

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Temporalidad y empresas multiservicios*

Daniel PÉREZ DEL PRADO**

RESUMEN: Las llamadas empresas multiservicios se encuentran en el centro del debate político y social debido a su vinculación con diversos tipos de precariedad. Ello se explica, se dice, por su tendencia a escapar de la regulación del convenio colectivo de la empresa principal. A pesar de que el salario y la jornada son las condiciones de trabajo más frecuentemente afectadas, el abuso en la utilización de contratos temporales es también mencionado por la doctrina como otra vía de degradación. Este trabajo analiza si existe base empírica para esta última afirmación y el modo en que la negociación colectiva de este tipo de empresas está afrontando el problema de la temporalidad.

Palabras clave: Empresas multiservicios, temporalidad, negociación colectiva.

SUMARIO: 1. Temporalidad, precariedad y empresas multiservicios. 2. La temporalidad en el sector de las empresas multiservicios. 3. La actuación de la negociación colectiva frente a la temporalidad. 4. A modo de conclusiones: la temporalidad también está presente. 5. Bibliografía.

* Este artículo forma parte del proyecto de investigación “Un derecho del trabajo para la recuperación: competitividad empresarial y cohesión social” (DER2015-64676-C2-2-P). Su contenido se basa en la comunicación que, bajo el mismo título, se presentó al XXVIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS).

** Profesor titular acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid. daniel.perez.delprado@uc3m.es / [@dpprado](https://twitter.com/dpprado).

Temporality and Multi-utility Companies

ABSTRACT: Multi-utility companies, those whose provide different kinds of services to other companies, are on the core of both social and political debate. They are frequently shown as source of precariousness owed to usually skip from the collective bargaining agreements of the companies they serve.

Despite salary and working time are the most frequent working conditions affected, the massive use of fixed-term contracts is usually mentioned by the legal literature. This paper analyses if there is empirical base to support this kind of description and how collective bargaining of this companies is dealing with the problem of temporality.

Key Words: Multi-utility companies, temporality, collective bargaining.

1. Temporalidad, precariedad y empresas multiservicios

Que España tiene un importante (y antiguo) problema con la temporalidad en el empleo es algo de sobra conocido. Son innumerables los estudios que se han realizado desde sus albores en la década de los 80 hasta hoy en día, abordándose, desde muy diversas perspectivas y planos, sus múltiples manifestaciones en las más diversas áreas¹ y proponiendo, también, muy variopintas y, en algunas ocasiones, controvertidas soluciones².

Tampoco han faltado los llamamientos desde diversos organismos internacionales y, particularmente la Unión Europea, para que los diversos gobiernos redujeran nuestra anormalmente alta tasa de temporalidad³. En el plano político, aunque nunca ha dejado de ser un tema central en el ámbito de las condiciones de trabajo, lo cierto es que el debate parece haberse reavivado en los últimos años al calor de determinadas propuestas⁴.

Son múltiples los efectos negativos que la temporalidad conlleva en muy diversos ámbitos. Desde el empleo y los salarios, pasando por la formación, la productividad y la siniestralidad laboral, hasta alcanzar incluso las esferas más cercanas a la vida personal, como las que tienen

¹ Uno de los más recientes en el ámbito jurídico es Gómez Abelleira, F.J., *Contratos laborales y temporalidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017. El autor aborda las causas de la dualidad de nuestro mercado de trabajo y realiza un sucinto análisis de por qué las diversas reformas emprendidas han terminado en fracaso para concluir con algunas interesantes propuestas. Desde la perspectiva económica, resulta imprescindible aunque hayan pasado algunos años Toharia Cortés, L. (ed.), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, 2005.

² Sin duda la más destacada es el conocido “contrato único”, aunque en sus diversas versiones haya cambiado de denominación. A este respecto véase Dolado Llobregad, J.J. y Felgueroso, F., *Propuesta para la reactivación laboral en España*, E-Book, 2009, fecha de consulta 21 abril 2018, en http://crisis09.fedea.net/propuesta/?page_id=755. Sobre la evolución experimentada por la propuesta, Jimeno Serrano, J.F., “La rocambolesca historia del contrato único”, *Nada es Gratis*, fecha de consulta 21 abril 2018, en <http://nadaesgratis.es/bentolila/la-rocambolesca-historia-del-contrato-unico>.

³ Quizá el más reciente, quejándose además de la poca efectividad de la respuesta española, Comisión Europea, *Country Report Spain 2018 Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances*, Comisión Europea, Bruselas, 2018.

⁴ Nos estamos refiriendo a Proposición de Ley de lucha contra la precariedad laboral (BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 223-1, de 09/03/2018) del grupo parlamentario de Ciudadanos y que se inspira, en la propuesta de contrato único. Puede consultarse el texto íntegro en http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/B/BOCG-12-B-223-1.PDF#page=1

que ver con la emancipación y la familia⁵. Dicho de otra forma, la temporalidad tiene consecuencias nocivas tanto el plano macroeconómico, afectando al propio funcionamiento del mercado de trabajo y del conjunto de la economía; como en el microeconómico, dejándose notar también en las condiciones no solo laborales, sino también sociales del conjunto de la población.

Frecuentemente buena parte de estos efectos negativos suelen agruparse bajo el término próximo de “dualidad”⁶, que no viene más que a poner de manifiesto las muy diferentes condiciones de trabajadores, en nuestro caso, se dice, de fijos y temporales. Este doble estrato se explicaría, desde la perspectiva “insider-outsider”⁷, como una suerte de “trade off” entre las condiciones de trabajo de aquéllos y éstos. Así, para el acceso al empleo y la mejora de las condiciones de trabajo de los temporales se requeriría, de acuerdo con este postulado, de una rebaja de las garantías alcanzadas por los indefinidos. Sin embargo, al oponerse éstos, vía sindicatos, a cualquier medida reductora de sus condiciones laborales, condenarían a los temporales a la permanencia en el empleo y la precariedad. Desde este enfoque, únicamente la cesión de los fijos, en particular en relación a los costes del despido o los salarios, puede contribuir a mejorar la situación de temporales⁸.

