
Empresas multiservizos: aplicación de convenios e acción sindical



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal

Empresas multiservizos: aplicación de convenios e acción sindical

Aplicación de convenio ás empresas multiservizos

Na práctica habitual do capital nas empresas, as actividades externalizadas comprendían servizos auxiliares, intensivos en man de obra e que precisan pouca cualificación, reservándose para a empresa principal a xestión directa das actividades consideradas nucleares ou esenciais. Coas reformas laborais do 2011 e 2012 a precariedade esténdese dentro da empresa a actividades nucleares dentro da mesma e que cada vez teñen un papel máis estratéxico como poden ser a distribución loxística, deseño, marketing, control de calidade, sistemas de información, funcións financeiras, etc.

Coincidindo coa recesión das empresas de traballo temporal nacen novas formas de explotación, referidamente as empresas multiservizos, que se diferencian das subcontratas porque non se especializan en ningún tipo de actividade senón que ofrecen unha ampla gama de servizos (limpeza, vixilancia, xardinería, mantemento, conserxería, loxística, etc.) a empresas que concertan con elas unha contrata global. As consecuencias da implantación destas empresas tradúcense no incremento da competencia desleal entre empresas dun mesmo sector, a implantación de dobres escalas salariais, a redución dos cadro de persoal da principal e o nacemento de novos espazos non regulados que escapan ao control da cesión ilegal dos traballadores/as. Estas empresas rexistran unha ampla gama de situacións convencionais.

- Convenios de empresa cun amplo prazo de vixencia temporal, que definen o seu ámbito con referencia plural ao obxecto social da empresa multiservizos, e que prevé unhas condicións de traballo e de emprego inferiores ás que recollen os convenios de sector no que estas interveñen.

- Empresas carentes de convenio propio, que aplican condicións laborais e salario dun convenio colectivo de sector. Neste caso, por unha visión de estratexia precarizadora, aplícase o convenio de sector con peores condicións laborais e salariais, en comparación co convenio da empresa principal ou do sector aplicábel.
- Empresas multiservizos que non aplican un convenio único de sector senón que aplican o convenio correspondente á actividade contratada, polo que resultan de aplicación nunha mesma empresa tantos convenios colectivos sectoriais como contratas.
- Multiservizos que en ausencia de convenio propio de empresa non se consideran ligadas a ningún convenio sectorial, aducindo que os ámbitos funcionais dos convenios sectoriais non lle dan cabida. Aplicando os mínimos laborais ou ben con acordos ou pactos de empresa co persoal non publicitados.
- Empresas outsourcing; con convenios promocionados fundamentalmente polas propias ETT para escapar da lei que regula a estas empresas e que lles obriga a cumprir coas condicións do convenio de sector ou empresa onde realiza a súa actividade.

criterios para a identificación do convenio colectivo aplicábel á multiservizos

1. Determinar convenio en multiservizos que carecen de convenio propio.

Estas empresas realizan diversas actividades que poden quedar comprendidas no ámbito funcional de varios convenios. É unha medida necesaria na nosa práctica sindical para dar cobertura aos traballadores/as destas empresas que a súa actividade desenvolvida quede reflectida no ámbito obxectivo e funcional

do convenio de sector que negociemos, escapando de redaccións onde diga “unicamente aplicarase ao persoal dependente das empresas dese sector” como consta nalgún convenio de sector.

Debemos incorporar cláusulas que garantan a aplicación das condicións laborais do convenio de sector ao persoal subcontratado ou externalizado. Hai diferentes tipos de cláusulas que podemos delimitar en tres grupos:

- a) Incluíndo expresamente no convenio as actividades auxiliares ou conexas á principal.
- b) Delimitando o ámbito funcional dos convenios sectoriais, non por empresas senón polo desenvolvemento da actividade produtiva, de modo que quedan incluídos todos os traballadores/as que realicen tarefas obxecto do convenio. Independentemente da empresa para a que traballen. Exemplo:

“Inclúese no sector de as empresas, calquera que sexa a súa titularidade e obxecto social, que realicen en xa sexa de maneira permanente, estacional ou temporal, actividades de”.

