

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE



GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2017/2018

TRABAJO DE FIN DE GRADO

“LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE LIMPIEZA”

Autor:

Andrea Antón Santana

Tutor:

Yolanda Fernández López

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Definición de empresas de servicios.....	4-5
3. Regulación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo: empresas de implantación nacional.....	6-11
4. Diferencias salariales y de derechos en los distintos Convenios Colectivos de aplicación.....	12-14
5. Contratas de servicios: la subrogación de trabajadores.....	15-25
6. Problemática al no ser propietarios de los centros de trabajo: que ocurre con un trabajador si el cliente no lo quiere.....	26
7. Modificaciones de las horas contratadas de trabajo.....	27-35
8. Problemática en las readmisiones de trabajadores en caso de despido declarado improcedente con opción del empresario por la readmisión...36-38	
9. Conclusiones relativas a la aplicación de la norma cuando una empresa no es la propietaria del centro de trabajo.....	39-40
10. Conclusiones alcanzadas.....	41

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se refiere, en materia de Derecho del Trabajo, a las empresas de servicios, en concreto, en relación con la limpieza. De este modo deberemos comprender que son las empresas de servicio y cuál es la función que desempeñan.

Además abordaremos los distintos problemas que surgen a la hora de contratar o despedir a uno de sus trabajadores o incluso a la hora de modificar una de las condiciones sustanciales del trabajador, ya que, como indicaremos más adelante, estas no son las propietarias de los centros de trabajo y esto produce muchos inconvenientes para dicha empresa.

También haremos una comparativa de las diferencias tanto salariales como de derechos de los distintos Convenios Colectivos que existen en nuestra Comunidad Autónoma (Alicante, Valencia y Castellón).

Otro de los temas a abordar sería la regulación que estas empresas deben seguir y los inconvenientes que surgen con la aplicación de determinadas normas ya que como hemos comentado antes, éstas no son las propietarias de los centros donde los trabajadores desempeñan sus funciones.

Por otro lado, también explicare qué es la subrogación, cuándo existe esta obligación de subrogar, las causas y consecuencias que se generan por esta obligación, si el trabajador puede negarse a dicha subrogación, además de otras muchas cuestiones que surgen a la hora de tratar este tema.

En definitiva, intentare explicar de forma detallada qué son las Empresas de servicios y cada uno de los problemas que surgen en relación con ellas, con ayuda de los distintos Convenios además del Estatuto de los Trabajadores.

2. DEFINICIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS

Existen diferentes necesidades colectivas, que deben ser satisfechas de una u otra forma, no siempre es por medio de la obtención o adquisición de un bien material, sino que es por el hecho de que nos presten un servicio que nos sentimos conformes y con nuestras necesidades cumplidas o cubiertas, las Empresas de Servicios tienen el fin de brindarle a la comunidad este beneficio para ser complacidos.

Una Empresa de Servicios es aquella cuya actividad principal es ofrecer un servicio (intangible) con el objetivo de satisfacer necesidades colectivas, cumpliendo con su ejercicio económico (fines de lucro). Estas empresas pueden ser públicas, privadas o mixtas, cuando son públicas es porque el Estado está en mejor capacidad de cumplir con esta actividad que un particular (y son empleadas para cubrir las llamadas necesidades públicas), pero generalmente al ser empresas privadas la calidad del servicio es mejor.

Este tipo de organizaciones tienen ciertas características, que las definen y una de ellas es que no venden un bien o un producto al cual puedas decir “esto me pertenece” sin embargo si llegasen a hacerlo sería por un valor agregado, de ello tenemos un empresa de telefonía, que a pesar de vender teléfonos (físicos) también venden el servicio de llamadas, mensajería, entre otros (virtuales o intangibles). La intangibilidad del servicio se alude a aquello que no podemos tocar, tener, comer, oler, sentir, es decir no puede ser percibido por ninguno de nuestros sentidos.

Se dice que las empresas de servicios venden logística, organización, planeación o conocimiento, por tal motivo deben estar especializadas en su rama. Por otro lado también se tiene que los servicios no pueden ser separados de sus proveedores porque de hacerlo se puede alterar el resultado del servicio, y si el mismo es prestado con calidad y buena voluntad las empresas mantendrán siempre a sus clientes satisfechos y leales.

A pesar de que hemos insistido en que los servicios como tal son intangibles siempre se necesita de distintos medios para lograr tal objetivo, por ejemplo una aerolínea es una empresa de servicio que se especializa en trasladarte de un lugar a otro sin embargo se necesita del avión y el piloto (que si los puedes ver y tocar) para poder hacerlo.

Hay muchos ejemplos de empresas de servicios, como lo son las de electricidad, agua, gas, comercio, transporte, comunicaciones, cultura, espectáculo, hoteles, turismo, entre otras. Nosotros haremos hincapié en las Empresas de Servicio de limpieza.