Aunque no parece que haya evidencia empírica que vincule menores coste de despido y más empleo⁹, lo cierto es que estos argumentos de

⁵ Pérez del Prado, D., “Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo”, en Gómez Abelleira, F.J. (ed.) *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 61-96.

⁶ Piore, M., “The Dual Labor Market: Theory and Implications”, en Gordon, D.M. (ed.), *Problems in political economy: an urban perspective*, 2nd ed, D.C. Heath, Lexington, Mass., 1977. La dualidad hunde sus raíces, a su vez, en la teoría de la segmentación. Un brillante síntesis puede encontrarse en Gómez Abelleira, F.J., *Contratos laborales y temporalidad*, op. cit., pp. 25-28. No obstante, incluso pueden encontrarse antecedentes más antiguos en Marx. Marx, K., *El capital: crítica de la economía política. Libro primero*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2002, p. 801.

⁷ Lindbeck, A. and Snower, D.J., *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, The MIT Press, Cambridge [etc], 1988. Solow, R.M., “Insiders and Outsiders in Wage Determination”, *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87, 2, 1985, pp. 411-428.

⁸ Ad. Ex. Bentolila, S. and Dolado, J.J., “Labour flexibility and wages: lessons from Spain”, *CEMFI, DT*, n. 9406, 1994.

⁹ “Pese a la generalización de la idea de que los costes de desempleo [despido] suponen una rémora para el empleo, no existe un consenso científico al respecto; las divergencias se dan tanto en los planteamientos teórico como en las evaluaciones empíricas de los mismos modelos”. Gimeno Díaz de Atauri, P., *El coste del despido: y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2014, p. 61.

“pendiente resbaladiza” parecen haber calado de forma muy notable en el ámbito político y entre la opinión pública.

Sea como fuere, la revisión de los datos más recientes no deja de producir cierta zozobra¹⁰, pues la reducción de la indemnización por despido articulada principalmente a través de la reforma laboral de 2012 no parece haber sido suficiente como para producir un punto de inflexión en el comportamiento de la temporalidad de nuestro país. Al contrario, parece más bien que fue la crisis económica la que propició una transitoria reducción en sus niveles, pues con la recuperación han vuelto a incrementarse¹¹.

En suma, la temporalidad parece ser un problema enquistado de nuestro sistema de relaciones laborales desde hace tres décadas¹², sin que ninguna de las medidas aplicadas hasta ahora haya logrado ponerle freno de una forma contundente. Es por ello, probablemente, la primera y principal manifestación de precariedad laboral en España.

De otra parte, a lo largo de las últimas décadas diversos tipos de empresas han sido objeto de atención como consecuencia de su vinculación con diversas manifestaciones de trabajo precario. Tal fue el caso de las ETTs en los 80, las contratas y subcontratas posteriormente y, como evolución de las anteriores, las denominadas como “empresas multiservicios” más recientemente¹³.

Éstas, también denominadas como “empresas de servicios múltiples”, de “gestión integral de servicios” o “outsourcing global”, han sido definidas como “sociedades con objeto social amplio”, que no están especializadas en una actividad o servicio concreto, sino, al contrario, prestan una pluralidad de servicios de muy diversa índole¹⁴.

¹⁰ Goerlich Peset, J.M., “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, *Documentación laboral*, 110, 2017, p. 13.

¹¹ De acuerdo con los datos del INE, la tasa de temporalidad tocó fondo en el primer trimestre de 2013, con un 21,9%. A partir de ese momento se ha venido incrementando, cerrando 2017 en el 26,7%. A este respecto, véase Gráfico 3.

¹² De un auténtico “cáncer”, se le ha calificado. Desdentado Bonete, A. y de la Puebla Pinilla, A., “La reforma del despido en la Ley 35/2010”, en Aragón Gómez, C., *La reforma del mercado de trabajo: Ley 35/2010, 17 de septiembre, 2010*, ISBN 978-84-9898-262-6, págs. 65-115, 2010, p. 71.

¹³ Explicando, entre otras cuestiones, las semejanzas y diferencias entre estas tres diferentes manifestaciones de descentralización productiva, Cavas Martínez, F., “Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal: una aproximación crítica a una realidad preocupante”, *Aranzadi social*, 5, 2007, pp. 825-838. Por su parte, poniendo el acento en el paralelismo existente entre la evolución de las ETTs y las multiservicios, López Balaguer, M., “Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite”, *Documentación laboral*, 110, 2017, pp. 57-76.

¹⁴ Alameda Castillo, M.T., “La cesión de trabajadores a través de empresas

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

Sin embargo, la experiencia práctica ha mostrado unos resultados más bien contraproducentes, al menos en el caso de estas últimas. En efecto, las empresas multiservicios no se han especializado en ninguna actividad en particular. Más bien al contrario, han tendido a abarcar un cada vez mayor número de actividades con el fin de ofrecer “servicios integrales”. Es más, aunque en la mayor parte de los casos se trata de actividades auxiliares y de escasa cualificación, se ha observado también una tendencia por parte de las grandes empresas a externalizar otras de mayor requerimiento técnico, como el software, el asesoramiento jurídico, la consultoría, etc. Es aquí donde reside la “paradoja”¹⁵ de las sociedades multiservicios porque su ventaja competitiva no se ha basado, como inicialmente se pensó, en la especialización, sino en la reducción de costes laborales. Es ahí donde estas empresas entroncan con la precariedad porque han basado su modelo de negocio en el “dumping social”¹⁶.

En efecto, de los dos problemas básicos que se suelen vincular a la actividad de las empresas multiservicios, el primero de ellos tiene que ver con la cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET) y su relación con las ETTs. En síntesis, lo que se ha venido a subrayar es que, conforme se ha venido perfeccionando la regulación de las ETTs, afianzando las garantías a favor de los trabajadores, las empresas multiservicios han ganado protagonismo como perfectas sustitutas¹⁷ de aquéllas que, aprovechando el vacío normativo, permiten una mayor flexibilidad en la gestión y menores costes. Bajo la cobertura de la contrata (art. 42 ET) logran

multiservicios”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2, 2005, p. 353. Cavas Martínez, F., “Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal”, *op. cit.*, p. 828.