- c) Aludindo directamente ás empresas multiservizos, incluíndoas no ámbito de aplicación. Exemplo:

“O contido do presente convenio colectivo será obrigatorio para todas as empresas e traballadores/as que se dediquen á actividade de; con independencia de onde radique o domicilio social ou sede central das empresas e da súa forma xurídica. Quedan incluídas expresamente no ámbito deste convenio os centros especiais de emprego, empresas multiservizos e servizos auxiliares que se dediquen á actividade de.....”.

Cando a actividade das empresas multiservizos está prevista no convenio de sector, estas deben quedar sometidas ao convenio sectorial en detrimento do convenio propio.

Ante a ausencia dunha regra legal que determine como se deben resolver os conflitos que suscitan a determinación do convenio aplicábel ás empresas multiservizos sen convenio colectivo propio ábreanse tres interpretacións.

- A) Aplicar o convenio colectivo da actividade principal ou preponderante da empresa multiservizos:** Cando non é posíbel identificar a actividade predominante nos/as traballadores/as dunha

empresa multiservizos porque realiza actividades que non teñen nada que ver unhas coas outras, sendo imposible sometelas a un mesmo convenio. O convenio a aplicar será o que rexe na empresa principal. Non debemos como CIG aceptar que a cada traballador/a ou grupo de traballadores/as se lle aplique o convenio correspondente á actividade atendida por cada un destes/as traballadores/as pois afonda máis na desigualdade.

- B) Aplicar o convenio colectivo da empresa principal ou cliente:** Cando a prestación de servizos se realiza nas instalacións da principal, as empresas multiservizos realizan o mesmo papel que unha ETT, tendo estes/as traballadores/as igualdade de trato por traballos de igual valor, o obxectivo é aplicar a regra análoga ás empresas de traballo temporal e á directiva europea de ETT coa finalidade de evitar que as mesmas actividades se retribúan de diferente xeito.

- C) Aplicar o convenio sectorial correspondente á actividade obxecto da contrata:** nunha empresa que realiza varias actividades simultaneamente, unhas sometidas ao paraugas dun convenio de sector e outras desprovistas del, entendemos que os traballadores/as ocupados/as nas primeiras rexeranse polo convenio sectorial que en cada caso corresponda á actividade subcontratada, e os segundos (traballadores/as desprovistos/as de regulación convencional) farano polo convenio da actividade considerada principal. Evitando que convivan traballadores/as con convenio e outros/as sen convenio sectorial de aplicación.

2. Determinar convenio en multiservizos con convenio propio.

A verdadeira utilidade dos convenios colectivos das multiservizos é escapar da negociación colectiva sectorial, impondo aos seus empregados/as unhas condicións salariais e de traballo precarias. Competindo a conta do empobrecemento da clase traballadora, cun convenio negociado en empresas onde o sindicalismo combativo da CIG é inexistente, onde carece de representantes dos traballadores/as, e se estes/as existen son postos a dedo polo empresario/as en representación do sindicalismo español da concertación, engadindo a estes factores o da dispersión xeográfica. Este é a auténtica explicación do auxe dos convenios

de empresas multiservizos, fenómeno potenciado pola reforma da negociación colectiva do 2012, que outorga prioridade aplicativa aos convenios de empresa respecto dos de sector.

Moitos destes convenios estanse a negociar a un nivel funcional e territorial que non se corresponde coa representatividade que ostentan quen negocia o convenio en representación dos traballadores/as. Estes convenios foron negociados por delegados/as de persoal ou de centro de empresa elixidos nun único centro, pese a isto os convenios negociados son de ámbito estatal e afectan a todos os centros de traballo. A nulidade destes convenios prodúcese por falta de correspondencia entre a lexitimación dos representantes dos traballadores/as e o ámbito do convenio.