- **Diferencia entre obra y servicio**

Obra o servicio son conceptos jurídicamente indeterminados, lo que comporta ya de entrada posibilidades de discrepancias y conflictos. Además, no se trata de obras o servicios que tengan necesariamente que estar en régimen de autoorganización, sino que basta que dentro de la actividad permanente, habitual u ordinaria de la empresa aparezcan individualizados, concretados, de manera que gocen de autonomía y sustantividad propia.

Por obra cabe entender una actividad que se materializa en cualquier tipo de producción. Por su parte, parece que el concepto de servicio viene referido a una actividad meramente prestacional -a la acción y efecto de servir, a la función o prestación, como gramaticalmente lo define la RAE-. La jurisprudencia viene definiendo la obra como una cosa medible, concreta e identificable en el espacio, mientras que para conceptualizar el servicio se entiende que no basta con la mera acción y efecto de servir ni con la circunstancia de que genere un beneficio, sino que, concurriendo estas dos condiciones, de autonomía y sustantividad propia, se precisa que dicho servicio se consuma o concluya en su total realización. Esto no sucede en los servicios de tracto continuado que pueden repetirse indefinidamente en el tiempo sin que haya un momento en que puedan darse por concluidos, pues entonces cualquier actividad podría calificarse como servicio a los efectos de la contratación de conformidad con la ley (TS 5-3-86 , EDJ 1747; TSJ Extremadura 30-12-94, Rec 604/94; TSJ Madrid 21-11-00, EDJ 55339).

3. REGULACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO: EMPRESAS DE IMPLANTACIÓN NACIONAL.

El **Derecho Laboral** es, básicamente, el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones laborales. La normativa básica en Derecho Laboral es el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Por un lado, **el trabajador**, es la persona física que libremente presta su trabajo personal, bajo la dependencia de otra (empleador), por cuenta y riesgo de esta última a cambio de una remuneración. Por otro lado, **el empleador**, es la persona física o jurídica que organiza o dirige la prestación, aprovechando sus beneficios a cambio de una remuneración y asumiendo los riesgos de la explotación.

Las **relaciones laborales** son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

Las **relaciones laborales individuales** son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante. La relación individual de trabajo se constituye entre el trabajador y el empleador. Nace de un acuerdo de partes denominado contrato (individual) de trabajo. El estudio de esta relación corresponde al Derecho individual de trabajo. Tiene efectos entre las partes. Se incluye lo relativo a la jornada, suspensión, etc.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Lo que podría causar situaciones incómodas, injustas o personales que afecte el estado emocional del trabajador. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador.

El **Derecho Colectivo de Trabajo** tiene como sujeto a los trabajadores y empleadores, pero no como individuos, si no como grupos sociales. Se ocupa de las asociaciones que estos forman para la defensa de sus respectivos intereses. Se configuran las relaciones colectivas de trabajo: de asociación, negociación y de conflicto. Tiene efectos erga omnes. Y cuando hablamos de **relaciones colectivas de trabajo** estamos hablando de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el hecho de serlo. Cuando la representación es sindical esta se vincula por medio de las secciones sindicales y de los delegados sindicales.

Los modos y maneras que tienen los trabajadores de participar en la dirección de las actividades de la empresa son muchos y afecta a varias áreas, como son la negociación colectiva y control de las condiciones de trabajo entre otras. Debido a ellos se hace necesario para entender dicha dinámica el estudio de las funciones y competencias que disponen las mismas.

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la Nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

I. La Huelga.

El Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, supuso una etapa importante en la evolución histórica de la legislación laboral, en cuanto que consagró la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía.

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad. La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso, como la fijación de determinadas limitaciones. Así la huelga ni podía exceder el ámbito de la Empresa, ni podía tener lugar, por razones de solidaridad, ni afectar a Empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Congruentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuándo de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes:

- El reconocimiento de la posibilidad de huelga de Empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo doscientos veintidós del Código Penal.
- Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.
- El reconocimiento del Comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.
- La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.
- El cierre patronal, sólo válido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

II. Conflictos Colectivos.

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, que contiene no sólo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Ello aconseja la autónoma regulación de este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

III. Convenios Colectivos de Trabajo.

El reconocimiento del derecho de huelga impone la aprobación simultánea de determinadas modificaciones en la vigente Ley dieciocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada.

La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del Convenio como auténtico instrumento de paz social, obliga de una parte, a consagrar, con carácter general, la imposibilidad de establecer nuevo Convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; así como a permitir la huelga, sin perjuicio de otros cauces de solución previstos en la presente disposición, durante la negociación; eliminar la Decisión Arbitral Obligatoria, liberalizando el marco de las relaciones colectivas laborales, y suprimir el incremento automático en las prórrogas por falta de denuncia.