¹⁵ Fernández Avilés, J.A., “Empresas «multiservicios» y «dumping» social: Estado de la cuestión”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 405, 2016, p. 6.

¹⁶ *Ibid.*, p. 7.

¹⁷ Llano Sánchez, M., “Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 1, 2006, p. 168. López Balaguer, M., “Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios”, *op. cit.*, p. 59.

sortear la prohibición de cesión ilegal. A la postre, las empresas multiservicios compiten deslealmente con las ETTs porque consiguen desarrollar una actividad próxima a la cesión de trabajadores, o al menos satisfaciendo las mismas necesidades, pero sin estar sujetas al corsé de la regulación de aquéllas y, por lo que ahora nos interesa, rebajando las condiciones laborales garantizada por esta misma regulación para el caso de las ETTs¹⁸.

En segundo se relaciona con el convenio colectivo aplicable. Precisamente por dedicarse a diversas tareas, han solido emplear una estrategia tendente a evitar el convenio colectivo sectorial de aplicación a la empresa principal, bien manifestando que ninguno les era aplicable, que otro con menores garantías era aplicable, bien negociando y acordando su propio convenio colectivo de empresa, estableciendo aquí también unas condiciones de trabajo peores que las de sector, especialmente en aquellas áreas en las que el art. 84.2 ET atribuye preferencia aplicativa para esta modalidad de convenio¹⁹. Ante esta situación, la negociación colectiva

¹⁸ Los análisis doctrinales de este problema jurídico (y las propuestas para remediarlo) son ya relativamente abundantes, Nogueira Guastavino, M., “Ingeniería jurídica y Empresas de Trabajo Temporal: las difusas fronteras entre las contrataciones y la cesión de trabajadores”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 56, 2000, pp. 221-258. Goerlich Peset, J.M., “Empresas de servicios, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores”, *Actualidad laboral*, 1, 2001, pp. 39-56. Alameda Castillo, M.T., “La cesión de trabajadores a través de empresas multiservicios”, *op. cit.*, pp. 353-374. Llano Sánchez, M., “Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo”, *op. cit.*, pp. 167-189. Cavas Martínez, F., “Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal”, *op. cit.*, pp. 825-838. Esteve Segarra, M.A., “Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal”, en Camps Ruiz, L.M., Ramírez Martínez, J.M. y Sala Franco, T. (eds.), *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, 2010, pp. 101-116. Esteve Segarra, M.A., *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Atelier, Barcelona, 2016. Vicente Palacio, M.A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo: el trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016. Esteve Segarra, M.A., “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios: una contribución al debate”, *Revista de derecho social*, 77, 2017, pp. 215-238. Alfonso Mellado, C.L. y otros, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018.

¹⁹ También aquí los análisis doctrinales y las propuestas son abundantes. Además de los trabajos anteriores, puede consultarse, Escudero Rodríguez, R.J., “Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo”, en Escudero Rodríguez, R.J. (ed.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Comisiones Obreras, CCOO, 2002, pp. 43-70. Rivero Lamas, J.B. (ed.), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006. Thibault Aranda, J., “Convenio colectivo aplicable en las empresas de «multiservicios»”, *Actualidad laboral*, 8, 2008, pp. 1-8. Muñoz Ruíz, A.B., “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio

sectorial ha reaccionado a través de tres mecanismos principales²⁰: a) la subrogación convencional para garantizar el empleo, b) la inclusión de las empresas multiservicios en el ámbito de aplicación del convenio, c) la introducción de las circunstancias en que se produce la subrogación. Sin embargo, no parece que esto sea suficiente para atajar éste y el anterior problema, por lo que se viene reclamando la intervención del legislador²¹. En suma, los análisis teóricos que sobre la negociación colectiva de este sector se han realizado ponen de manifiesto muy a las claras una deliberada estrategia de competencia en costes por parte de este tipo de empresas lo que, lógicamente, implica un fuerte deterioro de buena parte de las condiciones de trabajo de los trabajadores a su servicio. Por su parte, los estudios empíricos parecen corroborar esta última afirmación. Según estos análisis, el 94% de los convenios de empresas multiservicios analizados establecerían unos niveles salariales, al menos, un 20% inferior a los del sector. Asimismo, el 13% fijaría una retribución mínima equivalente al SMI²².

Todo ello les ha situado, como decíamos, en el centro de la controversia. Por una parte, como es lógico, los trabajadores y sus representantes han puesto de manifiesto los nocivos efectos sociales y laborales que de esta práctica se derivan. Por otra, otras empresas, en particular las ETIs, han subrayado que la acción de las multiservicios constituye un caso claro

colectivo aplicable como telón de fondo”, *Revista de información laboral*, 7, 2014, pp. 277-286. Esteve Segarra, M.A., “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, *Revista de derecho social*, 71, 2015, pp. 39-54. Muñoz Ruíz, A.B., “El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 13, 2016, pp. 84-90. Nieto Rojas, P., “La negociación colectiva sectorial en las empresas multiservicios”, *Revista de información laboral*, vol. 7, Ejemplar Electrónico, 2017. Morán Roa, S., “Externalización en empresas multiservicios: la determinación del convenio colectivo aplicable”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 419, 2018, pp. 49-74.

²⁰ Nieto Rojas, P., “La negociación colectiva sectorial en las empresas multiservicios”, *op. cit.*

²¹ De hecho, está en fase de tramitación la Proposición de Ley del grupo parlamentario socialista de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. Puede consultarse el texto íntegro y seguir su tramitación parlamentaria en: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW12&FMT=INITXDSS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=FIFO&OPDEF=ADJ&QUERY=%28122%2F000015*.NDOC.%29

²² UGT, *Condiciones salariales de una muestra de convenios de empresa multiservicios*, Secretaría de Acción Sindical, Madrid, 2015, p. 11.

competencia desleal, pues con ella se establecen unos costes laborales menores a las que ellas mismas han de soportar²³. Por último, desde el ámbito científico, como se ha visto, frecuentemente se han destacado también los importantes problemas técnicos vinculados a esta práctica, proponiéndose algunas alternativas que garanticen unas adecuadas condiciones de trabajo.

