

# **CLAVES PRÁCTICAS**

FRANCIS LEFEBVRE

**Empresas Multiservicios:  
Soluciones Laborales**

Actualizado a julio de 2018

Esta monografía de la Colección  
**CLAVES PRÁCTICAS**  
es una obra editada por iniciativa y bajo  
la coordinación de  
**Francis Lefebvre**

**ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ**  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

© Francis Lefebvre  
Lefebvre-El Derecho, S. A.  
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.  
Fax: 91 210 80 01  
[www.efl.es](http://www.efl.es)  
Precio: 30,16 € (IVA incluido)  
ISBN: 978-84-17544-01-0  
Depósito legal: M-24513-2018  
Impreso en España por Printing'94  
Paseo de la Habana, 9-11. 28036 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

## Plan general

	<b>nº marginal</b>
<b>Introducción</b> .....	100
<b>Capítulo 1. Nociones fundamentales</b> .....	200
1. Configuración jurídica de la actividad productiva de la empresa multiservicios .....	205
2. Concepto de empresa multiservicios .....	220
a. Evolución de la externalización de servicios .....	225
b. Tipos de estructuras .....	240
c. Características .....	245
3. Factores favorecedores de la proliferación de las empresas multiservicios .....	250
a. Principales factores .....	255
b. Otros factores .....	275
4. Características laborales de los trabajadores de la empresa multiservicios .....	280
<b>Capítulo 2. Empresa multiservicios y cesión de trabajadores</b> .....	400
1. Comparativa empresa de trabajo temporal y empresa multiservicios .....	415
2. Criterios de apreciación de cesión ilegal .....	430
3. Perspectiva comunitaria .....	445
<b>Capítulo 3. Empresa multiservicios y subcontratación de obras y servicios</b> .....	500
1. Concreción jurisprudencial de la «propia actividad» .....	520
a. Indicios fácticos .....	525
b. Supuestos generales .....	530
c. Supuestos particulares .....	540
d. Conclusión .....	585
2. Responsabilidad .....	600
3. Proposición de Ley de modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores .....	610
a. Contenido .....	615
b. Objetivos .....	620

	<b>nº marginal</b>
c. Vicisitudes de su tramitación parlamentaria.....	660
<b>Capítulo 4. Sucesión empresarial y empresa multiservicios .....</b>	<b>700</b>
1. Doctrina general.....	710
2. Aplicación de la doctrina general a la empresa multiservicios ..	720
3. Supuestos.....	755
<b>Capítulo 5. Convenio colectivo aplicable .....</b>	<b>800</b>
A. Empoderamiento del principio de correspondencia.....	815
1. Imposibilidad de irradiación de la representatividad .....	835
2. Negación de la creación de una representación <i>ad hoc</i> .....	850
3. Discordancia entre el ámbito territorial del convenio y su eficacia real .....	860
4. Imposibilidad de reducir el ámbito territorial del convenio	875
B. Selección del convenio colectivo.....	885
1. Criterios interpretativos que se han seguido .....	900
2. Interpretación integradora de la práctica jurisdiccional.....	945
3. Convenio aplicable a un trabajador polifuncional de una empresa multiservicios.....	980
C. Interpretación de la Comisión Consultiva Nacional de Conve- nios Colectivos.....	1000
D. Recapitulación conclusiva.....	1020
<b>Capítulo 6. Negociación colectiva en la empresa multiservicios.....</b>	<b>1100</b>
1. Estructura de la negociación colectiva .....	1110
a. Ámbito funcional.....	1115
b. Ámbito temporal.....	1150
2. Política laboral de la empresa.....	1160
3. Condiciones de trabajo .....	1200
4. Extinción del contrato.....	1300
<b>Capítulo 7. Soluciones laborales .....</b>	<b>1400</b>
1. Equiparación de derechos .....	1410
2. Convenio colectivo de sector .....	1440
3. Sistema de subcontratación.....	1450
4. Otras vías .....	1460
5. Negociación colectiva .....	1470
6. Contratos del sector público .....	1490
7. Competencia desleal .....	1550

	<b>n° marginal</b>
<b>Anexos</b> .....	2000
Anexo 1. Jurisprudencia .....	2010
Anexo 2. Dictámenes de la Comisión Consultiva Nacional de Con- venios Colectivos .....	2020
Anexo 3. Convenios Colectivos .....	2030
Anexo 4. Bibliografía .....	2040
	<b>Página</b>
<b>Tabla Alfabética</b> .....	209

## Abreviaturas

<b>AN:</b>	Audiencia Nacional
<b>art.:</b>	artículo/s
<b>BOE:</b>	Boletín Oficial del estado
<b>CC:</b>	Código Civil
<b>CCNCC:</b>	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
<b>CE:</b>	Comunidad Europea
<b>Const:</b>	Constitución Española
<b>Dir:</b>	Directiva
<b>EDJ:</b>	El Derecho Jurisprudencia
<b>ET:</b>	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
<b>ETT:</b>	Empresa de Trabajo Temporal
<b>L:</b>	Ley
<b>LCSP:</b>	Ley de Contratos del Sector Público (L 9/2017)
<b>LETT:</b>	Ley de Empresas de Trabajo Temporal (L 14/1994)
<b>LO:</b>	Ley Orgánica
<b>LOPJ:</b>	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
<b>LOTIC:</b>	Ley Orgánica del Tribunal Constitucional (LO 2/1979)
<b>Proc.:</b>	Procedimiento
<b>Rec:</b>	Recurso
<b>TCo:</b>	Tribunal Constitucional
<b>TJUE:</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>TS:</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ:</b>	Tribunal Superior de Justicia