IV. Limitación de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo.

La necesidad, cada vez más ineludible, de agilizar el régimen de las relaciones plurales de trabajo y de potenciar la relación jurídica colectiva en cuanto fuente de producción del Derecho Laboral, aconseja suprimir el dualismo sobre fijación de condiciones mínimas de trabajo por actividades económicas o por Empresas, que se contiene en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y en la de Reglamentaciones Laborales, reduciendo por tanto la utilización del procedimiento de la Ley de dieciséis

de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, a aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen Convenios Colectivos.

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos Convenios Colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-ley, se sustituya lo dispuesto en aquéllas.

V. El despido.

La necesidad de llevar a efecto una acomodación conjunta y correlativa del contenido de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo que establece el presente Real Decreto-ley, con el despido individual, aconseja una nueva regulación del mismo, siguiendo los criterios señalados al respecto por la O.I.T. y teniendo en cuenta los imperantes en los países de la Comunidad Económica Europea.

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: El de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la Empresa. Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo setenta y siete de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo. Se regula para éste la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

La nueva regulación del despido consagra, en todo caso, el carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre

VI. Reestructuración de plantillas.

La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelación en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete, en uso de la autorización que me confiere el artículo trece de la Ley Constitutiva de las Cortes, texto refundido de las Leyes Fundamentales, aprobado por Decreto setecientos setenta y nueve/mil novecientos sesenta y siete, de veinte de abril y oída la Comisión a que se refiere el apartado primero del artículo doce de la citada Ley.

En definitiva, las relaciones individuales y colectivas de trabajo se regularan mediante sus convenios colectivos tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores:

Art. 82: Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 83: Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Art. 86: Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

4. DIFERENCIAS SALARIALES Y DE DERECHOS EN LOS DISTINTOS CONVENIOS DE APLICACIÓN

En este punto haremos una comparativa de las diferencias tanto de derechos como salariales de los distintos Convenios Colectivos que existen en nuestra Comunidad Autónoma.

En primer lugar, en relación a los **derechos reconocidos a los trabajadores**, he podido apreciar que el artículo 17 del Convenio Colectivo de Valencia, a diferencia del Convenio Colectivo de Alicante, reconoce la **condición de fija de centro**, por lo que automáticamente convierte al centro de trabajo en una condición sustancial laboral y por tanto no puedo cambiarlo de centro de trabajo, ya que dicho artículo establece que podrán trasladar a sus trabajadores de un centro a otro, salvo los que se considera que están vinculados a uno determinado como fijos de centro. En cambio, en el Convenio Colectivo de Alicante, esto no sucede ya que puede, el empresario, bajo su poder de dirección y control de la actividad laboral a tenor de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, cambiarlo de centro de trabajo.

Otra de las diferencias de derechos reconocidos a los trabajadores que he encontrado entre estos dos Convenios es la relativa a la **excedencia voluntaria**. El Convenio Colectivo de Valencia establece que si el trabajador solicita la reincorporación con 30 días de antelación, la reincorporación será automática y se rescindirá el contrato de interinaje, lo que supone una reserva de puesto de trabajo, que el Estatuto de los Trabajadores ni el Convenio Colectivo de Alicante reconoce.

Además siguiendo con esta comparativa he podido apreciar que el Convenio Colectivo de Castellón únicamente reconoce la excedencia para el caso del nacimiento de un hijo, y que a diferencia de Valencia y Alicante, el Convenio Colectivo de Castellón únicamente permite la excedencia durante 3 años a contar desde el nacimiento del hijo.

En cuanto al derecho a las **vacaciones** podemos ver que hay una diferencia entre los tres Convenios. El Convenio de Castellón concede un periodo vacacional de 30 días naturales, el Convenio Colectivo de Valencia reconoce un mes natural de vacaciones y por último, el Convenio de Alicante establece 32 días naturales de descanso.

Por último, en relación con los derechos reconocidos a los trabajadores, me gustaría hacer referencia a las **licencias retribuidas** que cada Convenio Colectivo reconoce a sus trabajadores, ya que hay una gran diferencia.

- En primer lugar, los Convenios de Castellón y Alicante reconocen 18 días para el caso de matrimonio a diferencia de los 15 que concede el Convenio de Valencia.
- En segundo lugar, para el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos, el Convenio de Castellón concede 3 días, frente a los 5 días que conceden los Convenios de Alicante y Valencia.
- En tercer lugar, tanto los Convenios de Castellón y Alicante conceden un día por bautizo, comunión o boda de familiares más allegados, en cambio el Convenio de Valencia únicamente lo concede en caso de boda.
- Y por último, en cuanto a los días de asuntos propios, hay una gran diferencia ya que el Convenio de Castellón establece 5 días, el Convenio de Valencia 7 días, y en cambio, el Convenio de Alicante no establece nada en relación con los días asuntos propios.