Dentro do noso traballo na empresa para erradicar as multiservizos como método de empobrecemento da clase traballadora, temos que aproveitar a semellanza das multiservizos á cesión ilegal ou prestamismo laboral para eliminar estas empresas dos centros de traballo. Debemos propiciar dende os comités das empresas principais as denuncias por cesión ilegal polo peso que esta ten ante a Inspección de Traballo.

En canto á aplicación da directiva europea de empresas de traballo temporal, da que as empresas multiservizos escapan converténdose nunha alternativa barata ás ETT. A Inspección de Traballo ten que facilitar a proba das condicións de traballo, temos que propiciar que realice o seu traballo.

Nas resolucións a Inspección de Traballo ten que practicar actas de infracción por cesión ilegal de traballadores/as e a correspondente acta de liquidación por diferenza entre as cotas aboadas e as que deberon aboarse pola aplicación do convenio colectivo de referencia.

A Inspección de Traballo ten que pronunciarse no seguinte sentido:

- Existencia de cesión ilegal de traballadores/as, posto que a empresa contratista non ten condicións nin autorización para operar como ETT.
- Poñer de manifesto que os traballadores/as deben estar incluídos/as no convenio de sector ou principal e non no convenio da empresa subcontratista.
- Deixar claro que a actividade destes traballadores/as forma parte esencial do cometido da empresa cliente, o que implica que non ten autonomía no seu obxecto.

- Mediante un arrendamento de servizos externalízanse actividades ou servizos que forman parte da actividade propia, estrutural e principal da principal e formando parte do proceso de produción, polo que son dificilmente eliminábeis e polo tanto externalizábeis, polo imprescindíbel que é a actividade que realizan.

CLÁUSULAS PARA APLICACIÓN DO CONVENIO SECTORIAL

Por outro lado, co obxectivo claro de atallar o dumping social e loitar contra a pobreza laboral, algúns convenios sectoriais están incluíndo cláusulas que máis alá de definir o ámbito funcional de forma ampla para dar entrada ás empresas multiservizos, pretenden garantir a aplicación do convenio sectorial ao persoal subcontratado e externalizado.

Exemplos:

Convenio provincial industria da hostalería de Alicante:

“Ao fin de evitar discriminacións no salario e a competencia desleal no sector a través da externalización produtiva, as empresas incluídas no ámbito da aplicación do presente convenio colectivo, que contraten ou subcontraten con outra empresa actividade ou servizos das áreas de comedor-restaurante, bar, etc. deberán incluír no contrato mercantil cos contratistas que prestan tales actividades ou servizos, que estes cumprirán cos/as traballadores/as prestados/as dos mesmos, ao menos, con todas as obrigacións de natureza salarial establecidas no presente convenio colectivo, ademais de cumprir cos demais deberes previstos no artigo 42 e 64 do ET”.

Convenio provincial hostalería Baleares:

“As empresas que contraten ou subcontraten con outros a realización de servizos correspondentes a actividade propia do posto de traballo de camareiro/a de pisos, deberán garantir aos traballadores/as afectados/as que serán retribuídos/as nas condicións que veñen recollidas no presente convenio colectivo en correspondente nivel salarial”.

Convenio da limpeza de edificios e locais de Gipuzkoa:

“Os traballadores/as que sexan contratados/as por unha empresa de servizos cuxa labor ou actividade sexa da limpeza, será de aplicación este convenio en todo o seu contido, salarial, económico e social”.

Convenio provincial para empresa siderometalúrxica de Zaragoza:

“As empresas denominadas “multiservizos” (entendidas estas como aquelas que non desenvolven actividade económica concreta senón que prestan multitude de servizos a outras empresas), que prestan servizos en empresas incluídas no ámbito funcional deste convenio (sector siderometalúrxica de Zaragoza) que lles é de aplicación e, en particular a táboa salarial correspondente ao grupo e nivel profesional de cada traballador/a, xornada laboral, retribución laboral, retribución de horas extraordinarias, vacacións, traballo nocturno, festivos, melloras sociais, en materia de prevención de riscos laborais e en materia de igualdade de xénero”.