En suma, las empresas multiservicios se han convertido en un foco de precariedad, especialmente en relación a los dos costes laborales fundamentales: salarios y jornada. Pero ¿qué ocurre en materia de contratación? ¿Están empleando las empresas multiservicios el especial caldo de cultivo que la temporalidad tiene nuestro país para ser flexibles también en ese ámbito?

Si bien los estudios en relación a las condiciones de trabajo mencionadas son relativamente abundantes, no ocurre lo mismo cuando de unir temporalidad y multiservicios se trata. Ello puede deberse, de una parte, a las dificultades para encontrar y analizar datos en materia de contratación para este concreto tipo de empresa. De otra, a que su estrategia de competencia en costes se ha basado fundamentalmente en la negociación colectiva y, en particular, se ha centrado en aquellas condiciones de trabajo que de forma más directa inciden en los costes. Por último, y conectado con lo anterior, a que la regulación de la contratación temporal es un área en el que la negociación colectiva tiene escaso margen de maniobra.

De ahí precisamente la necesidad de abordar el estudio de estas dos diferentes perspectivas que, de facto, confluyen en la realidad: la temporalidad y las empresas multiservicios. Nuestro objetivo fundamental es analizar en qué medida la temporalidad está presente en estas empresas como vía para determinar el grado en que emplean las modalidades contractuales temporales. Con ello, no solamente se cubre un área hasta ahora poco estudiada, sino que contribuimos a completar este ya bastante desarrollado campo de estudio.

Para ello, el presente trabajo continuará del siguiente modo. En el próximo apartado realizaremos un análisis cuantitativo de la situación y evolución de la contratación temporal en las empresas multiservicios. A continuación, se estudiará el modo en que la negociación colectiva en este sector está abordando la regulación de estos tipos contractuales y la lucha contra la temporalidad. Por último, sobre la base de todo lo anterior,

²³ Ad. Ex. Goerlich Peset, J.M., “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, *Revista de información laboral*, 6, 2014, pp. 115-143.

delinearemos una serie de reflexiones finales a modo de conclusiones.

2. La temporalidad en el sector de las empresas multiservicios

Se ha dicho que “el análisis de la regulación convencional empresarial pone de manifiesto que, efectivamente, el contrato de obra y servicio vinculado a la duración del contrato con el cliente constituye la modalidad habitual de contratación de las empresas multiservicios para el personal operativo -en oposición al personal de estructura-, sin perjuicio de que, en muchos casos, esta regulación vaya acompañada de ampulosas declaraciones a favor de la estabilidad en el empleo²⁴”. A este papel central de esta modalidad contractual habría contribuido una interpretación, en cuanto a su uso, ciertamente favorable por parte del Tribunal Supremo, que permite que se vincule la duración del contrato a la de la propia contrata²⁵.

Ahora bien, ¿los resultados de este análisis jurídico coinciden con la realidad fáctica? ¿tienen las empresas multiservicios una tasa de temporalidad mayor que otras empresas? Pues bien, a la luz de los datos, lo cierto es que no puede afirmarse tal cosa, aunque tampoco presentan unas tasas menores. Tal y como tendremos ocasión de analizar en el presente apartado, la temporalidad en estas empresas se sitúa en niveles similares al del conjunto de la economía, lo cual implica que son ciertamente elevadas, aunque no podemos afirmar que vayan más allá. Sólo en los últimos años se observa un cierto distanciamiento, siendo pronto para saber si se trata de una tendencia estable.

Pero antes de ir al análisis de estos datos, debe realizarse una advertencia importante. Identificar estadísticamente las empresas multiservicios es una cuestión compleja²⁶ porque éstas no son clasificadas con exactitud, sino que debemos hacer una aproximación centrándonos en aquellos sectores de actividad donde su presencia es más importante. De ello se deriva que los datos que aquí reflejamos se refieren tanto a empresas multiservicios

²⁴ Vicente Palacio, M.A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo*, *op. cit.*, p. 97. En el mismo sentido, Rivero Lamas, J.B. (ed.), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, *op. cit.* También se ha dicho que “todo el personal operativo, el que atiende las contratas, suele estar vinculado mediante contratos temporales de obra o servicio determinados vinculados a contratas”. Esteve Segarra, M.A., “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios”, *op. cit.*, p. 216.

²⁵ SSTs 15 de enero 1997 (R.º 3827/1995), 8 de junio 1999 (R.º 3009/1998), 20 de noviembre 2000 (R.º 3134/1999), entre otras.

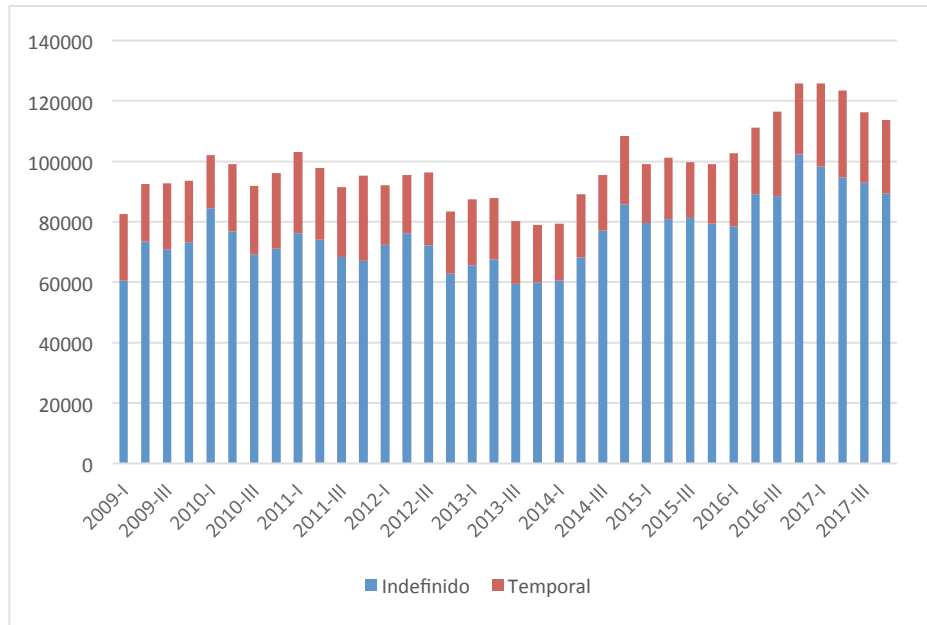
²⁶ A estas dificultades se refiere J. Rivero Lamas y otros, *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, *op. cit.*, pp. 15-30.

como a otras que, sin serlo, operan en el mismo ámbito de actividad. Esto implica que los datos no son del todo fidedignos, si bien son una aproximación bastante ajustada, indicativa de cuál es la situación aproximada en que se encuentran estas empresas en materia de temporalidad.