## Introducción

La irrupción de las empresas de multiservicios en la actividad económica y en el mundo de las relaciones laborales deja de manifiesto cierta **insuficiencia del sistema normativo** laboral, inicialmente diseñado para un sistema de relaciones laborales menos entrecruzado, más lineal. **100**

La contratación de trabajadores por parte de la empresa multiservicios se realiza, generalmente, de manera **temporal** y en función de las necesidades que experimenten los empresarios clientes, que son quiénes, desde la perspectiva de la ajenidad laboral, aprovechan patrimonialmente el esfuerzo productivo del trabajador.

Este modelo de externalización o **out-sourcing** de parte de la actividad productiva siempre se ha tolerado por el ordenamiento laboral, pero mientras que en una perspectiva clásica se consideraba legítimo únicamente si se circunscribía a la encomienda de funciones auxiliares, accesorias o secundarias de la principal, en la versión post-contemporánea o **post-outsourcing** actual el endose ya ha alcanzado a actividades sustanciales o nucleares de la empresa, a aquellas que la definen como tal, que la sitúan en el mercado y la identifican corporativamente. La externalización ha pasado de constituir un instrumento operativo (circunstancial, episódico, momentáneo) a ser considerado un **elemento estratégico** empresarial (constante, permanente), externalizándose cada vez actividades más directamente vinculadas a la lógica productiva empresarial.

Este tránsito del *outsourcing operativo* al *outsourcing estratégico* se ha visto beneficiado por el ecosistema jurídico laboral en el que han crecido y desarrollado estas empresas, caracterizado por las siguientes **notas**: **105**

- La naturalidad con la que se aprecia la **fragmentación** jurídica de las diferentes **actividades** que constituyen el objeto empresarial, diferenciando, a veces muy artificialmente, entre aquellas directamente relacionadas con su actividad esencial, característica o nuclear, de aquellas otras secundarias, accesorias, auxiliares, o no sustanciales y determinantes.

- La santificación jurisdiccional de la utilización del **contrato de obra y servicio determinado** en una contrata, justificando la temporalidad de la necesidad de la mano de obra para la empresa contratista en el carácter temporal de la contrata, consintiendo, por tanto, la extinción del contrato cuando concluya la contrata, incluso aunque se trate de la actividad permanente de la empresa, o que la actividad en sí misma no tenga una duración limitada.

- El fortalecimiento legal de las garantías salariales de los trabajadores de las ETT que exige remunerar a los trabajadores cedidos de idéntica manera y extensión que como se retribuye a los trabajadores de la empresa usuaria.

- La preeminencia del **convenio de empresa** sobre el de sector, no sólo por su «prioridad aplicativa» en determinadas materias (ET art.84.2), sino, sobre todo, por la posibilidad de que se negocien convenios de empresa «en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior», rompiendo así el tradicional principio de que «un convenio colectivo durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto» enun- **110**

ciado en el ET art.84.1, y por la imposibilidad de que el convenio de sector pueda disponer de dicha prioridad aplicativa sobre estas materias, lo que supone, sin más, que el convenio de ámbito distinto al de empresa no puede establecer un suelo normativo indisponible para el convenio de empresa.

- 112** • Las reticencias y dificultades que se experimentan para aplicar la **sucesión empresarial** entre contratas, porque la mera sucesión de contratistas en la misma actividad, idénticas circunstancias y en el mismo lugar no determina, por sí mismo, la existencia de subrogación, pues se entiende que la mera sucesión de contratistas no está contemplada en el ET art.44 cuando no existe transmisión de activos patrimoniales necesarios para la explotación contratada. Lo que obliga a diferenciar desde un punto de vista práctico entre la mera sucesión de plantillas, en la que la actividad de la empresa descansa, básicamente, en el factor humano, en la organización y dirección de la actividad del personal cualificado que se emplea en la ejecución de la contrata, en el que no existe propiamente sucesión empresarial, de la auténtica sucesión empresarial, en la que además de la transferencia de trabajadores existe una transmisión de activos patrimoniales, bienes o instrumentos necesarios para la ejecución de las actividades laborales, en cuyo caso sí estamos en presencia de una auténtica sucesión empresarial. El ordenamiento laboral organiza determinadas **soluciones** para solventar estos problemas, y a exponer éstos se dedica esta monografía.



