

INFORME FINAL.

***LA SUBCONTRATACIÓN LABORAL EN CATALUÑA:
CONCEPTO, ESCENARIOS, RETOS Y BUENAS PRÁCTICAS***

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL

CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CATALUÑA

16 DE SEPTIEMBRE DE 2013

Índice

	Pág.
Prólogo	3
1. Introducción	4
2. El concepto de subcontratación laboral	7
2.1. Introducción	7
2.2. Noción común de subcontratación laboral. Una visión analítica consensuada para definir los límites	7
2.3. Subcontratación. Aproximación a la definición y regulación estatal e internacional	9
3. Encuesta sobre la subcontratación laboral en Cataluña	25
3.1. Introducción	25
3.2. Datos estructurales de la totalidad de empresas encuestadas	25
3.3. Datos estructurales de las empresas que hacen uso de la subcontratación	44
3.4. Uso y gestión de la subcontratación por parte de las empresas que hacen uso de la subcontratación	58
3.5. Tipología de empresas que hacen uso de la subcontratación	79
3.6. Conclusiones	94
4. Estudios de caso de empresa sobre la subcontratación laboral en Cataluña	97
4.1. Introducción	97
4.2. Principales conclusiones del seminario "Análisis y Reflexión sobre la Realidad de la Subcontratación y su Impacto en la Ocupación"	97
5. Análisis jurisprudencial sobre la subcontratación laboral en Cataluña	100
5.1. Introducción	100
5.2. Sentencias declaratorias y exculpatorias de cesión ilegal de personas trabajadoras	100
5.3. Análisis de las sentencias por temáticas más recurrentes	115
6. Conclusiones	132

7. Bibliografia	137
Anexo	139
1. Recomendaciones y pautas para evitar la cesión ilegal de personas trabajadoras en la externalización de un servicio. Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo de la Generalidad de Cataluña	140
2. Anexo del estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2008): "Liability in subcontracting processes in the European construction sector"	143
3. Índice del estudio: La subcontratación. Un fenómeno global	155
4. Ficha de la encuesta	159
5. Cuestionario de la encuesta	160
6. Carta de presentación de la encuesta	175

Prólogo

Este informe analiza el fenómeno de la subcontratación laboral en Cataluña de manera novedosa y profunda. El análisis se elabora a partir del consenso sobre cómo definir la subcontratación laboral entre las organizaciones miembros del Consejo de Relaciones Laborales. Por primera vez, además, se ofrecen datos concretos sobre el caso catalán que provienen de una encuesta realizada de manera expresa para dar cuenta de las dimensiones conceptuales y de los interrogantes comunes que se han planteado.

Valoramos positivamente las conclusiones resultantes de unos meses de trabajo realizados por el Grupo Técnico de Subcontratación Laboral de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. A pesar de las dificultades que ha presentado el trabajo de campo, se ha realizado de acuerdo con los objetivos previstos.

Este informe permite aproximarnos al conocimiento del comportamiento de las empresas en Cataluña sobre la subcontratación laboral dejando ver la complejidad y la importancia que tiene este fenómeno en el mercado de trabajo actual.

Las recomendaciones y pautas tienen que servir para orientar las empresas sobre la frontera existente con una posible cesión ilegal de personas trabajadoras. En última instancia, sería del todo adecuado que los operadores conociesen de manera clara cuando ocurren estas situaciones no deseadas.

Gracias a este informe, nos podemos plantear, sobre todo, también como mejorar la subcontratación en Catalunya a efectos de que esta práctica responda al objetivo de buscar prestaciones o servicios más especializados y de mayor calidad de los que puede ofrecer la propia empresa, más allá simplemente de la reducción de costes y de la externalización de riesgos empresariales a terceros.

**Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral
Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña**

1. Introducción

Este informe responde al encargo de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña de conocer la realidad de la subcontratación laboral en Cataluña.

Este encargo, establecido en la reunión de 3 de mayo de 2012 de la Comisión, después de un breve trabajo por parte de la Secretaría General del Consejo de compilación y análisis de los principales estudios existentes para el caso de Cataluña, se concreta en la demanda de información sobre los aspectos siguientes:

1. La definición del concepto de subcontratación laboral.
2. El conocimiento de la normativa legal.
3. La radiografía estadística de la subcontratación laboral en Cataluña.
4. El conocimiento de casos de buenas prácticas de empresas.

Por eso, la Comisión creó el Grupo Técnico de Subcontratación Laboral, formado por miembros de las diferentes organizaciones y unidades de la Administración presentes en la Comisión, para que dé respuesta a las mencionadas necesidades informativas y valore las posibilidades logísticas y metodológicas para dar una respuesta óptima en tiempo y rigor.

De acuerdo con el trabajo inicial específico planteado por el Grupo Técnico de Subcontratación Laboral, en la reunión de 12 de julio de la Comisión, se decide que el informe resultante del grupo tiene que informar de manera específica de las cuestiones siguiente:

1. El concepto de subcontratación laboral.
2. La subcontratación laboral en Cataluña: una aproximación a partir de datos de una encuesta a empresas de más de 250 personas trabajadoras para el periodo de diciembre de 2012 a junio de 2013.
3. La subcontratación laboral en Cataluña: una aproximación a partir de casos de buenas prácticas de empresa.
4. Las sentencias dictadas por los juzgados de lo social al resolver procedimientos de oficio iniciados por la autoridad laboral de la Generalidad de Cataluña en materia de cesión ilegal de personas trabajadoras.

El informe se estructura en diferentes capítulos que informan sobre cada uno de estos temas.

El primer apartado expone la definición más convencional de la subcontratación laboral a partir de la compilación de las formulaciones doctrinales académicas, institucionales y jurisprudenciales más significativas, y de la reflexión sobre la comparación de las diferentes aproximaciones disciplinarias existentes a este fenómeno. El apartado presenta las características de estas fuentes informativas y expone cuál es la definición más en uso para el caso de Cataluña a la hora de entender esta realidad.

El segundo capítulo expone los resultados de una encuesta electrónica hecha por parte de la Secretaría General del Consejo para el periodo de diciembre de 2012 a junio de 2013. Esta encuesta formula un cuestionario elaborado por los miembros del Grupo Técnico de Subcontratación Laboral una vez se ha reflexionado sobre las dimensiones generales de la realidad de la subcontratación y se ha consensuado una definición. Cabe decir que el universo del estudio son las empresas conde más de 250 personas en plantilla en fecha de noviembre de 2012.

Aunque se querían conocer aspectos muy generales de la situación catalana, la opción para esta encuesta obedece en última instancia al menor coste económico con respecto a las más informativas encuestas presenciales y telefónicas.

Asimismo, la limitación a las empresas mayores obedece a la posibilidad de tener un *mailing* de correos electrónicos exhaustivo solo para responsables de recursos humanos de estas empresas. Aquello más preferible habría sido dirigirse a la totalidad del tejido empresarial catalán, pero eso no ha sido posible por esta restricción técnica propia de las encuestas en línea.

Por eso, como se ha pedido de manera expresa por parte de los miembros del Grupo Técnico de Subcontratación, esta encuesta se tiene que destacar como una aproximación cuantitativa a esta realidad y no como un retrato inequívoco de la subcontratación laboral en el país.

El tercer capítulo recoge las principales conclusiones del seminario Análisis y Reflexión sobre la Realidad de la Subcontratación y su Impacto en la Ocupación, organizado por el Grupo Técnico de Subcontratación Laboral con el objetivo de poder intercambiar experiencias de empresas que permitieran efectuar una aproximación cualitativa de estudios de casos entendidos como buenas prácticas empresariales en el ámbito de la subcontratación laboral.

Las empresas fueron invitadas a petición de las organizaciones que forman el Grupo Técnico. Estas fueron la Asociación Nuclear Ascó-Vandellós, el Grupo Bertelsmann-Arvato AG y Grúas Orion.

Dado que fueron casos escogidos por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas durante el periodo en que se estaba realizando la encuesta, son valoraciones que nos pueden llevar a una aproximación cualitativa de la realidad de la subcontratación. Por descontado, habría sido preferible escoger las empresas en función de un análisis tipológico de los resultados de la encuesta, pero este método habría retrasado mucho la entrega del informe a la Comisión. Con todo, cabe decir que las tres empresas invitadas responden al perfil de tres de los cuatro casos diferenciados de empresas contratistas en Cataluña de acuerdo con el análisis tipológico hecho de los datos de nuestra encuesta. Por lo tanto, las empresas participantes en el seminario pueden entenderse quizás como fuertemente representativas de los diferentes tipos de lógicas de subcontratación en el país.

El cuarto capítulo recoge las diferentes sentencias dictadas por los juzgados de lo social al resolver procedimientos de oficio iniciados por la autoridad laboral de la Generalidad de Cataluña en materia de cesión ilegal de personas trabajadoras durante el periodo 2005-2012. En el capítulo se diferencian los casos en los cuales se aprecia la cesión ilegal de personas trabajadoras de los que se atribuye validez a la relación contractual entre las empresas, generalmente mediante contratas lícitas.

Una vez detalladas estas necesidades informativas por parte de la Comisión, las conclusiones del informe finalizan con una serie de reflexiones sobre cuáles son los riesgos y las oportunidades derivados del uso y la gestión de la subcontratación laboral por parte de las empresas y, asimismo, sobre como las organizaciones y las instituciones pueden incidir de manera positiva. Este ejercicio tiene presente la situación de Cataluña y, en especial, reflexiona de acuerdo con los datos resultantes de la encuesta que apuntan a una diversidad notable de escenarios de subcontratación y de acuerdo también con las buenas prácticas expuestas por empresas concretas referenciadas por los agentes sociales más representativos y distintivos de la jurisprudencia consolidada.

2. El concepto de subcontratación laboral

2.1. Introducción

El concepto de subcontratación laboral ha sido objeto de análisis en sus diferentes acepciones y posteriormente se ha definido de manera consensuada en el marco de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral del Consejo. En concreto, después del trabajo del grupo, en la reunión de 25 de octubre de 2012 se acuerda partir de una determinada y específica conceptualización del fenómeno de la subcontratación.

Este capítulo recoge esta definición consensuada y el trabajo previo de estado de la cuestión sobre la aproximación más teórico-conceptual al fenómeno de la subcontratación. El primer subapartado se ocupa de la definición consensuada. El siguiente expone el trabajo previo de aproximación al concepto.

2.2. Noción común de subcontratación laboral. Una visión analítica consensuada para definir los límites.

La subcontratación laboral es el instrumento de gestión en virtud del que una empresa (llamada principal) decide no realizar una fase variable de su actividad con personas y medios propios y la desplaza a empresas externas (que nombraremos contratistas y subcontratistas) con las que establece acuerdos de diferentes tipos, normalmente nombrados contratos.

Así, la empresa contratista es aquella que recibe un encargo de la principal en un primer nivel de contratación; la empresa subcontratista es aquella que, a su vez, recibe el encargo directamente de la contratista, es decir, en un segundo nivel de contratación.

La diferencia entre la contrata genuina y la cesión ilegal de personas trabajadoras ha sido delimitada por una línea jurisprudencial y más tarde por la misma modificación del artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, que ha incorporado algunas de las bases para definir la cesión ilícita.

2.2.1. Elementos que configuran la subcontratación lícita

A esta delimitación nos ceñiremos, a los efectos terminológicos, a un caso de contratación en un primer nivel en el que la empresa principal encarga una fase de la actividad a otra empresa (contratista).

a. Control y dirección de la actividad

- Las instrucciones y órdenes para el personal destinado a la contrata vienen directamente emanadas desde la contratista o empresa en la relación laboral, sin perjuicio del derecho a supervisar las tareas, que corresponde a la principal.
- El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde a la contratista ante cualquier conducta inadecuada.

b. Condiciones de trabajo

- La empresa contratista tiene que fijar sus propias condiciones laborales, independientes de las de la empresa principal donde prestan servicio las personas, y corresponden a esta las obligaciones formativas hacia su personal.
- Cualquier reclamación sobre condiciones de trabajo del personal de la contratista se tiene que dirigir a su empresa.

c. Espacios físicos, herramientas y equipos

- Utilización preferente de herramientas, maquinaria y equipos propios de la empresa contratista.

d. Servicios de la empresa principal y exteriorización de su imagen

- Clarificación del derecho a disfrutar de los servicios y las actividades de la empresa principal para los empleados de la contratista (por ejemplo, parking, comedores...).
- Diferenciación en cuanto a la imagen de una y otra empresa: uniformes, tarjetas de visita, cuentas de correo electrónico...

e. Existencia de una verdadera organización productiva

- La empresa contratista tiene una organización empresarial real y auténtica, y no ficticia, con viabilidad económica al margen de la contrata de la que se trate.

2.2.2. Consecuencias ante la declaración de cesión ilegal de personas trabajadoras

El régimen jurídico previsto desde siempre es el que se contiene en los apartados 3 y 4 del artículo 43 del Estatuto de los trabajadores: responsabilidad solidaria tanto en relación con las obligaciones laborales de la Seguridad Social y la opción para los trabajadores para permanecer en la empresa cedente o en el cesionario con todos los derechos que tenga un trabajador de ésta última, incluida la antigüedad, con efectos desde que se produjo la cesión y no solo desde que se declaró -TS 5-12-2006 (Rec.-4927/05).

2.3. Subcontratación. Aproximación a la definición y regulación estatal e internacional

Este punto analiza el concepto y la regulación estatal e internacional de la subcontratación. Este apartado expone el informe que responde al encargo de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales en la reunión de 1 de marzo de 2012 de conocer los principales ejes de definición y regulación de la subcontratación laboral.

Vista la naturaleza de este documento, orientado a dar un breve y operativo estado de la cuestión que puede llevar a plantearse tratar temas más concretos, se ha escrito en muchos puntos de manera analítica y se han extraído extensos fragmentos de documentos que parecen más informativos.

El primer apartado presenta la definición más convencional y, desde un punto de vista legal, decisiva para los operadores jurídicos en nuestro Estado. El segundo apartado analiza las normas reguladoras de la subcontratación laboral que resultan de los diferentes marcos de producción normativa estatal en la Unión Europea e internacional.

La definición resultante del ordenamiento jurídico español proviene de trabajos previos de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo de la Generalidad de Cataluña. La conceptualización referida al ámbito internacional proviene de la documentación compilada en la base de datos sobre publicaciones sobre subcontratación presentada en la reunión de 1 de marzo de 2012 de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral.

El documento anexa un documento de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo sobre recomendaciones y pautas para evitar la cesión ilegal de personas trabajadoras en la externalización de un servicio. Asimismo, se anexan dos documentos de especial interés para el análisis conceptual de la subcontratación. En primer lugar, el informe de Houwerzijl y Peters (2008), que es el principal informe sobre la regulación de la subcontratación en la Unión Europea. De hecho, ha sido el documento básico para la emisión de la Resolución del parlamento

européo: “Responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción. Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de marzo de 2009, sobre la responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción (2008/2249(INI)”. Se anexa también el índice del principal y muy reciente documento que aborda la regulación de la subcontratación a escala mundial (Sánchez Castañeda y otros, 2001).

Estos dos documentos se pueden encontrar en:

- <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/94/en/1/EF0894EN.pdf>
- <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3008>

2.3.1. Subcontratación y descentralización productiva. Conceptualización según el Estatuto de los trabajadores y la jurisprudencia por parte de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo de la Generalidad de Cataluña

Definición de descentralización productiva: desplazamiento fuera del ámbito nuclear de la empresa de fases o actividades del ciclo productivo.

La subcontratación es un tipo concreto de descentralización: a) caso punto 1, y b) caso punto 2: "contratas" del artículo 42 del ET. Es básica la distinción respecto de la cesión de trabajadores por parte de una ETT y el suministro ilícito de trabajadores (ver el punto 3).

2.3.1.1. Subcontratación en la misma empresa (el grupo de empresas)

Creación de empresas filiales en las cuales se otorga personalidad jurídica que constituye lo que se conoce como "grupo de sociedades o grupo de empresas".

La jurisprudencia considera que no hay cesión ilegal entre las empresas del grupo.

2.3.1.2. Externalización de actividades, como forma de "flexibilización externa" (*Outsourcing*)

Técnica de la producción y de la gestión en virtud de la cual una empresa decide no realizar una fase variable de su actividad con personas y medios propios y la desplaza a empresas externas con las que establece acuerdos de diferente tipo.

Forma lícita tradicional. A través de contratos y subcontratos

En primer lugar, cabe destacar que el término *contrata* que utiliza el art. 42 del ET es un concepto económico que no se corresponde con ninguna de las figuras contractuales existentes en el ámbito del derecho privado, lo que dificulta la calificación, si bien se considera que "*se tienen que incluir en esta figura los arrendamientos de obras o servicios recogidos en los arts. 1588 y 1583 del Código civil realizados a través de una empresa*" (para todas, STS de 17.12.2001 (Rec.-244/2001)).

La diferencia entre la contrata genuina y la cesión ilegal de personas trabajadoras ha sido delimitada por una línea jurisprudencial y más tarde por la misma modificación del artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, que ha incorporado algunas de las bases para definir la cesión ilícita (ver, en este sentido, el apartado 3 correspondiente a *la cesión de personas trabajadoras* en este análisis).

La construcción. Un control y una regulación específica

Caso especial y específico establecido en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

2.3.1.3. Cesión de personas trabajadoras

La cesión de trabajadores desde una empresa a otra para que trabajadores de la primera presten servicios en la segunda no constituye ningún supuesto propiamente de "externalización" de funciones, sino que se da precisamente cuandono se externalizan funciones sino trabajadores.

- a) **Lícita:** a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.
- b) **Ilícita:** en todo caso, son situaciones constitutivas de cesión ilícita las que el artículo 43 del ET enuncia:
 - Es cesión ilegal toda situación de cesión temporal de personas trabajadoras, sin utilizar los servicios de una empresa de trabajo temporal.

Además, el Tribunal Supremo ha acogido la tesis interpretativa que entiende que la puesta a disposición de carácter permanente o que a obedezca una necesidad permanente de mano de obra provoca la directa e inexcusable aplicación de la norma que se trata de eludir (art. 6.4 CC) o, lo que es lo mismo, este comportamiento entra por derecho propio dentro del campo de aplicación de la cesión ilegal (art. 43 del ET). Sentencias del Tribunal Supremo de 4.7.2006 y de 28.9.2006, a las cuales hay que añadir la de 3 de noviembre de 2008.)

- Las contratas se convierten en ilegales cuando (art. 43 del Estatuto de los trabajadores):
 - *El objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de las personas de la empresa cedente al cesionario.*
 - *La empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable.*
 - *No cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.*

En este sentido, habrá que atender a la construcción jurisprudencial, antes pronunciada, para diferenciar la auténtica contrata de la cesión ilegal de personas trabajadoras, basándose en los indicios siguientes:

*No son teorías que actúen de manera autónoma o independiente, sino que operan en los pronunciamientos judiciales como **criterios complementarios y no excluyentes** que en todo caso tienen un valor orientador o indicativo. En este sentido, el camino argumental que soporta la mayoría de las resoluciones judiciales más recientes se inicia descartando en primera instancia la inexistencia de una empresa aparente, para, a continuación, dictaminar sobre la puesta en juego de la empresa contratista, partiendo de su consistencia real; para resolver el interrogante se examina si realmente la organización ha actuado como un empresario efectivo enfrente del trabajador denunciante.*

2.3.1.3.1.a) Elementos formales. El contrato

Es lo que se concierta entre empresas, la principal y la contratista, o la documentación equivalente, aunque no tenga la forma típica de un documento contractual, sino la de un presupuesto aceptado, una oferta, un pliego de condiciones asumido, o cualquier otra.

La jurisprudencia determinaba que si esta infraestructura documental cruzada reflejaba de manera inequívoca que lo único que se está concertando es la puesta a disposición de trabajadores, ya se habría declarado la existencia de cesión ilegal. De hecho, alguna sentencia importante del Tribunal Supremo ha tenido en cuenta precisamente que en el contrato pactado se hacía una referencia exclusiva a horas de trabajo, distinguiendo diurnas de nocturnas, laborables de festivos, etc. Algunos documentos, en efecto, resultan en este sentido bien significativos, y llegan incluso a prever los nombres de los trabajadores que tienen que intervenir, atribuyendo a la empresa principal la facultad de elección o veto, etc.

Resulta determinante que se haya pactado una mera puesta a disposición de los trabajadores de la contratista o no; la alternativa que no haya mera puesta a disposición tiene que consistir lógicamente en que lo que se ha pactado sea la prestación integral de un servicio, prestación que requiera no solo la aportación de mano de obra, sino también de organización, equipos, iniciativa para garantizar esta prestación de servicios tanto en circunstancias ordinarias como extraordinarias.

2.3.1.3.1.b) Elementos formales. La forma societaria de la empresa cedente

El hecho de constituir la forma societaria per a la contrata empieza a ser ya un elemento indiciario de inautenticidad.

En el caso de las sociedades constituidas artificialmente, sin patrimonio, con domicilio coincidente con el particular que está detrás de la operación, etc., sí que parece claro que cae de lleno en las previsiones legales.

2.3.1.3.2. Medios personales, organización y actividad

No hay duda de que en los supuestos en que no haya más actividad que la de la empresa principal el dato resulta decisivo (inexistencia de otros clientes o de patrimonio suficiente).

Con respecto a la cuestión de la actividad estable y propia, la jurisprudencia de la etapa anterior venía manifestando una preocupación evidente para que los empleados de la contrata llevaran a cabo cometidos integrados en el ciclo productivo ordinario de la empresa principal, en estos casos, su inclinación hacia la calificación de cesión ilegal resultaba mucho mayor. No es exactamente eso lo que ahora apunta el texto legal, que habla de actividad estable y propia.

Es decisivo que haya o no ejercicio por parte de la empresa contratista de sus facultades directivas, que se suele traducir en la existencia de responsables o coordinadores, que, perteneciente a la plantilla de la contratista, sean los que imparten cada día las órdenes e instrucciones de trabajo, cumpliendo al mismo tiempo el papel de enlaces con los responsables de la empresa principal de los que funcionalmente depende la contrata.

Desde la óptica de la política de personal, la autenticidad de la contratista se diagnostica al considerar que esta empresa es la que decide el número de trabajadores que se tienen que contratar, el proceso de selección utilizado, la modalidad contractual que se tiene que utilizar, y corresponden a esta empresa las obligaciones formativas de su personal, así como, en última instancia, la ordenación de sus propios planes de ajuste laboral. La relación contractual con los empleados de la contratista: las nóminas, el alta, los contratos, las subidas de sueldo suelen discutirse siempre con la empresa principal, aunque ésta no tiene responsables o coordinadores en el puesto de trabajo de la contrata.

En cuanto a otras condiciones de trabajo, son indicativos el disfrute o no de servicios de la principal para los empleados de la contratista, la integración o no de estos en actividades de aquella, la participación o no en actividades sindicales, la similitud de condiciones de trabajo entre unos y otros...).

Tareas diarias en la empresa principal por parte de la contratista: una cosa es la dirección del trabajo y otra la inevitable coordinación técnica que incumbe a la empresa principal. La empresa principal, como propietaria del centro o puesto de trabajo, como responsable de lo que pasa a efectos de prevención de riesgos laborales, como encargada de fijar los horarios de apertura y cierre de las instalaciones y la organización interna de estas instalaciones de cara a los empleados, contratistas y proveedores, no puede mantener una postura abstencionista, sino que tiene que asumir necesariamente iniciativas y responsabilidades que también afectan

las contratas, sin que eso forzosamente quiera decir que éstas no lo son auténticamente.

El ejercicio de facultades disciplinarias puede considerarse como un aspecto de este tercer criterio y juega normalmente también como elemento necesario, pero no suficiente, es decir, si se acredita que un empleado de la contratista ha sufrido una iniciativa disciplinaria desde la principal, la cesión ilegal no generaría dudas, sin embargo, en caso contrario, bien porque esta iniciativa no existe, bien porque hay alguna proveniente de la contratista, no estamos más que ante una circunstancia más a tener en cuenta, que no elimina sin más la eventualidad de cesión ilegal.

2.3.1.3.3. Medios materiales. Equipos, instalaciones, herramientas...

En otros supuestos, es lógico que la propiedad de los equipos básicos pertenezca a la empresa principal, es así en la externalización de actividades informáticas o en la propiedad de este tipo de medios en el caso de los centros de atención telefónica (*call center*).

Los uniformes, la rotulación, las tarjetas de visita y otros elementos acreditativos de una determinada imagen delante de terceros, parecen desprestigiar el texto legal, cuando no es lógico que sea así.

2.3.2. Subcontratación. Conceptualización según la normativa internacional y estatal europea por parte de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

El primer punto presenta las definiciones literales y doctrinales de los agentes productores del derecho internacional. El segundo apartado expone la principal normativa propia del derecho público internacional, normativa que hace referencia esencialmente a los convenios y recomendaciones de la OIT y la OCDE. Por su parte, el derecho privado internacional aborda, por descontado, la naturaleza de los diferentes tipos de contratos, pero parece poco relevante en materia laboral (Sancho, 2011). El tercer punto analiza la regulación de las instituciones de la Unión Europea. En cuarto lugar, se expone la normativa de los diferentes ordenamientos jurídicos estatales a la Unión Europea. En quinto lugar, se caracterizan los dos principales marcos de regulación autónoma en materia laboral que tienen que ser considerados para entender la concreción y, asimismo, las posibles innovaciones normativas internacionales y estatales. Se aborda el rol de la negociación colectiva -cuestión entorno a la que solo se dispone de información para la situación de España- y los códigos de buenas prácticas empresariales reguladoras de las cadenas de subcontratación.

En modo de síntesis, los diferentes marcos de producción normativa y las principales normas internacionales y estatales al respeto, tanto de naturaleza heterónoma como autónoma, son recogidas en la tabla siguiente. Se diferencian las

normas según aborden la subcontratación de manera estricta o amplia. Sobre esta terminología, ver el punto siguiente de este apartado.¹

Cuadro 1. Normas por fuentes normativas, tipo concreto de regulación y bibliografía de referencia consultada según la conceptualización estricta y amplia de la subcontratación laboral

INTERNACIONAL (Organización Internacional del Trabajo y OCDE)
Organización Internacional del Trabajo
Concepto estricto de subcontratación: -- Recomendación Nº 198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006) - Informe "Trabajo en régimen de subcontratación", Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª reunión, Ginebra XXX. - Informe "El ámbito de la relación de trabajo", Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra 2003. Concepto amplio de subcontratación - Convenio Internacional del trabajo Nº 181 que regula las agencias de empleo privadas de 1997 - Recomendación Nº 188 sobre las agencias de empleo privadas de 1997 - Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000) y 295ª reuniones (marzo de 2006)
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
Concepto amplio de subcontratación: - Orientaciones sobre las empresas multinacionales de 2011 (OECD Guidelines for multinational Enterprises)
Documentación básica: - AMEGLIO, E. (2005): "Vicisitudes del proyecto de convenio internacional sobre trabajo en régimen de subcontratación", a Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo, <i>obra colectiva del Grupo de los Miércoles</i>, Primera edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2005 - ERMIDA, O. (2009): <i>Descentralización, terciarización, subcontratación</i>, Montevideo, OIT. - SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, O., REYNOSO, C. i PALLI, N. (2011): <i>La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada</i>, México DF, Universidad Nacional Autónoma de México.
Unión Europea

¹En el anexo se recoge el resumen de la normativa europea comparada sobre responsabilidad empresarial en materia de subcontratación por parte de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. Anexo del estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2008): "Liability in subcontracting processes in the European construction sector". La traducción se entregó a la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral en fecha de 25 de octubre de 2012.

Concepto estricto de subcontratación:

- Comunicación Comisión Europea Comunicación de la Comisión, de 18 de diciembre de 1978, referente a la consideración de los subcontratos respecto a las disposiciones del apartado 1 del artículo 85 del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea”

Concepto amplio de subcontratación:

- Directiva 2011/23/CE del Consejo, de 12 de Marzo de 2011, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas

- Directiva 98/59/CE DEL CONSEJO de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos

- Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea - Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores

- Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria

- Directiva 96/71/CE del parlamento europeo y del consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios

Directiva (123/2006/CE) de comercio y servicios, en el mercado interior de la UE

- Resolución del Parlamento Europeo. Responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción. Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de marzo de 2009, sobre la responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción (2008/2249(INI))

- Libro Verde Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI. Comunicación de la Comisión Europea de 29 de Noviembre de 2006 COM(2006) 708 final

- Libro Verde - Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comunicación de la Comisión Europea de 18 de Julio de 2001 COM (2001) 366

Documentación básica:

- AROM, M. (2010): “Liability regulations in European subcontracting: will joint liability be 21st century European approach”, a Journal of International Business & Law, núm. 124.

- HOUWERZIJL, M. i PETERS, S. (2008): Liability in subcontracting processes in the European construction sector, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, O., REYNOSO, C. i PALLI, N. (2011): La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada, México DF, Universidad Nacional Autónoma de México.
Unión Europea: Ordenamientos jurídicos estatales
Regulación diversa sobre el concepto estricto y amplio de la subcontratación. Documentación: - HOUWERZIJL, M. i PETERS, S. (2008): Liability in subcontracting processes in the European construction sector, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT): Social regulation between contractors and subcontractors in industrial sector during restructuring times, Paris, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) [http://www.anact.fr/images/web/TOOLKIT_DOST_EN.pdf]
Convenios colectivos
Regulación muy variada sobre concepto estricto y amplio de la subcontratación Documentación: - PÉREZ DE LOS COBOS, F., AGUILER, R., THIBAUT, J. I CRISTÓBAL, R. (2011): Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva, Madrid, Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos.
Códigos empresariales de conducta
Experiencias muy variadas sobre concepto estricto y amplio de la subcontratación Documentación: - MILLAR, J. (2002): Outsourcing practices in Europe, Socio-Economic Trends Assessment for the Digital Revolution, Issue Report N. 27 – July 2002 - GALA, C. (2010): “La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral?”, a Temes Laborales, núm. 105

Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación citada

2.3.2.1. Definición estricta y amplia de la subcontratación laboral desde el derecho internacional: definiciones literales de los agentes y síntesis doctrinal académica

Según diversos autores (Ermida, 2005; Sánchez-Castañeda y otros, 2011), si se consideran las definiciones desde los agentes productores del derecho público y privado internacional sobre la subcontratación laboral, es factible diferenciar entre dos concepciones sobre la subcontratación: la estricta y la amplia.

1. Definición estricta

La definición estricta se encuentra en documentos como el informe de trabajo de la 85ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1997, según el cual, siguiendo Ameglio (Ameglio, 2005), “La Oficina, luego de los estudios e investigaciones del caso, elaboró un proyecto de convenio y otro de recomendación para la primera discusión que se llevó a cabo en el año 1997. *El primer proyecto de convenio definió al “trabajo en régimen de subcontratación” como “todo trabajo desempeñado para una persona física o jurídica (designada como empresa usuaria) por una persona (designada como trabajador en régimen de subcontratación), en virtud de un acuerdo contractual distinto de un contrato de trabajo con una empresa usuaria, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas con respecto a dicha empresa usuaria que sean análogas a las que caracterizan una relación de trabajo, según la legislación y la práctica nacionales”.* El proyecto de convenio, al delimitar el ámbito de aplicación, excluye a los asalariados de las empresas de trabajo temporal, que quedan regulados exclusivamente por el Convenio Internacional del trabajo Nº 181. Esta definición se ve complementada por medio del proyecto de recomendación que define al subcontratista y al intermediario. *Por subcontratista se designa a toda persona física o jurídica que realiza un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con esta, distinto de un contrato de trabajo. El intermediario es toda persona física o jurídica que pone a trabajadores en régimen de subcontratación a disposición de una empresa usuaria sin adquirir la calidad de empleador de esos trabajadores.* Las principales dificultades que plantea esta definición son: a) pretende definir un tipo de trabajo y no la situación determinada de una persona física que trabaja, b) la relación contractual entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria (quien se beneficia en forma directa con el trabajo) es distinta a un contrato de trabajo. Si bien se especifica que no hay relación de trabajo, no se explicita el tipo de relación a que da lugar esta figura. Sí se aclara que ese trabajo para la empresa usuaria se realiza “en condiciones de dependencia o subordinación efectivas con respecto a dicha empresa usuaria que sean análogas a las que caracterizan una relación de trabajo...”. La segunda definición elaborada por la Oficina, que recoge las conclusiones de la primera discusión, es más compleja. La mayor complejidad deriva de que subclasifica la subcontratación en directa e indirecta, e incorpora al texto de la definición la figura del subcontratista y del intermediario. En el núcleo de la definición se especifica que el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, resaltando la prestación personal del trabajador respecto de la empresa usuaria. Se mantiene que ese trabajo personal se debe prestar en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, y a continuación conserva la confusa aclaración de que esa relación entre el trabajador y la empresa usuaria es en condiciones “análogas” a las que caracterizan una relación laboral”.