En concreto, para su confección se han empleado los sectores que otros estudios previos en materia de negociación colectiva han identificado como propios de este tipo de empresas. En concreto se trataría, por código CNAE, del 702 (“actividades de consultoría y gestión empresarial”), 781 (“actividades de las agencias de colocación”), 783 (“otra provisión de recursos humanos”) y 829 (“actividades de apoyo a las empresas”) ²⁷. A partir de ahí, hemos recurrido a los microdatos de la EPA para conocer el número de asalariados con contrato temporal e indefinido en cada uno de los sectores de actividad mencionados. A este respecto, debe recordarse que esta es una variable “stock”, es decir, mide el número de contratos existentes en un determinado momento temporal, pero no el número de contratos que se firman en un período de tiempo (variable flujo).

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

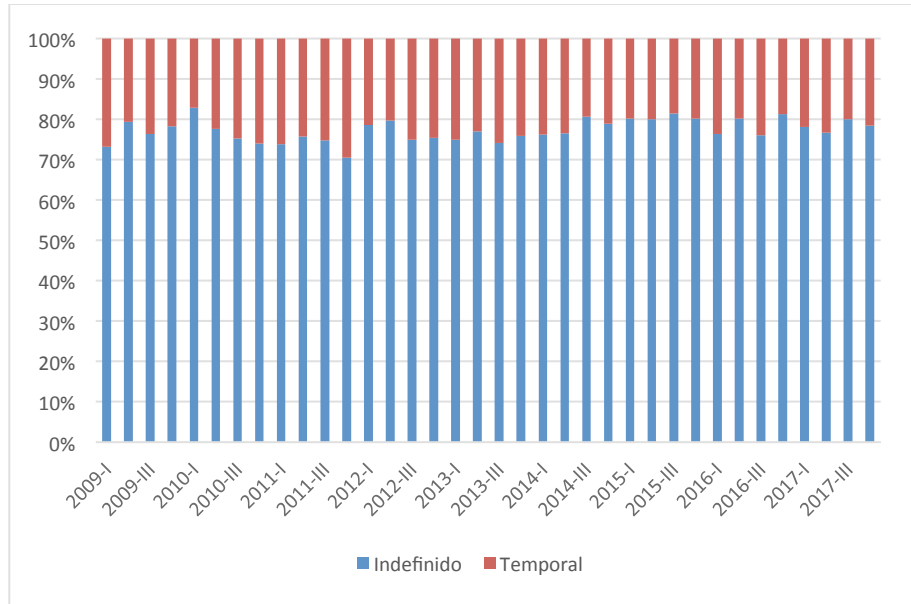
²⁷ Vicente Palacio, M.A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo*, *op. cit.*, pp. 18-19. UGT, *Condiciones salariales de una muestra de convenios de empresa multiservicios*, *op. cit.*, p. 7. Estos análisis de la negociación colectiva, al identificar los convenios, suelen desagregar a cuatro dígitos CNAE, conforme a lo contemplado en el convenio de referencia. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la EPA sólo desagrega hasta tres dígitos, por lo que nos hemos centrado en el subgrupo inmediatamente anterior.

Gráfico 1. Número de contratos indefinidos y temporales en empresas multiservicios

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

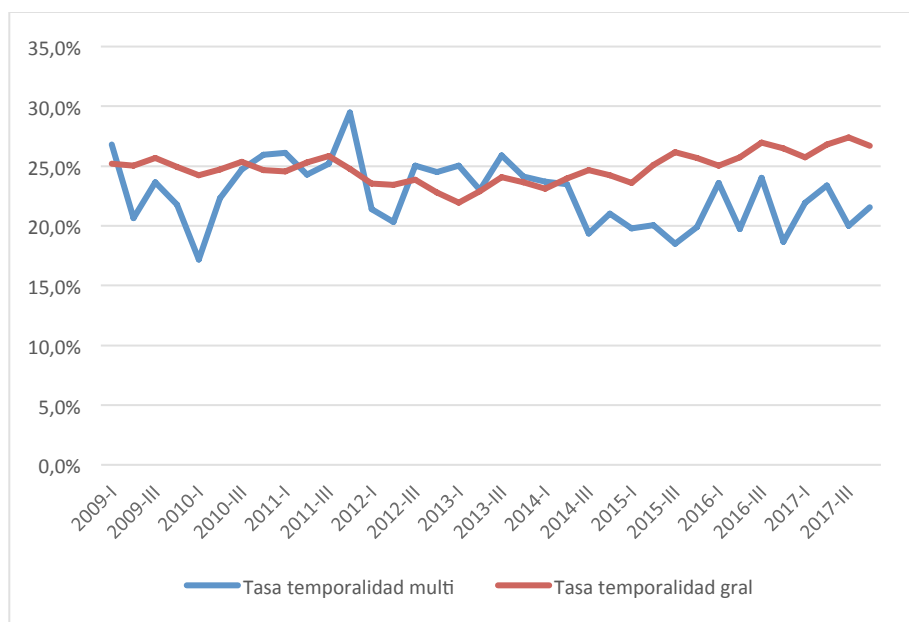
Este incremento más vigoroso de la contratación fija en la recuperación se traduce en un avance del peso relativo de los trabajadores con contrato indefinido respecto de los temporales, tal y como muestra el gráfico 2. Si utilizamos los mismos períodos antes señalados, 2009-2013 y 2014-2017, los contratados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

Gráfico 2. Reparto porcentual de los contratos temporales e indefinidos en el sector multiservicios



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

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

Gráfico 3. Tasa de temporalidad general y en el sector multiservicios

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

En todo caso, esta reciente desviación no impide concluir que la caracterización general de las empresas multiservicios, en lo que a la temporalidad se refiere, es la de seguir la tendencia general del país. Por consiguiente, la temporalidad en estas empresas es alta, aunque no más que la media. Todo ello, teniendo en cuenta las particularidades de los datos a que hemos hecho referencia.