## Capítulo 1. Nociones fundamentales

1.	Configuración jurídica de la actividad productiva de la empresa multiservicios	205	<b>200</b>
2.	Concepto de empresa multiservicios	220	
a.	Evolución de la externalización de servicios	225	
	<i>Outsourcing</i> de actividades accesorias	226	
	<i>Post – outsourcing</i>	235	
b.	Tipos de estructuras	240	
c.	Características	245	
3.	Factores favorecedores de la proliferación de las empresas multiservicios	250	
a.	Principales factores	255	
	Convenio de empresa	260	
	Interpretación jurisdiccional	265	
b.	Otros factores	275	
4.	Características laborales de los trabajadores de la empresa multiservicios	280	
	Empresa y centro de trabajo	285	
	Falta de relación entre las prestaciones	290	
	Negociación colectiva	295	
	Otras particularidades	300	
	Crítica sindical	325	

### 1. Configuración jurídica de la actividad productiva de la empresa multiservicios

La identificación de la concreta actividad productiva empresarial siempre ha jugado un papel fundamental para la determinación de las **condiciones socio-laborales** en las que se desarrolla el trabajo por cuenta ajena. **205**

Fijar de manera precisa a qué se dedica la empresa, qué actividad (o actividades) desarrolla, y cuáles son sus manifestaciones jurídicas más características es presupuesto para la operatividad de numerosas **instituciones jurídico-laborales**, contractuales y de protección social.

Así, no pueden funcionar en la práctica sin tener en consideración la actividad productiva que desarrolla el empresario, el objeto empresarial, las siguientes instituciones jurídicas:

- la **clasificación profesional** de los trabajadores (ET art.22);
- la **formación** necesaria para la adaptación a la modificación operada en el puesto de trabajo (ET art.23.1.c);
- los **ascensos** (ET art.24);
- los **complementos salariales** por el «trabajo realizado» o por «la situación y resultados de la empresa» (ET art.26.3);
- la **movilidad funcional** (ET art.39);
- la **suspensión del contrato** por «causas económicas, técnicas, organizativas o de producción» (ET art.45.1.j);
- la suspensión o reducción de **jornada** (ET art.47);
- el **despido** colectivo (ET art.51); y
- la **extinción** objetiva por falta de adaptación a los cambios razonables introducidos en la empresa (ET art.52.b).

- 206** Son, por el contrario, instituciones jurídicas que imponen **mandatos** muy concretos a los operadores jurídico-laborales, empresario y trabajador, siempre en un marco relacional que viene determinado, entre otros (variados) factores, de manera preponderante por el tipo de actividad productiva empresarial que desarrolla la empresa, por aquella que definen su objeto social.
- Se trata, en definitiva, de instituciones laborales que sólo alcanzan funcionalidad y operatividad práctica y real, y, con ello, **protección** tuitiva para el **trabajador**, cuando se aprecian en movimiento, no de manera estática, en la dinámica diaria del funcionamiento productivo de la empresa.
- Y para poder apreciar esta dinámica en movimiento es necesario determinar con precisión cuál es la actividad empresarial, concretar certeramente qué hace la empresa y a qué se dedica, todo ello como proyección –productiva, laboral, etc.– de su objeto social.
- 207** Aunque *prima facie* pudiera parecerlo, no es ésta una problemática menor o de escasa trascendencia práctica, ni mucho menos.
- Es imposible, en este sentido, realizar, por ejemplo, una adecuada evaluación de riesgos laborales, implementar un sistema eficaz de prevención, o dotar de equipos de protección individual a los trabajadores sin tener en consideración cuál es el **objeto productivo** que desarrolla la empresa, y cuáles son sus manifestaciones más características y singulares.
- Y, del mismo modo, se hace muy dificultoso la elaboración de un buen sistema de clasificación profesional sin tener en consideración cuál es la actividad productiva que desarrolla la empresa, en qué condiciones y bajo qué exigencias y condiciones jurídicas.
- Se podrían poner muchos más ejemplos, aunque no parece necesario. Donde muy claramente se aprecia esta necesaria concreción es cuando se trata de seleccionar el **convenio colectivo** de sector que sea aplicable a la empresa.
- Sin conocer muy precisamente cuál es la actividad de la empresa, a qué se dedica, cuál es su ámbito productivo concreto, no puede averiguarse con seguridad qué convenio colectivo va a dar cobertura jurídica a las relaciones laborales desarrolladas en el seno de dicha empresa y actividad productiva.
- 208** Por eso la ausencia –y, en menor medida, la indeterminación– de un objeto empresarial definido, de una actividad productiva característica de la empresa, dificulta sobremedida la funcionalidad práctica de la mayoría de instituciones laborales, y diluye la figura del «trabajador profesional» en una categoría menor de **operario desprofesionalizado**, más fácilmente sustituible, perdiendo con ello la identidad característica con la que se quiso dotar a la figura en el original ET/1980.
- Porque la propia característica de infungibilidad de la persona del trabajador que se pregona como definitoria para la aplicación del marco normativo laboral y para la consideración de que dicha relación deba ser regida por el Derecho del Trabajo (ET art. 1) es sombreada, diluida, difuminada, cuando no queda claro a qué se dedica la empresa.
- Si la identificación de la actividad empresarial no puede determinarse con ciertas dosis de certidumbre, muy difícil se muestra la concreción de las **obligaciones laborales** del trabajador. Porque el ámbito objetivo de actividad empresarial determina tanto el cúmulo de actividades laborales del trabajador, como el convenio colectivo que sea de aplicación.