La Comisión Europea, en la comunicación de 18 de diciembre de 1978, establece en su única definición expresa al respecto que hablamos de subcontratación cuando: “una empresa, el “dador de órdenes”, encarga, siguiendo sus directivas, a otra empresa, el “subcontratista”, la fabricación de productos, la prestación de servicios o la ejecución de trabajos que están destinados a ser proporcionados al dador de órdenes o ejecutados por su cuenta” (Sánchez-Castañeda, 2011).

2. Definición amplia

La definición amplia de la subcontratación se encuentra en documentos más recientes de las instituciones clave de derecho público internacional. En este orden de cosas son paradigmáticas las orientaciones sobre empresas multinacionales de la OCDE para el 2011: Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª Reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279ª (noviembre de 2000) y 295ª (marzo de 2006) reuniones, y la Resolución del Parlamento Europeo: Responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción. Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de marzo de 2009, sobre la responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción (2008/2249(INI)).

En líneas generales, esta lectura asocia la subcontratación con los fenómenos más amplios del *outsourcing* y la responsabilidad social empresarial. Esta lectura plantea todavía más dificultades analíticas a la definición específica, ya que asocia subcontratación con el avituallamiento empresarial, la deslocalización, la intermediación laboral, el suministro de trabajadores y la reputación empresarial.

De esta manera, autores como Gala Duran (2010), "Tal y como señalan varios textos de la Unión Europea e internacionales, la subcontratación de actividades o servicios socialmente responsable constituye uno de los contenidos esenciales de la responsabilidad social empresarial (RSE), lo que supone que si una empresa privada o una Administración Pública quiere ser calificada como socialmente responsable, entre otras condiciones, debe gestionar su cadena de empresas contratistas y subcontratistas (más o menos amplia, según las circunstancias o los condicionantes legales aplicables) de forma socialmente responsable, con independencia de que dichas empresas estén ubicadas en el mismo país (subcontratación interna) o en otros países (subcontratación internacional). Objetivo que puede articularse, por ejemplo, a través de la inclusión de cláusulas sociales en los correspondientes contratos, mediante la previsión de esta obligación en la negociación colectiva o a través de la figura de los códigos de conducta".

A pesar de todo, si se intenta hacer un esfuerzo de síntesis de la mayor parte de regulaciones, se puede definir la subcontratación cómo la entiende Ermida (2009):

"a) Subcontratación. El término ha sido objeto de diferentes definiciones o interpretaciones en el derecho civil y en el derecho laboral. Cabe señalar que algunas legislaciones que se refieren al mismo fenómeno no utilizan esa palabra.

Y en los casos en que se utiliza, como en España, el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores no define los conceptos de contrata o subcontrata, mientras que la Ley 32/2006 de 18.10.2006 define al subcontratista. Racciatti cita a Palomeque quien señala que: "contrata (o subcontrata) es una expresión que se refiere a una relación contractual (contrato de empresa, contrato de ejecución de obra, o, incluso, de arrendamiento de servicios) por la cual el empresario contratista (empresa auxiliar) se compromete a la realización de una obra o servicio determinado y el empresario contratante o comitente (empresa principal) adquiere la recíproca obligación de pagar

un precio cierto. Esta figura puede continuar de forma encadenada y el contratista aparecer como principal que subcontrata una parte de su labor.”. En la ley española 32/2006 (sobre subcontratación en la construcción), el subcontratista es la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra o servicios, con sujeción al proyecto establecido por el contratista o empresario principal. En una *posición que ha sido calificada como restrictiva del alcance de la responsabilidad de la empresa principal*, se ha señalado que la referencia a un contrato principal o base, del cual deriva el subcontrato, es esencial para distinguir esta figura de aquellas situaciones ordinarias de contratación, en las cuales la empresa que externaliza actividades decide derivar directa y originariamente ciertas tareas hacia otra empresa. Así, en Uruguay, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1º turno ha sostenido que el subcontrato “supone un contrato principal (...) del cual aquél ocupe parte del objeto de éste.” Esta posición coincide con el concepto de subcontratación (en sentido propio) del Derecho civil, lo que ha sido criticado por Grzetich. Gamarra enseña que la subcontratación supone necesariamente la coexistencia de dos contratos, aunque en el fenómeno participen tres sujetos y no cuatro. El subcontrato deriva de un contrato anterior, llamado contrato base o contrato padre. La participación exclusiva de tres sujetos está impuesta porque uno de ellos (el intermediario) es parte en los dos negocios (en el contrato base y en el subcontrato). El nuevo contrato tiene el mismo contenido económico y la misma naturaleza jurídica que el contrato base (cuando el subcontrato asume distinto tipo que el del contrato base se habla de subcontrato impropio). La figura posibilita funciones de cooperación o colaboración; permite amplificar la prestación de servicios, recurriendo a intermediarios, que sustituyen en el cumplimiento de la deuda al sujeto que está obligado en el contrato base”.

Esta lectura, sintetizadora de la mayor parte de ordenamientos, se asociaría en mayor medida a la definición estricta facilitada por los agentes internacionales. No es extraño que la mayor parte de normas, cuando abordan la subcontratación, piensen en estas coordenadas de subcontratación en un sentido estricto. Desde la óptica del ordenamiento jurídico español, la versión estricta es la que contiene el artículo 42 del ET, que se ha analizado en el anterior apartado de este informe. Tal como se ha indicado, esta lectura constituye la lectura más convencional y vinculante para los operadores jurídicos de nuestro ordenamiento.

2.3.2.2. Derecho público internacional

Hay un desarrollo de normas poco vinculantes, propias de las *soft law* del derecho internacional público del trabajo. Asimismo, son regulaciones que abordan de manera parcial la temática.

Con todo, hubo el intento a final de los noventa, en dos conferencias internacionales de 1997 y 1998, de regulación de un convenio internacional exclusivo sobre contratación. El convenio no pudo ser establecido por divergencias en la definición de la subcontratación. El debate, sin embargo, ha condicionado las más novedosas lecturas de entender la problemática, especialmente desarrollando una concepción

amplia de la subcontratación que se asocia con la necesidad de regular las responsabilidades legales de los contratistas y los clientes en las cadenas productivas de subcontratos y proveedores.

Con respecto a la Recomendación nº. 198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006), todo apunta que se explica por las controversias en el marco de la OIT para establecer convenios con más fuerza sobre las formas de trabajo y ocupación atípicas, entre las cuales la subcontratación.

2.2.2.3. Derecho de la Unión Europea

Desde el ámbito comunitario, se constata una clara evolución de las instituciones en la conceptualización del fenómeno de la subcontratación a partir de regulación propia de las *soft law*. En este sentido, la comunicación de la Comisión de 1978 parte de una lectura de la subcontratación en sentido estricto, mientras que la mencionada Resolución del Parlamento Europeo de 2009 comprende una noción amplia del fenómeno y, por extensión, abre la posibilidad de abogar por más responsabilidades y extensión del marco reglado de los agentes que participan en los fenómenos de la subcontratación. De hecho, el libro verde hace un llamamiento a la conceptualización del fenómeno y pide expresamente "tomar las medidas necesarias para aclarar los derechos y obligaciones de las partes en las cadenas de subcontratación para evitar que los trabajadores no se vean privados de su capacidad para hacer uso efectivo de sus derechos". En cualquier caso, la misma resolución y el libro verde parten de conceptualizaciones muy amplias y, según como, ambiguas, y han conocido notable oposición por parte de diferentes agentes (Arom, 2010).

Si consideramos las fuentes normativas más vinculantes, la subcontratación se ha regulado a partir de directivas que lo afectan de manera parcial y, como tales, han tenido una recepción variada en los diferentes estados de la UE. Estas se han relacionado con la transferencia de empresas, la movilidad geográfica de las empresas y los trabajadores, y los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores.

2.3.2.4. Ordenamientos jurídicos de los estados de la Unión Europea

Los ordenamientos jurídicos estatales europeos conocen desde los años sesenta regulaciones concretas sobre subcontratación. A pesar de todo, no será hasta los años noventa cuando tengan la gran mayoría de normas sobre esta materia.

En líneas generales, de acuerdo con el principal informe en esta materia según la misma resolución del Parlamento Europeo (Arom, 2010), "Joint liability laws in subcontracting chains date back to the 1960s and 1970s for Italy, the Netherlands, Belgium, Finland and France. Spain, Austria and Germany followed suit in the 1980s and 1990s. The regulations were introduced in order to prevent the abuse of employee's rights and the evasion of rules, as well as to combat undeclared work and illegal unfair business competition (...). Some Member States (Austria, France and

Italy) developed legislation to prevent cross-border dumping in the construction sector, while the other Member States developed laws to protect at least two of the following: social security contributions, taxes on wages, and minimum wages. Sanctions for parties who do not abide the liability rules fall under three main categories across the eight Member States: back-payment obligations, fines, and/or alternative additional penalties. Additionally, Eurofound cites various preventative measures that are in place in all Member States except Belgium. These measures include requirements for the principal company to check the reliability of subcontractors and various measures to “guarantee the payment of wages, social security contributions, and wage tax”.

Las regulaciones francesas e italianas se consideran, en este sentido, las más innovadoras, porque tienden a ampliar el concepto de subcontratación, incidir en más temáticas laborales y, en último término, exigir más nivel de responsabilidades a los clientes y a los contratistas principales. Son también las más innovadoras en establecer mecanismos de indicadores y control de la norma, como son procedimientos sancionadores *ad hoc*, registros de contratas y subcontratas, o modelos de formalización de contratos.

Según Arom (2010), pese a la cierta tradición e innovaciones en la materia, cabe decir que las normas no se han caracterizado en todos los países por ser efectivas contra los fraudes ni tampoco se destacan por ser muy efectivas para proteger a los trabajadores más vulnerables.

Se anexa el documento de Eurofound (Houwerzijl y Peters, 2008) en el que se detalla y se sintetizan en una tabla las diferentes regulaciones europeas sobre la subcontratación.

2.3.2.5. Concreciones e innovaciones normativas autónomas de las regulaciones internacionales heterónomas: los convenios colectivos y los códigos de comportamiento empresarial

De acuerdo con Pérez de los Cobos y otros (2010), en un estudio para la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, la subcontratación es una materia de especial relevancia al ser regulada a partir de la negociación colectiva, vista la necesidad de valorar las diferentes coordenadas temporales, sectoriales y territoriales en qué se emplaza y se desarrolla una práctica de subcontratación o, en un sentido más amplio, de externalización. Por lo tanto, puede tener concreciones muy diversas y especialmente importantes en función de la regulación a partir de la negociación colectiva.

Según este mismo estudio (Pérez de los Cobos y otros, 2010), los convenios colectivos parecen ser el instrumento fundamental para concretar las lógicas de la subcontratación entendida en un sentido estricto, a diferencia de los códigos empresariales de conducta, mucho más orientados al abordaje de los aspectos más asociados a la subcontratación en un sentido amplio.

La subcontratación tiende también a ser regulada a partir de la definición de códigos de comportamiento empresarial. Sobre todo afecta a las grandes empresas y se asocia a estrategias de responsabilidad social empresarial. Es un tipo de regulaciones, características de la *soft law*, que abordan la subcontratación desde lecturas amplias del fenómeno. Así, tienden a delimitarse los derechos y deberes de los diferentes partícipes en las cadenas productivas en las que se inserta una gran empresa que determina buena parte del conjunto del proceso productivo de un bien o servicio.

Desde esta perspectiva de la subcontratación y del tipo de regulación concreto, se advierten nuevos e interesantes fenómenos (confidencialidad empresarial, estrategias de inversión en capital humano de subcontratas por parte de subcontratistas, etc.) y hay cierta información sobre casos destacables de buenas prácticas (Gala Duran, 2010; Millar, 2002).

3. Encuesta sobre la subcontratación laboral en Cataluña. Una aproximación cuantitativa a las empresas con más de 250 trabajadores para el periodo de diciembre de 2012 a junio de 2013

3.1. Introducción

Este apartado expone los principales resultados de la encuesta sobre subcontratación laboral realizada por la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña a petición del Grupo Técnico de Subcontratación de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral.

La encuesta responde al encargo del grupo técnico mencionado de disponer de datos cuantitativos sobre la realidad catalana. De acuerdo con los trabajos previos del grupo dirigidos a disponer de un estado de la cuestión sobre la literatura publicada sobre la temática de la subcontratación, no hay datos específicos para el caso catalán. La encuesta, en este orden de cosas, ha intentado llenar este vacío informativo.

La encuesta se tiene que entender como una aproximación a esta realidad. Así lo es, de entrada, por la naturaleza última de este instrumento de investigación social, que siempre se dirige a un subconjunto de la población total y, además, se basa en la opinión de las personas representantes. No estamos hablando de datos extraídos de un registro y sobre cuestiones fácilmente objetivables.

Ahora bien, su aspecto aproximativo es más destacable en este caso: es una encuesta en línea y para la población de empresas con más de 250 personas trabajadoras. Más concretamente, la encuesta se dirige a través de un cuestionario de correo electrónico a las personas responsables de los departamentos de recursos humanos de las empresas con plantillas superiores a 250 personas.

La opción para este tipo específico de encuesta obedece a cuestiones meramente económicas. Las encuestas de este perfil son mucho más baratas que las presenciales o telefónicas por la automatización de todo el proceso de envío y recepción de cuestionarios. El coste es la necesidad de una alta autonomía y colaboración de las personas encuestadas, coste que se intenta reducir haciendo cuestionarios mucho menos extensos y largos que los de las encuestas presenciales y telefónicas.

Por otra parte, la encuesta se ha dirigido a la población de empresas grandes por las mismas exigencias de las encuestas en línea. Este tipo de encuestas necesitan tener un *mailing* exhaustivo con todos los correos electrónicos del universo de poblaciones a las que nos dirigimos. De acuerdo con la información disponible del Departamento de Empresa y Ocupación de la Generalidad de Cataluña, esta información estaba solo disponible para este subconjunto de empresas, el cual, aunque es el más propenso a hacer uso de la subcontratación laboral, no es el único.

El tamaño de la muestra es de 285 empresas para un universo de 1.166 casos. El nivel de confianza es del 95,5%, con una variancia $p=q=50\%$ y un margen de error del ± 5 . El procedimiento de muestreo es aleatorio simple.

El trabajo de campo ha sido realizado por la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña de 1 de diciembre de 2012 a 1 de junio de 2013. Se hicieron dos rondas de envío de los cuestionarios: en diciembre y enero (117 respuestas) y en mayo (168). En la segunda ronda se envió un cuestionario con menos preguntas, algunas de las cuales agregaban información demanda de manera desagregada en el cuestionario para la primera ronda. Los cuestionarios se recogen al punto final de este apartado.

Desde un punto de vista más sustantivo, los encuestados han conocido, como así se anexa en el cuestionario, el concepto de subcontratación laboral que desde el Consejo de Relaciones Laborales se consideraba para definir la realidad siempre controvertida de la subcontratación laboral.

Así, por subcontratación laboral, hacemos referencia al instrumento de gestión en virtud del que una empresa (llamada principal) decide no realizar una fase variable de su actividad con personas y medios propios, y la desplaza a empresas externas (que llamamos contratistas) con las que establece acuerdos de diferente tipo, normalmente nombrados contratos. Así, la empresa contratista es aquella que recibe un encargo de la principal en un primer nivel de contratación; la empresa subcontratista es aquella que, a su vez, recibe el encargo directamente de la contratista, es decir, en un segundo nivel de contratación.

Las características que definen la subcontratación laboral a efectos terminológicos, en un caso de contratación en un primer nivel, en el que la empresa principal encarga una fase de la actividad a otra empresa (contratista), son los siguientes:

a. Control y dirección de la actividad.

- Las instrucciones y órdenes para el personal destinado a la contrata vienen directamente emanadas desde la contratista o empresa en la relación laboral, sin perjuicio del derecho a supervisar las tareas que corresponde a la principal.

- El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde a la contratista ante cualquier conducta inadecuada.

b. Condiciones de trabajo

- La empresa contratista tiene que fijar sus propias condiciones laborales, independientes de las de la empresa principal donde prestan servicio las personas, y corresponden a esta las obligaciones formativas hacia su personal.

- Cualquier reclamación sobre condiciones de trabajo del personal de la contratista se tiene que dirigir a su empresa.

c. Espacios físicos, herramientas y equipos

- Utilización preferente de herramientas, maquinaria y equipos propios de la empresa contratista.

d. Servicios de la empresa principal y exteriorización de su imagen

- Clarificación del derecho a disfrutar de los servicios y las actividades de la empresa principal por los empleados de la contratista (por ejemplo, parking, comedores...).

- Diferenciación en cuanto a la imagen de una y otra empresa: uniformes, tarjetas de visita, cuentas de correo electrónico...

e. Existencia de una verdadera organización productiva.

- La empresa contratista tiene una organización empresarial real y auténtica, y no ficticia, con viabilidad económica al margen de la contrata de que se trate.

Tanto la definición del concepto como las cuestiones planteadas en el cuestionario, reflejan el trabajo del Grupo Técnico de Subcontratación de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral al determinar las principales dimensiones, los factores explicativos y las controversias existentes en el análisis de la subcontratación laboral.

El trabajo ha podido gozar del asesoramiento y apoyo del Centro de Estudios de Opinión de la Generalidad de Cataluña. En cualquier caso, la responsabilidad del trabajo de campo y los resultados finales obtenidos es exclusiva de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña.

Finalmente, hace falta indicar a modo de introducción que el dato genérico de la encuesta según el cual el 50% de las empresas con más de 250 trabajadores hacen

uso de mano de obra subcontratada coincide del todo con los datos de la segunda encuesta de condiciones de trabajo de Cataluña (2012). Este dato puede dar validez del trabajo de radiografía cuantitativa de la subcontratación hecha por el Grupo Técnico de Subcontratación Laboral.

El apartado se divide en seis puntos. El primero expone cuáles son las características estructurales de las empresas encuestadas. El segundo detalla estas características para el subconjunto de empresas encuestadas que manifiestan hacer uso de la subcontratación laboral. Terceramente, se exponen los datos referidos al uso y la gestión de la subcontratación para las empresas subcontratadoras. En cuarto lugar, se exponen los resultados de un análisis de correspondencias múltiples (ACM), que permite tipificar los diferentes perfiles de empresas que subcontratan. En el anexo del informe se recoge la ficha de la encuesta, el cuestionario y la carta de presentación que recibieron las personas encuestadas.

3.2. Datos estructurales de la totalidad de empresas encuestadas

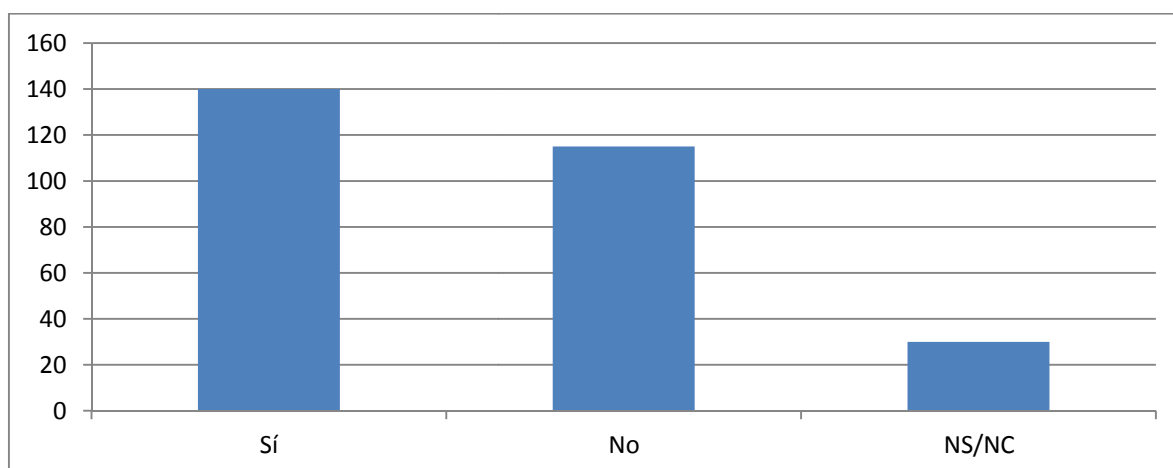
Casi el 50% de las empresas encuestadas manifiestan hacer uso de la subcontratación. El 40%, 115 casos, no hacen uso de plantilla subcontratada, mientras que el 10% indica que “no lo sabe/no contesta”².

Tabla 1. Empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	140	49,12
No	115	40,35
NS/NC	30	10,53
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

²Como antes se ha indicado, la segunda encuesta de condiciones de trabajo de Cataluña (2012) coincide con este sondeo ya que identifica que el 50% de las empresas de más de 250 personas trabajadoras hacen uso de la subcontratación laboral.

Gráfico 1. Uso de plantilla subcontractada. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

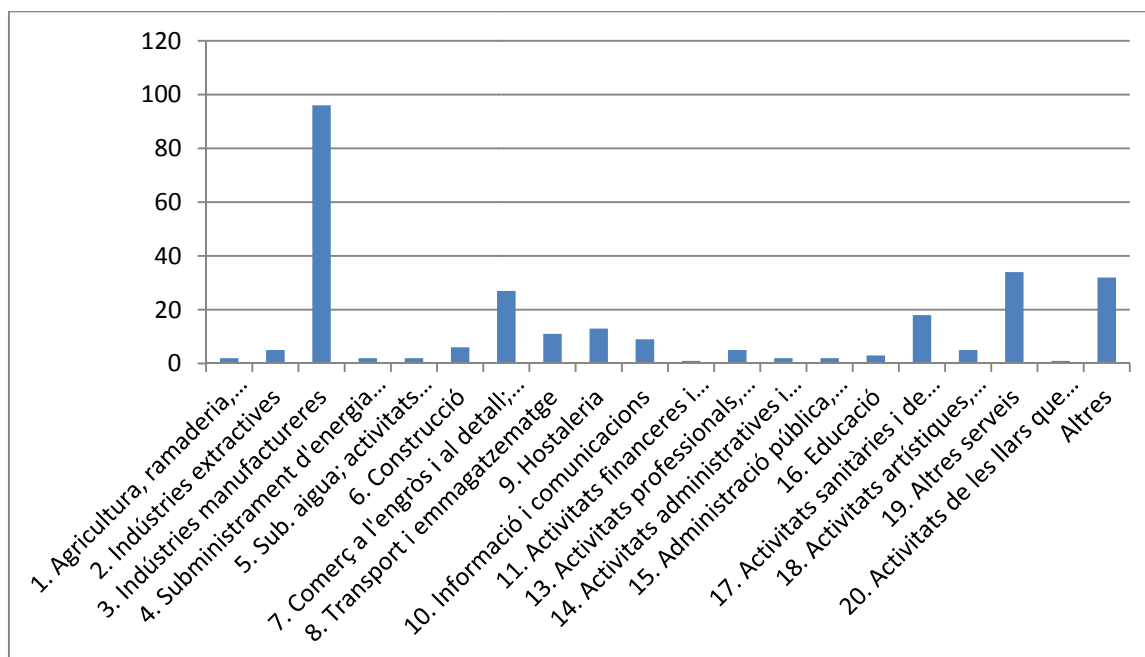
La distribución sectorial de las empresas encuestadas muestra más peso de los ámbitos de industrias manufactureras, con el 33,7% de los casos; otros servicios (11,95%); otros (11,2%); comercio al por mayor y al detalle, y reparación de vehículos de motor y motocicletos (9,5%), y actividades sanitarias y servicios sociales (6,3%).

Tabla 2. Empresas por sector de actividad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

Sector	Abs.	%
1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	0,7
2. Industrias extractivas	5	1,8
3. Industrias manufactureras	96	33,7
4. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	0,7
5. Sub. agua; actividades saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2	0,7
6. Construcción	6	2,1
7. Comercio al por mayor y al detalle; reparación de vehículos de motor y motocicletas	27	9,5
8. Transporte y almacenaje	11	3,9
9. Hostelería	13	4,6
10. Información y comunicaciones	9	3,2
11. Actividades financieras y de seguros	1	0,4
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	5	1,8
14. Actividades administrativas y servicios auxiliares	2	0,7
15. Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	2	0,7
16. Educación	3	1,1
17. Actividades sanitarias y de servicios sociales	18	6,3
18. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	5	1,8
19. Otros servicios	34	11,9
20. Actividades de los hogares que dan ocupación a personal doméstico; act. hogar	1	0,4
Otros	32	11,2
NS/NC	9	2,8
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 2. Empresas por sector de actividad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



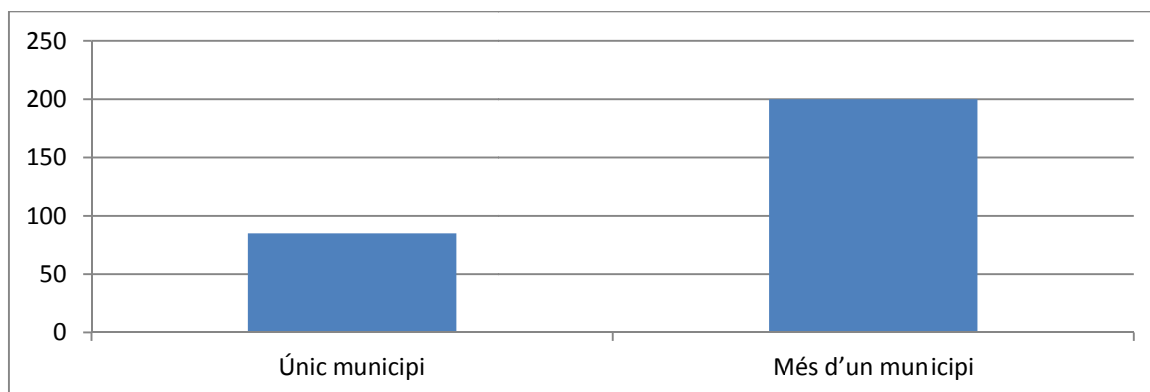
El 70,2% de las 285 empresas encuestadas tienen más de una ubicación municipal. El 29,8% restante se ubican solo en un municipio.

Tabla 3. Empresas por ubicación municipal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Municipio único	85	29,8
Más de un municipio	200	70,2
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 3. Empresas por ubicación municipal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



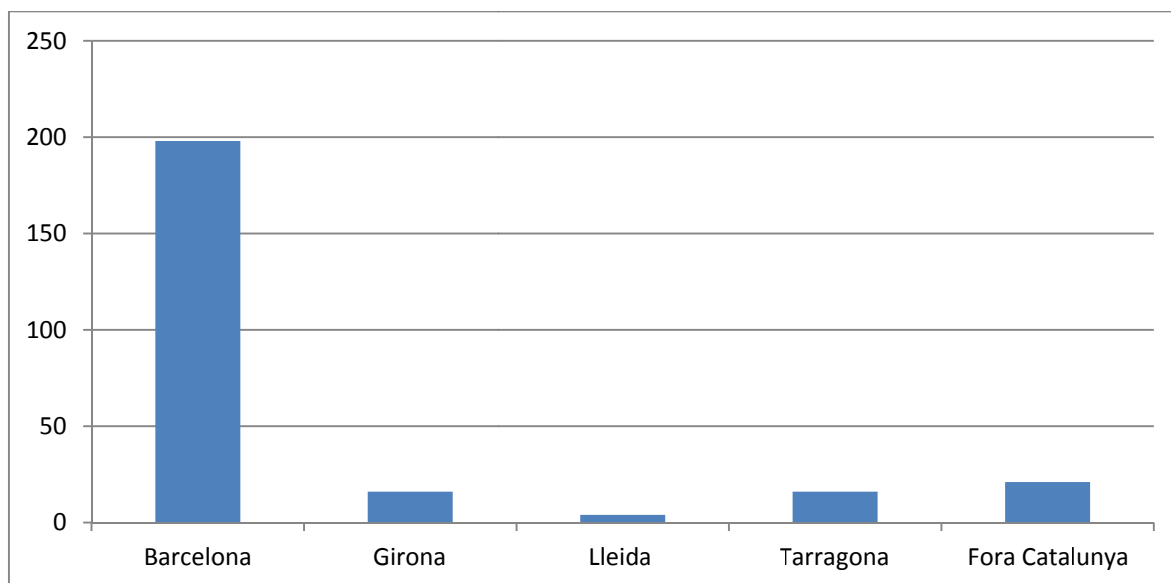
Más del 80% de las empresas encuestadas tienen las sedes en Cataluña. Casi el 70% del total se encuentran en la provincia de Barcelona. El 7,37% dicen que son fuera del país.

Tabla 4. Ubicación provincial de las sedes de las empresas. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Barcelona	198	69,47
Gerona	16	5,61
Lérida	4	1,40
Tarragona	16	5,61
Fuera de Cataluña	21	7,37
NS/NC	30	10,53
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 4. Ubicación provincial de las sedes de las empresas. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



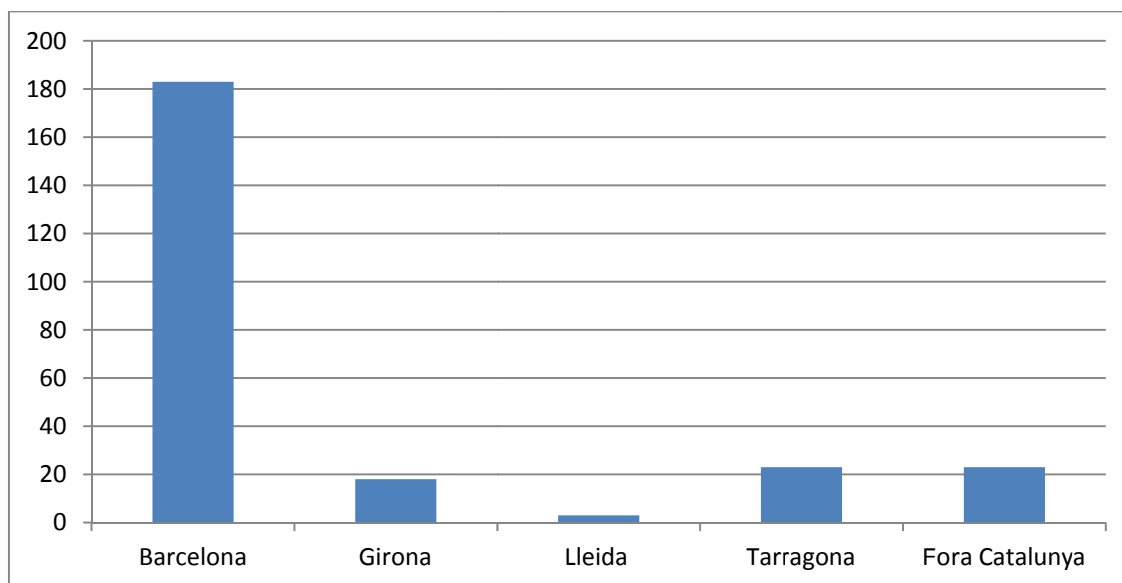
Según la ubicación provincial de los centros de trabajo con más plantilla, casi el 80% de las empresas tienen el centro mayor en Cataluña. El 64%, en concreto, se encuentra en la provincia de Barcelona. El 8% lo tienen fuera del territorio catalán.

Tabla 5. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Barcelona	183	64,21
Gerona	18	6,32
Lérida	3	1,05
Tarragona	23	8,07
Fuera de Cataluña	23	8,07
NS/NC	35	12,28
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 5. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



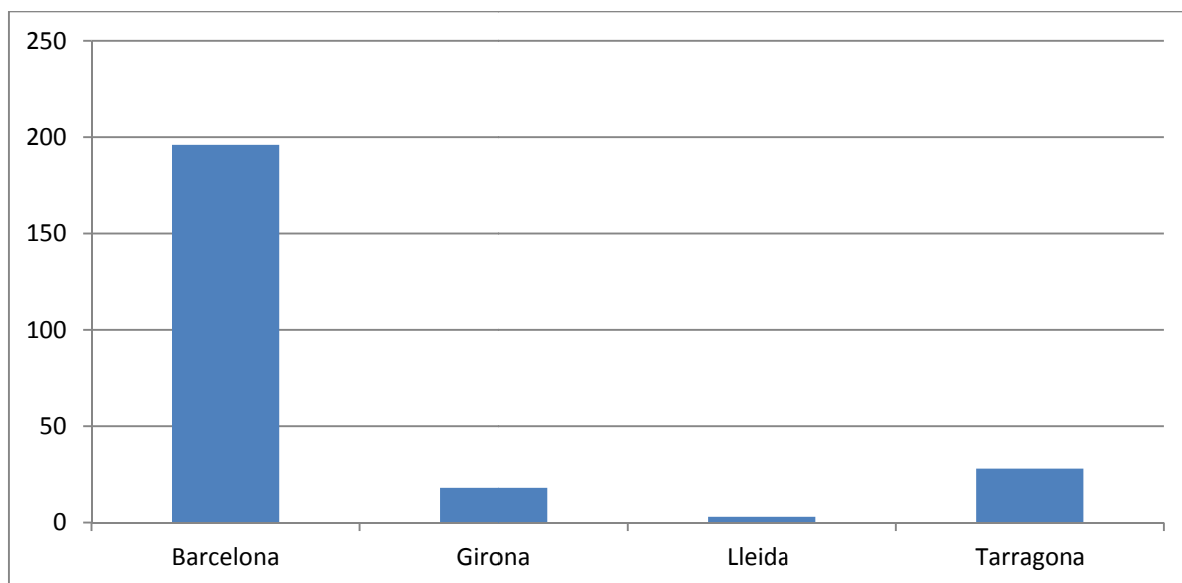
Si consideramos solo los centros de trabajo ubicados en Cataluña, los que se encuentran en Barcelona suponen casi el 70% de las empresas encuestadas, y Tarragona y Gerona se presentan muy distantes, con el 9,8% y el 6,3%, respectivamente.