3. La actuación de la negociación colectiva frente a la temporalidad

Por consiguiente, si de acuerdo con los datos las empresas multiservicios presentan unos niveles de temporalidad, al menos, tan altos como los del conjunto de la economía, cabe preguntarse en qué medida la negociación colectiva, tal y como tuvimos ocasión de adelantar, contribuye a esa alta temporalidad o si, por el contrario, está promoviendo algún tipo de mecanismo corrector.

A este respecto, debe tenerse en cuenta que, a pesar de las discrepancias doctrinales, suelen agruparse en torno a la noción de “cláusulas de

contratación y de empleo”²⁸ diferentes mecanismos convencionales relacionados con las políticas de empleo impulsadas desde la negociación colectiva y que tienen, entre otros objetivos, la garantía de la estabilidad en el empleo. Por consiguiente, dos son los ámbitos concretos en que debemos centrarnos. De una parte, las cláusulas contractuales; de otra, las de empleo en sentido amplio²⁹.

No obstante, previamente, debe tenerse en cuenta que la afectación de ambos tipos de cláusulas por parte de la negociación colectiva no es homogénea, máxime teniendo en cuenta las reglas preferencia aplicativa de los convenios de empresa contenidas en el art. 84.2 ET³⁰. Pues bien, el listado contenido en este precepto no incluye las cuestiones relativas al empleo, aunque sí las que tienen que ver con contratos, pues señala que tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior “e) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa”.

Por consiguiente, como regla general, las cláusulas de empleo no se encontrarían entre las materias en las que la regulación a nivel de empresa goza de preferencia aplicativa, por lo que habría que aplicar las reglas generales del art. 84 ET en caso de concurrencia conflictiva, a saber y por este orden, las reglas de reparto dispuestas en convenio estatal (o atribuidas legalmente a éste, salvo pacto en contrario) o acuerdo interprofesional, convenio autonómico o el criterio *prior tempore*. Por lo que hace a las cláusulas contractuales, debe advertirse que la prioridad sólo opera en relación con la “adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa”, esto es, cuando exista una expresa atribución legal y ésta se haga al convenio de empresa.

De todo lo anterior se deduce que, *a priori*, ésta no es un área susceptible de ser empleada por la negociación colectiva de las empresas

²⁸ Prados de Reyes, F.J., “Cláusulas de contratación y empleo en la negociación colectiva”, *Documentación laboral*, 64, 2001, pp. 19-90.

²⁹ Por lo que hace a los límites de la noción de cláusula de empleo en sentido amplio, véase Guamán Hernández, A., “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, en Monereo Pérez, J.L., Fernández Bernat, J.A., López Insúa, B.M. (eds.), *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, 2016, pp. 925-953. Los límites establecidos en este trabajo han sido seguidos en el presente.

³⁰ En detalle, Sanguinetti Raymond, W., Martín Hernández, M.L. y Muñoz Ruiz, A.B., “Las cláusulas sobre modalidades de contratación y empleo en los nuevos convenios de empresa”, en Confederación Sindical de Comisiones Obreras (ed.), *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre-El Derecho, Madrid, Spain, 2016, pp. 407-454.

multiservicios para rebajar las condiciones laborales del sector. Como acertadamente se ha subrayado, “la contratación y el empleo no son materias que se presten fácilmente y en todos los casos a una manipulación de tal naturaleza”. De hecho, en el caso del empleo, “no se trata de una materia que se preste con facilidad a operaciones degradatorias como las que sí pueden darse por ejemplo con respecto de los salarios”³¹.

Aún así, como decíamos anteriormente, conviene observar qué está haciendo la negociación colectiva en este concreto ámbito, aunque sea sólo por contrastar si está actuando en sentido contrario, esto es, introduciendo mecanismos de garantía de la estabilidad en el empleo. De hecho, el último AENC³² aboga expresamente por la incorporación de cláusulas que promuevan la creación y el mantenimiento del empleo (especialmente en los procesos de reestructuración), el fomento de la estabilidad del empleo y la reducción de la temporalidad, el desarrollo de instrumentos de información y de análisis para el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva (lo que es esencial para la efectividad de este tipo de cláusulas), entre las medidas que aquí interesan.

Pues bien, a pesar de esta clara directriz, nada de esto se observa en la negociación colectiva de las empresas multiservicio. Por lo que hace a las cláusulas de empleo, los estudios realizados señalan que línea de tendencia general se caracteriza por una muy escasa incorporación de las cláusulas de empleo en los convenios colectivos del sector de empresas multiservicios, situación que empeora, aún más si cabe, cuanto menor es el tamaño de la empresa en función del número de trabajadores. Así, tan sólo el 23% de los convenios incluirían algún tipo de cláusula de empleo, es decir, menos de uno de cada cuatro. En la mayor parte de los casos, además, las referencias son indirectas y frecuentemente conectadas con cláusulas genéricas relativas a igualdad y no discriminación³³.

En esto, no obstante, las empresas multiservicios no se apartarían del tratamiento general que a esta materia le ha dado tradicionalmente la negociación colectiva, cuyas cláusulas frecuentemente se han descrito “meras recomendaciones programáticas o declaraciones de intenciones”³⁴,

³¹ *Ibid.*, p. 412 y 414.

³² BOE 20-06-2015, núm. 147.

³³ Muñoz Ruíz, A.B. y otros, “Las cláusulas convencionales sobre modalidades de contratación, empleo y subrogación en las empresas multiservicios”, en Alfonso Mellado, C.L. y otros, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018, p. 433.

