

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.	11
Capítulo primero. LAS CAUSAS (JURÍDICAS)	25
1. La difusa frontera entre la cesión (ilegal) de trabajadores y la (lícita) subcontratación de obras y servicios. El problema de las contratas «inmateriales». La insuficiente tutela normativa: la exclusión de la protección legal del art. 42 ET de las contratas no correspondientes a la propia actividad del empresario principal	25
2. La admisión jurisprudencial de la validez del contrato para obra y servicio determinado vinculado a la existencia de contratas mercantiles y concesiones administrativas. La eventual extinción de la contrata como causa de extinción del contrato para obra o servicio (automática o como condición resolutoria contractual o convencional)	36
3. La mejora del estatuto jurídico del trabajador cedido. La suavización del régimen jurídico-administrativo de las ETT	45
4. La inicial inoperatividad del art. 44 ET en los supuestos de cambios de contratas y concesiones. La doctrina del TJUE en relación a las contratas	

	«inmateriales» y su recepción por el Tribunal Supremo: un indeseable Uróboros	51
5.	Dificultades para la identificación del convenio colectivo aplicable: la diversidad normativa trasladada al ámbito de la empresa. Los obstáculos para la negociación de convenios colectivos empresariales . . .	58
6.	Inadecuación de la categoría de «centro de trabajo» a efectos de la medición de la representatividad sindical. Centro de trabajo versus lugar de trabajo. Sobre el ámbito de actuación de la representación unitaria	70
7.	La minimización de las responsabilidades de la «empresa cliente» en relación al personal de la empresa multiservicios: de nuevo sobre el efecto perverso, por excluyente, del criterio de «la propia actividad».	80
Capítulo segundo. LAS CONSECUENCIAS (SOCIALES Y JURÍDICAS)		89
1.	Una caracterización general de los convenios colectivos de las empresas multiservicios. Sobre su negociación, vigencia y otras cuestiones de interés	89
2.	La precarización del empleo (I): temporalidad en el ingreso y extinción automática del contrato? Sobre el periodo de prueba	97
3.	La precarización del empleo (II): la desaparición de los mecanismos subrogatorios en los convenios empresariales de las empresas multiservicios	108
4.	Una nueva categoría de trabajadores: los «subcedidos». Sus peyorativas condiciones de trabajo: retribuciones y tiempo de trabajo (entre otras). Un estudio comparativo de la negociación colectiva empresarial	117
5.	La externalización como «causa económica, organizativa o de producción» justificativa del despido	139
6.	Externalización y excedencias sin derecho a reserva de puesto de trabajo. Sobre la imposibilidad de	

reingreso por inexistencia de vacantes salvo en supuestos de subrogación empresarial: de nuevo sobre los convenios sectoriales, los convenios empresariales y la doctrina TEMCO	148
7. Otras consecuencias del carácter triangular de la relación jurídica: ejercicio de los derechos fundamentales (en concreto, el derecho de huelga) por los trabajadores de la empresa contratista y rescisión de la contrata. Exigencias del cliente y modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores «subcedidos»	153
8. Un breve apunte: consecuencias en materia de Seguridad Social (en los ingresos actuales y en las pensiones futuras)	158
Capítulo tercero. RECAPITULACIÓN: ALGUNAS (PROPUESTAS DE) SOLUCIONES	161
1. ¿Una solución judicial o legal? La dificultad de una solución a través de la negociación colectiva. Una reflexión sobre las consecuencias de la desregulación	161
2. Medidas en relación a la modalidad de contratación de los trabajadores operativos	165
3. Por la no restricción del artículo 42 ET a las contratas correspondientes a la propia actividad de la empresa principal y otras propuestas en relación con el régimen de responsabilidades de la empresa principal en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales	167
4. Por la aplicabilidad de la subrogación empresarial (legal) en los supuestos de transmisión de contratas y concesiones administrativas (también las «inmateriales»)	169
5. Elecciones sindicales: la necesidad de superar la categoría de «centro de trabajo» en las empresas multiservicios (o, mas en general, en las empresas	

que prestan servicios en centros de trabajo de las empresas principales). La necesidad de articular mecanismos de coordinación con la representación unitaria de la empresa cliente	172
6. Empresas multiservicios y negociación colectiva. La necesidad de modificar las reglas de legitimación para negociar en las empresas multiservicios para excluir la diversidad normativa en la empresa y la instrumentación torticera de los convenios empresariales	173
7. Empresas multiservicios y seguridad social ¿un incremento de la cotización por «precariedad»? Sobre el establecimiento de un eventual «coeficiente de temporalidad»	175
8. Otras cuestiones	176