

El futuro del mercado de trabajo

Presión para equiparar los sueldos de los subcontratados con los de su sector

Los sindicatos rechazan que las empresas multiservicio paguen por debajo de los convenios



EFE/JUAN CARLOS HIDALGO / EFE

Las empresas multiservicio, con convenio propio, pagan a los trabajadores subcontratados hasta la mitad de lo que dice el convenio de cada sector

EDUARDO MAGALLÓN
Barcelona

Una camarera de piso que trabaje en un hotel que se rija por el convenio sectorial de Catalunya cobrará 1.286,61 euros brutos al mes; pero si en ese mismo establecimiento deciden contratar una empresa multiservicios –como por ejemplo Constant– su trabajo será exactamente el mismo pero el sueldo se reducirá a 674 euros, según datos recopilados por UGT. Esa es la cantidad que marca el convenio de la citada empresa multiservicios, asegura el sindicato. Es un ejemplo de libro que pese a ser legal muestra la problemática de las empresas multiservicio que ha llevado a los sindicatos este año a retomar la campaña para conseguir que los trabajadores subcontratados cobren exactamente lo mismo que los contratados directamente.

La última reforma laboral del PP del 2012 estableció la prevalencia del convenio de empresa frente al de sector. Es la rendija que usan las empresas multiservicios para que trabajadores de hostelería o de logística cobren la mitad que lo que marca el convenio sectorial. Esas empresas de multiservicios aprueban un convenio de empresa con sueldos mucho más bajos (en ocasiones de la mitad que el del sector al que está adscrito) y luego ofrecen sus servicios de subcontratación.

Bernardo García es abogado de UGT y especialista en combatir

esas prácticas. García explica que en los últimos años han conseguido junto con CC.OO. que los tribunales anulen una cincuenta de convenios colectivos de empresas multiservicios y ahora preparan

CAMARERAS DE PISO

Las limpiadoras de hotel cobran 674 euros frente a los 1.286 del convenio sectorial

una docena más de demandas. El problema es que los jueces anulan los convenios no porque paguen la mitad que el del sector –algo legal con la reforma del PP– sino porque esos acuerdos fueron negocia-

dos de forma inadecuada. Uno de los casos que mejor muestra la forma en la que actúan determinadas empresas es el de una filial de Adecco –Adecco Outsourcing– en la que negociaron un convenio colectivo el director comercial de la compañía en representación de la empresa y el director financiero de la misma en representación de los trabajadores. Ese convenio fue tumbado por los tribunales pero no porque dos directivos fueran los que acordaran unos sueldos minúsculos próximos al salario mínimo sino porque no negociaron los representantes de los trabajadores de todos los centros de trabajo.

Un portavoz de la multinacional Adecco explica que en los últimos

meses la compañía está saliendo del sector de las empresas multiservicios y que están a la espera de que se clarifique la legislación. El mismo portavoz dijo que sus empresas están ya bajo el paraguas de

PATRONAL

La CEOE rechaza la modificación porque creen que perjudicaría a las pymes

los convenios sectoriales correspondientes.

García cree que estamos ante una situación similar a la que se vivió hace años cuando mediante un cambio legislativo se evitó que los

trabajadores de una ETT (empresa de trabajo temporal) cobraran menos que un empleado contratado directamente. De hecho, la patronal de las ETT **Asempleo** es contraria al modelo de las empresas multiservicios.

Santos Nogales, de la federación de servicios de UGT, señala que los sindicatos están trabajando con el PSOE y otros partidos para sacar adelante un cambio legislativo para eliminar el artículo –aprobado en la reforma laboral del Partido Popular– que prevé que prevalezca el convenio de empresa frente al de sector.

Desde la patronal CEOE, el director de relaciones laborales, Jordi García, no cree que sea una buena idea un cambio legislativo. “Creemos que no existe un problema generalizado”, dijo. En su opinión, en el caso de que una empresa utilice una subcontrata de forma irregular o ilegal lo que debe hacerse es denunciar porque si se modifica la legislación “se perjudicará esencialmente a las pymes”. Luis Pérez, director de Relaciones Institucionales de Randstad, opina que el cambio legislativo que se está promoviendo no es bueno porque “comporta un cambio en el modelo de toda la externalización que se da en la economía española”.

Carles Català, de la federación de servicios de CC.OO., asegura que el cambio legislativo no perjudicaría a ninguna empresa porque obligaría a aumentar los salarios de la misma manera a todas ellas. “Si al final las reglas del juego son iguales para todo el mundo tu habrás de pagar más pero el resto de empresas también”, añade Català.

Otro de los ejemplos que aporta UGT Catalunya es del personal de almacén en Barcelona. Si se rigen por el convenio provincial su sueldo será de 1.292 euros al mes, pero si ese mismo trabajo lo hace un empleado subcontratado de la firma Randstad Project Services su salario mensual será la mitad, 601,64 euros.

Luis Pérez, de Randstad, defiende la labor de este tipo de empresas multiservicios y opina en relación con la precariedad laboral que “precariedad es estar en la economía sumergida o fuera de la ley o estar en el paro”. Para Pérez la solución pasa por perseguir a quien incumple la ley.

Núria Gilgado, de UGT Catalunya, explica que cada vez más las compañías que utilizan las empresas multiservicios hacen uso de tretas diversas para saltarse las demandas o las inspecciones de trabajo. Por este motivo, en su opinión, es urgente que se cambie la legislación.●

Más de cincuenta convenios anulados

■ La práctica totalidad de los convenios colectivos anulados por los tribunales a instancias de los sindicatos son porque los comités que negociaron el convenio no representaban a todos los centros de trabajo de esa empresa. ¿Qué pasa cuando se anula un convenio? “Nosotros recomendamos a las empresas que aprueben un nuevo convenio que sea como mínimo el sectorial”, contesta Carles Català. Según CC.OO., algu-

nos de los convenios anulados son de empresas como Lloydum Seguriber, Hottelia, Alliance Outsourcing o Megasegur. Otras empresas en cambio desarrollan la misma actividad de multiservicios y pagan menos que el convenio sectorial pero son legales ya que la negociación del convenio fue ajustada a derecho. En marzo del año 2015, los sindicatos UGT y CC.OO. elaboraron una declaración conjunta en relación con las

empresas multiservicios en las que acordaron medidas como la intensificación de las acciones de denuncia, instar a la dirección general Estatal de la Inspección de Trabajo para que actúe de oficio contra las prácticas fraudulentas o irregulares, reiterar la petición a los partidos políticos y al Gobierno de reformar de manera urgente varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y la derogación de la reforma laboral.