Y esta **indefinición** en la actividad que se desarrolla en estas empresas multiservicio es una de las caras –la más abiertamente contradictoria con su propia consideración como empresa– que muestran este tipo de estructuras empresariales. No significa, claro está, que todas ellas carezcan de una concreción de su actividad productiva. Antes al contrario, muchas de ellas sí definen perfectamente a qué actividad, o actividades se dedican. Pero lo normal, lo más común, lo usual como se tendrá la ocasión de analizar cuando se estudian los convenios colectivos más importantes en este ámbito laboral (nº 1100 s.), es que:

a) El ámbito productivo al que se dedican es tan indefinido que prácticamente pueden realizar **cualquier actividad** productiva (generalmente en el sector servicios).

b) O que se dedican, a la vez y consecutivamente, a tantas **actividades** (en principio) tan **distintas** que, en realidad, es refractaria a una agrupación conceptual de todas ellas, difuminando, por exceso, el ámbito de productividad en el que se desenvuelven.

Obviamente dicha indefinición no es casual, sino **causal**, no meramente consentida, circunstancial o episódica, sino buscada, querida, provocada, precisamente para evitar la aplicación de las normas sectoriales paccionadas. Lo que **caracteriza** a la empresa multiservicios desde el punto de vista de la actividad que desarrolla, en definitiva, es que puede efectuar varias actividades laborales al mismo tiempo que, en principio, nada tienen que ver entre sí. Puede haber, y de hecho las hay, empresas multiservicios dedicadas a una sola actividad o grupo de actividades homogéneas –telefonía, construcción, multimedia, etc.–, pero lo común, lo usual, donde el fenómeno adquiere tintes más problemáticos y en los que el ordenamiento laboral se encuentra menos preparado para abordar una solución homogénea es cuando la empresa multiservicios se dedica a **sectores que no guardan relación** funcional u operacional entre sí.

**PRECISIONES** Cuando la misma empresa aporta personal para la **limpieza de habitaciones de hotel y suministra vehículos** para el transporte de mercancías o personas y pinches de cocina y socorristas de piscina, amén de la clásica logística informática y el asesoramiento laboral, fiscal y contable, todo ello en un coctel jurídico que se enlata en un contrato privado, civil o mercantil, entre la empresa demandante de estos servicios y la suministradora de los mismos mediante el reclutamiento *ad hoc* de mano de obra para cubrir cada necesidad puntualmente, es evidente que así se consigue dar «una respuesta ágil a las exigencias del mercado empresarial mediante la prestación de unos servicios especializados a precios competitivos» (1), pero a costa de los derechos de los trabajadores que trabajan en estas estructuras empresariales, como se tendrá ocasión a analizar seguidamente.

Desde luego el ordenamiento laboral no está preparado para dar soluciones razonables y equilibradas a este fenómeno tan complejo. Y no se puede decir que el fenómeno sea reciente. Hace más de diez años que se conoce y se tiene **conciencia del problema** que representan.

Como precisa el Tribunal Superior de Justicia de Málaga: «*La irrupción de las empresas de multiservicios en la actividad económica (nacionales y extranjeras), y por ende, en el mundo de las relaciones laborales, llevada a cabo además de una forma que aparece como imparablemente creciente, tanto en el ámbito de las empresas privadas como, cada vez con una mayor incidencia, en el ámbito público, comporta .../... una nueva situación que deja de manifiesto cierta insuficiencia del sistema*

*normativo, inicialmente diseñado para un sistema de relaciones laborales menos entrecruzado, más lineal» (TSJ Málaga 25-5-06, núm. 1517/2006).*

Y, sin embargo, las limitaciones a su expansión y desarrollo no ha venido tanto de la política legislativa sino de la hermenéutica jurisdiccional, con menos potencialidades en este sentido. Es más, la evolución de la normativa laboral ha favorecido su implementación, como se analizará seguidamente (nº 225 s.).

## 2. Concepto de empresa multiservicios

- 220** Una empresa multiservicios se caracteriza por suministrar a los usuarios de las mismas (que, a su vez, pueden ser empresas dedicadas a múltiples y variadas actividades económicas y productivas), todos los **bienes y** (principalmente) todos (o la gran mayoría de) los **servicios** que demanden para su funcionamiento productivo empresarial ordinario, sin necesidad de que éstas acudan al mercado laboral con el objetivo de contratar a trabajadores por sí mismas para que realicen dichas funciones.

Es un fenómeno que se nutre de la facilidad con que las empresas **demandantes externalizan** parte de su actividad –principal, o secundaria o accesoria– mediante la contratación con empresas que realizan dichas tareas.

Son empresas las multiservicios que, básicamente, se caracterizan por gestionar un contingente inestable de **trabajadores temporales**, que, a su vez, son objeto de llamamiento singular y contratación temporal en función de las necesidades que experimenten los empresarios clientes (de estas multiservicios), y que son enviados a los centros de trabajo de la empresa principal, en un esquema que hace años se denominaba «contrata de mano de obra» (2).