En segundo lugar, en cuanto a las **diferencias salariales** que existen entre los tres Convenios Colectivos para trabajadores de la misma categoría profesional podemos apreciar, mirando las tablas salariales de cada uno de los tres Convenios, que existe una gran diferencia entre cada uno de ellos.

Por un lado, el Convenio Colectivo de Alicante establece para el año 2018 para la categoría profesional de limpiadora, 733,54 € de Salario base. Por otro lado, el Convenio Colectivo de Valencia, establece para la misma categoría profesional y para el mismo año, 903,39€ de Salario base. Y por último, el Convenio Colectivo de Castellón, establece 773,93€.

Como se puede apreciar existe una gran diferencia perteneciendo a la misma categoría profesional si comparamos los salarios de Alicante y Castellón con el de Valencia. Pero más interesante es compararlo con el Salario Base que percibe un trabajador de esta misma categoría profesional en Pamplona, Navarra; ya que su salario se eleva a 1030,66€ de salario base mensual, lo que supone una enorme diferencia si lo comparamos con el salario base que percibe una limpiadora en Alicante.



5. CONTRATAS DE SERVICIOS: LA SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES

¿Cuándo existe la obligación de subrogar?

Los trabajadores tienen derecho -y están obligados también- a ser subrogados cuando se produzca cualquiera de estas situaciones:

- El convenio colectivo establece la obligación de subrogar.
- Existe sucesión de empresas en virtud del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores.
- Lo establece un pliego administrativo de una contrata de una administración.

Con carácter general, se puede indicar que todos los trabajadores subrogados tienen el derecho a que se le respeten todas las condiciones laborales que disfrutaban con anterioridad al cambio de empresario. La diferencia entre los distintos tipos de subrogación radica en las deudas y obligaciones anteriores a la subrogación.

¿Qué es la subrogación?

La subrogación es el cambio de titularidad de una empresa por otra, bien porque se transmite la totalidad de la empresa en su conjunto, o porque hay una transmisión de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, y ello supone para los trabajadores que hay un cambio de titularidad del empleador.

La empresa entrante tiene la obligación de contratar a todos los trabajadores afectados por la subrogación, y éstos tienen la obligación de ser subrogados.

Por otro lado, el nuevo empresario queda obligado a respetar los derechos laborales y de Seguridad Social de la anterior empresa, incluyendo el salario, la categoría, los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones hubiere adquirido el empresario cedente, si bien la extensión de las obligaciones y derechos varía en función de la causa que justificó la obligación de subrogar.

En definitiva, el único cambio que existe para el trabajador es la persona que le paga - denominada empleador- pero se le respetará el salario, antigüedad, jornada laboral, categoría, funciones...

Además, la empresa debe comunicar por escrito la subrogación a cada uno de los trabajadores afectados y enviar una copia de dicho escrito al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En caso de que la empresa no respete alguno de estos derechos, el trabajador deberá demandar, y para el caso de que directamente no le subrogue, deberá demandar por despido para que éste sea considerado como improcedente o nulo.

Causas y consecuencias de la subrogación

Las consecuencias que supone la subrogación para las partes dependen de la causa que la haya motivado:

1. Si la subrogación viene motivada por aplicación del art.44 ET –**sucesión de empresa**-, el nuevo empleador, por lo tanto, la empresa entrante, sustituye a la saliente en su totalidad, y se subroga en derechos y obligaciones, por lo que tendrá que responder también de las deudas y obligaciones que la empresa saliente tenga respecto a los trabajadores, Seguridad Social y demás administraciones, siempre y cuando las mismas no hubieran prescrito o caducado. Es decir, en este caso, la nueva empresa no sólo tiene que respetar todos los derechos, sino que responde de cualquier deuda que la antigua empresa tenía con los trabajadores o con la Seguridad Social u otra administración.
2. Si la subrogación viniera impuesta por **cualquiera de las otras dos formas**; por imposición de pliegos administrativos o por convenio colectivo, habrá que estar al contenido del mismo para determinar el alcance de la subrogación, pero en principio podríamos decir que en general, la empresa entrante no responderá de las deudas de la empresa saliente. Este criterio se está aplicando sin discusión por la jurisprudencia respecto a la obligación de subrogar por convenio, respecto a la obligación por pliegos de administrativos es más discutible.

La obligación que viene establecida por convenio

En este supuesto la subrogación se produce cuando la misma se establece por la vía de un convenio colectivo estatutario, es decir, no es la empresa la que ha decidido subrogar al personal, sino que viene obligada por el convenio colectivo.

Este tipo de obligaciones convencionales es frecuente que se produzca en determinados sectores: limpieza, vigilancia y seguridad, hostelería, etc.

El convenio colectivo marcará la forma y condiciones de la subrogación, así como la obligación de la comunicación entre las empresas implicadas.