Estas cláusulas non deben presentar problemas de aplicación nas contratas subscritas ao sector público ao existir na nova Lei de Contratos do Sector Público unha disposición, o artigo 122, que lles dá cobertura xurídica a nivel legal. No punto 2 deste artigo di que nos pregos de cláusulas administrativas particulares incluírase “a obriga do adxudicatario de cumprir as condicións salariais dos traballadores/as conforme ao convenio colectivo sectorial de aplicación”.

POSIBILIDADE DE QUE CCOO E UGT POIDAN ASINAR UN CONVENIO ESTATAL MULTISERVIZOS

Aínda que nun principio parecía pouco probable, xa que deberíamos participar as centrais máis representativas. Se CCOO e UGT aceptan unhas condicións inferiores ás reguladas para as ETT, teríamos que dar a resposta sindical necesaria en Galiza para que aquí non fora de aplicación tal acordo. Xa existe a experiencia dos convenios autonómicos de multiservizos como o do Sector de Servizos Auxiliares de Nafarroa.

Este convenio foi asinado por CCOO e UGT, e inclúe actividades tan diversas como: as de información nos accesos, custodia e comprobación do estado e funcionamento de instalacións, e de xestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por porteiros/as, conserxes e persoal análogo; comprobación e control do estado de caldeiras e instalacións xerais en calquera clase de inmóbeis; o control de tránsito en zonas reservadas ou de circulación restrinxida no interior de fábricas, plantas de produción de enerxía, grandes centros

de proceso de datos e similares; as tarefas de recepción, comprobación de visitantes e orientación dos mesmos, así como as de control de entradas, documentos ou carnés privados, en calquera clase de edificios ou inmóbeis.

Este convenio precarizador que engloba unha enorme cantidade de actividades de diferentes sectores nun só convenio, escapando dos convenios de sector onde a clase traballadora está máis organizada xa foi estendido á Rioxa e Aragón. É obrigado estar atentos/as a calquera movemento desta índole por parte do sindicalismo español na nosa nación.

ACCIÓN SINDICAL

É fundamental combater dentro da empresa por parte das nosas seccións sindicais estas prácticas explotadoras e de precarización da clase traballadora, polo tanto, debemos estar atentos/as a incorporación de subcontratas, e ao concepto de empresa “multiservizos” para poder combatala. É fundamental actuar sindicalmente nos seis primeiros meses da subcontratación, durante os cales a empresa non pode “elixir representación sindical” que lle asine o convenio de centro. Nese período, dende a CIG debemos obrigar a aplicar o convenio sectorial correspondente. Aínda que a reforma laboral permite asinar un convenio de centro en calquera momento, é moito máis difícil que se faga unha vez que se están a aplicar condicións superiores e o persoal xa ten conciencia delas.

Dende o punto de vista de acción sindical por parte das federacións, estas empresas e traballadores/as actúan como ETT encubertas e polo tanto deben ser consideradas como tales. Os afiliados/as e delegados/as que a nosa central sindical vai gañando nelas teñen que pertencer ao sector da empresa principal onde realizan a súa actividade.

No relatorio de Acción Sindical aprobado no VII Congreso da CIG no punto referente a contratas, subcontratas e externalizacións aprobamos “Someter as contratas de propia actividade ás mesmas condicións da empresa principal, no que se refire a autorización para a súa actividade no mercado, igualdade salarial e responsabilidades laborais e administrativas. Isto sería de aplicación ás empresas de servizos que ofrecen á clientela a realización de máis de dúas actividades. Prohibir as empresas multiservizos obrigando á aplicación do convenio de sector de referencia”.



Confederación Intersindical Galega

www.cig.gal