### a. Evolución de la externalización de servicios

- 225** Hay sectores en los que tradicionalmente se ha operado de esta manera, y, por ello, han proliferado empresas profesionales que prestan precisamente esos servicios muy concretos de fáciles de externalizar: **guardas de seguridad** de instalaciones, **limpieza** de edificios, servicios de **mantenimiento**, etc. Pero el fenómeno profundiza hacia modelos de prestación de servicios como empresas de «todo a cien o bazar», ofreciendo cualquier servicio que empresarialmente se demande por la empresa cliente (3).

Ya no estamos en presencia, y esto es importante subrayarlo, de una empresa multiservicios especializada que presta un único servicio externalizado por la empresa cliente de manera profesional como fórmula de ofrecimiento de un servicio de calidad altamente cualificado.

Actualmente se recurre a este tipo de estructuras como **fórmula de adelgazamiento** de la mano de obra propia de la empresa cliente.

- 226** **«Outsourcing» de actividades accesorias** Este fenómeno de externalización, que arranca en la **década de los ochenta** con la crisis del modelo productivo *fordista*, tiene dos catalizadores claramente diferenciados.

El primero se relaciona con los –cada vez más débiles– controles jurídicos que se implementan normativamente para la **cesión de trabajadores** de empresa a empresa y para el endoso de parte de la de actividad principal de la empresa; y el segundo tiene como presupuesto la descausalización (prácticamente constante) de la **contratación temporal**, y el paralelo abuso empresarial que dicha cir-

cunstancia ha propiciado, fenómeno tolerado y amparado por la jurisprudencia al más alto nivel.

Con ello se consigue deshacer una lógica altamente improductiva desde el punto de vista económico, pero que había contribuido a edificar el mito de la **estabilidad** en el **empleo**: que la empresa como entidad económica autónoma debe realizar con sus propios trabajadores y con sus propios recursos todas y cada una de las actividades productivas a las que se dedica y también aquellas instrumentales, accesorias, complementarias o preparatorias de las principales, si eran conducentes a la consecución de su objeto empresarial, a la obtención de su producto empresarial, generalmente la realización de una obra o la prestación de un servicio (4).

Con la presencia y funcionamiento de **empresas auxiliares** que contribuían a descargar parte del proceso productivo de la empresa principal se rompía dicha dinámica. **227**

La empresa prestadora de estos servicios empleaba para ello sus propios recursos y sus propios trabajadores en la prestación de su servicio para la empresa cliente, en la realización de la actividad auxiliar de aquella.

Se favorece así la **especialización** de este tipo de empresas, prestadoras de servicios (en principio) muy especializados, y el abaratamiento de costes empresariales para la empresa cliente, lo que justificaba recurrir a estos mecanismos de externalización desde la óptica empresarial.

Esta tendencia corre paralela al nacimiento, desarrollo y (actual) ocaso de las **Empresas de Trabajo Temporal** (ETT), que en veinticuatro años han pasado de estar radicalmente prohibidas a surgir y consolidarse en el mercado laboral como un actor más en la intermediación de mano de obra, para ir caminando (lenta e inexorablemente) hacia su crepúsculo.

**PRECISIONES** Las estadísticas sobre utilización de **ETT** no dejan lugar a dudas del **declive** que están experimentando, especialmente en los últimos años; las mismas estadísticas que apuntan un crecimiento importantísimo de este tipo de empresas multiservicio, incluso en contextos económicos recesivos como los que hemos vivido en estos últimos años (5).

Lo singular y peculiar en el surgimiento de estas empresas multiservicios, a mitad de camino entre lo económico y lo jurídico, es que, al menos en sus inicios, estas empresas realizan **una sola actividad** profesional, generalmente altamente especializada y cualificada, para una o varias empresas cliente. **228**

La empresa multiservicios contrataba para ello trabajadores competentes, altamente formados, con una capacitación muy singular y protegidos frente a los riesgos específicos que comportaba la realización de su actividad.

Eran empresas prestadoras, generalmente, de un solo servicio (o varios estrechamente relacionadas entre sí) para otras empresas (cliente), que veían así cómo parte de las actividades necesarias para la obtención de su resultado productivo empresarial se realizaban por otras empresas de una forma más económica, más rápida, más eficaz, y sin que ella tenga que asumir el **riesgo** inherente a la condición de **empresario** con respecto a estos trabajadores.

**PRECISIONES** **1)** En determinados **campos productivos** (p.e., la mensajería privada, el mantenimiento y limpieza de edificios o comunidades de vecinos, la protección y seguridad de acceso a edificios etc.), la importancia de esta forma de externalización de los servicios ha sido absolutamente trascendente.

2) Al día de hoy alguno de los servicios citados se prestan prácticamente en régimen de **exclusividad** por este tipo de empresas, externalizando la actividad con una empresa prestadora de dichos servicios, generalmente en régimen de exclusividad. Es muy poco común, en este sentido, que, por ejemplo, la seguridad o el mantenimiento y limpieza de los edificios (públicos y privados), corra a cargo de personal propio de la empresa.

**229** Las **premisas jurídicas** sobre la que se apoyaba esta externalización de servicios o actividades, este *outsourcing* en terminología económica (6), eran dos básicamente.