Para que la subrogación sea exigible, los trabajadores deben de encontrarse dentro del ámbito de aplicación del citado convenio. Conforme al art. 82.3 del ET los convenios colectivos estatutarios tienen eficacia *erga omnes* -frente a todos- y, por lo tanto, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

A este respecto, **son de especial interés las recientes sentencias del Tribunal Supremo**, las cuales exoneran de responsabilidad a las empresas cesionarias frente a las deudas contraídas por las empresas cedentes con anterioridad a la transmisión, al entender que, en esos supuestos, la subrogación ha sido impuesta el convenio colectivo, y con sujeción exclusiva a las exigencias y límites en el mismo establecidos, y no puede asimilarse a una subrogación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores -sucesión de empresas- en el que sí que existiría dicha responsabilidad.

A mayor abundamiento, precisar que será responsabilidad de la empresa saliente cualquier consecuencia respecto de la falta de información que el convenio exigiese y no hubiese cumplido. Por ejemplo, si no comunica la existencia de un trabajador, la correspondiente indemnización deberá de ser abonada por la empresa saliente que incumplió la obligación de suministrar la correspondiente información.

La subrogación por sucesión empresarial, art. 44 ET

El artículo 44 del Estatuto de los trabajadores –ET en adelante- define la sucesión de empresa como el *cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.*

En dicho artículo se establece la obligación de que el nuevo empleador se subroge, es decir, asuma todas las obligaciones y los derechos laborales de los trabajadores de otra empresa.

Para determinar si existe una sucesión empresarial, y por tanto, existe la obligación de subrogar habrá que determinar si existe una sucesión de una entidad económica. ¿Qué es una entidad económica? Debe ser definida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio. En otras palabras, cuando una empresa continua con la actividad de otra.

No es fácil definir cuándo existe una sucesión de empresas por lo que habrá de valorarse cada caso de forma individual estudiando que elementos adquiere o utiliza la nueva empresa respecto de la anterior.

De hecho, la jurisprudencia fijada por el TJUE afirma que no siempre que se produce una sucesión de contratos existe transmisión y por tanto obligación de subrogación en los derechos de los trabajadores, debiendo valorar el juez si ha existido una sucesión de activos que permitan afirmar que existe transmisión de una empresa u organización con capacidad productiva.

Algunos ejemplos en los cuales pueden considerarse que existe sucesión sería en la sucesión de contratos en la que el aporte fundamental de la empresa que lo presta es la mano de obra y se contrata a todos los trabajadores que estaban anteriormente el servicio, cuando la empresa entrante compra todos los medios materiales a la empresa saliente y contrata a un alto porcentaje de los trabajadores que prestaban antes el servicio, etc.

La subrogación que viene establecida en los pliegos administrativos de las contrataciones

No existe, y así lo ha entendido la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la obligación de subrogar en los supuestos de sucesión o relevo de empresas contratistas en las contratadas de la administración si no lo establece la administración en el pliego de condiciones.

Dicha obligación podrá ser establecida si así lo estima conveniente la administración correspondiente, pero ésta no tiene obligación alguna de establecerlo. Es decir, es potestad de la administración incluir o no la cláusula en la que establezca la obligación de subrogar.

Es más, parte de la doctrina considera improcedente la imposición de la subrogación de los trabajadores en los pliegos porque entienden que esto supone rebasar el ámbito subjetivo propio de los contratos administrativos afectando a terceros ajenos al vínculo contractual, siendo ésta una cuestión que corresponda exclusivamente a empresarios y trabajadores.

Del mismo modo, por lo tanto, los límites y las consecuencias de la subrogación vendrán establecidas por el propio pliego de condiciones.

¿El trabajador se puede negar a la subrogación?

No, el trabajador está obligado a ser subrogado y debe aceptar esta situación.

No obstante, existe una excepción, cuando al personal laboral de la administración u otro tipo de trabajador de una empresa privada se subroga porque así lo establece un pliego de condiciones administrativas o técnicas, y siempre que no exista un suceso empresarial del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o lo obligue un convenio colectivo, el trabajador deberá prestar su consentimiento para que la subrogación sea efectiva. En caso contrario el trabajador deberá impugnar judicialmente la subrogación para que ésta sea nula.

Por lo tanto, cuando un pliego de condiciones establece la obligatoriedad de subrogar a cierto personal, deberá de comprobarse si existe además sucesión de empresas o lo establece el convenio, para saber si existe o no obligación.

Si no quiere subrogarse, la única opción que tiene es extinguir la relación laboral mediante una baja voluntaria. En dicho caso, perderá el derecho a una indemnización y a la prestación por desempleo.

En cuanto a la **Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales**, establece en su capítulo IV:

Artículo 17. Subrogación del personal.