Tabla 6. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla en Cataluña. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Barcelona	196	68,77
Gerona	18	6,32
Lérida	3	1,05
Tarragona	28	9,82
NS/NC	40	14,04
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 6. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla en Cataluña. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



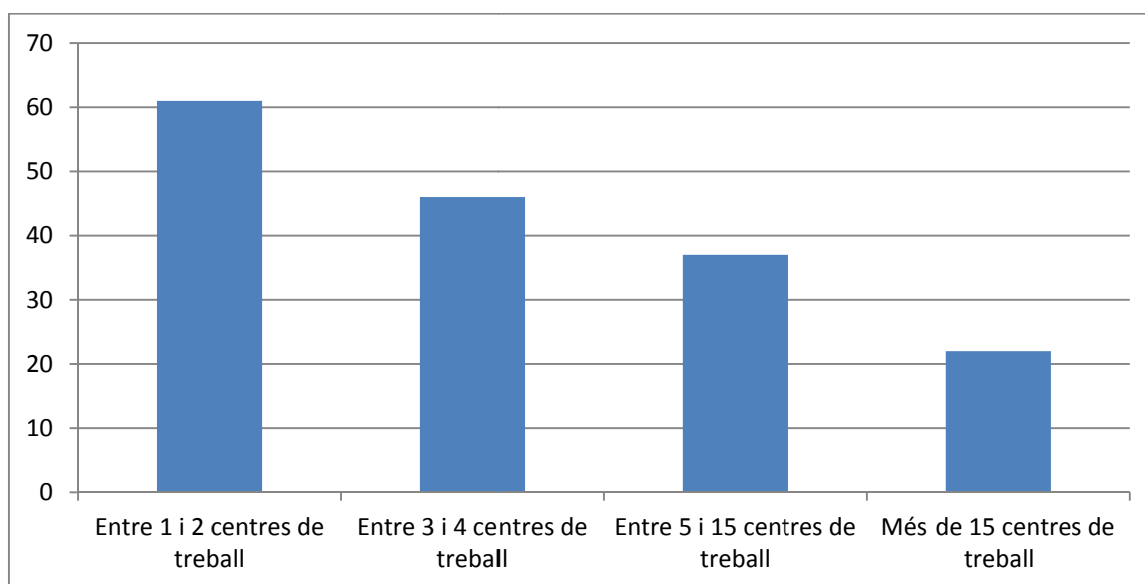
Según el número de centros de trabajo que tiene cada empresa, su dimensión se caracteriza por un cierto mayor peso en las empresas con 1 o 2 centros (21,40%) respecto de las de 3 y 4 (16,14%) y entre 5 y 15 centros (12,98%).

Tabla 7. Centros de trabajo por empresa. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Entre 1 y 2 centros de trabajo	61	21,40
Entre 3 y 4 centros de trabajo	46	16,14
Entre 5 y 15 centros de trabajo	37	12,98
Más de 15 centros de trabajo	22	7,72
NS/NC	119	41,75
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 7. Centros de trabajo por empresa. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



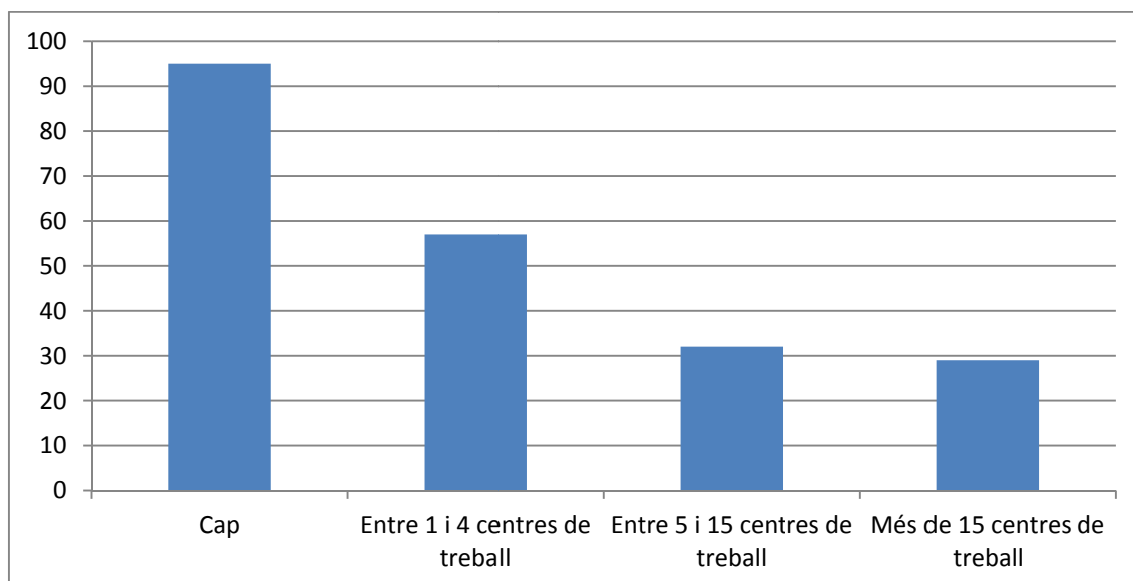
La tercera parte de las empresas no tiene ningún centro de trabajo fuera de Cataluña. Entre 1 y 4 centros de trabajo es el intervalo con más peso de las empresas que sí que tienen (20%).

Tabla 8. Centros de trabajo fuera de Cataluña por empresa. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Ninguno	95	33,33
Entre 1 y 4 centros de trabajo	57	20,00
Entre 5 y 15 centros de trabajo	32	11,23
Más de 15 centros de trabajo	29	10,18
NS/NC	72	25,26
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 8. Centros de trabajo fuera de Cataluña por empresa. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



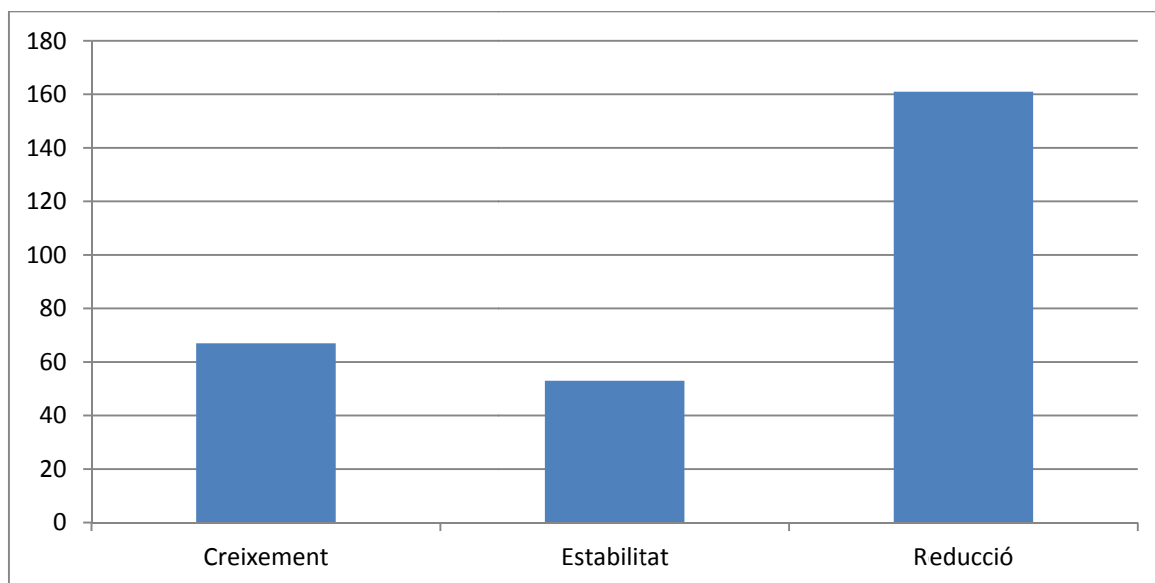
El 56,49% de las empresas han reducido plantilla en los últimos cuatro años. El crecimiento caracteriza el 23,51%, y la estabilidad, el 18,60%.

Tabla 9. Evolución de la plantilla durante los últimos cuatro años. Cataluña, diciembre 2012 -mayo 2013

	Abs.	%
Crecimiento	67	23,51
Estabilidad	53	18,60
Reducció	161	56,49
NS/NC	4	1,40
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 9. Evolución de la plantilla durante los últimos cuatro años. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



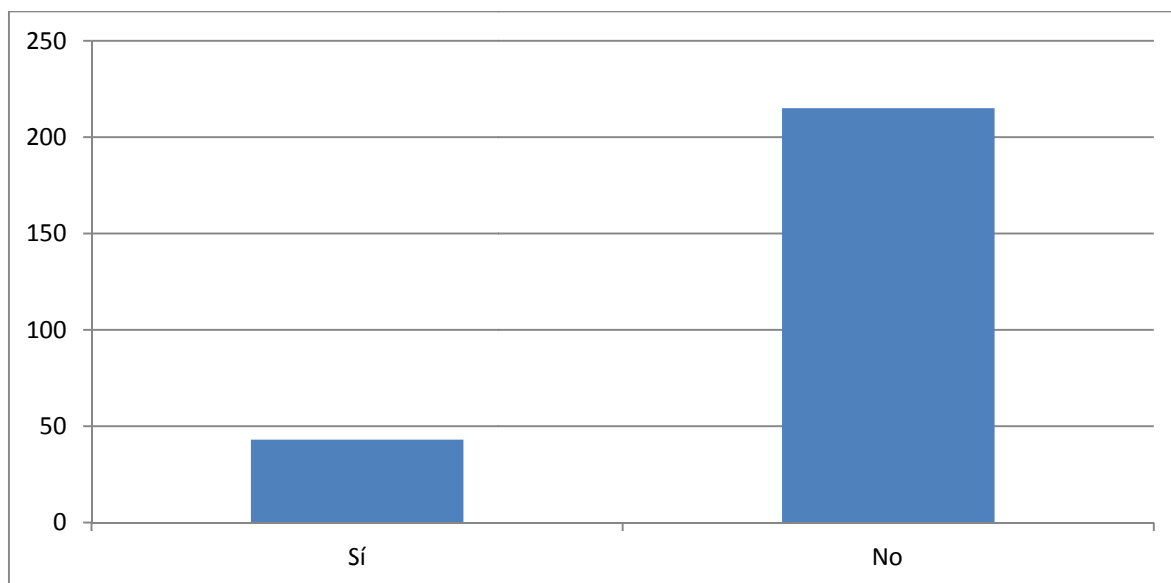
El 15% de las empresas encuestadas expresan que tienen más del 20% de su plantilla en situación de temporalidad. El 75% manifiesta que el porcentaje es inferior.

Tabla 10. Uso de más del 20% de la plantilla en situación de contratación temporal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	43	15,09
No	215	75,44
NS/NC	27	9,47
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 10. Uso de más del 20% de la plantilla en situación de contratación temporal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



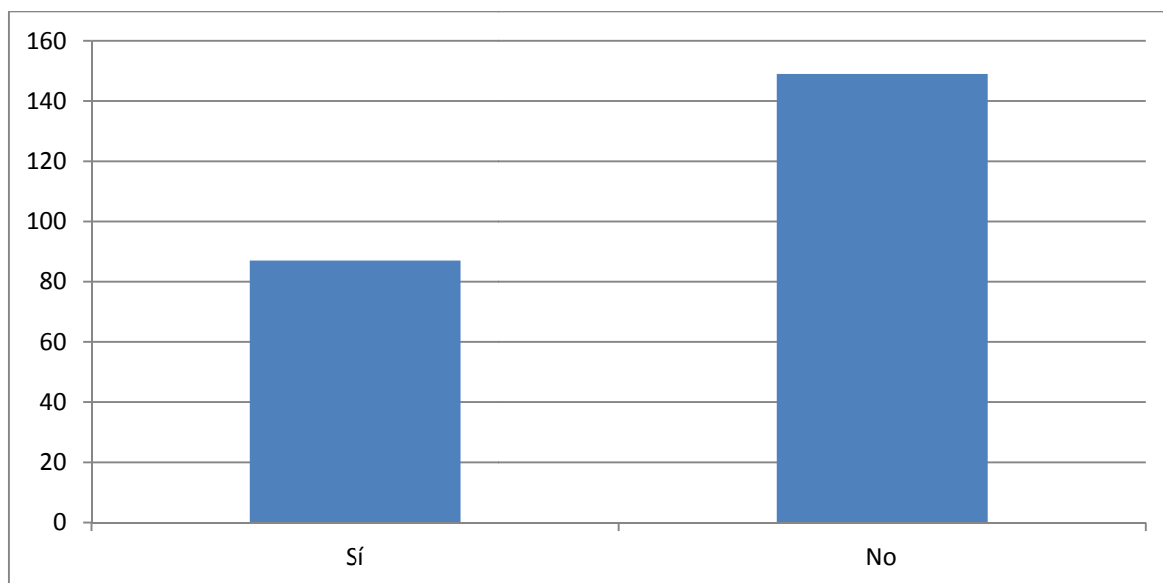
El 30% de las empresas encuestadas tienen contratas de puesta a disposición de trabajadores de ETT. El 52,28% asegura que no hacen uso de estos perfiles contractuales.

Tabla 11. Uso de plantilla de empresa de trabajo temporal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	87	30,53
No	149	52,28
NS/NC	49	17,19
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 11. Uso de plantilla de empresa de trabajo temporal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



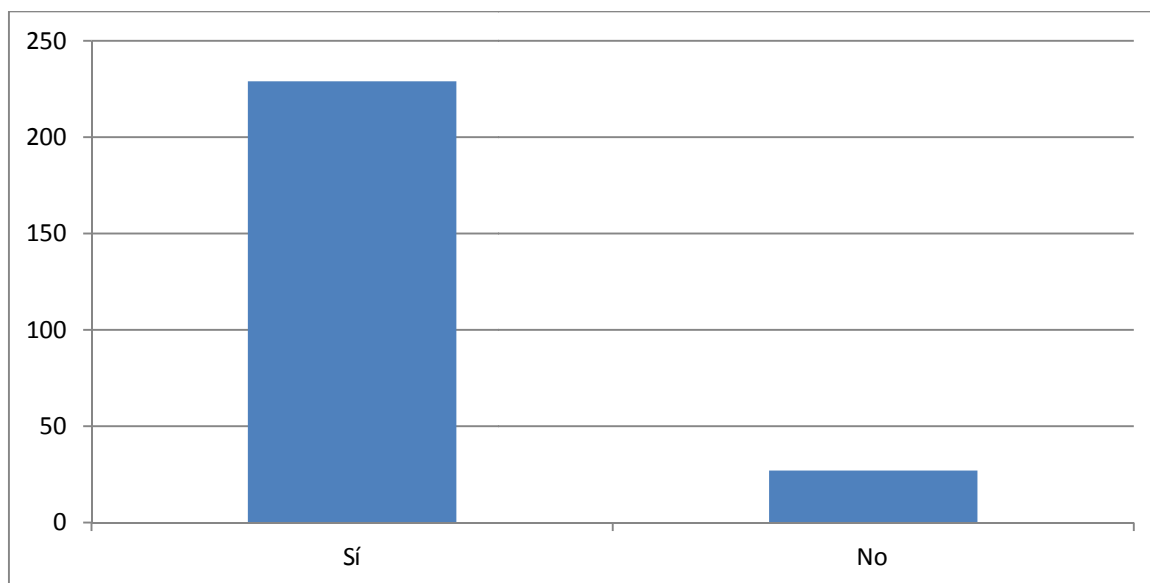
El 80% de las empresas indica que cuenta con representantes legales de personas trabajadoras. El 9,5% expone que no tienen.

Tabla 12. Existencia de representantes legales de personas trabajadoras. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	229	80,35
No	27	9,47
NS/NC	29	10,18
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 12. Existencia de representantes legales de las personas trabajadoras. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



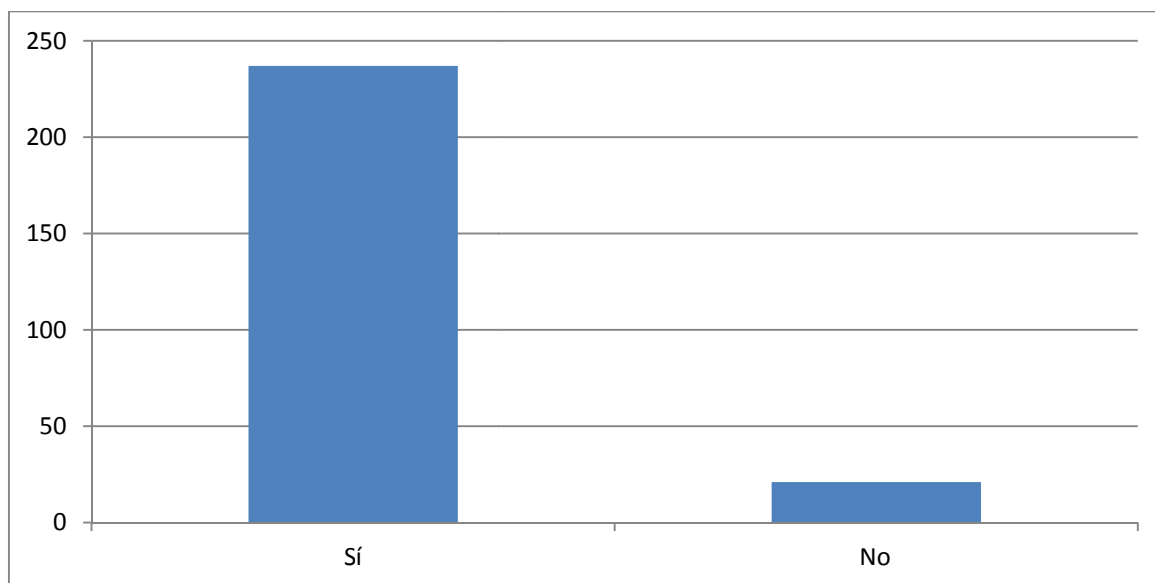
El 83% de las empresas manifiestan que tiene constituido el comité de salud y seguridad laboral. El 7,37% indican que no lo tienen constituido. Cabe decir que la ley obliga a constituirlo cuando la empresa tiene más de 50 trabajadores, que es la situación de las empresas encuestadas.

Tabla 13. Constitución de comité de salud y seguridad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	237	83,16
No	21	7,37
NS/NC	27	9,47
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 13. Constitución de comité de salud y seguridad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



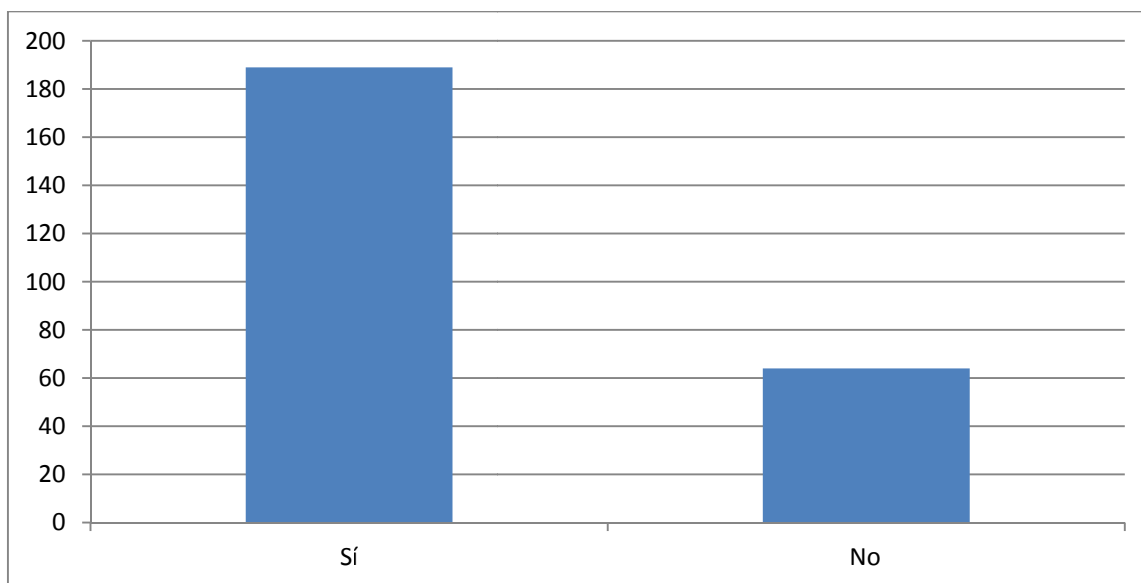
El 66% de las empresas manifiestan que han implantado un plan de igualdad, mientras que el 22,46% expone que eso no se ha producido. Cabe decir que la ley obliga a constituirlo cuando la empresa tiene más de 50 trabajadores, que es la situación de las empresas encuestadas.

Tabla 14. Implantación de un plan de igualdad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	189	66,32
No	64	22,46
NS/NC	32	11,23
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 14. Implantación de un plan de igualdad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



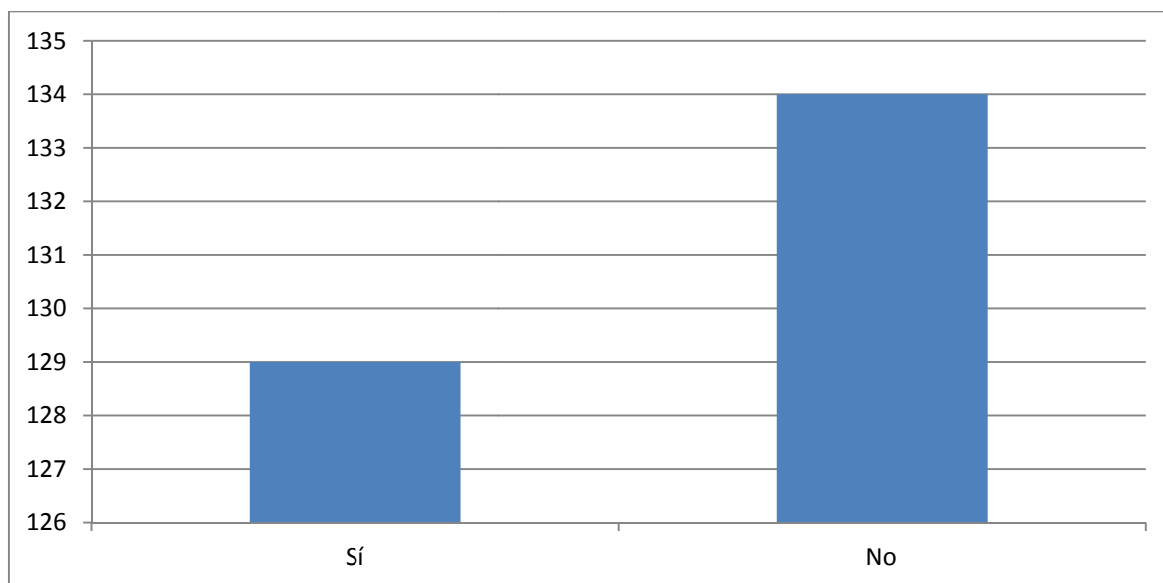
La muestra de empresas encuestadas se encuentra dividida según si hay convenio colectivo o pacto de empresa propio. El 47,02% expone que no tienen, mientras que sí que hay, en el 45,26%.

Tabla 15. Existencia de convenio colectivo o pacto de empresa propio. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	129	45,26
No	134	47,02
NS/NC	22	7,72
Total	285	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 15. Existencia de convenio colectivo o pacto de empresa propio. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



3.3. Datos estructurales de las empresas que hacen uso de la subcontratación

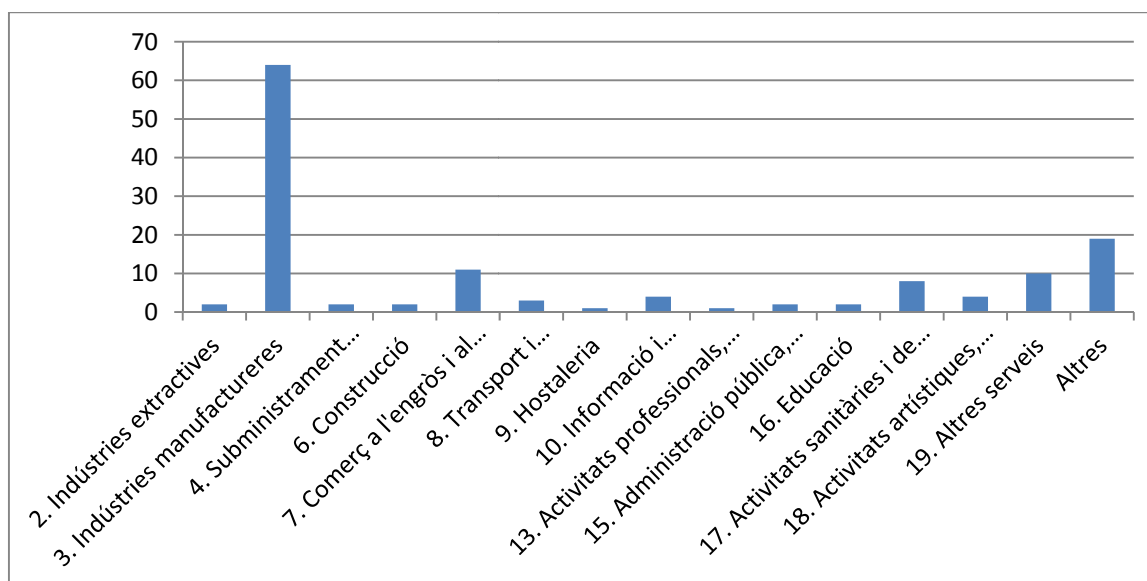
Las 140 empresas que afirman hacer uso de plantilla subcontratada presentan un peso notable en los sectores de las industrias manufactureras (45,71% de los casos); del conjunto de empresas encuestadas, que hacen uso o no de la subcontratación, el porcentaje es del 33,7%. Las siguen los sectores de otros (13,57%), comercio al por mayor y al detalle (7,86%) y otros servicios (7,14%).

Tabla 16. Empresas que hacen uso de la subcontratación por sector de actividad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

Sector	Abs.	%
2. Industrias extractivas	2	1,43
3. Industrias manufactureras	64	45,71
4. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	1,43
6. Construcción	2	1,43
7. Comercio al por mayor y al detalle; reparación de vehículos de motor y motocicletas	11	7,86
8. Transporte y almacenaje	3	2,14
9. Hostelería	1	0,71
10. Información y comunicaciones	4	2,86
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	0,71
15. Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	2	1,43
16. Educación	2	1,43
17. Actividades sanitarias y de servicios sociales	8	5,71
18. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4	2,86
19. Otros servicios	10	7,14
Otros	19	13,57
NS/NC	5	3,57
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 16. Empresas que hacen uso de la subcontratación por sector de actividad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



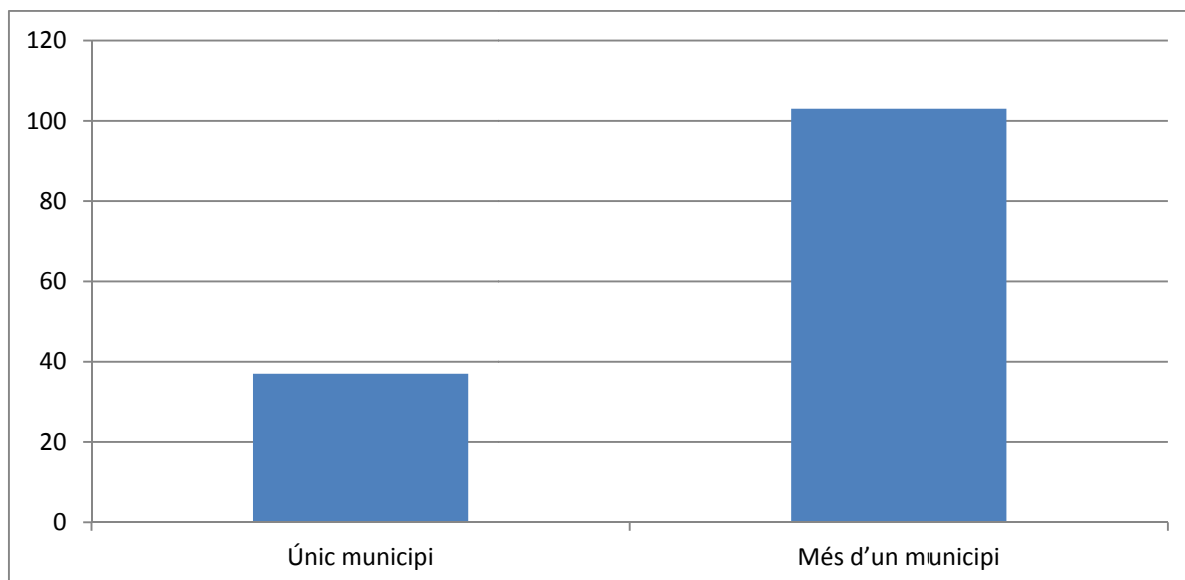
Al igual que el conjunto de casos, en torno al 70% de las empresas subcontratadoras tienen más de una ubicación municipal.

Tabla 17. Empresas que hacen uso de la subcontratación por ubicación municipal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Municipio único	37	26,43
Más de un municipio	103	73,57
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 17. Empresas que hacen uso de la subcontratación por ubicación municipal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



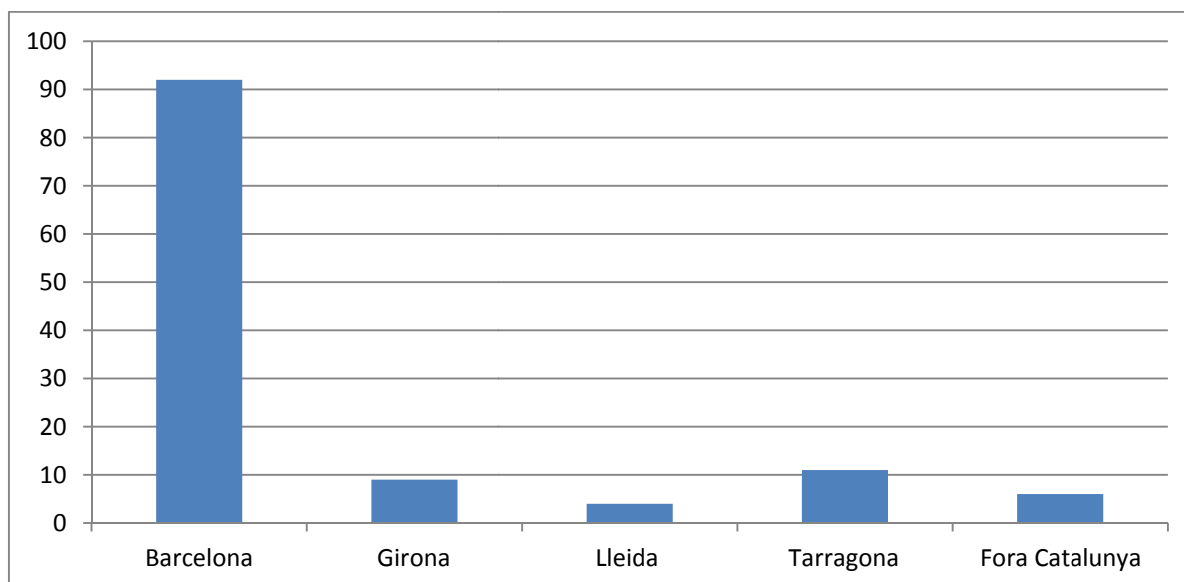
Más del 80% de las empresas encuestadas tienen las sedes en Cataluña. El 65% del total se encuentran en la provincia de Barcelona. El 4,29% exponen que se encuentran fuera del país. Estos datos tampoco difieren de las expuestas para el total de casos, subcontratadoras o no subcontratadoras.