³⁴ Morón Prieto, R., “El papel de la negociación colectiva en la contratación laboral y el empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1, 2003, pp. 9-10.

cuya configuración práctica ha tendido hasta ahora a la “escasez y parquedad”³⁵.

Junto a lo anterior, sin embargo, también se ha apuntado que la inclusión de cláusulas empleo es más frecuente y precisa cuanto mayores son las empresas. Así, desde una perspectiva meramente cuantitativa, el siguiente gráfico muestra cómo conforme mayor es el número de trabajadores, mayor es también la presencia de este tipo de cláusulas. El paso de la pequeña y mediana a la gran empresa implica que la presencia de estas cláusulas más que se triplique (pasando del 9,1% y 11,4% respectivamente, al 38,6%)³⁶.

Por lo que hace a las cláusulas contractuales, los estudios más recientes coinciden con lo apuntado anteriormente: la modalidad contractual protagonista para las empresas multiservicios es el contrato de obra o servicio determinado. Así, se destaca su fuerte presencia, la delimitación excesivamente amplia del objeto del contrato al objeto que tenga cabida por la mera existencia de la contrata y la ampliación del tiempo máximo de duración del contrato hasta los cuatro años (aunque esto se haría siguiendo la estela del convenio sectorial)³⁷. Por consiguiente, la conclusión principal que cabe extraer es que, a la luz de los estudios realizados, aquellos espacios en los que se permite la actuación de la negociación colectiva han sido aprovechados por los convenios colectivos de empresas multiservicios, en algunas ocasiones con la connivencia de los sectoriales, para flexibilizar la regulación en materia contractual.

Retornando a la pregunta inicial que nos hacíamos al inicio de este apartado, a la luz de los estudios que se han realizado hasta ahora, no se observa que la negociación colectiva de las empresas multiservicios tiendan a incluir mecanismos de lucha contra la temporalidad, al menos en mayor medida de lo que lo hace la negociación colectiva general. En el ámbito de las cláusulas contractuales, la tendencia es más bien la contraria: aprovechar el margen auspiciado por la ley para flexibilizar el uso de las modalidades contractuales temporales y, en particular, la de obra o servicio determinado.

³⁵ Sempere Navarro, A.V. y Nicolás Franco, A., “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 33, 2001, p. 124.

³⁶ Muñoz Ruíz, A.B. y otros, “Las cláusulas convencionales sobre modalidades de contratación, empleo y subrogación en las empresas multiservicios”, *op. cit.*, p. 435.

³⁷ *Ibid.*, pp. 399-411.

4. A modo de conclusiones: la temporalidad también está presente

A lo largo de estas páginas hemos pretendido abordar una de las escasas áreas que, en el campo de estudio de las empresas multiservicios, aún no habían sido estudiadas en profundidad. Con carácter general se tiende a concluir que el de las multiservicios es un sector en el que la temporalidad es elevada. El marco jurídico y, en particular, el tratamiento jurisprudencial y convencional del contrato de obra y servicio determinado invitan a ello. Sin embargo, no contábamos con suficientes datos como para corroborar empíricamente esta percepción generalizada. Ello obedece en parte a las dificultades existentes para su obtención. Los problemas derivados de la delimitación legal de las empresas multiservicios se trasladan al ámbito estadístico casi miméticamente: al no tener un objeto de actividad unívoco, no resulta posible encuadrarlas en un tipo de actividad particular. Al contrario, se encuentran dispersas en diversos grupos dentro del Clasificación Nacional de Actividades Económicas, lo que dificulta su cuantificación.

Utilizando estudios previos sobre la negociación colectiva en estas empresas, hemos conseguido seleccionar aquellas actividades en que las sociedades multiservicios se encuentran más frecuentemente ubicadas y, a partir de ahí, hemos computado el número de asalariados según modalidad contractual. Obviamente, el indicador no es perfecto, pues dentro de esa actividad conviven empresas multiservicios con otras que no lo son, pero al menos nos proporciona una foto aproximada de cuál es el nivel de temporalidad entre las empresas multiservicios.

Pues bien, con las precauciones derivadas de las imperfecciones de nuestro indicador, resulta posible afirmar que las sociedades multiservicios muestran unos niveles de temporalidad que son, al menos, tan altos como los del conjunto del mercado de trabajo español. Dicho de otra forma, la temporalidad entre las empresas multiservicios es alta, aunque no se pueda demostrar, al menos de momento, que es mayor que la media (si en realidad lo es).

Esto nos permite corroborar, al menos en parte, afirmaciones como la anteriormente señalada. El empleo de datos más sofisticados y otros métodos de investigación podrían permitir a investigaciones futuras afinar aún más esta conclusión.

En todo caso, los estudios que se han realizado en torno a la negociación colectiva de las empresas multiservicios invitan a pensar que la foto fija aquí hallada no se aparta mucho de la realidad, pues los convenios colectivos de estas empresas no muestran un interés por garantizar la estabilidad en el empleo mucho mayor al de otros convenios,

especialmente dentro del sector servicios.