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratos a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono

del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un

año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla aparte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios

que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Artículo 18. Supuestos especiales de subrogación.

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

6. PROBLEMÁTICA AL NO SER LOS PROPIETARIOS DE LOS CENTROS DE TRABAJO: QUE OCURRE CON UN TRABAJADOR SI EL CLIENTE NO LO QUIERE.

Uno de los mayores inconvenientes que una Empresa de Servicios se puede encontrar son las consecuencias y problemas que surgen cuando un cliente no quiere a un trabajador, debido a que la Empresa no es la propietaria del centro de trabajo.

Esta empresa tiene un contrato con el empleado, según el cual desempeñara sus funciones en un lugar concreto, con su jornada y horario establecido. Pero cuando el cliente decide que no quiere que ese empleado continúe desempeñando sus funciones, ¿qué ocurre?.

Para la empresa surge un problema, ya que cualquier cambio en el horario, jornada, cuantía salarial o lugar de trabajo, supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y si encima ese cambio no está justificado por una de las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, puede ocasionar graves perjuicios para la Empresa.

Una de las soluciones de este problema sería la reubicación del empleado, pero no siempre es posible ya que dependiendo del cliente se fijan unos horarios y jornadas, y es bastante difícil que sean exactos a los que el empleado venía desempeñando, además del cambio de lugar de trabajo de supondría, a lo cual el empleado podría negarse.

Por todo ello, surgen diversos conflictos al no ser los propietarios de los centros de trabajo, ya que no depende de ellos si el cliente quiere o no al trabajador, pero sí que les afecta las consecuencias que se producen y los perjuicios económicos que ocasiona el tener que trasladar a un trabajador a otro centro, o el despido de ese trabajador si no hay una posible reubicación.

7. MODIFICACIONES DE LAS HORAS CONTRATADAS DE TRABAJO

Según el art. 41.1.b) ET la alteración del horario y la distribución del tiempo de trabajo es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que la dirección de la empresa puede acordar cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, debiendo de reunir las mismas formalidades que para el resto de modificaciones, con la aceptación o rechazo por parte del trabajador, pudiendo acudir en este último caso a solicitar su rescisión de contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

El empresario, dentro de su poder de dirección, puede modificar las condiciones laborales que tiene el trabajador.

Ese poder de dirección no es ilimitado, y la empresa estará obligada a seguir un procedimiento establecido siempre que por unas causas objetivas, ya que la medida no puede ser arbitraria tenga que modificar las condiciones laborales de los trabajadores.

En este sentido, el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores recoge el procedimiento que se debe seguir, los derechos de los trabajadores así como las causas que puede alegar el empresario para proceder a la modificación.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a cualquier condición laboral reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutados por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

El carácter sustancial de la medida, hace referencia a las condiciones de trabajo que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral y que provoquen perjuicios al trabajador.

Materias afectadas

Aunque la jurisprudencia ya ha indicado que no es una lista cerrada, ya que se trata de una lista enumerativa y no exhaustiva, la legislación recoge las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.

Existencia de una causa objetiva

Para proceder a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, debe concurrir una causa objetiva acreditada por razones económicas, organizativas, técnicas o de producción considerándose tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

No se requiere que la empresa esté en crisis o en una situación económica desfavorable, pero sí que concurra una causa real y suficiente para que la modificación venga en mejora de la situación de la empresa.

El Tribunal Supremo ha mantenido que la causa que ha de subyacer a cualquier modificación es la mejora de la situación de la empresa, y no la crisis del sector, empresarial o económica como justificación. En cualquier caso, el nivel de exigencia es menor que el exigido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas de un despido.

Esta causa deberá de ser indicada en la comunicación que realiza la empresa, pero sólo estará obligada a acreditarla en el procedimiento judicial siempre y cuando el trabajador impugne la medida.

Procedimiento en modificaciones colectivas

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Periodo de consultas

La modificación deberá ir precedida de un **periodo de consultas** con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y posibles soluciones o alternativas para minimizar el perjuicio a los trabajadores. La consulta se llevará a cabo mediante una única comisión negociadora, integrada por un máximo de 13 miembros.

La dirección deberá comunicar a los trabajadores, la intención de realizar una modificación sustancial para la creación de la comisión que deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.

Acuerdo

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

No hay acuerdo

El empresario comunicará a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas de la decisión sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Surtilá efectos, a los siete días siguientes a su notificación.

Procedimiento en modificaciones individuales

Será considerado una modificación individual cuando el número de trabajadores afectados no son suficientes para ser considerado una medida de modificación colectiva.

En estos casos, el empresario deberá de notificar trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Opciones del trabajador

Una vez recibida la notificación por parte de la empresa de la modificación de las condiciones de trabajo, el trabajador podrá:

Aceptar la medida.

En caso de que resultase perjudicado por la medida, excepto en las modificaciones de sistema de trabajo y rendimiento, tiene derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por un año de servicio con un máximo de nueve meses.

Impugnar la medida. En el plazo de 20 días hábiles el trabajador que se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La impugnación suele venir justificada por la no existencia de causas, o porque el empresario no ha seguido el procedimiento correspondiente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

El trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo durante la sustanciación del proceso, salvo en caso excepcionales.

Si la **sentencia declara justificada la medida**, el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato de trabajo dentro de los quince días siguientes con la indemnización anteriormente mencionada, de 20 días por año de trabajo con un máximo de nueve mensualidades.

El artículo 138 de la Ley reguladora de la jurisdicción social indica que: (...) La sentencia que declare justificada la decisión empresarial reconocerá el derecho del trabajador a extinguir el contrato de trabajo en los supuestos previstos en el apartado 1 del artículo 40 y en el apartado 3 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, concediéndole al efecto el plazo de quince días.

Por otro lado si la **sentencia declara injustificada** la modificación reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo.

En el caso de que el empresario no procediere a reintegrarlo en sus anteriores condiciones o lo hiciera de modo irregular, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato, con la percepción de la indemnización previa para el despido improcedente.

Extinción de la relación laboral

¿Tiene el trabajador derecho a rescindir su contrato de trabajo?

Si existe una modificación del horario de trabajo y distribución del tiempo, o jornada de trabajo y al régimen del trabajo a turnos, y el trabajador resultase perjudicado por la modificación de condiciones en el trabajo tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Como hemos comentado, el trabajador tiene derecho a solicitar la extinción de su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por un año de servicio con un máximo de nueve meses.

Esta extinción no es automática, por lo que el trabajador tiene que solicitarla a la empresa, y en caso de que no la concedan tendrá que acudir a la vía judicial.

Al acudir a la vía judicial tendrá que acreditar que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo le causa un perjuicio. Esa acreditación variará en cada caso particular.

El Estatuto de los trabajadores en su artículo 47 establece lo siguiente:

Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el

empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

8. PROBLEMÁTICA EN LAS READMISIONES DE TRABAJADORES EN CASO DE DESPIDO DECLARADO IMPROCEDENTE CON OPCION DEL EMPRESARIO POR LA READMISIÓN.

¿Qué es el despido improcedente?

Aquel en que el empresario no demuestra el incumplimiento laboral o el **despido** no cumple los requisitos formales. Ante esta situación el empresario tiene la opción de readmitir al trabajador o pagar una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, hasta un máximo de 42 mensualidades.

Cuando el despido es declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, deberá optar entre:

- Readmitir al trabajador en su mismo puesto de trabajo, debiendo pagarle los salarios de tramitación.
- Pagarle al trabajador una indemnización de 45 días de salario por año de servicio (hasta el 11/02/2012) y de 33 días de salario por año de servicio (desde el 12/02/2012 en adelante), prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta, un máximo de 24 mensualidades (salvo los que hubieran iniciado su relación laboral antes de la reforma laboral, siendo su tope máximo de 42 mensualidades).

En caso de que el empresario no manifestara su opción entre la readmisión o la indemnización, se entiende que ha optado por la readmisión.

Esta opción de readmitir al trabajador o abonar la indemnización correspondiente, pertenece a la empresa excepto en los siguientes casos que corresponde al trabajador:

- Concesión de dicho derecho al trabajador en el convenio colectivo
- Representante de los trabajadores o delegado sindical

En caso de que la empresa no haya calificado el despido como improcedente, y despida al trabajador mediante un despido objetivo o disciplinario, puede solicitar la improcedencia a los tribunales mediante la perceptiva demanda.

La demanda por despido improcedente realizada por un trabajador puede venir justificada por dos motivos:

El despido tiene defectos formales: No ha entregado la carta de despido al trabajador, o no se ha abonado la indemnización en el momento del despido, o ésta no es la correcta en atención a la antigüedad y el salario del trabajador

No existen causas justificativas para el despido: Las causas indicadas en la carta de despido, no son ciertas o no son de una entidad suficiente para ser motivos de despido

El Juez determinará la improcedencia o procedencia del despido, atendiendo a las pruebas aportadas por las partes en el juicio. No obstante, la carga de la prueba recae en la empresa, teniendo que demostrar que las causas son ciertas y suficientes así como el procedimiento el adecuado.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 56 establece lo siguiente:

Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. *En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.*

4. *Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.*

5. *Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.*

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

9. CONCLUSIONES RELATIVAS A LA APLICACIÓN DE LA NORMA CUANDO UNA EMPRESA NO ES LA PROPIETARIA DEL CENTRO DE TRABAJO.

En este apartado haremos referencia a determinados artículos que suponen un grave inconveniente para las Empresas de Servicios ya que no son las propietarias de los centros de trabajo donde sus trabajadores realizan sus funciones y por tanto no depende únicamente de ellos las circunstancias de los trabajadores.

En primer lugar, haciendo referencia al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el cual hace mención a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, podemos apreciar que una de las modificaciones sustanciales sería un cambio en el horario del empleado, pero en relación con la Empresas de Servicios y en concreto con las de limpieza esto supone un problema ya que si la empresa decide cambiar el horario en el que quiere que vayan a limpiar, la Empresa de Servicio, no puede hacer nada respecto a esto, ya que no es la propietaria del centro donde se realiza el servicio; en cambio, el perjuicio económico por modificar esta condición para el trabajador recaería sobre dicha empresa, ya que supondría una modificación para el trabajador por modificar el horario de trabajo.

Otro artículo que supone un perjuicio para las Empresas de Servicios lo establece la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ya que esta Ley establece que se deberá entregar en papel el recibo de salarios lo cual supone un grave inconveniente para estas empresas debido a que el número de empleados a su cargo es bastante elevado y en determinadas empresas tienen empleados en diversas ciudades y por tanto no es rentable la entrega en papel, para ello muchas empresas optan por determinados portales del empleado, al que pueden acceder con un usuario y contraseña personal para la visualización de sus nóminas.

Continuando con los inconvenientes que se encuentran las Empresas de Servicios a la hora de aplicar las normas podemos mencionar otra cuestión en relación a la Ley de Protección de Datos. Las Empresas de Servicios se encuentran con la obligación de comprobar que cada uno de sus trabajadores cumple con sus horarios de trabajo, pero estas empresas, como hemos mencionado anteriormente, cuentan con un número muy elevado de trabajadores, cada uno de ellos en múltiples empresas, con horarios y jornadas distintos.

Y nos preguntamos, ¿Cómo pueden comprobar que sus empleados cumplen fehacientemente con sus jornadas? No pueden, debido a que la Ley de Protección de Datos prohíbe que la “empresa cliente” facilite a la empresa de servicios una hoja de firmas con la hora de entrada y salida de sus empleados, tampoco es posible la implantación de determinados métodos como el uso de aparatos con huella dactilar ya que muchas de estas “empresas cliente” no lo permiten; y tampoco es rentable contratar a una persona que supervise el cumplimiento de los horarios debido a que como he mencionado antes son muchos los horarios, turnos, empleados y centros con los que estas empresas trabajan.

En definitiva, estas Empresas de Servicios, se encuentran con muchos perjuicios a la hora de aplicar determinadas normas por el hecho de no ser las propietarias de los centros de trabajo.



10. CONCLUSIONES ALCANZADAS

Una vez desarrollado el presente trabajo hemos podido comprender mejor el tema abordado y crear un mayor conocimiento sobre las Empresas de Servicios. Ahora podremos crear bajo nuestro propio punto de vista una opinión personal acerca del tema.

Además hemos podido entender cada uno de los innumerables problemas ante los que estas empresas se enfrentan.

Ahora comprendemos que ser una Empresa de Servicio no es una tarea fácil. Éstas disponen a su cargo de miles de trabajadores, con el objetivo de que tanto el trabajador como el cliente estén conformes pese a los enormes inconvenientes que esta empresa pueda asumir, ya que su objetivo es hacerlo todo dentro de un marco legal establecido en los distintos Convenios. Sin olvidarnos de que cada uno de los Convenios que cada provincia establece goza de innumerables diferencias, como he comentado en el apartado cuatro, diferencias salariales y de derechos en los distintos Convenios.

Por lo tanto, podemos llegar a la conclusión de que no es una tarea fácil llevar a cabo todo el trabajo que estas empresas asumen. Además no debemos olvidar que ofrecen una multitud de puestos de trabajos lo que supone un gran beneficio para nuestra sociedad.

En definitiva, una de las conclusiones a las que hemos podido llegar es que hay una multitud de artículos que deberían ser revisados para que dichas empresas puedan desempeñar sus funciones de una manera menos gravosa.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS WEB UTILIZADOS

- Resolución de 8 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales
- Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Navarra
- Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Alicante
- Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Valencia
- Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Castellón
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- <http://www.cuestioneslaborales.es/cuando-existe-obligacion-de-subrogar-a-los-trabajadores/>
- <http://conceptodefinicion.de/empresa-de-servicios/>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Relaciones_laborales
- <https://legislacionok.wordpress.com/2014/05/28/derechos-individuales-y-colectivos/>
- Base de datos “Aranzadi”
- <http://www.cuestioneslaborales.es/modificacion-sustancial-condiciones-trabajo/>
- <http://www.tuabogadodefensor.com/modificacion-condiciones-trabajo/#>
- <http://www.cuestioneslaborales.es/cuando-existe-obligacion-de-subrogar-a-los-trabajadores/>