**a)** En primer lugar, que la actividad externalizada, aun siendo necesaria para la concreción del proceso productivo, aun siendo necesaria para el funcionamiento óptimo de la empresa y la realización de su objeto económico, no forma parte de aquellas actividades esenciales y características de la misma.

Es decir, se externalizaban **actividades accesorias, adicionales, o secundarias** del proceso productivo, o simplemente aquellas de carácter complementario al mismo que aunque guardan relación directa con la actividad empresarial y su lógica productiva no pueden considerarse sustanciales a la empresa.

En una palabra, se externalizan actividades productivas que necesariamente deben realizarse por la empresa para la consecución de su objeto social y económico pero que no forman parte de él, por ejemplo, la limpieza y mantenimiento de edificios, el control de seguridad y acceso a los mismos, la reparación puesta en funcionamiento de los sistemas informático de la empresa, etc.

**230 b)** Y, en segundo lugar, que la especialización de la empresa que presta estos servicios (la empresa de multiservicios), permite garantizar (para la empresa cliente) una mejor y más completa prestación de los servicios externalizados, en términos de **calidad del servicio y costes económicos**.

La economía de escala y la especialización de los trabajadores de la empresa multiservicio permite ofrecer un servicio especialidad y a precios muy competitivos.

El ejemplo de las **empresas de seguridad** es bien elocuente. La vigilancia de los edificios (p.e., museos, dependencia públicas, oficinas bancarias, tiendas de moda, etc.) no forma parte de la actividad esencial de la empresa, y, sin embargo, es difícil llevar a cabo el proceso productivo sin tener garantizado una mínima seguridad en algunas de ellas. La misma conclusión puede deducirse de las empresas de mantenimiento de edificios, o incluso de las de mensajería y paquetería privada.

Aunque el derecho del trabajo siempre ha visto con recelo la utilización de estos mecanismos de funcionamiento empresarial, la lógica productiva (básicamente económica) se ha impuesto sin remedio.

**231** La **jurisprudencia** ha tutelado y amparado, como se verá seguidamente, formas singularísimas de externalización de servicios que estaban más cerca del vedado prestamismo laboral que de otra cosa, al amparo todo ello de la figura jurídica de la contrata y la subcontrata, grieta por la cual han penetrado las empresas multiservicios en la realidad jurídico empresarial patria (7).

Este fenómeno ha corrido paralelo a la **descausalización** de la **contratación temporal**, principalmente en los contratos por obra y servicio, y en los fijos discontinuos. Recuérdese, en este sentido, por ejemplo, que la jurisprudencia ha consentido la contratación de trabajadores fijos discontinuos para la prestación de servicios de **extinción de incendios** al amparo de «paquetes veraniegos» de vigilancia de los montes, sometida a la siempre fluctuante dotación presupuestaria (TS

10-4-95), y, también, que se consideró válida, por existir causa —al menos formal y aparente— para ello, la contratación por obra y servicio del sistema de **vigilancia** exterior del perímetro de una **central nuclear** (TS 13-2-95).

En ambos casos es más que discutible, bien es cierto que con matices, que la actividad no se repita en fechas ciertas, y que tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, respectivamente. **232**

**PRECISIONES** En este sentido se ha afirmado que «el mercado ha encontrado un aliado inesperado en los Tribunales [porque] .../... La jurisprudencia ha contribuido considerablemente al desarrollo de este tipo de empresas a través de la interpretación de los escasos preceptos legales que hubieran podido contribuir .../... a limitar la actividad de estas empresas .../... La santificación del **contrato para obra o servicio determinado**, justificado en la temporalidad de la necesidad de la mano de obra para la empresa contratista derivada del carácter temporal de la contrata, y la inaplicación de los mecanismos subrogatorios legales a los supuestos de cambios de contratas han sido responsable en buena parte de la proliferación de estas empresas» (8).

**«Post-outsourcing»** En este caldo de cultivo de descausalización de los contratos temporales, externalización de actividad propias aunque no definitivas de la actividad productiva y el recurso, cada vez con mayor permisibilidad, a las ETT, es donde surgen las empresas multiservicios, que no son sino una vuelta de tuerca más en el *outsourcing* económico que experimentó el mercado en las dos últimas décadas del siglo pasado. **235**

Un *post-outsourcing* podríamos denominarlo, caracterizado, y esta es la novedad relevante y su característica principal, no ya por la prestación para la empresa cliente de un único servicio especializado y concreto con recursos y trabajadores propios especializados y profesionales, sino por la prestación de **varias prestaciones operativas**, por el suministro de varias especialidades profesionales a la empresa cliente, **y** por la prestación de actividades que pudieran considerarse **sustantivas** en la lógica empresarial, definitivas de su objeto social, características de lo que la empresa es.

Porque la **empresa cliente** no demanda ya una única actividad especializada prestada por una empresa altamente competitiva en el sector muy concreto que, a lo mejor, le es difícil cubrir con su propio personal; la empresa cliente demanda cada vez más servicios y de más variada configuración laboral, y, a veces, demanda la realización por otra empresa de actividades que forman parte de su propia actividad sustancial y definitiva como empresa.