5. Bibliografía

- Alameda Castillo, M.T., “La cesión de trabajadores a través de empresas multiservicios”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n. 2, 2005, pp. 353-374.
- Alfonso Mellado, C.L., Almendros González, M.A., Cruz Villalón, J., Esteve Segarra, M.A., Merino Segovia, M.A., Monereo Pérez, J.L. y otros, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018.
- Bentolila, S. and Dolado, J.J., “Labour flexibility and wages: lessons from Spain”, *CEMFI, DT*, n. 9406, 1994.
- Cavas Martínez, F., “Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal: una aproximación crítica a una realidad preocupante”, *Aranzadi social*, n. 5, 2007, pp. 825-838.
- Comisión Europea, *Country Report Spain 2018 Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances*, Comisión Europea, Bruselas, 2018.
- Desdentado Bonete, A. y De la Puebla Pinilla, A., “La reforma del despido en la Ley 35/2010”, en Aragón Gómez, C., *La reforma del mercado de trabajo: Ley 35/2010, 17 de septiembre, 2010*, ISBN 978-84-9898-262-6, pp. 65-115, 2010, pp. 65-115.
- Dolado Llobregad, J.J. y Felgueroso, F., *Propuesta para la reactivación laboral en España*, E-Book, 2009, fecha de consulta 21 abril 2018, en http://crisis09.fedea.net/propuesta/?page_id=755.
- Escudero Rodríguez, R.J., “Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo”, en Escudero Rodríguez, R.J. (ed.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Comisiones Obreras, CCOO, 2002, pp. 43-70.
- Esteve Segarra, M.A., *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Atelier, Barcelona, 2016.
- Esteve Segarra, M.A., “Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multiservicios en convenios sectoriales”, *Revista de derecho social*, n. 71, 2015, pp. 39-54.
- Esteve Segarra, M.A., “Las empresas multiservicios: entre las contrataciones de obras y servicios y la cesión ilegal”, en Camps Ruiz, L.M., Ramírez Martínez, J.M. y Sala Franco, T. (eds.), *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos*, 2010, pp. 101-116.
- Esteve Segarra, M.A., “Vías para atajar la precariedad en las empresas multiservicios: una contribución al debate”, *Revista de derecho social*, n. 77, 2017, pp. 215-238.

- Fernández Avilés, J.A., “Empresas «multiservicios» y «dumping» social: Estado de la cuestión”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n. 405, 2016, pp. 5-12.
- Gimeno Díaz de Atauri, P., *El coste del despido: y otras formas de terminación del contrato de trabajo por iniciativa empresarial: un análisis jurídico y económico*, Thomson Reuters Lex Nova, Valladolid, 2014.
- Goerlich Peset, J.M., “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, *Revista de información laboral*, n. 6, 2014, pp. 115-143.
- Goerlich Peset, J.M., “Empresas de servicios, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores”, *Actualidad laboral*, n. 1, 2001, pp. 39-56.
- Goerlich Peset, J.M., “¿Es necesario revisar el marco normativo de la contratación temporal?”, *Documentación laboral*, n. 110, 2017, pp. 9-25.
- Gómez Abelleira, F.J., *Contratos laborales y temporalidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- Guamán Hernández, A., “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, en Monereo Pérez, J.L., Fernández Bernat, J.A., López Insúa, B.M. (eds.), *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, 2016, pp. 925-953.
- Jimeno Serrano, J.F., “La rocambolesca historia del contrato único”, *Nada es Gratis*, fecha de consulta 21 abril 2018, en <http://nadaesgratis.es/bentolila/la-rocambolesca-historia-del-contrato-unico>.
- Lindbeck, A. and Snower, D.J., *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, The MIT Press, Cambridge [etc.], 1988.
- Llano Sánchez, M., “Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, n. 1, 2006, pp. 167-189.
- López Balaguer, M., “Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite”, *Documentación laboral*, n. 110, 2017, pp. 57-76.
- Marx, K., *El capital: crítica de la economía política. Libro primero*, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2002.
- Morán Roa, S., “Externalización en empresas multiservicios: la determinación del convenio colectivo aplicable”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, n. 419, 2018, pp. 49-75.
- Morón Prieto, R., “El papel de la negociación colectiva en la contratación laboral y el empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 1, 2003, p. 14.
- Muñoz Ruíz, A.B., “El convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios: situaciones posibles y criterios judiciales para su resolución”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n. 13, 2016, pp. 84-90.
- Muñoz Ruíz, A.B., “Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo”, *Revista de información laboral*, n. 7, 2014, pp. 277-286.

- Muñoz Ruíz, A.B., Sanguineti Raymond, W., Moreno Solana, A., Alvarez del Cuvillo, A., Pérez del Prado, D. y Aragón Gómez, C., “Las cláusulas convencionales sobre modalidades de contratación, empleo y subrogación en las empresas multiservicios”, en Alfonso Mellado, C.L. y otros, *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*, Francis Lefebvre, Fundación 1º de Mayo, 2018, pp. 393-453.
- Nieto Rojas, P., “La negociación colectiva sectorial en las empresas multiservicios”, *Revista de información laboral*, vol. 7, n. Ejemplar Electrónico, 2017.
- Nogueira Guastavino, M., “Ingeniería jurídica y Empresas de Trabajo Temporal: las difusas fronteras entre las contrataciones y la cesión de trabajadores”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n. 56, 2000, pp. 221-258.
- Pérez del Prado, D., “Los efectos de la temporalidad más allá del mercado de trabajo”, en Gómez Abelleira, F.J. (ed.), *La temporalidad laboral como problema jurídico: diagnósticos y soluciones*, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 61-96.
- Piore, M., “The Dual Labor Market: Theory and Implications”, en Gordon, D.M. (ed.), *Problems in political economy: an urban perspective*, 2nd ed, D.C. Heath, Lexington, Mass., 1977.
- Prados de Reyes, F.J., “Cláusulas de contratación y empleo en la negociación colectiva”, *Documentación laboral*, n. 64, 2001, pp. 19-90.
- Rivero Lamas, J.B. (ed.), *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- Rivero Lamas, J., *La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- Sanguineti Raymond, W., Martín Hernández, M.L. y Muñoz Ruiz, A.B., “Las cláusulas sobre modalidades de contratación y empleo en los nuevos convenios de empresa”, en Confederación Sindical de Comisiones Obreras (ed.), *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre-El Derecho, Madrid, Spain, 2016.
- Sempere Navarro, A.V. y Nicolás Franco, A., “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 33, 2001, pp. 123-150.
- Solow, R.M., “Insiders and Outsiders in Wage Determination”, *The Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87, n. 2, 1985, p. 411.
- Thibault Aranda, J., “Convenio colectivo aplicable en las empresas de «multiservicios»”, *Actualidad laboral*, n. 8, 2008, p. 2.
- Toharia Cortés, L. (ed.), *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 2005.
- UGT, *Condiciones salariales de una muestra de convenios de empresa multiservicios*, Secretaría de Acción Sindical, Madrid, 2015.
- Vicente Palacio, M.A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo: el trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo