productos y servicios incluyendo la actividad de “Cliente Misterioso”. Recogida de información, tabulación de datos y gestión de informes. - Visual merchandising: posicionamiento de exposiciones y productos en escaparates y espacios de libre servicio en todo tipo de canales y establecimientos comerciales. - Actividad de fuerza de ventas: equipos de apoyo a la venta para el fomento, de las actividades de Sell in y Sell Out en el canal de venta de los productos o servicios. - Task Force para el desarrollo y ejecución de todo tipo de acciones comerciales tácticas. - Formación y capacitación comercial al canal de ventas presencial. <p>Se excluyen explícitamente del ámbito funcional actividades relacionadas con el Telemarketing, Contact Center y Publicidad.</p>	

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES	ÁMBITO FUNCIONAL	EMPRESAS ASOCIADAS
ASNEM (Asociación Nacional de Empresas de Multiservicios)	Servicios de limpieza de edificios y locales, viaria, de medios de transporte e industrial; servicios de jardinería, servicios de mantenimiento de edificios e industriales, servicios auxiliares de vigilancia y conserjería, servicios de hostelería y catering, servicios de desinfección desratización y desinsectación, servicios de suministros higiénicos.	KLE SERVICIOS INTEGRALES, S.A. LIMASA MEDITERRÁNEA, S.A.U. OPTIMA FACILITY SERVICES, S.L. MULTIANAU, S.L. INTERSERVE FACILITIES SERVICES, S. A.

MÁS
MÁS
MÁS

VAMOS A MÁS

Más participación • Más cercanía • Más eficacia

www.fesmcutg.org