La **empresa multiservicio**, o *post-outsourcing* no se dedica ya, como antes hacía el modelo de externalización singular o único, a prestar una única actividad empresarial altamente especializada y con alto valor añadido, sino que, por el contrario, suministra una gran cantidad de prestaciones a la empresa cliente, de variadas índole y entidad, que, en numerosas ocasiones, nada tiene que ver entre sí y que, en creciente demanda, forman parte de su actividad sustancial como empresa (9). **236**

El recurso a la técnica del *outsourcing* ha pasado, por tanto, de constituir un mero instrumento operativo a ser considerado un **elemento estratégico empresarial**, desde una doble perspectiva. No es ya que, cada vez con mayor habitualidad, se suministren por la empresa multiservicio más actividades a la empresa cliente mediante esta técnica de externalización, sino que cada vez se externalizan actividades más estrechamente ligadas a la lógica productiva empresarial de la

empresa cliente, en una persecución incesante del beneficio empresarial mediante el ahorro de los costes empresarial que supone funcionar con personal y recursos propio.

**PRECISIONES** Se ha producido una «desagregación empresarial», es decir, «la desaglomeración empresarial a través del crecimiento a base de reducir el tamaño mediante el proceso de **satelización de actividades** que permiten obtener ventajas competitivas (acceso a innovaciones autónomas, reducción de costes fijos, reducción de riesgos) y ventajas operativas (sistemas *just in time*), en suma, el incremento del rendimiento basado en la gestión especializada, afectando, como no podía ser de otro modo, al empleo» (10).

- 237** En unos años se ha pasado del «*outsourcing operativo*» al «**outsourcing estratégico**», de la utilización de la externalización como un recurso a su empleo como un objetivo en sí mismo (11).

Es decir, las empresas, tanto en el sector privado como incluso en el público, han pasado de recurrir ocasionalmente al *outsourcing* o únicamente para actividades muy concretas, con el objetivo de optimizar los esfuerzos propio para el mantenimiento y desarrollo de sus competencias básicas, liberándose del resto de actividades secundarias o accesorias, a emplear el mecanismo de externalización de manera intensiva, con el único propósito de **abaratar los costes económicos** que se asocian a la gestión de los recursos humanos, «liberándose» de los trabajadores propios mediante la transferencia de su actividad sustancial hacia empresas externas (12).

Nos encontremos en una **fase de intensiva** utilización del *outsourcing*, acudiéndose a él no desde la sentida necesidad de que sean prestadas a la empresa determinadas actividades necesarias en la lógica empresarial, sino meramente como una fórmula de optimización de beneficios económicos, como mecanismo de abaratamiento de los costes de producción.

- 238** Ya no se recurre a esta técnica con el objetivo de organizar determinadas actividades empresariales, accesorias o secundarias, sino principalmente para la **optimización de beneficios** empresariales. Se ha convertido en un recurso más de los (varios) que tiene la empresa para garantizar la cuenta de resultados. El actor secundario ha adquirido un protagonismo determinante, con consecuencias jurídico-laborales (quizá) no deseadas, aunque (sí) fueran esperables.

El florecimiento de este tipo de empresa se propicia desde la artificialidad del mercado laboral patrio, aprovechando un ordenamiento jurídico que consiente, con fuerte dosis de permisividad, la **fragmentación** de las **actividades** empresariales (13), y su división un tanto antinatural entre aquellas directamente relacionadas con la actividad esencial de la empresa, características y nucleares, de las secundarias, accesorias y no sustanciales y determinantes.

- 239** No debe olvidarse que el mercado laboral sigue siendo (un bien) escaso, con altos índices de desempleo, lo que favorece que estas empresas naveguen en un mar de **permisividad institucional**, con un alto grado de incumplimiento de la legalidad laboral, circunstancia que repercute directamente en el empobrecimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

La **ventaja** que experimentan los usuarios de las empresas multiservicios, las **empresas clientes**, son evidentes, pues sólo se relacionan con un solo proveedor de servicios (la empresa multiservicio), lo cual tiene unas repercusiones evidentes no sólo para la pronta y rápida satisfacción de sus necesidades empresariales,



sino también para el abaratamiento de la factura global del coste de dichos servicios.

La rapidez, la exclusividad, la atención pormenorizada y el menor coste de los servicios son las bazas estratégicas con las que cuentan las empresas multiservicios para expandir su modelo de negocio.

## b. Tipos de estructuras

La fisonomía de la que se revisten las empresas multiservicios no siempre es la misma. Son **estructuras polifórmicas**, que cambian con frecuencia su organización empresarial para adaptarse a los límites de la normativa laboral. **240**

Bajo esta denominación de empresas multiservicios se enmarcan, en realidad, dos tipos diferentes de estructuras empresariales, dedicadas a sectores económicos sin afinidades entre sí y con fisonomía del todo diferente, aunque ambas comparten, no obstante, dos características comunes, su relativa desregulación normativa, y un escaso desarrollo en la negociación colectiva:

- las dedicadas a **Servicios a Empresas** (SEMP); y
- las relacionadas con la prestación de **Servicios a Personas** (SEPER).