Tabla 18. Ubicación provincial de las sedes de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Barcelona	92	65,71
Gerona	9	6,43
Lérida	4	2,86
Tarragona	11	7,86
Fuera de Cataluña	6	4,29
NS/NC	18	12,86
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 18. Ubicación provincial de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



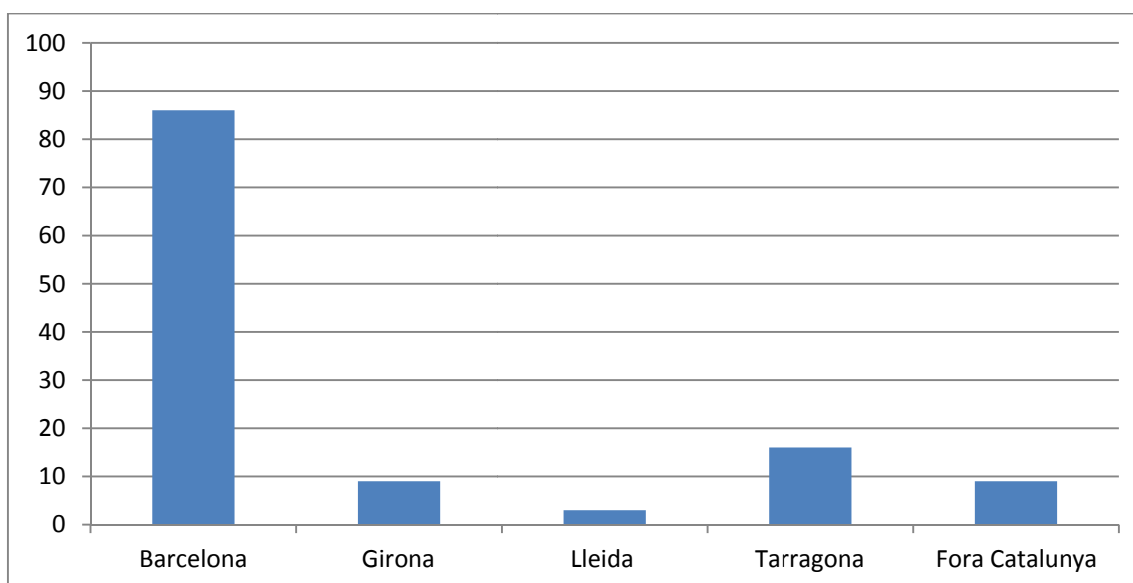
Según la ubicación provincial de los centros de trabajo con más plantilla, casi el 80% de las empresas tienen el centro mayor en Cataluña, así como ocurre para el conjunto de empresas encuestadas. El 61%, en concreto, se encuentra en la provincia de Barcelona. El 6% lo tienen fuera del territorio catalán.

Tabla 19. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Barcelona	86	61,43
Gerona	9	6,43
Lérida	3	2,14
Tarragona	16	11,43
Fuera de Cataluña	9	6,43
NS/NC	17	12,14
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 19. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



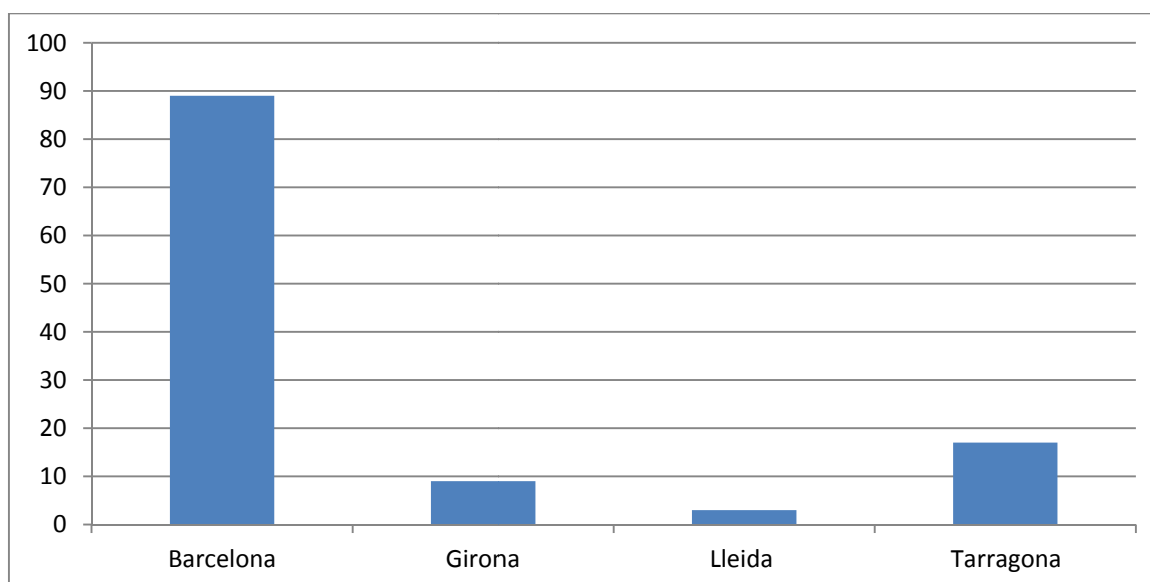
Si consideramos solo los centros de trabajo ubicados en Cataluña, los que se encuentran en Barcelona suponen el 63%; si consideramos el total de empresas, éstas casi suponen el 70% de las empresas encuestadas. Tarragona presenta el 12,14%, y Gerona, el 6,3%.

Tabla 20. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla en Cataluña de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Barcelona	89	63,57
Gerona	9	6,43
Lérida	3	2,14
Tarragona	17	12,14
NS/NC	22	15,71
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 20. Ubicación provincial del centro de trabajo con más plantilla en Cataluña de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



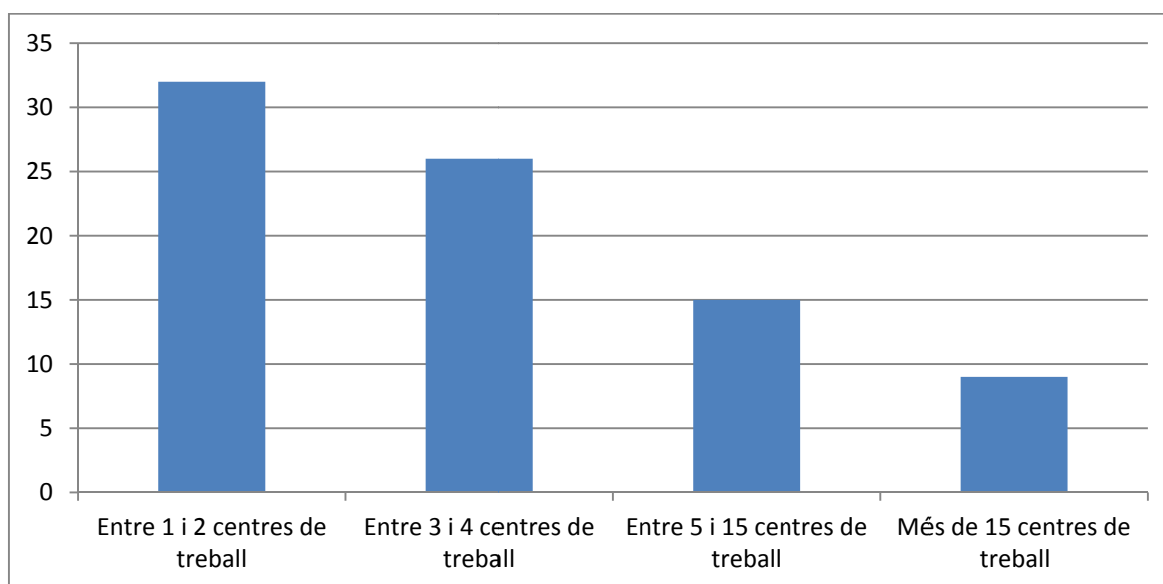
En función del número de centros de trabajo que tiene cada empresa contratista, la medida se caracteriza por un perfil similar al conjunto de las empresas encuestadas. Hay más peso de las empresas con 1 o 2 centros (22%) respecto de las de 3 y 4 (18%) y las de más de 5 centros (17%).

Tabla 21. Centros de trabajo por empresa contratista. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Entre 1 y 2 centros de trabajo	32	22,86
Entre 3 y 4 centros de trabajo	26	18,57
Entre 5 y 15 centros de trabajo	15	10,71
Más de 15 centros de trabajo	9	6,43
NS/NC	58	41,43
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 21. Centros de trabajo por empresa contratista. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



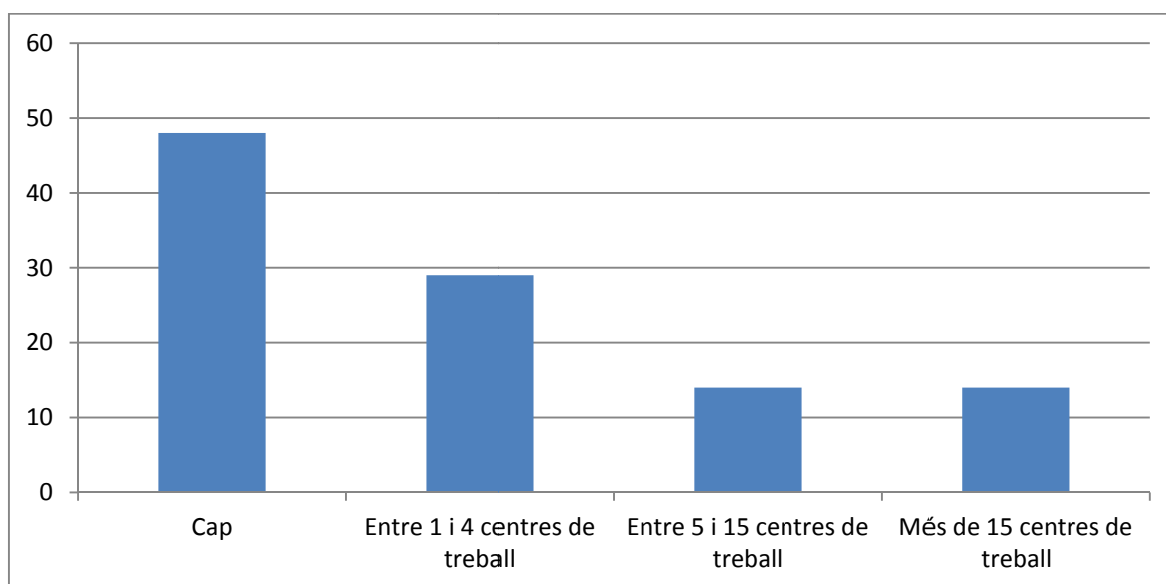
La tercera parte de las empresas no tienen ningún centro de trabajo fuera de Cataluña. Entre 1 y 4 centros de trabajo es el intervalo con más peso de las empresas que sí que tienen (20%). Estos datos no difieren de los referenciados para el total de empresas encuestadas.

Tabla 22. Centros de trabajo fuera de Cataluña por empresa contratista. Cataluña diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Ninguno	48	34,29
Entre 1 y 4 centros de trabajo	29	20,71
Entre 5 y 15 centros de trabajo	14	10,00
Más de 15 centros de trabajo	14	10,00
NS/NC	35	25,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 22. Centros de trabajo fuera de Cataluña por empresa contratista. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



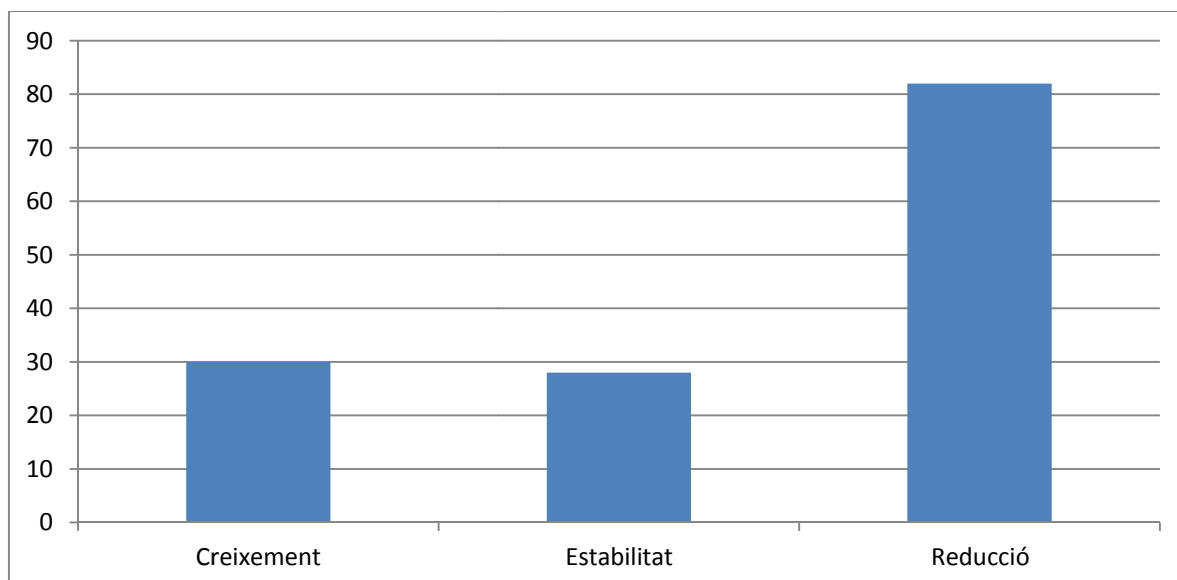
El 58% de las empresas han reducido plantilla en los últimos cuatro años. El crecimiento caracteriza el 21%, y la estabilidad, el 20%. Los datos no difieren del conjunto de empresas encuestadas.

Tabla 23. Evolución de la plantilla durante los últimos cuatro años en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Crecimiento	30	21,43
Estabilidad	28	20,00
Reducción	82	58,57
NS/NC	0	0,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 23. Evolución de la plantilla durante los últimos cuatro años en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



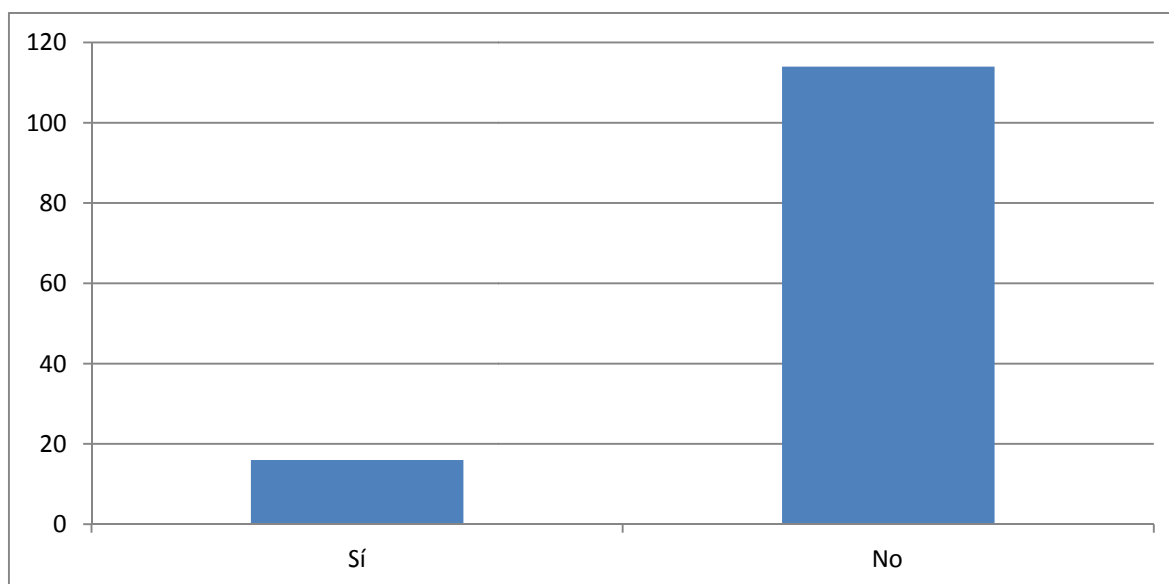
El 11% de las empresas encuestadas expresan que tienen más del 20% de la plantilla en situación de temporalidad. El 81% manifiesta que el porcentaje es inferior. Si comparamos estos datos con el conjunto de empresas (15 y 75, respectivamente), las empresas subcontratadoras hacen un uso un poco menor de la temporalidad.

Tabla 24. Uso de más del 20% de la plantilla en situación de contratación temporal por las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	16	11,43
No	114	81,43
NS/NC	10	7,14
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 24. Uso de más del 20% de la plantilla en situación de contratación temporal por las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



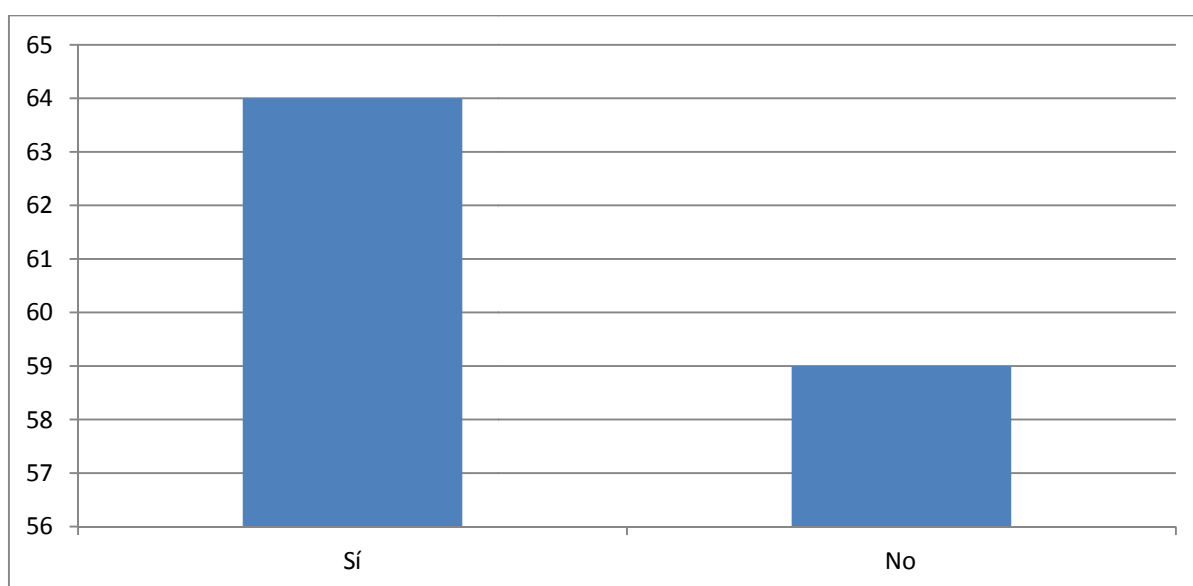
El 45% de las empresas encuestadas tienen contratos de puesta a disposición de trabajadores de ETT, mientras que el 42% asegura que no hacen uso de estos perfiles contractuales. De acuerdo con estos datos, hay una cierta propensión a hacer uso de plantilla de ETT por parte de las empresas que subcontratan. Solo el 30% del total de empresas, subcontratadoras o no, asegura, como se ha tratado en el otro apartado, que hacen uso de este tipo de contrataciones.

Tabla 25. Uso de plantilla de empresa de trabajo temporal por empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	64	45,71
No	59	42,14
NS/NC	17	12,14
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 25. Uso de plantilla de empresa de trabajo temporal por empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



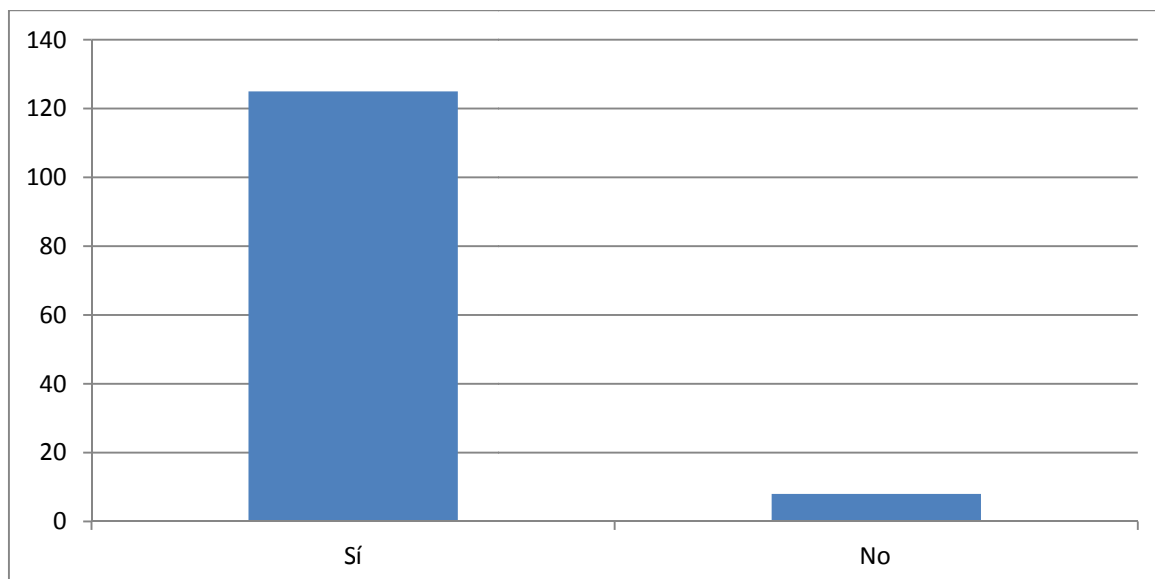
El 89% de las empresas indica contar con representantes legales de personas trabajadoras. El 5,7% expone que no tienen. Para el total de empresas, la existencia de representantes era del 80%.

Tabla 26. Existencia de representantes legales de personas trabajadoras en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	125	89,29
No	8	5,71
NS/NC	7	5,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 26. Existencia de representantes legales de personas trabajadoras en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



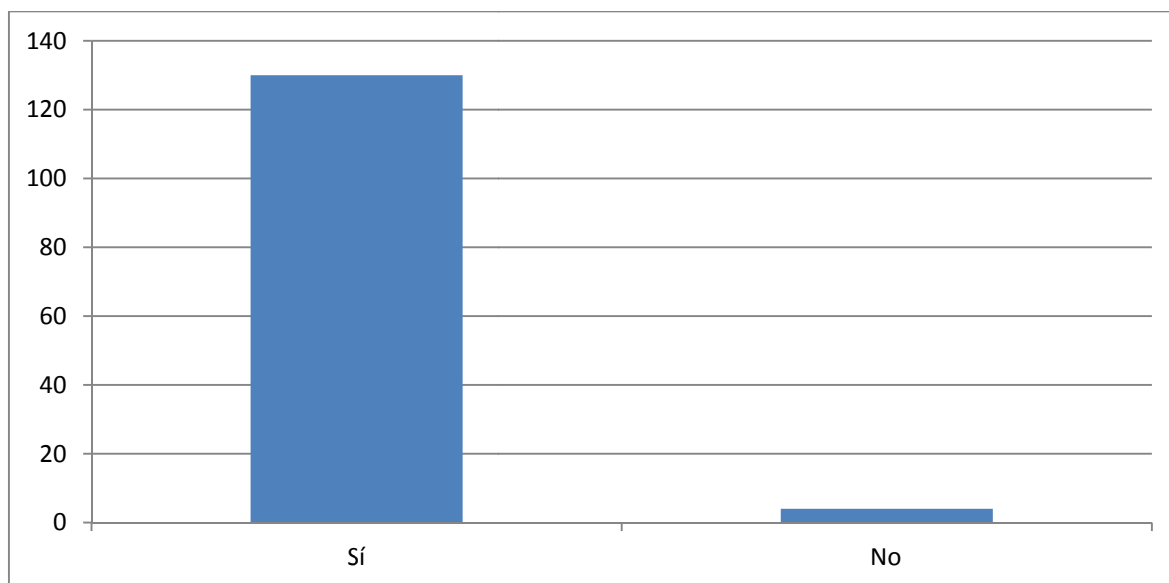
El 92% de las empresas que hacen uso de la subcontratación tienen constituido el comité de salud y seguridad laboral. Para el total de empresas, esta cifra era del 83%. Cabe decir que, en este orden de cosas, la ley obliga a constituirlo cuando la empresa tiene más de 50 trabajadores, que es la situación de las empresas encuestadas.

Tabla 27. Constitución de comité de salud y seguridad en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	130	92,86
No	4	2,86
NS/NC	6	4,29
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 27. Constitución de comité de salud y seguridad en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



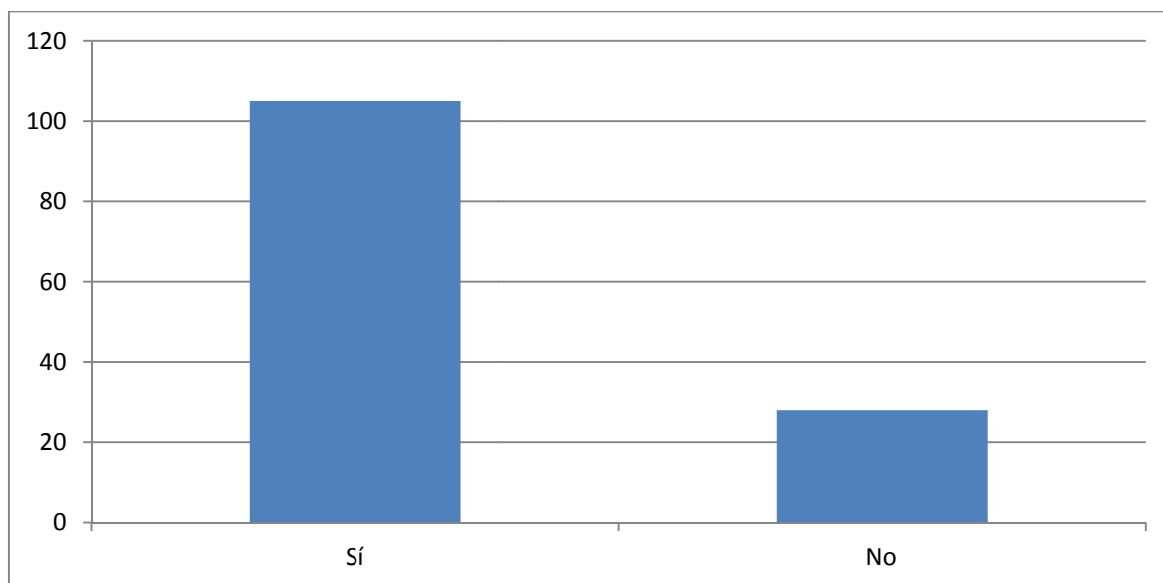
El 75% de las empresas que subcontratan tienen implantado un plan de igualdad, mientras que el 20% expone que eso no se ha producido. Del conjunto de empresas encuestadas, el 66% aseguraba la implantación. Cabe decir que la ley obliga a constituirlo cuando la empresa tiene más de 50 trabajadores, que es la situación de las empresas encuestadas.

Tabla 28. Implantación de un plan de igualdad en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	105	75,00
No	28	20,00
NS/NC	7	5,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 28. Implantación de un plan de igualdad en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



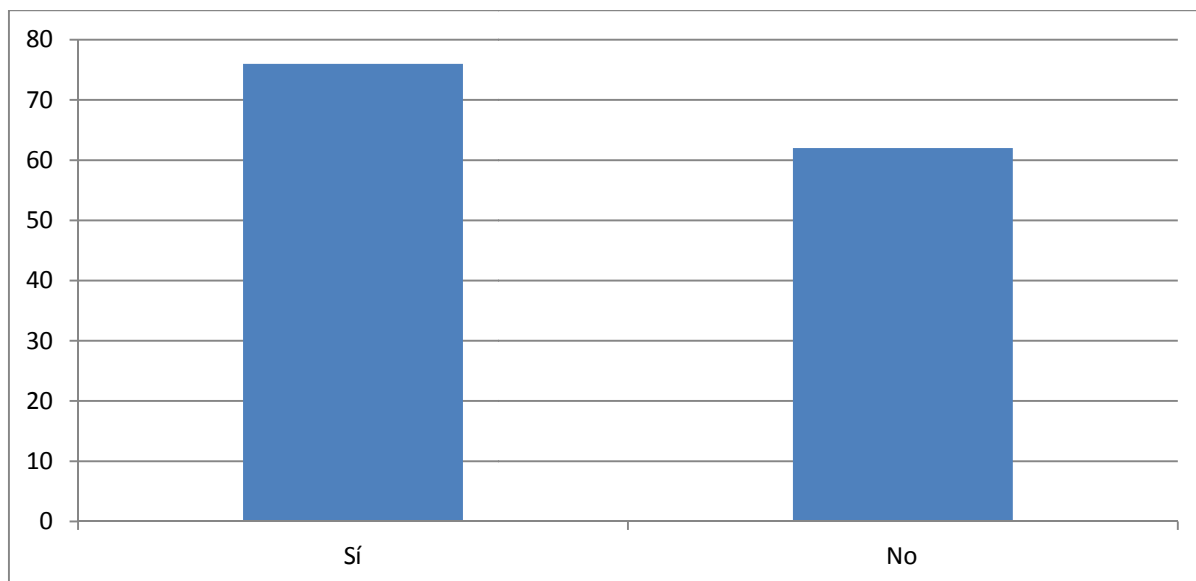
Las empresas que subcontratan muestran más peso que en las situaciones en las que hay un convenio colectivo o pacto de empresa propio (54%) con respecto al total de empresas (47%).

Tabla 29. Existencia de convenio colectivo o pacto de empresa propio en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Sí	76	54,29
No	62	44,29
NS/NC	2	1,43
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 29. Existencia de convenio colectivo o pacto de empresa propio en las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



3.4. Uso y gestión de la subcontratación por parte de las empresas que hacen uso de la subcontratación

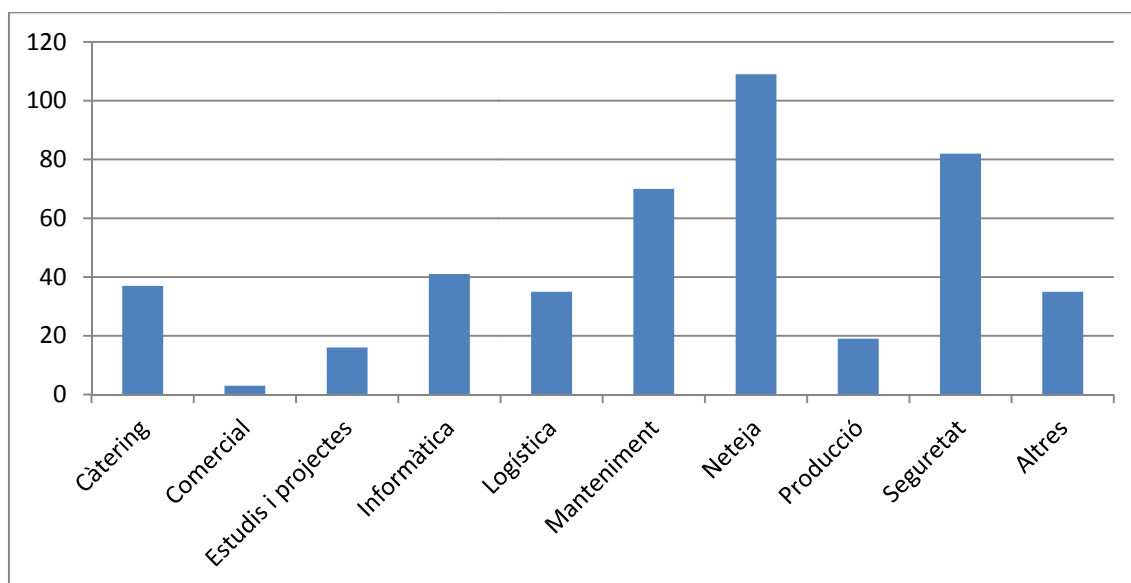
Las actividades de limpieza ocupan el número más importante de actividades subcontratadas, casi el 25% de todas las contrataciones hechas por las empresas subcontratadoras encuestadas (447). En un segundo nivel, se encuentran las actividades de seguridad (18,34%) y mantenimiento (15,66%). Las siguen las de informática (9,17%), catering (8,28%), logística (7,83%) y otros (7,83%).

Tabla 30. Actividades objeto de subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Catering	37	8,28
Comercial	3	0,67
Estudios y proyectos	16	3,58
Informática	41	9,17
Logística	35	7,83
Mantenimiento	70	15,66
Limpieza	109	24,38
Producción	19	4,25
Seguridad	82	18,34
Otros	35	7,83
Total	447	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 30. Actividades objeto de subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



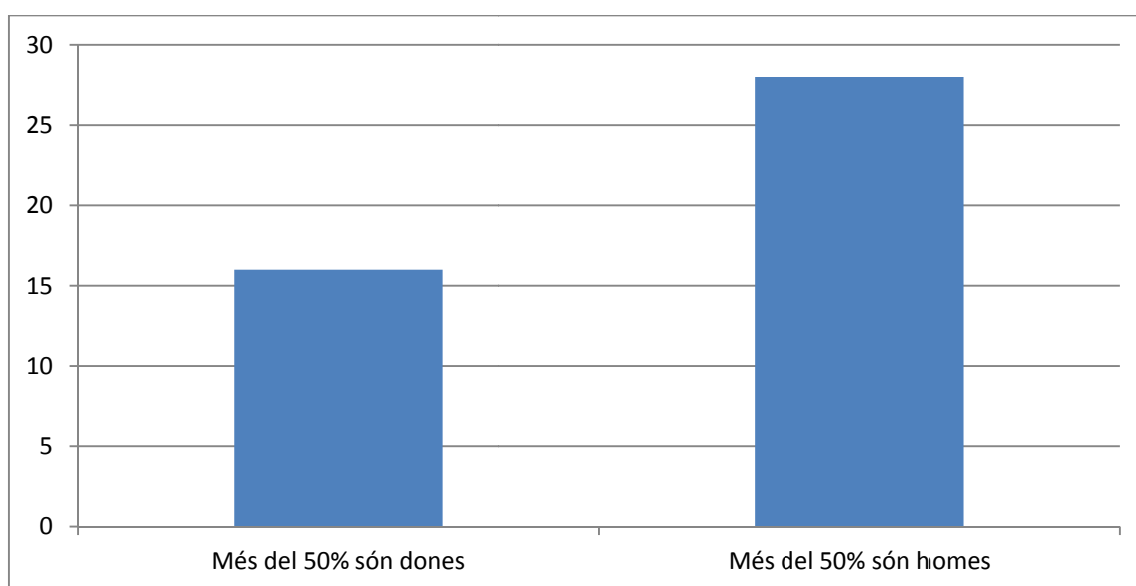
Las empresas que hacen uso de la subcontratación son más proclives a hacer uso de mano de obra masculina subcontratada. Así, en el 18% de los casos manifiestan que más de la mitad son hombres, mientras que en el 11% son mujeres. Cabe decir que el 68% de las empresas encuestadas que subcontratan no contestan esta cuestión, cifra que cuestiona la representatividad estadística de estos resultados.

Tabla 31. Sexo de la plantilla subcontractada. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Más del 50% son mujeres	16	11,43
Más del 50% son hombres	28	20,00
NS/NC	96	68,57
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 31. Sexo de la plantilla subcontractada. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



Las empresas que hacen uso de la subcontratación presentan unos determinados perfiles de políticas de recursos humanos ante las exigencias de flexibilidad que muy a menudo se asocian también a la necesidad de subcontratar.

Las estrategias que parecen más utilizadas son la flexibilidad funcional/polivalencia, la flexibilidad ordinaria de jornada y el tiempo parcial, ya que el 20%, el 14% y el 7% de los casos consideran que hacen "mucho" uso de estas medidas.

Por contra, aquellas políticas de recursos humanos ante las que se expresa más no hacer "nunca" uso, son el teletrabajo (48% de los casos), trabajadores autónomos (47%), trabajadores temporales de ETT (34%) y trabajadores temporales de plantilla (34%).

De acuerdo con estos datos, la subcontratación laboral parece una estrategia asociada a la flexibilidad interna y no con las empresas que optan por las otras opciones de flexibilidad externa clásicas.

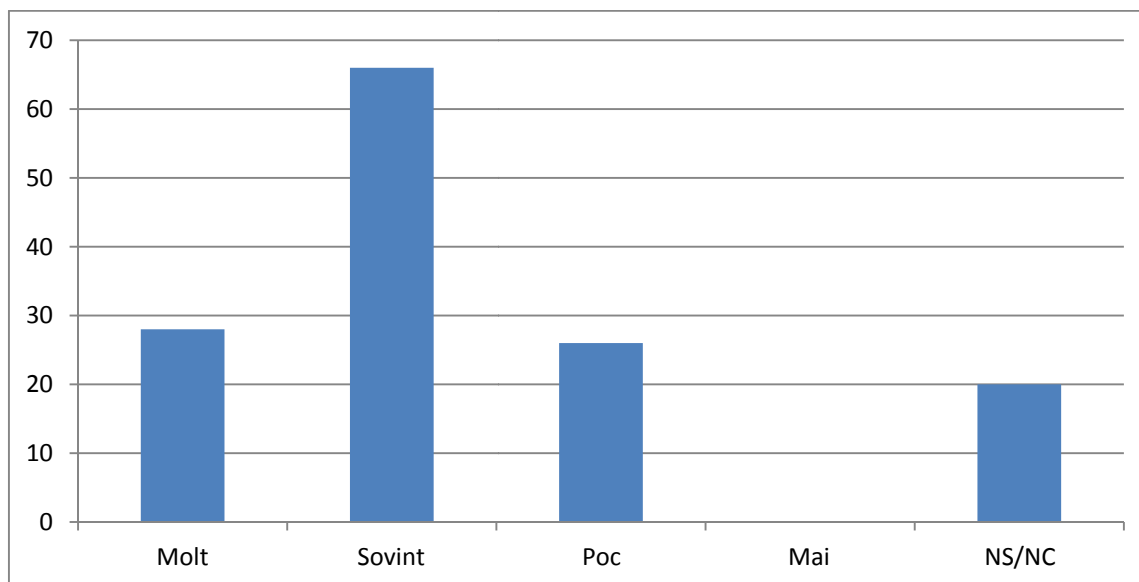
En cuanto a la opción específica de la flexibilidad funcional/polivalencia, presenta los siguientes valores con respecto al uso: mucho (20%), a menudo (47%), poco (18%), nunca (0%) y “no lo sabe/no contesta” (14%).

Tabla 32. Estrategias de flexibilidad laboral: uso funcional/polivalencia. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	28	20,00
A menudo	66	47,14
Poco	26	18,57
Nunca	0	0,00
NS/NC	20	14,29
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 32. Estrategias de flexibilidad laboral: uso funcional/polivalencia. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



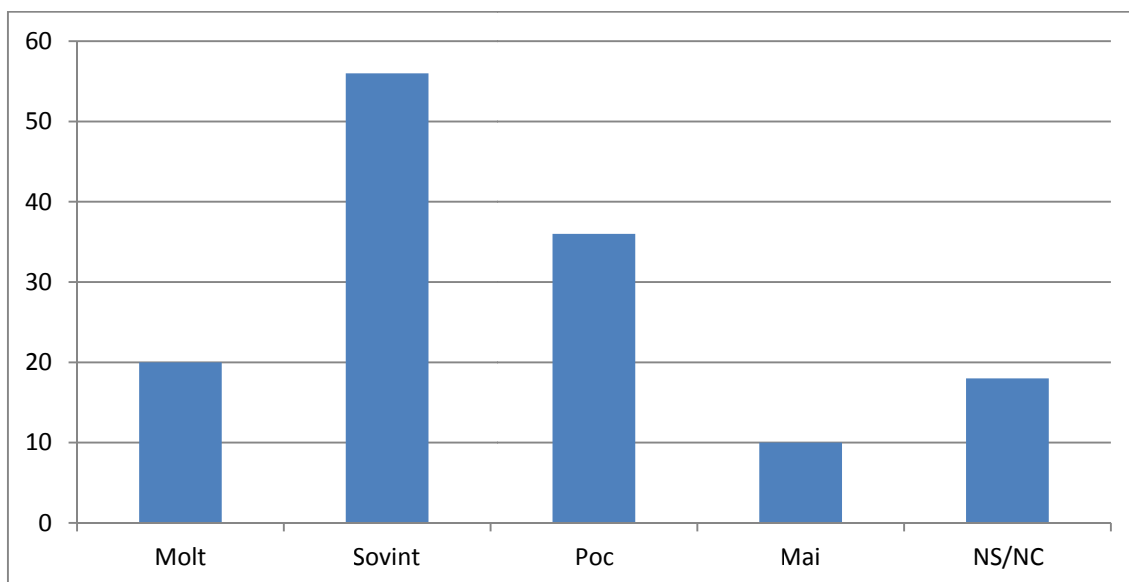
La flexibilidad ordinaria de la jornada se utiliza mucho en el 14% de las empresas que hacen uso de la subcontratación; a menudo, en el 40%; poco, en el 25%, y nunca, en el 7%. El 12% “no lo saben/no contestan”.

Tabla 33. Estrategias de flexibilidad laboral: uso de flexibilidad ordinaria de la jornada. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	20	14,29
A menudo	56	40,00
Poco	36	25,71
Nunca	10	7,14
NS/NC	18	12,86
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 33. Estrategias de flexibilidad laboral: uso de la flexibilidad ordinaria de la jornada. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



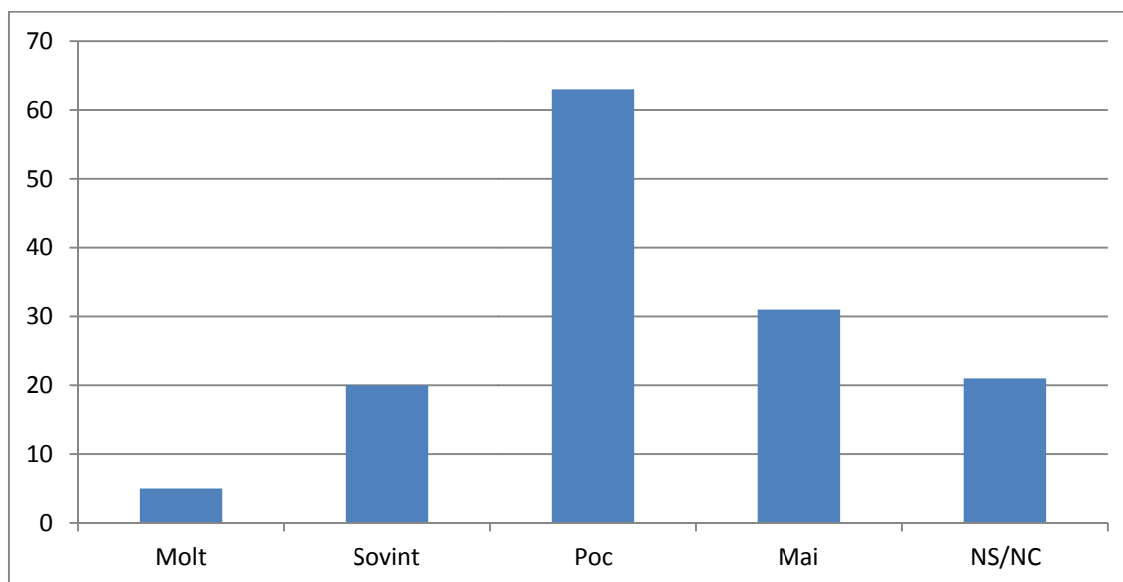
Las horas extras se utilizan mucho en el 3% de las subcontratadoras; a menudo, en el 45%; poco, en el 25,71%, y nunca, en el 7,14. “No lo sabe/no contesta” son el 12,86% de los casos.

Tabla 34. Estrategias de flexibilidad laboral: uso de horas extras. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	5	3,57
A menudo	20	14,29
Poco	63	45,00
Nunca	31	22,14
NS/NC	21	15,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 34. Estrategias de flexibilidad laboral: uso de horas extras. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



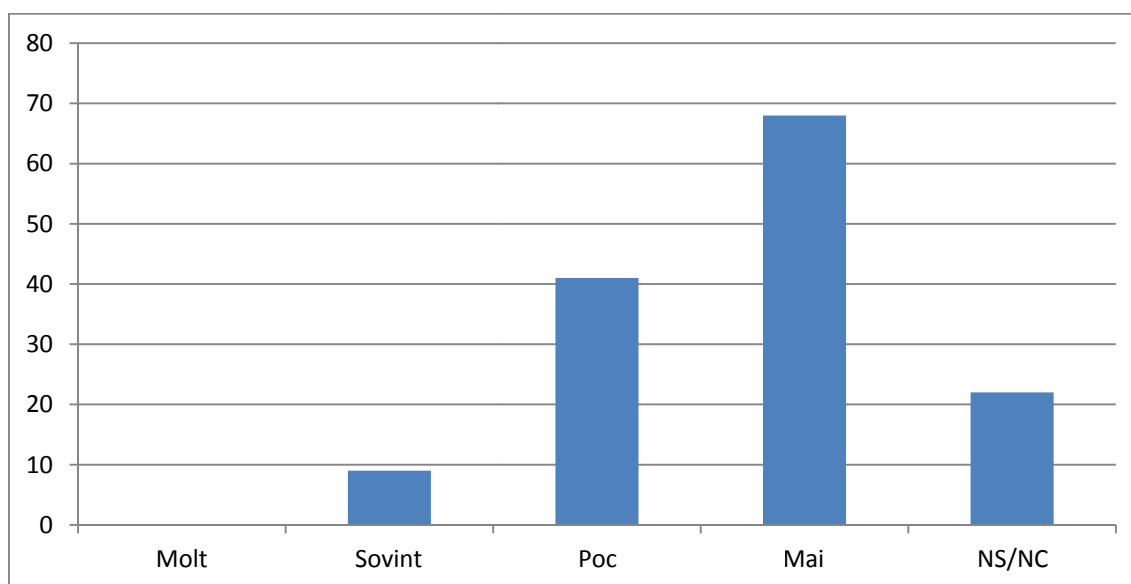
Ninguna empresa hace mucho uso del teletrabajo. "A menudo" lo hacen el 6%; poco, el 29%, y nunca, el 48%. "No lo sabe/no contesta" son el 15%.

Tabla 35. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del teletrabajo. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	0	0,00
A menudo	9	6,43
Poco	41	29,29
Nunca	68	48,57
NS/NC	22	15,71
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 35. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del teletrabajo. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



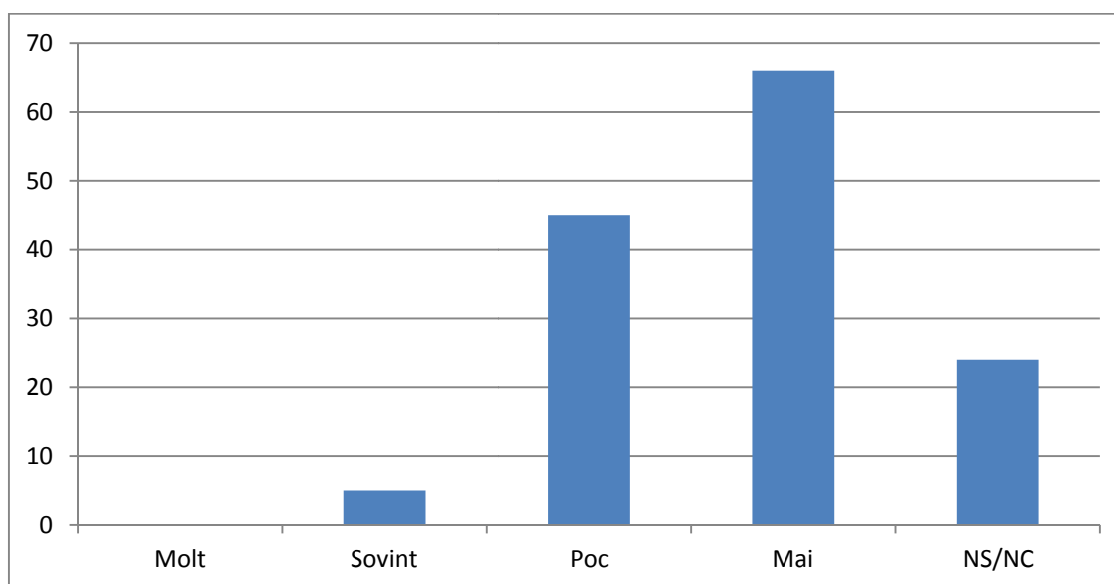
No hay ninguna empresa que haga "mucho" uso del trabajo autónomo. "A menudo" lo hace el 3%; poco, el 29%, y nunca, el 49%. "No lo sabe/no contesta" son el 17% de las empresas encuestadas.

Tabla 36. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del trabajo autónomo. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	0	0,00
A menudo	5	3,57
Poco	45	32,14
Nunca	66	47,14
NS/NC	24	17,14
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 36. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del trabajo autónomo. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



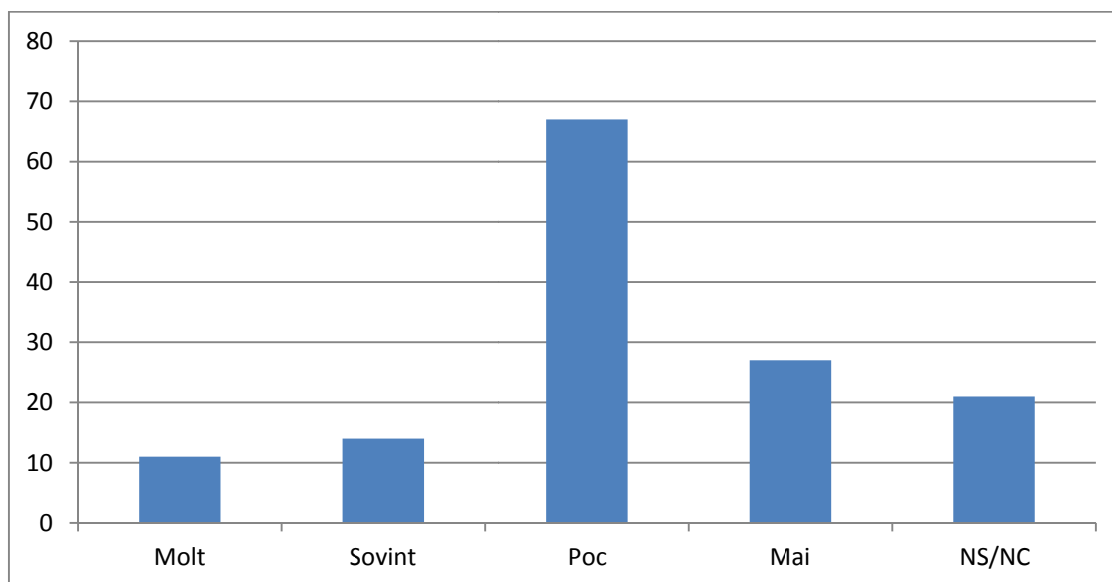
El trabajo a tiempo parcial se utiliza mucho en el 7% de las empresas. El resto de valores son: a menudo, 10%; poco, 47%, y nunca, 19%. El 15% “no lo sabe/no contesta”.

Tabla 37. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del tiempo parcial. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	11	7,86
A menudo	14	10,00
Poco	67	47,86
Nunca	27	19,29
NS/NC	21	15,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 37. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del tiempo parcial. Cataluña diciembre 2012 - mayo 2013



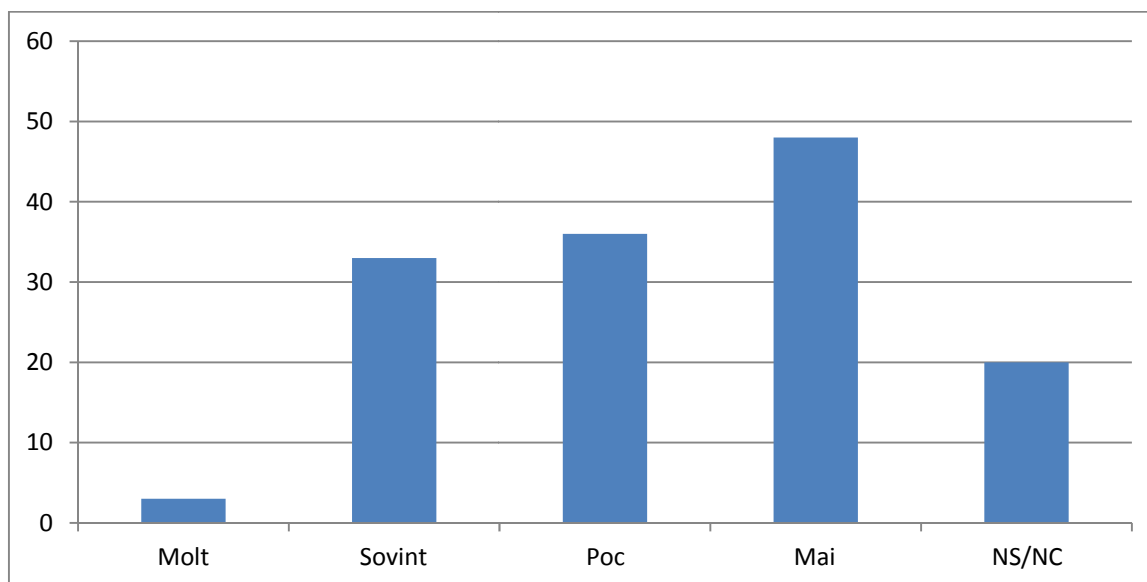
El uso de plantilla temporal de ETT es una práctica muy habitual para el 3% de las subcontratadoras; el 23% hacen uso a menudo; el 25%, poco, y el 34%, nunca. El 14% “no lo sabe/no contesta”.

Tabla 38. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del trabajo temporal de ETT. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	3	2,14
A menudo	33	23,57
Poco	36	25,71
Nunca	48	34,29
NS/NC	20	14,29
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 38. Estrategias de flexibilidad laboral: uso trabajo temporal ETT. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



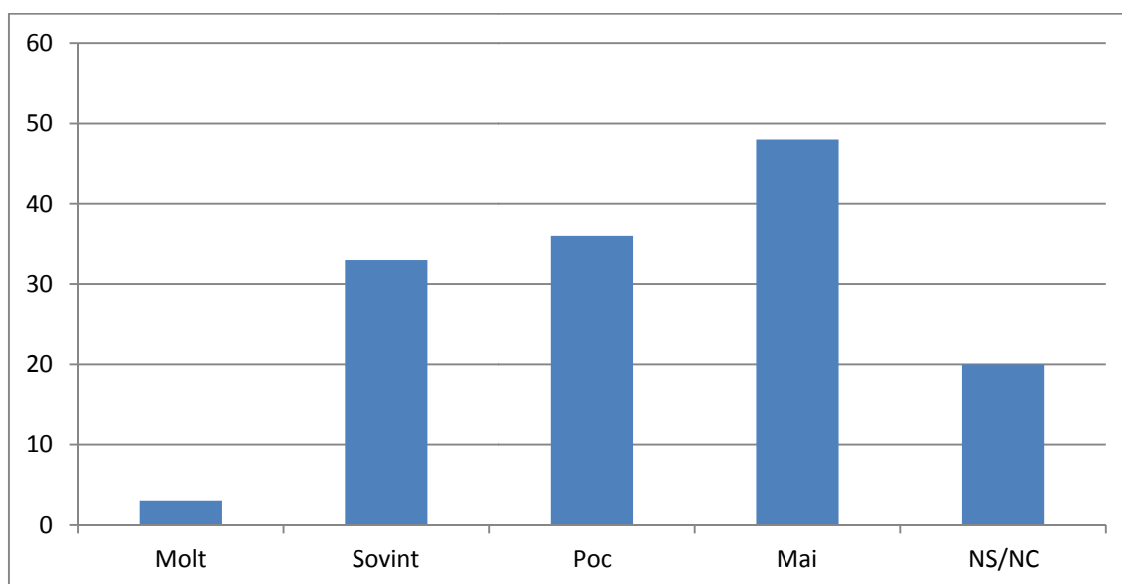
El trabajo temporal con las plantillas propias se utiliza “mucho” solo también en el 3% de los casos. “A menudo” se produce en el 23%; “poco”, en el 26%, y “nunca”, en el 34%. El 14% “no lo sabe/no contesta”.

Tabla 39. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del trabajo temporal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Mucho	3	2,14
A menudo	33	23,57
Poco	36	25,71
Nunca	48	34,29
NS/NC	20	14,29
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 39. Estrategias de flexibilidad laboral: uso del trabajo temporal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



Ante la cuestión "Indique cuáles son las principales razones para hacer uso de la subcontratación en la actualidad", las empresas manifiestan, como así se puede ver en las siguientes tablas y gráficos, que centrarse en su actividad principal de negocio, en el 60% de los casos, sería la razón que consideran como más etiquetable como "muy importante" para subcontratar. En un segundo nivel, la "reducción de costes" (36%) sería la otra razón que se consideraría "muy importante".

La "dificultad de reclutar personal" parece la razón menos importante a la hora de subcontratar. El 53,57% de empresas expresan que es poco importante para entender su subcontratación. La segunda razón que parece más destacable para subcontratar es la "incertidumbre del mercado": el 32,86% de las empresas entienden que es "poco importante".

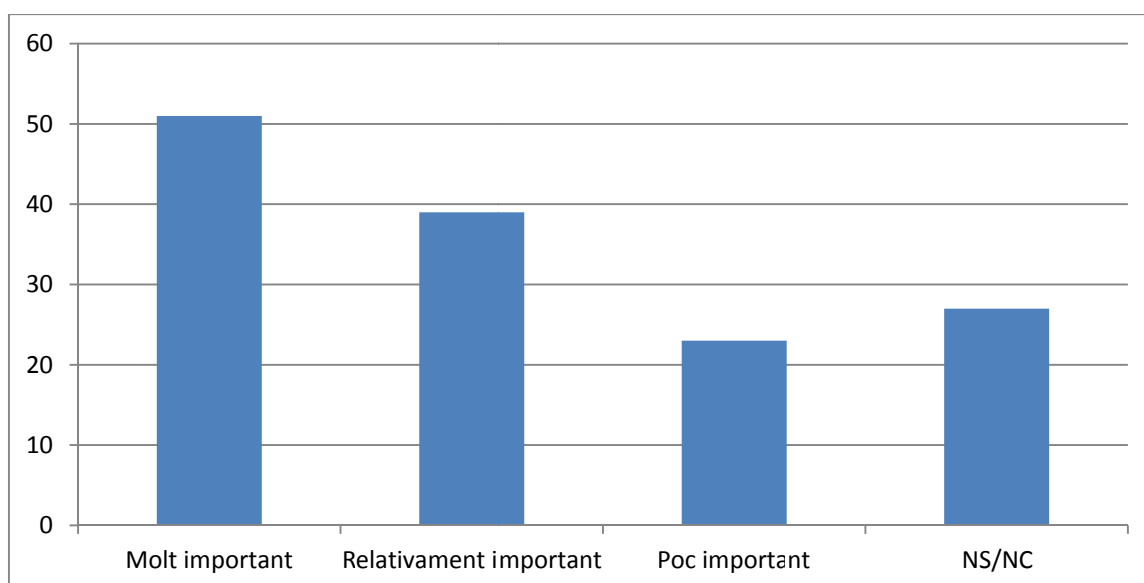
Más detalladamente, la reducción de costes es muy importante en el 36% de los casos; relativamente importante, para el 27%, y poco importante, para el 16%. Casi el 20% exponen que “no lo saben/no contestan”.

Tabla 40. Razones para hacer uso de la subcontratación: reducción de costes. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Muy importante	51	36,43
Relativamente importante	39	27,86
Poco importante	23	16,43
NS/NC	27	19,29
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 40. Razones para hacer uso de la subcontratación: reducción de costes. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



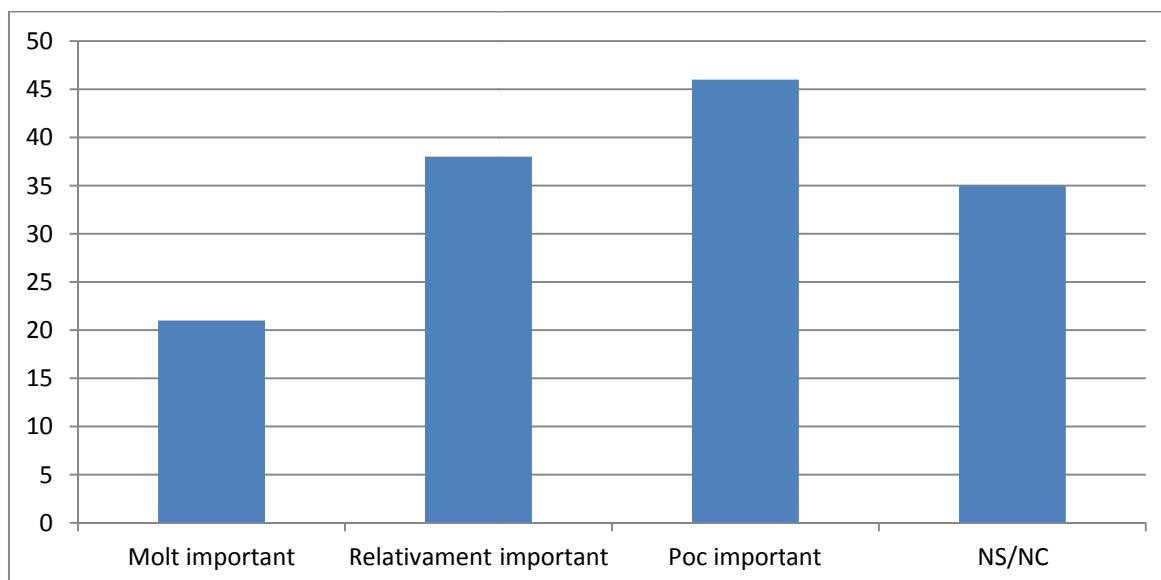
La incertidumbre del mercado es muy importante para el 15% de las empresas encuestadas; relativamente importante en el 27% de los casos, y poco importante para el 32%. El 25% indican que “no saben/no contestan”.

Tabla 41. Razones para hacer uso de la subcontratación: incertidumbre del mercado. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Muy importante	21	15,00
Relativamente importante	38	27,14
Poco importante	46	32,86
NS/NC	35	25,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 41. Razones para hacer uso de la subcontratación: incertidumbre del mercado. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



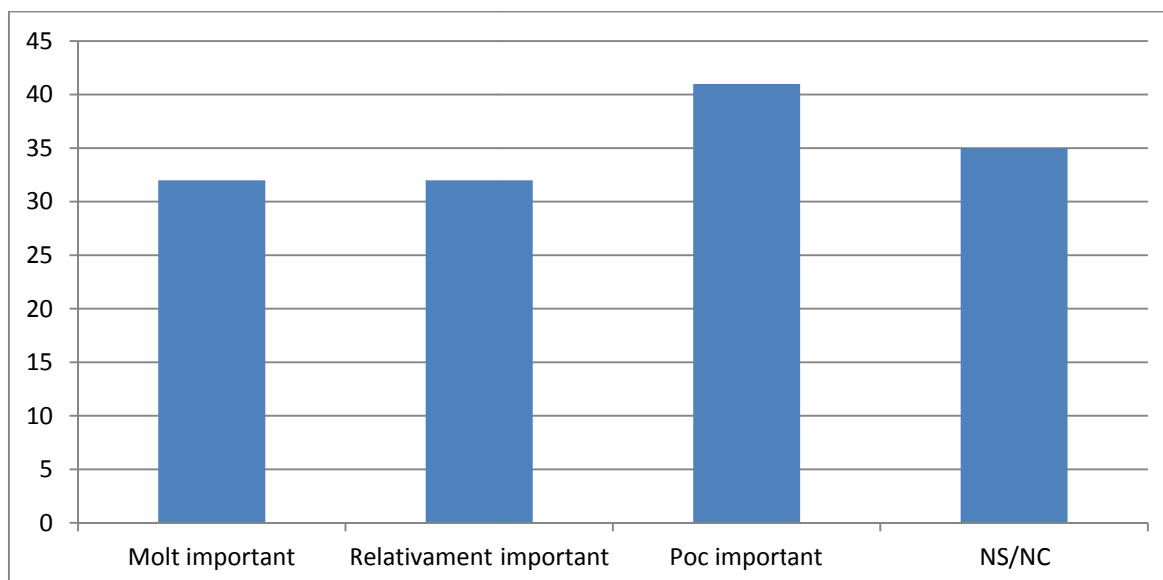
La causa "hacer frente a puntas de demanda" es muy importante para el 22,86% de los casos, cifra similar a la que considera que es "relativamente importante". El 29% corresponde a "creo que es poco importante". El 25% expone que "no lo sabe/no contesta".