Las dos se relacionan con **actividades económicas emergentes**, y las dos acaparan creciente volumen de trabajadores, con una trascendencia económica muy importante, creciente y cada vez de mayor importancia e intensidad. Mientras que la SEPER se incardinan (generalmente) en los sectores de la economía estructurada, las SEMP proliferan en el ámbito de la economía informal, nutrida, en numerosas ocasiones, de trabajo no regularizado, irregular o alegal (14).

Las SEPER se dedican, generalmente, a prestar una variedad de servicios relacionados con las necesidades económicas de **familias y personas** (p.e., servicio doméstico, atención y reparación de la vivienda, labores de portería, vigilancia, cuidado a menores y mayores, atención a dependientes, etc.). **241**

Las **SEMP**, por el contrario, se caracterizan por suministrar operaciones o activos a las empresas que repercuten en su cadena de valor e, indirectamente, en su competitividad y su posicionamiento estratégico en el mercado, principalmente mediante la prestación de actividades intermedias no directamente relacionadas con el objeto productivo principal, pero a veces fundamentales en el mismo (p.e., vigilancia, mensajería (15), limpieza de edificios (16), actividades contables y fiscales, de asesoramiento, suministro y mantenimiento de material ofimático e informático, etc.) (17).

Las **empresas cliente** a las que sirven las SEMP externalizan parte de su actividad, en un principio aquella no considerada fundamental para el desarrollo del objeto empresarial, meramente auxiliar o accesoria de la actividad económica principal, precisamente para que sea efectuada por estas empresas multiservicios. Y este es el mar en el que navegan estas empresas multiservicios, prestando sus servicios a las empresas cliente que, de este modo, abaratan el coste productivo en proporción directa al volumen de actividad externalizada.

Ambos tipos de empresas, SEMP y SEPER, comparten el dinamismo de su actividad y la potencialidad para crear **empleo**, aunque debe reconocerse, desde un punto de vista más pesimista y crítico, «que los puestos creados no responden en muchos casos al paradigma del empleo estable y a tiempo completo en una misma empresa» (18). **242**

En muchos casos, en la mayoría de las ocasiones, el fenómeno de la externalización va de la mano de una **precarización** en el empleo de los trabajadores de estas empresas multiservicios, que para poder prestar su actividad y resultados a la empresa cliente lo hacen sacrificando derechos laborales, generalmente salariales y de tiempo de trabajo (19).

La **competitividad** de la empresa cliente, por decirlo gráficamente, se hace a costa de los derechos laborales de los trabajadores de la empresa multiservicio (20). La definición económica que se puede enunciar de las SEMP es que prestan «actividades reales que influyen principalmente en la productividad de las empresas a través de su uso intermedio en la cadena de valor y en las garantías en calidad e innovación que se derivan de la interacción entre proveedor y cliente» (21).

### c. Características

- 245** Lo singular, lo más característico de la forma en que las empresas multiservicios prestan sus servicios es que no lo desarrollan en su propio **centro de trabajo**, sino en el de la empresa cliente.

Carecen, las más de las veces, de una sólida **estructura empresarial** propia, más allá de algún local para la gestión relacional de su objeto social, que es la propia prestación de mano de obra.

Mediante un **acuerdo, civil o mercantil**, la empresa cliente concierta con la de multiservicios la prestación, por parte de esta con sus propios trabajadores y con su propia organización empresarial, de una determinada actividad, la realización de un resultado productivo o la prestación de unos determinados servicios.

La empresa cliente se descarga así del **riesgo empresarial** que conlleva la realización de dicha prestación por sí misma, traspasándoselo a la empresa multiservicios, que, por un precio, organiza la actividad y la lleva a cabo, corriendo con el riesgo de su resultado final.

**PRECISIONES** Desde un punto de vista meramente económico actualmente el 90% de las empresas con un **volumen de facturación** superior a 12.000.000 de euros tienen externalizado sus servicios complementarios, pasando a ser el 70% de las que tienen una actividad económica superior a tres millones de euros (22).

Datos macroeconómicos que reflejan la creciente importancia de este sector y la pujanza de su eficacia desde un punto de vista empresarial.

- 246** Por la fisonomía de las prestaciones laborales de sus trabajadores estas empresas multiservicio guardan una cierta **similitud** con dos figuras cercanas al prestamismo laboral:

- la **cesión de trabajadores** mediante ETT (ET art.43) (23); y
- la **subcontratación** de obras o servicios (ET art.42).

Y aunque la realización de las tareas características por los trabajadores en este tipo de empresas no reúne todas las notas para considerarse afectado por las previsiones normativas con respecto a estas figuras, sí es cierto que en algunos supuestos pueden dar lugar a problemas comunes.

Es más, como se tendrá la oportunidad de analizar seguidamente (nº 265 s.), en numerosas ocasiones jurisprudencialmente se ha acudido a las garantías que la legislación laboral implementa para evitar el prestamismo laboral ilícito o la subcontratación impropia con el propósito, o bien de limitar su uso por estas empresas, o, al menos, de limar sus aristas más puntiagudas.