Tabla 42. Razones para hacer uso de la subcontratación: hacer frente a puntas de demanda. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Muy importante	32	22,86
Relativamente importante	32	22,86
Poco importante	41	29,29
NS/NC	35	25,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 42. Razones para hacer uso de la subcontratación: hacer frente a puntas de demanda. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



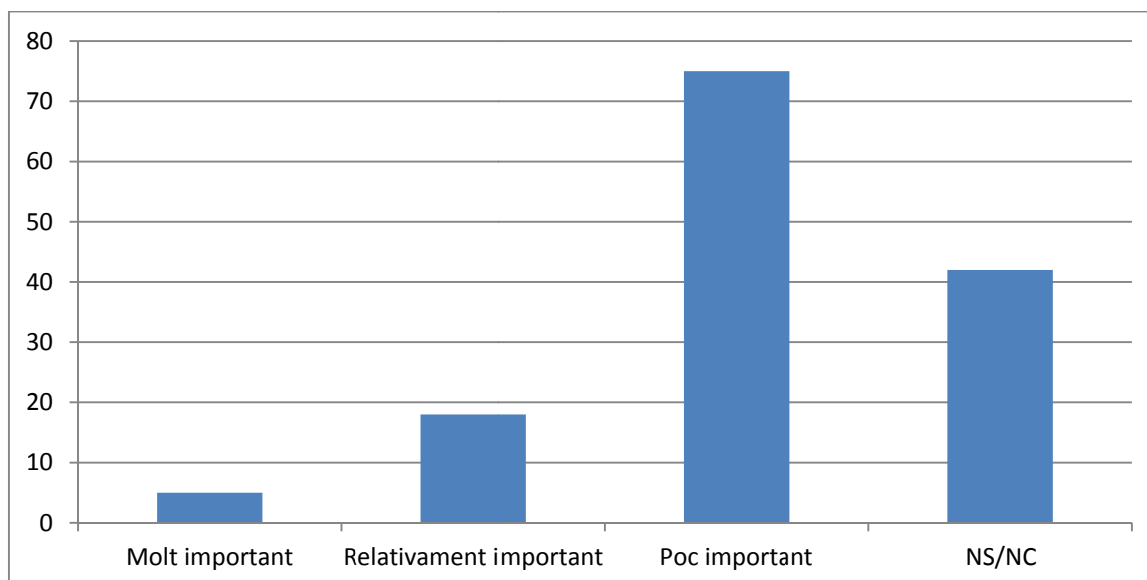
Las dificultades de reclutar personal son un motivo muy importante para el 22,86% de los casos. El 22,86% lo entiende como relativamente importante, mientras que el 29,29% considera que es poco importante. El 25% "no lo sabe/no contesta".

Tabla 43. Razones para hacer uso de la subcontratación: dificultades de reclutar personal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Muy importante	5	3,57
Relativamente importante	18	12,86
Poco importante	75	53,57
NS/NC	42	30,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 43. Razones para hacer uso de la subcontratación: dificultades de reclutar personal. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



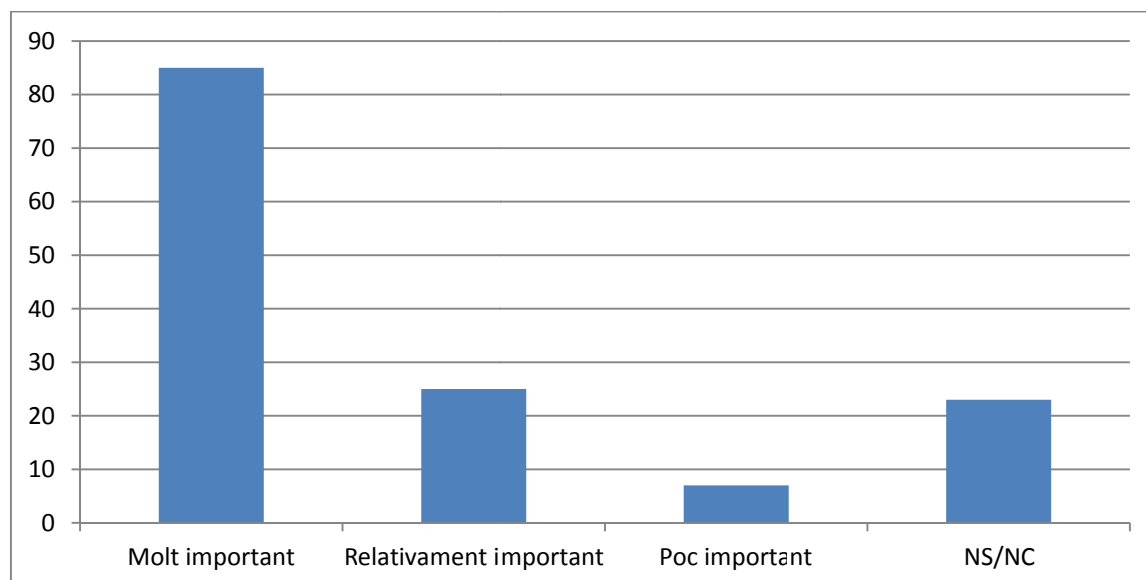
El 60% de los casos consideran muy importante a la hora de subcontratar "centrarse en las actividades principales del negocio". El 17% entiende que es relativamente importante. El 5% expresa que es poco importante, y el 16% de los casos pertenece a la categoría "no lo sabe/no contesta".

Tabla 44. Razones para hacer uso de la subcontratación: centrarse en las actividades principales del negocio. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Muy importante	85	60,71
Relativamente importante	25	17,86
Poco importante	7	5,00
NS/NC	23	16,43
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 44. Razones para hacer uso de la subcontratación: centrarse en las actividades principales del negocio. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



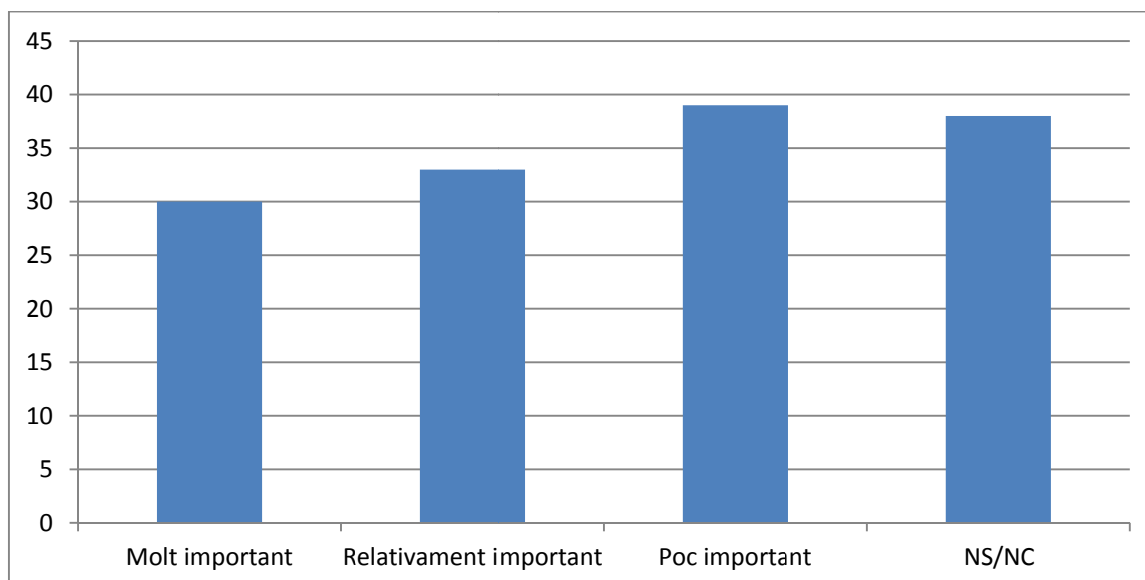
La causa "disponer de calificaciones/*know how* especiales" es muy importante para el 21% de los casos; relativamente importante para el 23%, y poco importante para el 27%, cifra similar para las situaciones de "no lo sabe/no contesta".

Tabla 45. Razones para hacer uso de la subcontratación: disponer de calificaciones/*know how* especiales. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Muy importante	30	21,43
Relativamente importante	33	23,57
Poco importante	39	27,86
NS/NC	38	27,14
Total empresas	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 45. Razones para hacer uso de la subcontratación: disponer de calificaciones/*know how* especiales. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



Finalmente, con respecto a la cuestión "indicad cuáles son las principales consecuencias del uso de la subcontratación en la actualidad", la reducción de los costes económicos, afecta al 33% de las empresas encuestadas y parece la consecuencia más positiva desde un punto de vista empresarial. La segunda consecuencia más positiva es el incremento de los niveles de calidad, situación certificable en el 20% de las empresas.

Con todo, cabe decir que en las situaciones más negativas para el uso de la subcontratación, encontramos que el incremento de los propios costes económicos y los concretos de las necesidades de coordinación productiva presentan también las situaciones más negativas para las empresas, y hacen que aumenten estos costes del 13% y el 12% en las subcontratadoras encuestadas, respectivamente.

Los elementos que parecen mantenerse menos alterables para el uso de la subcontratación son los costes de medidas de prevención de riesgos laborales, los cuales se mantienen en el 66% de los casos.

Cabe decir que las empresas experimentan situaciones negativas derivadas de la subcontratación; el 19% de las cuales tienen incrementos de costes económicos; el 1% reducción, de los niveles de calidad; el 12%, de costes de coordinación productiva, y el 10%, incrementos en los costes para establecer medidas de prevención de riesgos laborales.

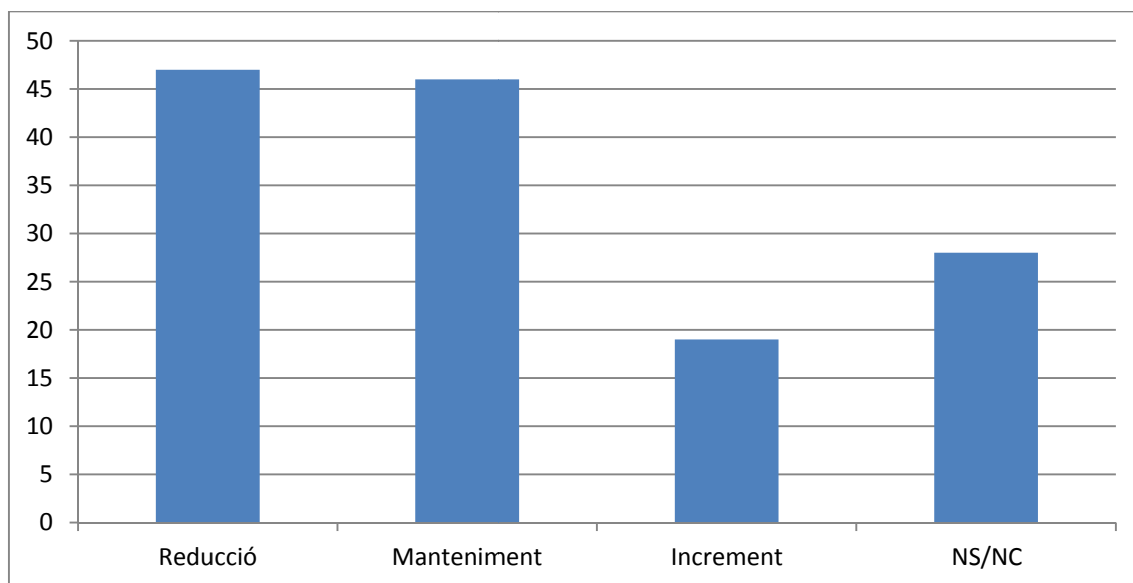
En relación con los efectos sobre los costes económicos, como se puede ver en la tabla siguiente, la subcontratación lleva a las empresas reducciones del 33%, mantenimientos del 32%, e incrementos del 13%. “No lo sabe/no contesta” es el 20% de subcontratadoras.

Tabla 46. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los costes económicos. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Reducción	47	33,57
Mantenimiento	46	32,86
Incremento	19	13,57
NS/NC	28	20,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 46. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los costes económicos. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



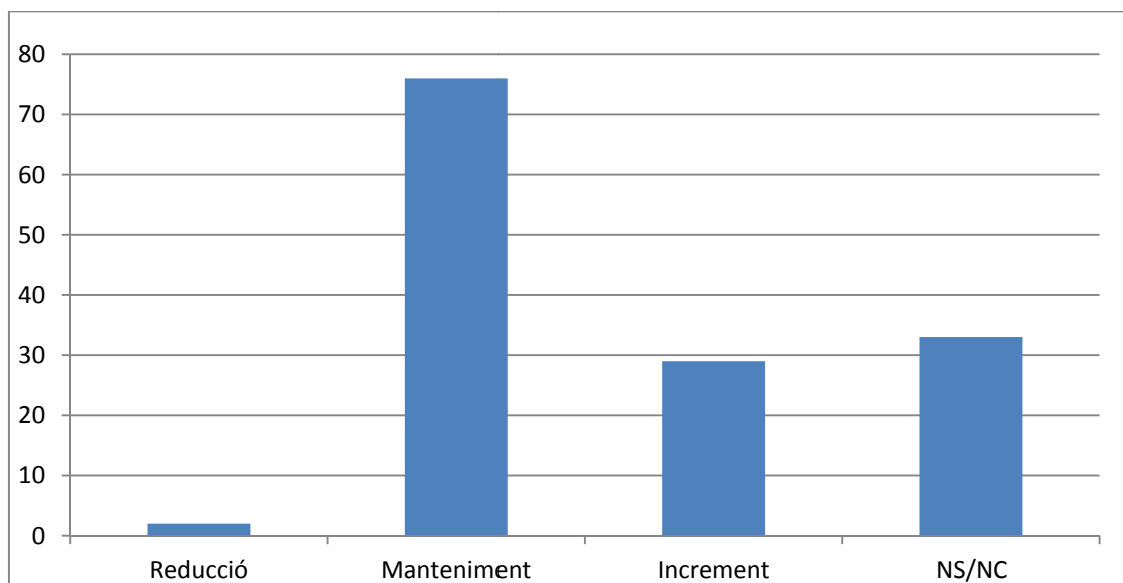
Solo el 1% expresan que se han reducido los niveles de calidad cuando se ha subcontratado. El 54% expresan que se mantienen, y el 20% que se incrementan. El 23% manifiesta que “no lo sabe/no contesta”.

Tabla 47. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los niveles de calidad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Reducció	2	1,43
Manteniment	76	54,29
Increment	29	20,71
NS/NC	33	23,57
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 47. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los niveles de calidad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



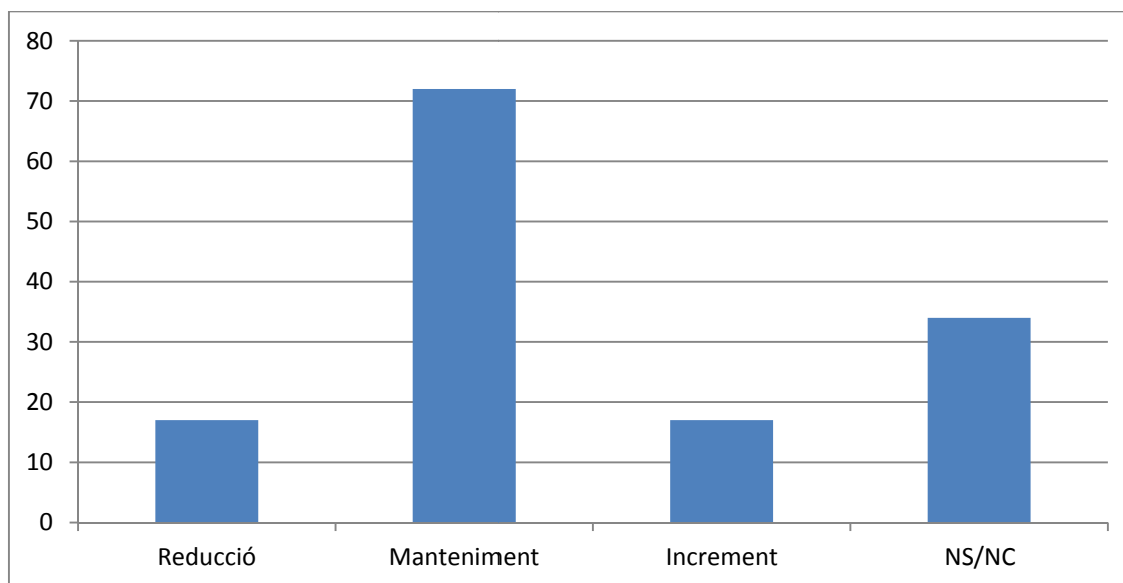
Los costes de coordinación productiva se reducen del 12% de las situaciones; el 51% presentan un mantenimiento, y el 12% incrementan. El 24% “no lo sabe/no contesta”.

Tabla 48. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los costes de coordinación de la actividad productiva. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Reducció	17	12,14
Manteniment	72	51,43
Increment	17	12,14
NS/NC	34	24,29
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 48. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los costes de coordinación de la actividad productiva. Cataluña diciembre 2012 - mayo 2013



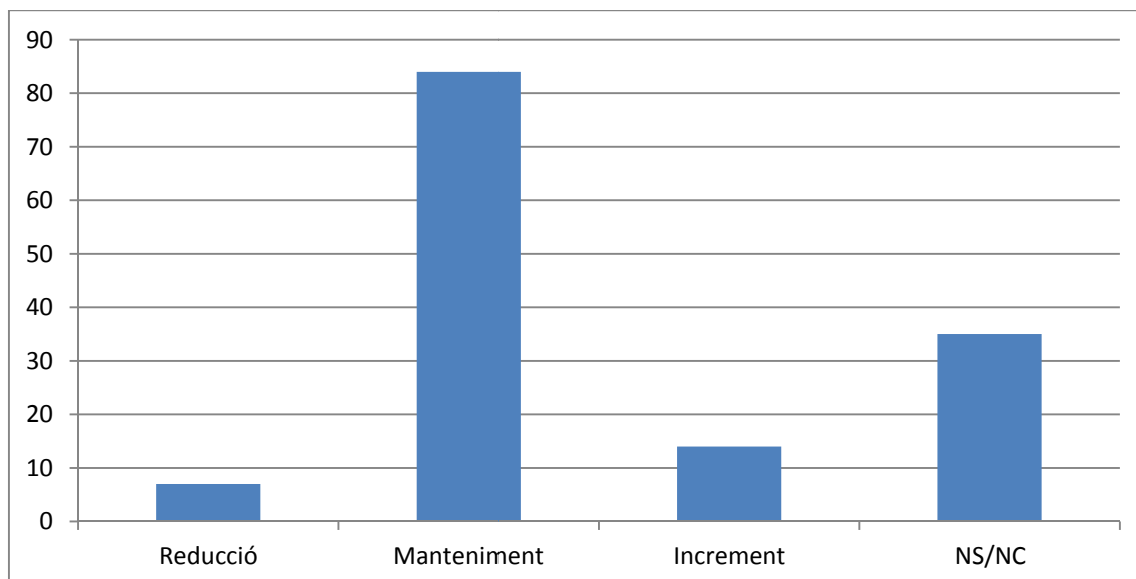
En cuanto a los efectos sobre la prevención de riesgos laborales, los costes de establecer medidas se reducen en el 5% de los casos; no hay efectos destacables en el 60% de las situaciones de subcontratación, e incrementan los mencionados costes en el 10%. El 25% “no lo sabe/no contesta”.

Tabla 49. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los costes de las medidas de prevención de riesgos laborales. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Reducció	7	5,00
Manteniment	84	60,00
Increment	14	10,00
NS/NC	35	25,00
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Gráfico 49. Consecuencias de la subcontratación: efectos sobre los costes de medidas de prevención de riesgos laborales. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013



3.5. Tipología de empresas que hacen uso de la subcontratación

El análisis de las frecuencias relativas y absolutas presenta la existencia de una amplia diversidad de situaciones y, en cierta medida, con plausibles perfiles bastante opuestos en los diferentes grupos que se pueden considerar. Por eso, parece necesario analizar los datos a efectos de obtener una tipología de casos y, por extensión, aclarar la situación de la subcontratación laboral en Cataluña.

El proceso de obtención y análisis de la tipología, como grupos de empresas que hacen uso de la subcontratación identificados a partir de la combinación de diferentes características que simultáneamente los configuran, comporta la aplicación de una metodología específica de tratamiento con técnicas de análisis multivariantes. A continuación, detallamos las etapas de la metodología seguida con la descripción de las características más destacadas de las técnicas multivariantes utilizadas en la construcción de la tipología.

La construcción de la tipología (López-Roldán, 1996) satisface la necesidad de clasificar o de estructurar y, en general, de resumir en un conjunto reducido y significativo de categorías o tipos las empresas subcontratadoras que han sido objeto de estudio. El objetivo final, pues, consiste en agrupar o clasificar las empresas en grupos homogéneos según un conjunto de variables seleccionadas que, de forma conjunta y simultánea, configuran los diferentes perfiles que definen unos grupos o tipos similares.

El proceso de análisis (Domínguez i López-Roldán, 1996) de los resultados que se presentan en el estudio no ha estado apriorístico en el sentido de establecer modelos prefijados como punto de partida y como forma de teoría establecida que se tiene que validar. De hecho, la lógica ha sido más empírica, lo cual no quiere decir que no se tuvieran referencias provenientes tanto de otros estudios como de la experiencia en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, pero no se han explicitado de forma analítica. Cuando menos, la operativización evidencia un modelo conceptual que orienta y justifica la elección de las variables pertinentes, la formalización de las tipologías y la interpretación de los resultados.

En este sentido se han seguido cuatro fases analíticas fundamentales desde el punto de vista metodológico:

- 1) La selección de las variables y la preparación para tratarlas.
- 2) Un análisis de dimensionalización para estructurar inicialmente las variables originales y derivar los principales factores de diferenciación de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Esta dimensionalización se opera mediante el análisis de correspondencias múltiples (ACM).
- 3) En función de los resultados del análisis precedente y a partir de las variables factoriales que se obtienen con el ACM, se hace un análisis de clasificación (ACL) de las unidades en un conjunto de tipos significativos.
- 4) Con las tipologías generadas, se definen y describen los perfiles que las caracterizan.

A continuación pasamos a detallar estas diferentes etapas.

1. Selección de las variables y preparación para tratarlas

En un primer paso, se seleccionan las variables que se utilizarán para construir las diferentes tipologías. Esta elección depende fundamentalmente de la disponibilidad de la información y de la relevancia considerada como características determinantes principales de las diferencias entre las empresas.

Las variables consideradas son de dos tipos: fundamentalmente las variables activas, aquéllas que intervienen directamente en la construcción y en la definición de las tipologías, y, de manera puntual, las variables suplementarias o ilustrativas, aquéllas que no intervienen, pero se utilizan para describir y vincular la clasificación tipológica.

Para las técnicas estadísticas que se utilizan, el nivel de medida de las variables mínimo requerido es el nominal. De hecho, todas las variables consideradas son cualitativas o categóricas, medidas a nivel nominal u ordinal. En algún caso, las variables han requerido un tratamiento previo con el fin de facilitar el análisis o dar más validez a los resultados del análisis multivariable. En este sentido, se han realizado dos tipos de tratamientos:

- La categorización de variables continuas para poder analizarlas estadísticamente en las técnicas utilizadas, siguiendo criterios de coherencia conceptual.
- La recodificación de valores de variables categóricas para adecuarlas al análisis, ya sea por la baja frecuencia de algunos de sus valores o por criterios conceptuales de tratamiento.

Finalmente se han considerado un total de diez variables que ya tuvimos ocasión de analizar en el informe anterior.

Variables activas:

Sector de actividad

Provincia de ubicación de la sede de la empresa

Evolución de la plantilla (valores: aumento, reducción y estabilidad)

Razones de subcontratación: costes económicos (valores: muy importante, poco importante y relativamente importante)

Razones de subcontratación: afrontar la incertidumbre del mercado (valores: muy importante, poco importante y relativamente importante)

Consecuencias de la subcontratación: costes económicos (valores: incremento, reducción y mantenimiento)

Consecuencias de la subcontratación: nivel de calidad (valores: incremento, reducción y mantenimiento)

Uso de la flexibilidad: polivalencia (valores: se utiliza mucho, se utiliza a menudo, se utiliza poco y no se utiliza)

Uso de la flexibilidad: plantilla ETT (valores: se utiliza mucho, se utiliza a menudo, se utiliza poco y no se utiliza)

Representación legal de las personas trabajadoras

Variables suplementarias:

Razones de subcontratación: dificultades para reclutar personal (valores: muy importante, poco importante y relativamente importante)

Razones de subcontratación: disponer de calificaciones/*know how* especiales (valores: muy importante, poco importante y relativamente importante)

Uso de la flexibilidad: horas extras (valores: se utiliza mucho, se utiliza a menudo, se utiliza poco y no se utiliza)

Uso de la flexibilidad: plantilla temporal (valores: se utiliza mucho, se utiliza a menudo, se utiliza poco y no se utiliza)

Se han considerado un total de 140 empresas, que son las que indican que actúan como principales.

En este orden de cosas, hay que recordar que presentan el siguiente perfil sectorial y territorial antes descrito.

Tabla 50. Empresas que hacen uso de la subcontratación por sector de actividad. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

Sector	Abs.	%
2. Industrias extractivas	2	1,43
3. Industrias manufactureras	64	45,71
4. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2	1,43
6. Construcción	2	1,43
7. Comercio al por mayor y al detalle; reparación de vehículos de motor y motocicletas	11	7,86
8. Transporte y almacenaje	3	2,14
9. Hostelería	1	0,71
10. Información y comunicaciones	4	2,86
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	0,71
15. Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	2	1,43
16. Educación	2	1,43
17. Actividades sanitarias y de servicios sociales	8	5,71
18. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4	2,86
19. Otros servicios	10	7,14
Otros	19	13,57
NS/NC	5	3,57
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Tabla 51. Ubicación provincial de las sedes de las empresas que hacen uso de la subcontratación. Cataluña, diciembre 2012 - mayo 2013

	Abs.	%
Barcelona	92	65,71
Gerona	9	6,43
Lérida	4	2,86
Tarragona	11	7,86
Fuera de Cataluña	6	4,29
NS/NC	18	12,86
Total	140	100,00

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

2. Análisis de correspondencias múltiples (ACM)

El ACM es una técnica estadística de análisis factorial que hace posible el estudio simultáneo de las relaciones de asociación entre múltiples variables cualitativas o categóricas. El resultado de una ACM es la obtención de unas nuevas variables, dimensiones o factores de diferenciación de los individuos, en este caso de empresas contratistas, que se generan por combinaciones (lineales) de un conjunto original de variables cualitativas.

El número de factores obtenidos es, en número, menor que el de variables originales, ya que pierde una parte de la información inicial (expresada en términos de variancia o de inercia), pero gana en significación y moderación. Además, estos factores se caracterizan por estar ordenados jerárquicamente por importancia (autovalores) como factores de diferenciación de las empresas, y entre si son (linealmente) independientes.

Por otra parte, estos factores se pueden representar gráficamente, lo que supone un importante elemento descriptivo y de ayuda para la interpretación, porque destaca geométricamente las interacciones entre las variables y, por lo tanto, ilustra como se estructura la información. El objetivo de este tipo de técnica factorial es la ordenación escalar tanto de los individuos como de las categorías de las variables analizadas.

Mediante el ACM, y a partir de las dimensiones o los factores que se retienen, podemos asignar a cada individuo/empresa una coordenada (puntuación factorial) en un espacio multidimensional continuo. Estos factores tienen la ventaja adicional, de interés para el análisis de clasificación posterior, que se expresan en las mismas unidades de medida (son variables estandarizadas).

En este caso, se han considerado finalmente dos factores principales que retienen el 97,5% de la inercia.

Tabla 52. Resumen del modelo

Dimensión	Alfa de Cronbach	Variancia explicada	
		Total (autovalores)	Inercia
1	0,977	22,428	0,498
2	0,975	21,461	0,477
Total		43,889	0,975
Media	0,976	21,945	95,4

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Si consideramos las diferentes variables que explican cada una de las dos dimensiones estructuradoras, podemos advertir los siguientes datos.

La primera dimensión expone que hay una clara relación de los siguientes atributos: a) son empresas de la construcción y, en menor medida, de los sectores agrícola y la hostelería y de la categoría otros; b) son empresas asociadas al uso de una subcontratación que tiene como consecuencia más relevante la reducción de la calidad y, asimismo, su uso es motivado por la incertidumbre en la demanda de sus bienes y servicios, y c) son empresas que optan también notablemente por la polivalencia, la plantilla temporal y las personas trabajadoras de ETT.

En cierta medida, de estas asociaciones se podría inferir que la subcontratación presenta un perfil bastante nítido en aquellas empresas con una demanda de bienes y servicios fuerte estacional y/o variable y que trabajan en mercado de proveedores bastante atomizados y con personas trabajadoras de profesiones formalmente poco delimitadas. En último término, es un tipo de subcontratación propia de los segmentos secundarios del mercado de trabajo, llamándolo con la terminología clásica de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Y, en especial, hablaríamos de segmentos secundarios para sectores en crisis.

La segunda gran dimensión articuladora de atributos asociados destaca por: a) referirse a empresas de los sectores de la información y las comunicaciones, la educación, las actividades sociales y sanitarias, artísticas y recreativas, la energía y la administración; b) con sedes empresariales fuera de Cataluña y sin representación legal de las personas trabajadoras; c) se opta por subcontratar sobre todo porque tienen dificultades para reclutar personal, y poco (personal) causa de la incertidumbre de la demanda del mercado en el que operan, y d) destacan por la escasa flexibilidad laboral a partir de medidas de polivalencia.

En cierta medida, parece que sean empresas regidas por una demanda estable, con perfiles profesionales muy concretos y con problemas de gasto en personal. En líneas generales, parece que nos encontremos con segmentos primarios independientes del mercado de trabajo, y sobre todo con empresas de sectores económicos poco competitivos y sin muchas opciones de entrada para nuevos grupos de trabajadores.

Tabla 53. Coordenadas de las variables originales a los factores o las dimensiones

	Frecuencia	Dimensión 1	Dimensión 2
Sector			
1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1	0,644	0,000
2. Industrias extractivas	2	-0,237	0,217
3. Industrias manufactureras	64	0,264	-0,047
4. Suministro de energía, gas, vapor y aire	2	0,172	0,471
6. Construcción	2	1,151	-7,676
7. Comercio al por mayor y al detalle, reparación de vehículos de motor y motocicletas	11	0,131	0,166
8. Transporte y almacenaje	3	-0,135	0,137
9. Hostelería	1	0,303	-0,263
10. Información y comunicaciones	4	-1,978	2,566
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	-12,245	-4,244
15. Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	2	-0,983	0,412
16. Educación	2	-1,184	0,676
17. Actividades sanitarias y de servicios sociales	8	-0,543	0,613
18. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	4	-0,299	0,346
19. Otros servicios	9	-0,128	0,268
25. Otros	19	0,365	-0,127

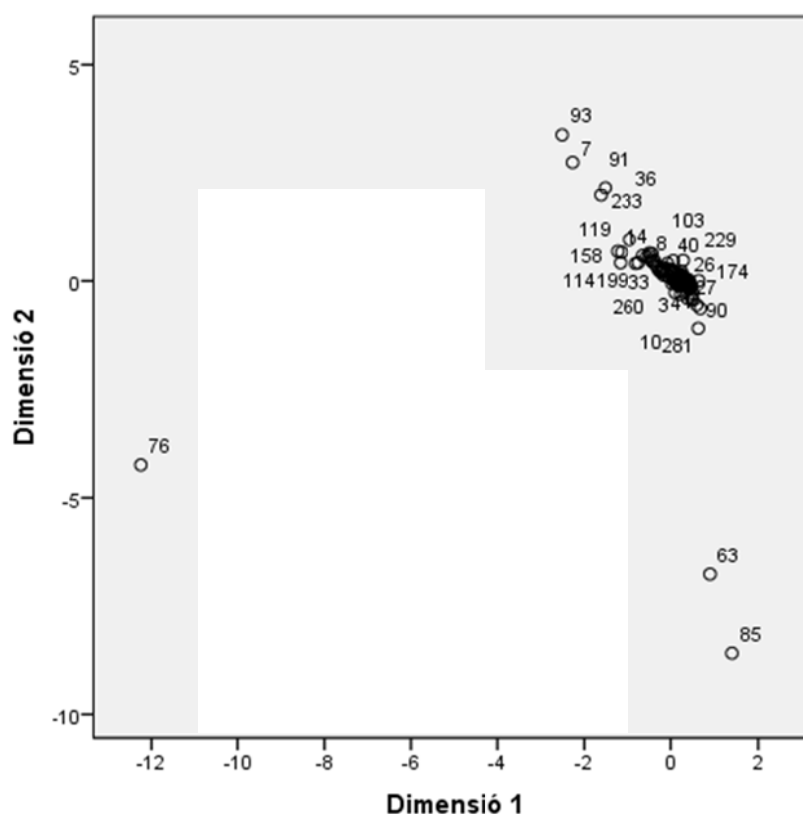
Territorio de la sede			
Barcelona	91	-0,173	0,071
Gerona	9	0,597	-1,420
Lérida	3	0,390	-0,009
Tarragona	11	0,270	0,088
Fuera de Cataluña	6	-0,145	0,509
Evolución de la plantilla			
Incremento	30	0,187	0,061
Reducción	82	0,160	-0,113
Mantenimiento	28	-0,776	0,218
Razones de costes			
Muy importante	51	0,059	-0,065
Poco importante	23	0,143	0,086
Relativamente importante	39	0,161	-0,099
Razones de incertidumbre			
Muy importante	21	0,354	-0,518
Poco importante	46	0,020	0,206
Relativamente importante	38	0,101	-0,115
Consecuencias de costes			
Incremento	19	0,141	0,096
Reducción	46	0,058	0,098
Mantenimiento	46	0,085	-0,012
Consecuencias del nivel de calidad			
Incremento	29	0,140	0,054
Reducción	1	0,901	-6,764
Mantenimiento	76	0,056	0,135
Flexibilidad de la polivalencia			
Mucho	28	0,297	-0,042
A menudo	66	-0,121	-0,066
Poco	26	-0,178	0,370
Nunca	0	0,000	0,000
Flexibilidad de la plantilla de ETT			
Mucho	3	,250	-,026
A menudo	33	,276	-,020
Poco	36	,269	,013
Nunca	48	-,489	,081
Representación de las personas trabajadoras en su empresa			
Sí	125	,005	-,071
No	15	-,242	,501
Reclutamiento			
Muy importante	5	-,107	,227
Poco importante	75	,116	,028
Relativamente importante	18	,095	,025

Calificaciones			
Muy importante	30	,205	-,256
Poco importante	39	,011	,059
Relativamente importante	33	,108	,049
Flexibilidad de la plantilla temporal			
Mucho	30	,205	-,256
A menudo	39	,011	,059
Poco	33	,108	,049
Nunca	0	0	0
Flexibilidad de horas extras			
Mucho	9	,133	,107
A menudo	33	,055	,089
Poco	68	,121	-,019
Nunca	9	-1,726	,112

Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

Desde una óptica más gráfica, podemos advertir, sin embargo, que la dispersión de los casos no es muy acentuada. En este sentido, podemos plantear que habría subtipos de empresas y lógicas de subcontratación con perfiles muy diversos en los estilizados por las dimensiones indicadas.

Gráfico 50. Representación gráfica de los casos del ACM



Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

3. Anàlisis de classificació automàtica (ACL)

La técnica del análisis de clasificación o de conglomerados está destinada propiamente a obtener las tipologías al agrupar las empresas según sus similitudes. En nuestro caso, las similitudes se calculan a partir de las distancias entre individuos según las puntuaciones factoriales resultantes del ACM.

De esta manera, la técnica estadística multivariable del ACM nos proporciona las condiciones de aplicación deseables del proceso clasificatorio (Lozares y López-Roldán, 2000: 147). Además de reducir la información, nos proporciona, a partir de las variables originales tratadas, un conjunto nuevo de variables de dimensión significativamente menor mediante la acumulación de la mayor parte de la variancia, que, además, son incorrelacionadas.

Como el número de componentes que se utilizan es de menor dimensión que el definido por las variables originales, las distancias entre los puntos o individuos evaluadas a partir del ACL diferirán de las distancias definidas con las variables originales, pero precisamente en el buen sentido a efectos del análisis y objetivos del ACL, porque lo que obtenemos es una nube de puntos donde las empresas se disponen en función de aquellas características que más las discriminan y las hacen diferentes, con las ventajas adicionales mencionadas de reducción y incorrelación estadística.

Finalmente nos facilita que las unidades de medida de las variables clasificatorias (los factores en estos caso) sean las mismas, así se consigue que a la hora de hacer las comparaciones de las unidades las diferencias vengan expresadas estrictamente por la medida de similitud utilizada y no por el efecto del cambio de unidad de medida, se alcanza, por lo tanto, ponderar la importancia relativa y evita que afecte a los resultados de la clasificación.

La técnica de clasificación automática utilizada es un método de clasificación jerárquica ascendente según el criterio de Ward o de mínima pérdida de inercia. A partir del árbol de agregación se trata de determinar el corte que corresponde a las mejor o mejores particiones. Esta decisión se toma teniendo en cuenta fundamentalmente un criterio sustantivo de configuración de los grupos, y un criterio más formal derivado de los cambios que se producen en el árbol de agregación. En el caso del análisis global realizado en este estudio se decidió considerar una tipología con 4 grupos.

4. Descripción de la tipología de empresas

Los cuatro grupos indicados presentan las siguientes características:

Grupo 1: 35 casos

- Es un grupo asociado a las industrias manufactureras (65,7% de los casos) y otras actividades (28,6% de los casos).
- Supone el 100% de los casos del sector agrícola, el 50% de los casos del sector de la construcción y otras actividades. El 71% de los casos son de la provincia de Barcelona; el 12,5%, de Tarragona, y el 9,4%, de Gerona.
- Destaca por el peso de empresas que reducen efectivos de plantilla (75,7% de los casos).

- Las políticas de recursos humanos destacan por el uso de la polivalencia (el 32,5% de los casos lo considera muy utilizado). Las horas extras son destacablemente más utilizadas con respecto a los otros grupos (el 30% hacen un uso a menudo). También se singularizan por el uso de temporales de ETT y plantilla.
- La representación legal de los trabajadores presenta la misma proporción que en el resto de grupos (el 95% la tienen).
- Destaca, respecto de la resta de grupos, por la subcontratación de tareas de mantenimiento (el 67% de las empresas), producción (27%), seguridad (54%), otros (32%) y estudios (10%).
- Remarca la incertidumbre del mercado para optar por subcontratar (42% de los casos). La reducción de costes es importante: el 48% de los casos lo considera y el 14% no lo valora. Destaca por la poca relevancia otorgada para reclutar personal, el 78% lo considera poco importante, y para acceder a calificaciones concretas (40%).
- En cuanto a las consecuencias de subcontratar, el 42% de los casos indican que los costes económicos se reducen, y el 21%, que aumentan. Con respecto a los niveles de calidad, en la mayoría de casos se mantiene (81,5%) y es el grupo en que hay menos casos que aumenta (14%).

Grupo 2: 17 casos

- Es un grupo que tiene empresas de ámbito socio-sanitario y otros servicios y, en menor medida, de las industrias extractivas, transporte y Administración pública.
- Concentra el 100% de los casos de las industrias extractivas y de la Administración pública, el 66,7% de las empresas de transporte y el 50% de los sectores vinculados con la energía. El 93,8% de las empresas, cifra mayoritaria, es de la provincia de Barcelona.
- Destaca porque es el grupo en que hay más número de empresas que mantienen el volumen de la plantilla (35,3%) y presenta el 52% de los casos con reducción.
- En cuanto a las políticas de personal, la polivalencia es poco utilizada en relación con los otros grupos, así como lo son también las horas extras, de trabajadores de ETT y temporales de plantilla.
- La representación legal de los trabajadores presenta la misma proporción que en el resto de grupos (el 95% la tienen).
- En relación con el resto de grupos, se singulariza para subcontratar caterings y logística (29% entre los dos) y limpieza (8%).
- Destaca poco la incertidumbre del mercado para subcontratar (46%). Remarca, por contra, la reducción de costes (53%). Enfatiza la poca relevancia de subcontratar para tener problemas para reclutar personal: el 71% de los casos lo considera poco importante. Tampoco parece determinante acceder a calificaciones específicas.

- Con respecto a las consecuencias de subcontratar, el 53,3% indica que se reducen, y el 6,7%, que aumentan. Así el grupo destaca por la relevancia de la reducción de costes por haber subcontratado. La calidad se mantiene en el 73,3% de casos.

Grupo 3: 30 casos

- Las empresas son de los sectores del comercio (30% de los casos), de otros servicios (20%), socio-sanitarios (16%) y de información (10%).

- Supone el 100% de los casos de las industrias artísticas y profesionales, el 81% del comercio, el 66,7% de otros servicios y el 62,5% de servicios socio-sanitarios.

- El 85,7% son de la provincia de Barcelona y el 10,7% de fuera de Cataluña.

- Se singulariza porque es el grupo con más presencia de casos con incremento de plantilla (25%) y con menos reducción (41%).

- En cuanto a las políticas de personal, la polivalencia es también poco utilizada en relación con los otros grupos. Tienen poco uso relativo de las horas extra, de trabajadores temporales de plantilla y de ETT. Con todo, hay un destacable número de empresas que hacen uso de trabajadores temporales con respecto a los otros grupos.

- La representación legal de los trabajadores presenta la misma proporción que en el resto de grupos (el 95% la tienen).

- Con respecto al resto de grupos, no se distingue por subcontratar ningún tipo de actividad concreta.

- La incertidumbre del mercado es poco importante en muchos casos (68%). Es importante la reducción de costes para el 50% de los casos, pero el 27% expone en cambio que no es importante. Señala la relativa importancia de problemas para reclutar personal para subcontratar. Acceder a calificaciones específicas parece ser importante para algunos casos, pero también poco para un número significativo.

- En cuanto a las consecuencias de subcontratar, el 22,7% de los casos reconocen un aumento de costes, y el 36%, una reducción. El 71% indican que los niveles de calidad se mantiene, y el resto, que aumenta.

Grupo 4: 57 casos

- Hay un peso significativo de empresas de industrias manufactureras (75,5%) y otras actividades (17%).

- Concentra el 100% de hostelería, el 62,5% de los casos de industrias manufactureras y el 50% de construcción y otras actividades.

- El 65,9% son empresas de la provincia de Barcelona; el 13,6% de Gerona, y el 11,5%, de Tarragona.

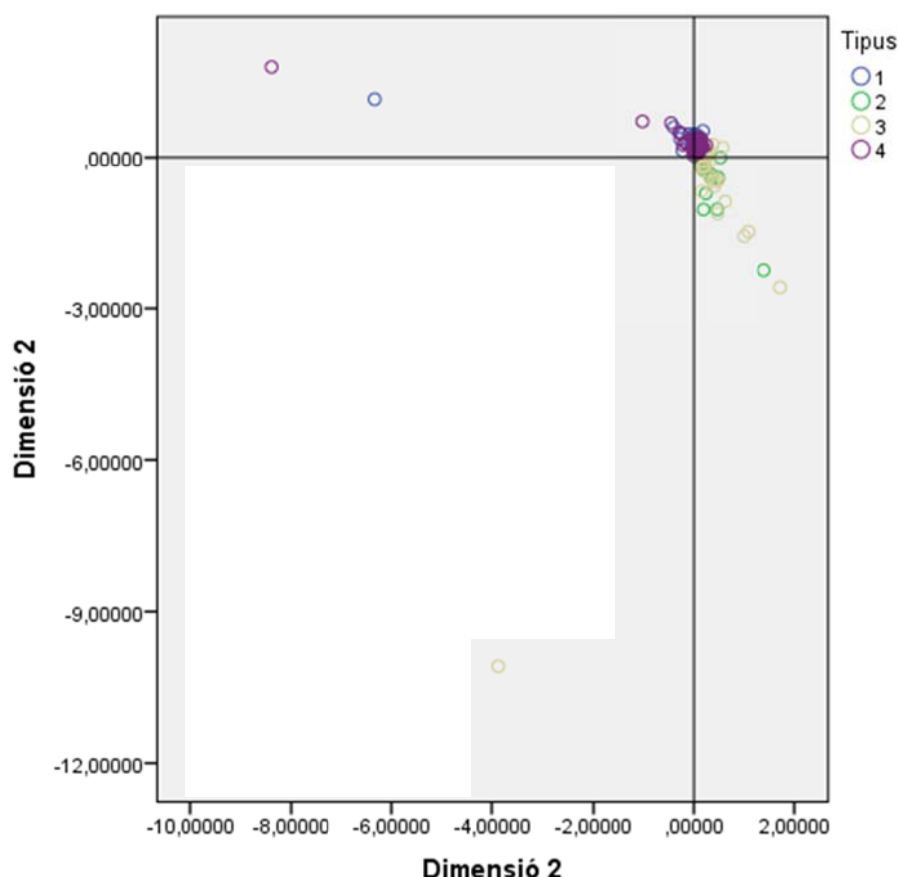
- Es el segundo grupo con más peso de empresas que aumentan la plantilla (25%) y también está en el segundo lugar con más reducción (58,2%).
- La polivalencia es muy utilizada en el 30% de los casos. Las horas extras y el uso de trabajadores de ETT y temporales también lo son, aunque en menor medida que el grupo 1.
- La representación legal de los trabajadores presenta la misma proporción que en el resto de grupos (95%).
- Si lo comparamos con el resto de grupos, destaca porque subcontrata tareas de estudios (18%), informática (41,8%), mantenimiento (52%), limpieza (81%) y seguridad (69%), producción (12%) y otros (27%).
- Tiene un peso relativo de la incertidumbre del mercado por subcontratar (el 20% de los casos lo ven muy importante). No hay un peso destacable de casos que consideren la reducción de costes un elemento muy importante (38%). Los problemas para reclutar personal son poco relevantes. Es el grupo que destaca por más casos que subcontratan para acceder a calificaciones específicas.
- En cuanto a las consecuencias, el 15% reconocen un aumento, y el 39%, una reducción de los costes económicos. La calidad se incrementa en el 34,9% de los casos, y por esto es el grupo en que la mejora es lo más destacable para analizar el impacto de la subcontratación en la calidad.

El gráfico siguiente permite visualizar la posición y las diferencias entre grupos con respecto a su distribución en las dos dimensiones que resumen el fenómeno según los datos de la encuesta.

Así, el grupo 1 y el grupo 4 presentan más afinidades que respecto del otro gran bloque de los grupos 2 y 3. Las grandes diferencias se plantean entre los grupos 3 y 4.

Por perfil de cada grupo, se podrían etiquetar en: 1) Grupo 1: "Sectores y mercados de trabajo locales en recesión"; 2) Grupo 2: "Servicios oligopolísticos y mercados de trabajo profesionales"; 3) Grupo 3: "Servicios competitivos", y 4) Grupo 4: "Industria puntera".

Gráfico 51: Representación de las empresas en los factores



Fuente: Encuesta de subcontratación laboral. Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2013)

3.6. Conclusiones

La encuesta realizada muestra que la subcontratación laboral es una práctica presente en la mitad de las grandes empresas del país. En concreto, es así en las 140 empresas de las 285 encuestadas.³

Si se hace un análisis de las principales variables, es un fenómeno sectorialmente transversal, pero se advierte un peso significativo de las industrias manufactureras (45% de los casos). La provincia de Barcelona, con el 65% de las sedes de las empresas que subcontratan, es el territorio con más presencia de

³Como antes se ha indicado, la Segunda encuesta de condiciones de trabajo de Cataluña (2012) coincide con el presente sondeo al identificar que el 50% de las empresas de más de 250 personas trabajadoras hacen uso de la subcontratación laboral.

empresas. El 58,57% de las empresas encuestadas presentan una tendencia a la reducción de plantilla en los últimos cuatro años; el 21,43%, al crecimiento, y el 20%, a la estabilidad. Solo el 11% afirma tener más del 20% de plantilla en contratos temporales. El 90% tiene representantes legales de las personas trabajadoras, y el 54,29%, convenio colectivo o pacto de empresa propio.

En comparación con las empresas que no subcontratan, las empresas subcontratadoras hacen un uso más alto de medidas de flexibilidad interna, tal como recogen las tablas 32-39. Más concretamente, la polivalencia se utiliza mucho y a menudo en el 67% de los casos; las horas extras, en el 17%; el teletrabajo, en el 6%; el trabajo autónomo, en el 3%; el tiempo parcial, en el 17%, y las ETT y trabajo temporal, en el 25%.

La subcontratación se dirige preferentemente para obtener servicios de limpieza (24%), seguridad (18,34%) y mantenimiento (15%).

Las razones y las consecuencias para subcontratar son diversas. Tanto la voluntad para reducir costes como el motivo de acceder a más calidad por la especialización de servicios y prestaciones ofrecidas, explican por qué se subcontrata.

De esta manera, la reducción de costes es muy importante en el 36% de los casos por haber optado a la subcontratación; la incertidumbre de mercado, en el 15%; hacer frente a puntas de demanda, en el 22%; las dificultades para reclutar personal, en el 3,57%; centrarse en las actividades principales del negocio, en el 60,57%, y disponer de calificaciones y *know how* especiales, en el 21,43%.

En cuanto a las consecuencias de subcontratar, el 33,57% exponen que se reducen los costes económicos con la subcontratación; el 20,71% indica que aumentan los niveles de calidad; el 12,14%, que se reducen los costes de coordinación de la actividad productiva, y el 5%, que se reducen los costes de prevención riesgos laborales.

Vista la amplia variedad de situaciones, se ha hecho un análisis de los diferentes tipos de empresas subcontratadoras. Encontramos cuatro grandes grupos después de un análisis de correspondencia múltiple y clasificatoria jerárquica (Ward).

1. Grupo 1: "Sectores y mercados de trabajo locales en recesión". Empresas de sector con demanda estacional y/o de crecientemente reducida y fuertemente dependiente de

segmentos secundarios del mercado de trabajo. El uso y la gestión de la subcontratación parece dirigirse a tareas poco estratégicas y valoradas, y a efectos de reducir costes económicos.

2. Grupo 2: "Servicios oligopolísticos y mercados de trabajo profesionales". Empresas de mercados públicos o en situaciones oligopolísticas del ámbito de los servicios y dependiente de mano de obra ubicada en mercados profesionales propios de los segmentos primarios independientes. El uso y la gestión de la subcontratación parece ser por la reducción de costes.

3. Grupo 3: "Servicios competitivos". Empresas de servicios plenamente mercantilizados y para segmentos tanto primarios como secundarios del mercado de trabajo. El uso y la gestión de la subcontratación parece ser que es por la reducción de costes y, en cierta medida, por acceder a prestaciones y servicios difíciles de obtener o especializados.

4. Grupo 4: "Industria puntera". Empresas industriales necesitadas de servicios y prestaciones laborales calificadas, que se dirigen a segmentos primarios tanto dependientes como independientes del mercado de trabajo. El uso y la gestión de la subcontratación parece que se dirige a acceder a necesidades de servicios y prestaciones especializadas y calificadas.

4. Estudios de caso de empresas sobre la subcontratación laboral en Cataluña. Una aproximación cualitativa a casos de buenas prácticas en el marco del seminario Análisis y Reflexión sobre la Realidad de la Subcontratación y su Impacto en la Ocupación

4.1. Introducción

El 17 de mayo de 2013 el Consejo de Relaciones Laborales organizó el seminario Análisis y Reflexión sobre la Realidad de la Subcontratación y su Impacto en la Ocupación, con el objetivo de poder intercambiar experiencias que permitieran efectuar una aproximación cualitativa de estudios de casos entendidos como buenas prácticas empresariales en el ámbito de la subcontratación laboral.

Se invitó a participar en el encuentro, para que presentaran las grandes coordenadas de su situación e hiciera un análisis DAFO de su caso concreto, identificando así puntos fuertes y débiles y amenazas y oportunidades ante un uso adecuado de la subcontratación, a la señora Paloma León, secretaria general de la Sección Sindical de la UGT y técnica de sistemas digitales de la Asociación Nuclear Ascó-Vandellós, a la señora Ana Bladó, secretaria general de la Sección Sindical de CCOO y responsable del sector de telecomunicaciones en Cataluña del Grupo Bertelsmann-Arvato AG y a la señora Montse Cava, directora de la empresa Grúas Orion.

La elección de empresas fue hecha antes del análisis de los datos de la encuesta. Si comparamos el perfil de empresas invitadas, se puede advertir, sin embargo, que las tres empresas presentan las características de tres de los cuatro grandes tipos de empresas subcontratistas identificadas en Cataluña gracias a la encuesta antes analizada. Por eso, a pesar de las dificultades por generalizar, los casos de estudio pueden ser de interés para dar cuenta de realidades diferentes muy distintivas de lo que ocurre en el país. Cabe decir, asimismo, que son los casos en que la subcontratación puede ser más conflictiva, ya que la reducción de costes parece un motivo a menudo asociado a estos tres tipos de empresas.

4.2. Principales conclusiones del seminario Análisis y Reflexión sobre la Realidad de la Subcontratación y su Impacto en la Ocupación

La sesión se inició con la intervención de la secretaria general del Consejo, M. Àngels Pujols, la cual puso en valor el trabajo realizado por los miembros del Grupo Técnico de Subcontratación Laboral de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral del Consejo, así como de la oportunidad que suponía disponer de unos

testimonios reales sobre el uso y la gestión de la subcontratación en sus propias organizaciones.

Acto seguido, Víctor Serna, jefe del Servicio de Seguimiento de las Condiciones Laborales de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo expuso la definición del concepto de subcontratación que había sido acordada previamente por los miembros de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral que representan las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y empresariales (FOMENTO y PIMEC) más representativas de Cataluña así como el Gobierno de la Generalidad.

A continuación, el seminario adoptó un carácter más práctico con la intervención de las diferentes empresas invitadas, que expusieron las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que implica la utilización de la subcontratación en sus organizaciones y reflexionaron sobre los protocolos que rigen o tendrían que regir para determinar el uso y la gestión de la subcontratación.

La Asociación Nuclear de Ascó expuso que su actividad requiere una especial cultura de la seguridad, lo que se traduce en las dificultades para sustituir personal, incluso de las mismas empresas subcontratadas, muchas de las cuales ofrecen servicios de mantenimiento, bomberos, seguridad física e informática.

De esta manera, ante un cambio de subcontratas, se pacta la subrogación de la plantilla afectada. Asimismo, cualquier persona trabajadora, de plantilla o de una subcontrata, es acompañada por un mentor/tutor durante su entrada en la empresa. En este sentido, hay que destacar el desarrollo del proyecto Qualifica't, participado por la Generalidad, para hacer una formación y un acompañamiento efectivo del nuevo personal.

De la experiencia del Grupo Bertelsmann, se puede advertir la situación de un mercado de trabajo del telemarketing con un escaso poder de negociación de las personas trabajadoras y, asimismo, con una fuerte presencia de contratación por parte de la Administración pública.

Se constata una tendencia a la deslocalización de actividades por cuestiones de costes, bajos salarios, escasa formación, difícil acceso a los comités de salud y seguridad laboral de las empresas principales y contratistas, escasa subrogación, poca transparencia en los procesos de selección de nuevas empresas, una altísima rotación laboral y un escaso reconocimiento, en último término, de las necesidades de profesionalización. Las empresas pueden acceder a mano de obra más barata y flexible, pero hay una creciente reducción de la calidad del servicio.

Las oportunidades de mejora se pueden encontrar en los pliegos de condiciones contractuales de los procesos de contratación pública de estos servicios. En especial, cuando se basan en criterios de responsabilidad social empresarial, se vela por la constitución y efectividad de los comités de salud y seguridad laboral, la evaluación de los riesgos laborales y la consideración de lo que regulan las normas ISO. La principal amenaza que se puede plantear es el no control del cumplimiento de estos pliegos contractuales innovadores.

La empresa Grúas Orión destaca las posibilidades de cambios en las estrategias de las empresas del sector de la construcción, como se produce en su caso. Las debilidades más evidentes de las prácticas de subcontratación son la pérdida de fidelización del cliente, la alta rotación de personal subcontratado y la elevada necesidad de recursos humanos y administrativos. En cuanto a las fortalezas, hay una adaptación mejor a la variación del número de pedidos, poder combinar servicios propios y ajenos, dar flexibilidad y dinamismo a la empresa y ampliar la cobertura de servicio.

Desde una perspectiva más estratégica, las amenazas de la subcontratación son la aparición de nuevos competidores, el abaratamiento de los precios, la competencia desleal, la pérdida de la competitividad y el deterioro del mercado. Las oportunidades también son bastante evidentes: imagen de especialización, plazos de entrega cortos, satisfacción y fidelización del cliente, y más valor y calidad en la empresa.

Ante esta situación fuertemente ambivalente, la empresa opta por subcontratar siempre empresas que estén constituidas como sociedades, acreditadas por la Administración pública y con trabajadores todos de plantilla de la empresa subcontratada y formados. Por contra, son reacios a la contratación de autónomos, bien directamente o bien por parte de las empresas en las que subcontratan. El principal indicador de su éxito es la inexistencia de ningún accidente laboral mortal en su plantilla.

La sesión finalizó con diferentes intervenciones de las personas asistentes, entre las cuales, el director general de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo, Jordi Miró, y personas responsables y del cuerpo de letrados de la Dirección General, así como también de miembros de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral, donde se valoró el impacto de normas legales específicas en esta materia, el posible rol de la negociación colectiva para una regulación más efectiva, la necesidad de redefinir las cláusulas sociales en los pliegos de contratación pública y, en general, las orientaciones y estrategias empresariales, sindicales y de las personas trabajadoras para hacer un uso positivo de la subcontratación por todas las partes implicadas.

5. Análisis jurisprudencial sobre la subcontratación laboral en Cataluña. Las sentencias dictadas por los juzgados de lo social al resolver procedimientos de oficio iniciados por la autoridad laboral de la Generalidad de Cataluña en materia de cesión ilegal de personas trabajadoras

5.1. Introducción

Este capítulo expone las reseñas de las sentencias dictadas por los juzgados de lo social al resolver procedimientos de oficio iniciados por la autoridad laboral de la Generalidad de Cataluña hechas por el Servicio de Seguimiento de las Condiciones Laborales de la Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo del Departamento de Empresa y Ocupación.

El capítulo se divide en tres apartados. El primero comprende las sentencias que declaran la cesión ilegal de personas trabajadoras; el segundo, las que no declaran la mencionada condición. El apartado final divide las sentencias por los grandes ejes temáticos de diferenciación de la subcontratación.

En este último punto, es destacable que las sentencias diferenciadas en función del sector de actividad económica de las empresas objeto de litigio remitan a las realidades sectoriales de los grupos 1, 2 y 3 de los grupos de contratistas prototípicas identificadas por la encuesta, justamente aquellos grupos en los que la subcontratación no se limita, como pasa en el grupo 4, a dirigirse solo a obtener servicios y prestaciones especializadas, sino que se opta por subcontratar a menudo para reducir costes.

5.2. Sentencias declaratorias y exculpatorias de cesión ilegal de personas trabajadoras

1. Sentencias que declaran la cesión ilegal de personas trabajadoras

1. Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Sala de lo Social, sentencia nº. 6429/2005, de 22 de julio de 2005.

Empresa: Mark Pack, S. L.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Se aprecia la existencia de cesión ilícita de trabajadores con respecto a la situación que se produce entre empresas reales cuando la contratista no ha puesto en juego su propia infraestructura empresarial ni la prestación del servicio para la empresa principal y se limita simplemente a la mera aportación de mano de obra.

2. Juzgado de lo Social nº. 3 de Barcelona, sentencia nº. 244/05, de 9 de junio de 2005.

Empresa: Valeo Climatización, S. A.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

El elemento esencial de la cesión ilegal de trabajadores no solo se determina si se trata de empresas reales o ficticias, sino que aunque se trate de una empresa real que haga frente a sus obligaciones salariales y de la Seguridad Social con los trabajadores, se tiene que verificar también que mantenga a los trabajadores bajo su poder de organización y dirección, y que para la prestación de servicios contratada ponga en funcionamiento los elementos materiales y personales que configuran su estructura de la empresa.

3. Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Sala de lo Social, sentencia nº. 1603/2005, de 24 de febrero de 2005, confirmada por la sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de enero de 2007, dictada en unificación de doctrina.

Empresas: Gas natural, S.D.G., S.A. e Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

De la aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo resulta probado que Nipsa se limitaba a una simple aportación de mano de obra, y por lo tanto existe cesión ilegal de trabajadores. La empresa Nipsa no era titular de ningún elemento o instrumento productivo relativo a la prestación de los trabajadores, el local donde se prestaban los servicios era titularidad de Gas Natural, los trabajadores llevaban a cabo la actividad de introducción de datos en la base de datos propiedad de Gas Natural, y el control sobre la calidad de la actividad que realizaban se efectuaba únicamente por Gas Natural. Nipsa no asumía, en realidad, ningún riesgo en la cantidad de lotes confeccionados.

4. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 7 de junio de 2007, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 1 de Lérida, de 20 de diciembre de 2005.

Empresas: Explotación de Rocas Industriales Aranesas, SA y Minería 2000, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Minería 2000 SL se limitó a poner a sus trabajadores a disposición de la empresa Explotación de Rocas Industriales Aranesas, SA, para que ésta organizara y dirigiera el trabajo, sin tener la condición de empresa de trabajo temporal, sin aportar los elementos personales y materiales que forman su estructura de la empresa, utilizando medios materiales e instrumentales de la principal, y sin asumir riesgo empresarial. Se declara, por lo tanto, la existencia de una cesión ilegal de trabajadores, en los términos previstos en el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

5. Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 24 de octubre de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 3 de Gerona, de 4 de septiembre de 2007.

Empresas: Nestlé España, SA, y Automatismos Girona, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Servicios de mantenimiento en las instalaciones de Nestlé. Simple aportación de mano de obra entre empresas reales, cuándo la contratista no ha puesto en juego su propia infraestructura empresarial en la prestación del servicio para la empresa principal. Externalización de una actividad con sustantividad propia, de una manera errónea o ilegal. Dirección y organización de las tareas por parte de la principal. Facturación de un número de horas trabajadas multiplicadas por un precio/hora estipulado. Cesión ilegal de trabajadores, en los términos previstos en el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

6. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 2 de junio de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 1 de Lérida, de 10 de febrero de 2006.

Empresas: Ros Roca, SA; Industries Metal Mecir, SL, y Directly, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Ros Roca, SA, formaliza contratos de servicios con las otras dos empresas para tareas que constituyen la actividad fundamental de las empresas del grupo Ros Roca. Evidentes indicios que las empresas Mecir y Directly se limitaron a la simple provisión de fuerza de trabajo a Ros Roca, sin aportar su propia infraestructura, lo cual, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial, tiene que llevar a considerar concurrente la

cesión ilegal de trabajadores, en los términos previstos en el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

7. Juzgado de lo Social nº. 24 de Barcelona, sentencia de 26 de mayo de 2008.

Empresas: Tot Models, SL, y Ovideo TV, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Figurantes. Una agencia de publicidad que, a pesar de tener una organización empresarial y una estructura propia, se limita a poner a disposición de una productora de televisión al personal previamente seleccionado y a abonar a este personal, posteriormente, la retribución. La productora tiene el poder de dirección y organización, y aporta todo el material y los medios necesarios para la realización de las tareas. En consecuencia, en aplicación de la doctrina jurisprudencial, se procede a declarar que ha existido una cesión ilegal de trabajadores entre ambas empresas.

8. Juzgado de lo Social nº. 28 de Barcelona, sentencia de 13 de diciembre de 2007.

Empresas: Laboratorio Reig, SA y Citius Outsourcing Enterprise, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Tareas en la línea de producción o sección de envasar líquidos. Las tareas de dirección más amplias eran realizadas por el cesionario, Laboratorio Reig, SA. Ni el hecho que la cedente sea una empresa real, ni que los trabajos realizados por las trabajadoras tengan autonomía y sustantividad propia, ni que fueran relativamente sencillas, justifica la puesta a disposición. Se declara, por lo tanto, la existencia de una cesión ilegal de trabajadores, en los términos previstos en el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

9. Juzgado de lo Social nº. 22 de Barcelona, sentencia de 5 de diciembre de 2008.

Empresas: Umano Servicios Integrales, SL, y Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Contratación del servicio de distribución de material de billeteaje, material de oficina y consumibles en las estaciones de la red del metro de Barcelona. Aunque Umano facilita uniformes al personal y gestionaba de manera directa las altas y bajas a la empresa, así como las licencias y los permisos, en relación con la actividad concreta analizada, la actuación de la empresa Umano se convertía en simple puesta a disposición de personal para Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA. Además, esta empresa, a raíz de la Inspección de Trabajo, integró en su plantilla a los trabajadores de la primera, que de manera más habitual realizaban las tareas, en un gesto inequívoco de asunción de la práctica irregular que estaba desarrollando.

10. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 27 de mayo de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 17 de Barcelona, de 26 de julio de 2007.

Empresas: CTC Ingeniería Dedicada, SA, y Bitron Industrie España, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Los poderes empresariales no se ponían en juego, es decir, las funciones de dirección, control, organización, disciplina, instrucciones, fijación de horarios, prevención y asunción de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. La presencia de determinados "coordinadores" no supone que desarrollaran las funciones mencionadas. Además, la parte de la actividad empresarial que Bitron encomendó a CTC no es lo suficientemente diferenciada desde el momento en que las tareas de los trabajadores de ésta última son iguales a las que realizan en otras líneas los de Bitron. Tampoco hay constancia que CTC aporte medios o instrumentos de trabajo para desarrollarlo a actividad en las dependencias de Bitron, más allá de la indumentaria.

11. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 29 de mayo de 2009, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 17 de Barcelona, de 26 de julio de 2007.

Empresas: Citius Outsourcing Enterprises, S.L, y Bitron Industrie España, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Se acredita que los trabajadores de Citius, que prestan servicios a Bitron, hacen las mismas tareas que los de Bitron, y la supervisión de los trabajos se lleva a cabo por los técnicos de Bitron, los cuales dan las órdenes de trabajo, tanto a los trabajadores de Citius como a los propios. Por lo tanto, existe una mera puesta a disposición de los trabajadores, y no el ejercicio por la cedente de funciones inherentes a la condición de empresario. Tampoco hay autonomía y sustantividad propia en la realización de la

contrata, sino prestación de actividades elementales sin especificidad, de manera que la contrata solo justifica el menor coste derivado de la externalización.

12. Juzgado de lo Social nº. 20 de Barcelona, sentencia de 1 de octubre de 2007.

Empresas: Fiberpachs, SA, y Sermain, SL

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

El contrato de servicios firmado por ambas sociedades es solo un acuerdo que encubre una verdadera cesión ilegal por parte de Sermain, SL, que se agota con el suministro de mano de obra, sin ejercer ninguna actividad propia y característica de un verdadero empresario respecto de su personal, salvo el pago del salario.

13. Juzgado de lo Social nº. 13 de Barcelona, sentencia de 11 de enero de 2009.

Empresas: Martha Flores, SL y Pastora Delgado, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Contratación de figurantes por la empresa Martha Flores dedicada a la colocación de artistas, de manera que la prestación de servicios de las personas contratadas en la productora Pastora Delgado es una cesión ilegal. La forma de retribución se determina por unidad de tiempo y figurante; no hay ningún coordinador de la empresa cedente en el centro de trabajo. La única aportación relevante del empresario interpuesto es la de facilitar el trabajo, y su interposición aparece como una vía para degradar artificiosamente las condiciones laborales de los trabajadores cedidos.

14. Juzgado de lo Social nº. 25 de Barcelona, sentencia de 30 de marzo de 2007, confirmada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 18 de febrero de 2009.

Empresas: Gruman, SL, y R-C Spain, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

No se ha acreditado que en la ejecución de la contrata la empresa Gruman aporte los medios materiales necesarios para la realización de la actividad, los cuales son

entregados a las trabajadoras por la empresa R-C Spain, S.L., directamente (...) las trabajadoras de Gruman están sometidas a la organización, dirección y supervisión directa de su trabajo por parte del equipo del Departamento de Housekeeping del hotel que pertenece a la plantilla de R-C Spain (...). La empresa Gruman no asume el riesgo propio de la actividad empresarial, es decir, que la aportación de la empresa contratista es únicamente la mano de obra (...). El objeto real de la contrata, es decir, los servicios de limpieza de habitaciones y lavandería del hotel Arts no constituye una actividad específicamente diferenciable de la actividad propia de la empresa principal (...). En resumidas cuentas, se puede decir que no existe ninguna diferencia sustancial entre las condiciones de la puesta a disposición de mano de obra contratada por empresas de trabajo temporal y lo que hace en este caso la empresa Gruman, S. L.

15. Juzgado de lo Social nº. 19 de Barcelona, sentencia de 13 de mayo de 2009.

Empresas: Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, S.A. (TVE, SA).

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores afectados prestaban servicios bien en las instalaciones de TVE en Sant Cugat o si hacía falta en los diferentes escenarios externos, pero siempre en actividades contratadas por SME TVE, SA, como reconoció la sentencia firme dictada por el Juzgado 21 de Barcelona. La prestación de servicios se hacía bajo las órdenes de personal de TVE en sus instalaciones, con el material e instrumentos necesarios que facilitaba TVE. El control horario lo hacía la empresa externa contratada por TVE para controlar los accesos y por personal de TVE cuando se realizaba la prestación fuera de las instalaciones, la formación específica también se prestaba por personal de TVE, y la actividad de Creek-Say Promoción de Congresos, S.L., se limitaba a la contratación-alta de la Seguridad Social de los trabajadores, a la entrega de la ficha de información genérica sobre riesgos laborales, al pago de la retribución y a tener contratada una persona para realizar la "coordinación" del personal que prestaba los servicios a TVE, que no realizaba esta tarea efectivamente.

16. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 14 de septiembre de 2009.

Empresas: Nestlé España, SA, y Talleres Mecánicos Somac.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

La intervención de la empresa auxiliar Somac, S.A. es meramente de interposición, de titular formal o ficticio del vínculo laboral, sin asumir en ningún momento funciones de

organización y dirección patronal, y limitándose a proporcionar el personal a Nestlé España, S.A. Esta entidad asumió a todas horas el papel de verdadero empleador, organizando, ordenando, dirigiendo, coordinando y supervisando su trabajo (por ejemplo, en cuanto a los horarios de la prestación, así como sobre el precio por unidades de servicio) (...) los contratos mercantiles formalizados entre las empresas no son otra cosa que una «tapadera», una cobertura para suplir las limitaciones de plantilla de la empresa principal, y que de ninguna manera podría justificar la cesión de trabajadores únicamente permitida a través de empresas de trabajo temporal.

17. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 13 de julio de 2009.

Empresas: Nestlé España, SA, e Ingeniería, Montajes y Construcciones, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

A la vista de los hechos probados, la relación contractual entre las dos empresas recurrentes no se puede calificar como una contrata de servicios, tal como decidió la sentencia de instancia. Ciertamente, no hay ningún tipo de duda en relación con el hecho de que la empresa IMCO es una empresa con actividad y organización propias, pero también ha quedado acreditado en la resolución impugnada que esta organización empresarial no se ha puesto en juego, y ha limitado su actividad a suministrar a NESTLÉ la mano de obra para desarrollar parte de las funciones que se realizan en el taller mecánico de esta empresa, tal como se pone de relieve en una serie de datos.

18. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 7 de octubre de 2009.

Empresas: Nestlé España, SA, y Guives Girona, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

El núcleo esencial de la obligación asumida por la empresa Guives Girona, SA, enfrente de Nestlé España, SA, no es otra que el trabajo de los trabajadores proporcionados a la segunda de manera que la primera no presta propiamente un servicio con plena sustantividad y autonomía, y el servicio es de mantenimiento de maquinaria esencial para que el trabajo en cadena en la línea de carga y relleno de envases de café producidos en el centro de trabajo se desarrolle de forma fluida y constante, sin averías ni interrupciones.

19. Juzgado de lo Social nº. 2 de Gerona, sentencia de 18 de enero de 2010.

Empresas: Mointer i Caldereria y Montajes Torres, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa cesionaria ejerce de empresario real enfrente de los trabajadores desplazados, mientras que la empresa cedente actúa como empresario formal, y se limita únicamente a suministrar mano de obra, sin mantener a los trabajadores bajo su poder de organización y de dirección, ni pone en juego los elementos materiales y personales que configuran la estructura de la empresa.

20. Juzgado de lo Social nº. 12 de Barcelona, sentencia de 2 de septiembre de 2010.

Empresas: Clequali, SL, y Nextiraone España, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Personas contratadas formalmente por la empresa Clequali, SL, que prestan servicios para Nextiraone integradas en su organigrama funcional, dependiendo funcionalmente y recibiendo todas las órdenes relacionadas con la ejecución de su trabajo directamente del personal de Nextiraone, desarrollando sus funciones en el centro de trabajo de ésta y exclusivamente con los medios, instrumentos y recursos materiales de Nextiraone. Solo mantenían comunicación con la empleadora formal de manera ocasional y solo para cuestiones instrumentales y casi anecdóticas de las relaciones laborales, como las comunicaciones de bajas por IT, salidas del centro de trabajo por permisos o incidencias en algún recibo de salarios. Clequali se ha limitado exclusivamente a poner a disposición de Nextiraone los dos trabajadores, sin controlar ni coordinar ni dirigir sus tareas.

21. Juzgado de lo Social nº. 16 de Barcelona, sentencia de 3 de diciembre de 2010.

Empresas: Electronic Data Systems España, SA, y Gestión de Procesos Auxiliares, SLU.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Si bien no existe cesión ilegal cuando se trata de circulación de trabajadores entre empresas del mismo grupo, salvo supuestos excepcionales, siempre que se establezcan las necesarias garantías para el trabajador, se analizan en el caso las circunstancias concurrentes a la vista de los criterios jurisprudenciales y se declara: que no se tiene que entender que haya circulación de trabajadores dentro del mismo grupo sino de unos trabajadores de Gestión de Proyectos Auxiliares (GPA) que prestan servicios conjuntamente con otros de Electronic Data Systems España (EDS),

en las instalaciones de ésta, con sus herramientas y con confusión de plantillas en el sentido literal. La motivación es puramente económica, en detrimento del derecho laboral, de manera que los trabajadores de GPA tienen condiciones notoriamente inferiores a las que tienen los de EDS. Tampoco GPA tiene estructura propia y suficiente para llevar a cabo la actividad de *call center*.

22. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 17 de enero de 2012, que estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 1 de Tarragona, de 27 de septiembre de 2010.

Empresas: José Ma Rovira Dalmau y Unique Interim ETT, SA.

Decisión: Se aprecia cesión ilegal de una trabajadora, contraria al artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

La cesión ilegal es también posible cuando se produce con intervención de una empresa de trabajo temporal, ya que estas empresas excluyen la irregularidad solo en el supuesto de que su actuación se someta a los supuestos legales que justifican su actuación, que es específicamente la concertación de un contrato temporal, pero de ninguna manera en los supuestos en que se desvía de este objetivo y se conciertan de manera fraudulenta contrataciones de carácter permanente que, además, nada no tienen que ver en su objeto con el trabajo efectivamente realizado. En estos supuestos, existe, de acuerdo con el principio legal de prohibición de la interposición, cesión ilegal de trabajadores.

23. Juzgado de lo Social nº. 28 de Barcelona, sentencia de 12 de julio de 2010, confirmada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 19 de enero de 2012.

Empresas: Ayuntamiento de Barcelona y Vigilantes Seguridad Express, SA.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Todos estos datos e indicios permiten concluir que la contratista se limitó a poner a sus trabajadores a disposición del Ayuntamiento, que es el que de verdad organiza y dirige su trabajo, y los trabajadores realizan principalmente, a pesar de lo previsto en la contrata mercantil, las mismas tareas que el personal municipal del centro de operaciones, sin que la empresa demandada aporte los elementos personales y materiales que forman su estructura de la empresa, y utilizando los medios materiales de la principal. Eso comporta la existencia de una cesión ilegal de trabajadores en los términos previstos en el artículo 43 ET, sin que esta conclusión quede enervada por el hecho de que los empleados de la contratista tuvieran un salario abonado para su empresa, que los tenía de alta en la SS, cumpliendo sus obligaciones de cotización, etc., porque esto es el que permite a los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal no estar inmersos en la ilegalidad, ni estos datos son bastantes ni suficientes para otorgar a Vigilantes Seguridad Express, SA, el carácter de verdadero

empleador en el caso, porque no tiene muchos otros poderes y capacidades propios de todo empresario. Para que pueda hablarse verdaderamente de un contratista real, a éste tiene que corresponderle la organización, el control y la dirección de la actividad, lo que aquí, con toda evidencia, de acuerdo con los hechos probados, no se da.

24. Juzgado de lo Social nº. 1 de Tarragona, sentencia de 5 de marzo de 2012.

Empresas: Comercial del Ferrocarril, SA, y Servicios Auxiliares Numéricos, SL.

Decisión: Confirma la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Como sostiene el Tribunal Supremo, el elemento esencial para apreciar la existencia de una contrata y no de cesión ilegal de trabajadores es junto con la transmisión de los medios personales, es decir, junto con la cesión de la trabajadora: que la empresa SANSA hubiera cedido sus elementos materiales, así como ejercido la potestad de organización como verdadero empresario. En este caso, a la trabajadora cedida, le faltaban medios materiales para desarrollar su actividad laboral diaria, utilizaba el ordenador, una mesa, elementos de control y modelos documentales que eran utilizados por los trabajadores de COMFERSA y cuya titularidad correspondía a ésta. Por lo tanto, SANSA no facilitó a la trabajadora todos los elementos materiales que necesitaba para el desarrollo de su trabajo, y se limitó únicamente a proporcionarle el vestuario. Tampoco existe transmisión de la facultad de organización de la empresa SANSA con respecto a la trabajadora cedida, de manera que ésta recibía órdenes e instrucciones del encargado del AVE de Tarragona sobre la organización en la prestación del servicio. La trabajadora incluso tenía que comunicar cualquier incidencia que surgiera durante el servicio nocturno al encargado mencionado. Todo eso con independencia de los informes diarios que tenía que llenar y que tenían por objeto la confección de las correspondientes facturas que con carácter mensual entregaba SANSA a COMFERSA, para que se pagaran los servicios prestados.

2. Sentencias que no aprecian la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras

1. Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Sala de lo Social, sentencia nº. 3676/2006, de 12 de mayo de 2006.

Empresas: Hospital Clínico y Provincial de Barcelona y Hospital de Sant Joan de Déu de Barcelona.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Ni la contratación ni la hipotética cesión son de carácter temporal, como exige el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, sino que se trata de contrataciones indefinidas con cláusula de movilidad (art. 8.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias), "cuando se mantengan alianzas estratégicas o proyectos de gestión compartida entre diferentes establecimientos sanitarios".

2. Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Sala de lo Social, sentencia nº. 2095/2007, 15 de marzo de 2007.

Empresa: Mullor, S. A., y Boi Taüll, SA.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

El personal de Mullor, SA, presta los servicios contratados, bajo su poder organizativo y control directo. La empresa abona los salarios, liquida las cuotas a la Seguridad Social, facilita el material y vestimenta de trabajo, tiene efectuada la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención de riesgos en el centro de trabajo, dispone de patrimonio propio suficiente y estructura organizativa. Así, la empresa Mullor, SA, para la prestación de servicios en la empresa Boi Taüll, SA, pone en juego los elementos personales y materiales que configuran su estructura de la empresa, no existiendo en consecuencia la figura de cesión ilegal de trabajadores imputada a las demandadas.

3. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 17 de enero de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 2 de Tarragona, de 12 de mayo de 2005.

Empresas: Centros Comerciales Carrefour, SA; Apliber, SL; Merchanservis, SA; Marketing Aplicado, SA; Marketing de Lineales y Puntos de Venta, SA.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Las empresas de *merchandising* de referencia tienen organización propia que pone al servicio de su actividad, y sus clientes son proveedores de productos diversos que se venden en grandes superficies, como, en el caso, Carrefour, SA. No existe fenómeno de interposición, sino prestación de servicios para las mismas empresas, que son empresas de servicios a terceros para la promoción, colocación y reposición de sus productos, lo cual se lleva a cabo de manera necesaria en los puntos de venta de Carrefour, SA.

4. Juzgado de lo social nº. 17 de Barcelona, sentencia de 14 de noviembre de 2008.

Empresas: Cobra Servicios Auxiliares, SA, y Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Tareas de control de personas y vehículos en el centro operativo de Rubí de los Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya. Los hechos probados no permiten afirmar que la contrata suscrita entre las empresas esconda una cesión ilegal. No consta que Cobra se haya limitado a poner a los trabajadores a disposición de FGC, ni tampoco que haya ejercido las facultades inherentes a su condición de empresaria, de la misma manera que no consta que FGC haya ejercido efectivamente estas funciones. No se puede afirmar, por lo tanto, la concurrencia de ninguno de los supuestos previstos en el artículo 43.2 del Estatuto de los trabajadores.

5. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala Social, sentencia de 3 de diciembre de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 2 de Gerona, de 31 de julio de 2007.

Empresas: Nestlé España, SA, y Construcciones Rubirola, S.L.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Se trata de servicios de carga de camiones destinados a la exportación en las instalaciones de Nestlé. Efectuada exclusivamente por trabajadores de Rubirola; las carretas son propiedad de Rubirola, aunque a veces utilicen algunos de Nestlé; las tareas son dirigidas por un encargado de Rubirola, que organiza y decide permisos y vacaciones. No se puede considerar que la contrata o el arrendamiento de servicios sea un acuerdo de cesión que se agote con el suministro de mano de obra, ya que la empresa contratista es una empresa real, con infraestructura propia, y solo una parte de sus trabajadores presta servicios en el ámbito de la contrata.

6. Juzgado de lo Social nº. 2 de Tarragona, sentencia de 17 de junio de 2009.

Empresas: Repsol Química, S.A., y Talleres Mecánicos del Sur, S.A.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores

La empresa presuntamente cedente tiene una estructura real, suficientemente contrastada, respecto de los requisitos que establece la jurisprudencia para que se determine la existencia de cesión ilegal. Los trabajadores de Tamesur están desarrollando tareas de especial calificación en el paro técnico de la planta de polímeros de Repsol, aportando conocimientos específicos, con autonomía respecto de los de Repsol.

7. Juzgado de lo Social nº. 9 de Barcelona, sentencia de 26 de junio de 2009.

Empresas: Luís Parés, S.L., y Grado Sis Serveis de Construcció, SL.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Se trata de empresas reales, con infraestructura propia, y Luis Parés, SL, subcontrató con Grado Sis Serveis de Construcció, SL, una actividad autónoma e independiente, consistente en la utilización de una grúa torre, para lo que la empresa Grado Sis Serveis de Construcció, S.L., empresa que cuenta con personal cualificado para la utilización de grúas, aporta un especialista en la operación con grúas y habilitación por la autoridad competente.

8. Juzgado de lo Social nº. 14 de Barcelona, sentencia de 16 de octubre de 2007.

Empresas: Autopistas Concesionaria Española, SAU, (ACESA) y Salcer Servicios Auxiliares, S.L.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Las sociedades afectadas disponen de infraestructura propia y se pone efectivamente a contribución de la actividad contratada, y no se limita la subcontratista a suministrar la mano de obra o fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo del servicio. La actuación de las empresas contratadas para garantizar la viabilidad no hace perder la identidad y características laborales propias.

9. Juzgado de lo Social nº. 15 de Barcelona, sentencia de 31 de marzo de 2009, confirmada en suplicación por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 10 de noviembre de 2010.

Empresas: Ayuntamiento del Hospitalet de Llobregat y Associació de Serveis Educatius Recursos de l'Esplai.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de trabajadores. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa contaba con su propia infraestructura y organización, y ejercía las atribuciones propias de la condición de empleadora real (...). De esta forma, el concurso público tenía por objeto la contrata del servicio social mismo que tenía que prestar la empresa adjudicataria, sin que eso supusiera la integración en los servicios sociales del Ayuntamiento, sobre todo cuando la financiación no dependía exclusivamente de éste ni tenía un carácter de permanencia o indefinición en el tiempo que supusiera la integración como servicio público que tuviera que ser atendido por personal laboral o funcionario dependiente del Ayuntamiento. (...). La prueba testifical practicada nos permite alcanzar la conclusión de la independencia funcional y organizativa de la trabajadora respecto de los funcionarios con dirección del Ayuntamiento, aunque, por la concurrencia con otros servicios sociales, las actividades se tuvieran que coordinar.

10. Juzgado de lo Social nº. 2 de Gerona, sentencia de 17 de junio de 2009. Empresas: Renfe Operadora i Eulen, SA.

Decisión: No se aprecia cesión de trabajadores contraria en el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores.

Es un hecho cierto que se utilizaba un uniforme de trabajo proporcionado por Eulen, con el distintivo y el anagrama de esta empresa, lo que contribuye a evitar cualquier confusión con el personal de RENFE y disipar dudas sobre su procedencia real o razón social de pertenencia. Se ha probado que Eulen ejercía las facultades organizativas y directivas respecto de las cuatro trabajadoras. El horario de trabajo lo fijó Eulen, y era en esta empresa donde se dirigían las solicitudes de permisos o vacaciones. No ha quedado de ninguna manera demostrada la participación de RENFE Operadora ni en la formación de las trabajadoras ni en el desarrollo de sus tareas, (...), al margen, claro está, de la inevitable coordinación técnica que incumbe a la empresa principal y es normal en toda contrata, que no puede confundirse con instrucciones precisas y de detalle en el funcionamiento normal del trabajo cotidiano que es asumido y realizado por Eulen.

11. Tribunal Superior de Justicia, sentencia de 26 de julio de 2012, que estima el recurso de suplicación presentado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 3 de Gerona, de 22 de septiembre de 2009.

Empresas: Hercio de España, SA, y Outsourcing Signo-Servicios Grupo Norte, SL.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras. Artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, ni contratación temporal irregular.

La contratista pone en juego su estructura y organización empresarial: sus trabajadores realizan diferentes funciones que las de los empleado de Hertz; con sus medios materiales, que aunque sencillos son los únicos necesarios para la actividad; el personal de Signo está sujeto a la disciplina de la empleadora, en relación con otros aspectos propios de recursos humanos y la posible injerencia en las órdenes directas que daba una persona de Hertz, se podría tratar como un control de calidad. En cuanto a la contratación temporal, se dan los requisitos propios del contrato por obra o servicio determinado: autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad empresarial y por un tiempo limitado y una duración incierta.

12. Juzgado de lo Social nº. 3 de Tarragona, sentencia de 14 de marzo de 2012.

Empresas: Dow Chemical Ibérica, SL, y Atlas Servicios Empresariales, SA.

Decisión: No se aprecia la existencia de cesión ilegal de personas trabajadoras.

Concorre la figura mercantil lícita de la descentralización productiva. Escasa exigencia material de la prestación de servicios que descansa fundamentalmente en la mano de obra con utilización de equipos informáticos de la principal; se mantiene la potestad de la contratista al respecto de la designación de personal; tareas de coordinación que no se tienen que confundir con la potestad de dirección en las relaciones externalizadas, con designación de un responsable del servicio; la formación y la gestión de recursos humanos corresponde a la contratista, y la contratista asume el riesgo empresarial.

5.3. Análisis de las sentencias por temáticas más recurrentes

1. Delimitación de fronteras entre la contrata regulada en el artículo 42 del ET en el ejercicio lícito de la externalización de obras y servicios correspondientes a la actividad empresarial y la cesión ilegal de personas trabajadoras del artículo 43 del ET.

Referencia normativa

Las "contratas" se convierten en ilegales cuando (art. 43 del Estatuto de los trabajadores):

- El objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de las personas de la empresa cedente al cesionario.
- La empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable.
- La empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad y no ejerza las funciones inherentes a su condición empresarial.

Referencias judiciales al criterio de delimitación entre la contrata lícita y la cesión ilegal de personas trabajadoras

a. Tribunal Superior de Justicia Cataluña, sentencia nº. 3877/2013, de 22 de mayo 2013

"En una segunda fase de su evolución, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha exigido, para evitar la presencia de cesión ilegal que, aunque tenga existencia real y efectiva, la empresa cedente comprometa sus medios personales, materiales y organizativos para evitar fenómenos de mera interposición, fase que se corresponde con la previsión del mencionado artículo 43 del Estatuto de los trabajadores después de la reforma operada por la Ley 43/2006, cuando establece que se presenta cesión ilegal "cuando... el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente en la empresa cesionaria..., o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario". En este sentido, destaca la sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de junio de 2009, para citar una de las más recientes: "no es suficiente con la existencia de un empresario real para excluir la interposición ilícita por parte del contratista (STS de 19.01.1994), ya que "existe cesión ilegal de trabajadores cuando la aportación de éste en un supuesto contractual determinado se limita a suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conforman su estructura de empresa" (STS de 12.12.1997) y porque "mal puede ser empresario de una determinada explotación quien carece de facultades y poderes sobre los medios patrimoniales propios de esta explotación. También es difícil atribuir tal calidad a quien no asume los riesgos propios del negocio, ya que esta asunción de riesgos es nota específica del carácter empresarial. Tampoco se compagina con la condición de empresario tener fuertemente limitada la capacidad de dirección y selección del personal" (sentencias del Tribunal Supremo de 17.07.1993 y de 17.12.2001). Por otra parte, y en nombre de calificar la existencia de una eventual cesión ilegal, resulta determinante el examen de las circunstancias concretas de cada supuesto, razón por la cual los pronunciamientos judiciales en la materia tienen un manifiesto carácter casuístico".

b. Juzgado de lo Social nº. 13 de Barcelona, sentencia nº. 44, de 8 de febrero de 2011

"En la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo del 2008 dictada en unificación de doctrina, se aclara, en cuanto a la contradicción entre dos sentencias en "la cesión ilegal de trabajadores", que se presenta escasamente probable la existencia de supuestos idénticos. Indica la sentencia citada que: "... cuando la contrata consiste en una prestación de servicios que tiene lugar en el marco de la empresa principal o arrendataria, no es fácil diferenciarla de la cesión, lo que se agrava porque en la práctica se recurre a las contratas como medio formal de articular un acuerdo interpositorio de facilitación de trabajadores entre el cedente y el cesionario y es difícil reconocer, en las circunstancias de cada caso, el límite entre un mero suministro de trabajadores y una descentralización productiva lícita. Por eso, la doctrina judicial ha recurrido a la aplicación ponderada de diferentes criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador: la justificación técnica de la contrata, la autonomía del objeto, la aportación de medios de producción y la realidad empresarial del contratista, que se pone, de manifiesto en relación con datos de carácter económico, como el capital, el patrimonio, la solvencia, y la estructura productiva.

Y en otras ocasiones se ha dicho que la línea divisoria entre los supuestos de subcontratación lícita y de pseudo-contrata o cesión ilegal de trabajadores bajo falsa apariencia de contrata de obras o servicios tiene que ser trazada de acuerdo con la doctrina del empresario efectivo. De acuerdo con esta doctrina, los casos de empresas contratistas que asumen la posición de empresarios o empleadores respecto de sus trabajadores, ejerciendo los poderes y afrontando las responsabilidades propias de tal posición, se incluyen en la subcontratación lícita, regulada por el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, mientras que los casos de contratas ficticias de obras o servicios que encubren una mera provisión de mano de obra constituyen cesión ilegal de trabajadores, prohibida y regulada por el 43 del Estatuto de los trabajadores. Así, para poder calificar lo que corresponda en cada caso, es necesario en cada litigio considerar las circunstancias concretas que rodean la prestación de servicios del trabajador, las relaciones efectivamente establecidas entre el trabajador y las empresas que figuran como comitente y contratista, y los derechos y las obligaciones del nexo contractual existente entre éstas últimas (Sentencia del Tribunal Supremo, de 30.05.2002).

c. Juzgado de lo Social nº. 4 de Barcelona, sentencia nº. 202, de 21 de abril de 2010

En este sentido la sentencia del Tribunal Supremo, de 20 de julio de 2007, que trata sobre la cesión ilegal de trabajadores, indica: "Lo que prevé el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores -dice la sentencia de 14 de septiembre de 2001- es un supuesto de interposición en el contrato de

trabajo. La interposición es un fenómeno complejo, en virtud del cual el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y ejerce efectivamente el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por el empresario formal. Eso implica, como ha señalado la doctrina científica, diversos negocios jurídicos coordinados: 1) un acuerdo entre los dos empresarios -el real y el formal- para que el segundo proporcione al primero trabajadores que serán empleados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial; 2) un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador, y 3) un contrato efectivo de trabajo entre éste y el empresario real, pero disimulado por el contrato formal."

2. Notas características que tienen que determinar la concurrencia o no de la forma lícita de la contrata

No son teorías que actúen de manera autónoma o independiente, sino que operan en los pronunciamientos judiciales como **criterios complementarios y no excluyentes** que, en todo caso, tienen un valor orientador o indicativo. En este sentido, el camino argumental que soporta la mayoría de las resoluciones judiciales más recientes se inicia descartando en primera instancia la inexistencia de una empresa aparente, para, a continuación, dictaminar sobre la puesta en juego de la empresa contratista, partiendo de su consistencia real: Para resolver el interrogante se examina si realmente la organización ha actuado como un empresario efectivo enfrente del trabajador denunciante.

2.1 Referencias judiciales en relación con la existencia de una organización productiva puesta verdaderamente en juego

a. Tribunal Supremo, sentencia de 17 de enero de 2007, dictada en unificación de doctrina, al confirmar la del Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Sala de lo Social, sentencia nº. 1603/2005, de 24 de febrero de 2005.

Empresas: Gas natural, S.D.G., S.A., e Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, SA.

Decisión: cesión ilegal de personas trabajadoras.

La empresa Nipsa no era titular de ningún elemento o instrumento productivo relativo a la prestación de los trabajadores, el local donde se prestaban los servicios era titularidad de Gas Natural, los trabajadores llevaban a cabo la actividad de introducción de datos en la base de datos propiedad de Gas Natural, el control sobre la calidad de la actividad que realizaban se efectuaba únicamente por Gas Natural. Nipsa no asumía, en realidad, ningún riesgo en la cantidad de lotes confeccionados.

b. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 5 de marzo de 2010.

Empresas: Europastry, S.A., y Selección y Servicios Integrales, SA.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

SYS no se puede considerar empresa real, ya que no tiene estructura propia. Tampoco ha asumido el riesgo empresarial en la prestación del servicio contratado. La actividad contratada no se puede diferenciar de la que constituye el objeto de la empresa principal -fabricación de productos alimentarios-, ya que el sistema de producción es continuo. No consta que SYS ejerciera los poderes inherentes a su condición de empresario, tanto la formación y el control, cómo la gestión del trabajo era supervisada por los responsables de la empresa principal.

c. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 31 de mayo de 2013, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 1 de Barcelona, de 31 de julio de 2012.

Empresas: Atos Spain, SA, y Serem Consultoria Empresarial, SL.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Serem Consultoria Empresarial, SL, solo suministraba mano de obra a Atos Spain, SA., el material era de Novartis o de Atos Spain, SA; los responsables de los trabajadores cedidos eran también de Atos Spain, SA. No se niega que la empleadora formal tenga dimensión de empresa autónoma y medios propios para el desarrollo de una verdadera actividad mercantil en el mercado con otros clientes, pero en el caso concreto de los dos trabajadores adscritos a la función en Novartis que desarrollaban tareas como técnicos de apoyo, estos estaban funcionalmente y plenamente integrados en la estructura productiva del cesionario, y no tenían más relación con la empleadora formal que la necesaria para percibir el salario y para la comunicación del periodo de vacaciones.

d. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 3 de diciembre de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 2 de Gerona, de 31 de julio de 2007.

Empresas: Nestlé España, SA, y Construcciones Rubirola, S.L.

Decisión: Contrata lícita.

Servicios de carga de camiones destinada a la exportación en las instalaciones de Nestlé. Efectuada exclusivamente por trabajadores de Rubirola; las carretas son propiedad de Rubirola, aunque a veces utilicen algunos de Nestlé; las tareas son dirigidas por un encargado de Rubirola, que organiza y decide permisos y vacaciones. No se puede considerar que la contrata o arrendamiento de servicios sea un acuerdo de cesión que se agote con el suministro de mano de obra, ya que la empresa contratista es una empresa real, con infraestructura propia, y solo una parte de sus trabajadores presta servicios en el ámbito de la contrata.

e. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 6 de marzo de 2013.

Empresas: Städ, SA, y El Corte Inglés.

Decisión: Contrata lícita.

Städ, SA, es una empresa real, con patrimonio propio y estable, tiene realizada la pertinente evaluación de riesgos laborales, forma a sus empleados, tiene un supervisor, los trabajadores tienen su uniforme con distintivo, el empresario gestiona las relaciones laborales (nóminas, vacaciones...), y de manera decisiva para la resolución del caso, Städ mantiene la capacidad organizativa y de dirección respecto de sus trabajadores destinados en el centro de trabajo.

2.2 Referencias judiciales en relación con la aportación por la contratista de medios personales y materiales, y con al control de la actividad y organización.

a. Tribunal Superior de Justicia Cataluña, Sala de lo Social, sentencia nº. 2095/2007, 15 de marzo de 2007.

Empresa: Mullor, S. A., y Boi Taüll, SA.

Decisión: Contrata lícita.

El personal de Mullor, SA, presta los servicios contratados, bajo su poder organizativo y control directo. La empresa abona los salarios, liquida las cuotas a la Seguridad Social, facilita el material y vestuario de trabajo, tiene efectuada la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención de riesgos en el centro de trabajo, dispone de patrimonio propio suficiente y de estructura organizativa. Así, la empresa Mullor, SA, para la prestación de servicios en la empresa Boi Taüll, SA, pone en juego los elementos personales y materiales que configuran su estructura de la empresa.

b. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 26 de julio de 2012, que estima el recurso de suplicación presentado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 3 de Gerona, de 22 de septiembre de 2009.

Empresas: Hertz de España, SA, y Outsourcing Signo-Servicios Grupo Norte, SL.

Decisión: Contrata lícita.

La contratista pone en juego su estructura y organización empresarial: sus trabajadores realizan funciones diferentes que las de los empleado de Hertz; con sus medios materiales, que aunque sencillos son los únicos necesarios para la actividad; el personal de Signo está sujeto a la disciplina de la empleadora, así como en relación con otros aspectos propios de recursos humanos y la posible injerencia en las órdenes directas que daba una persona de Hertz se podría tratar como un control de calidad.

c. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 27 de mayo de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 17 de Barcelona, de 26 de julio de 2007.

Empresas: CTC Ingeniería Dedicada, SA., y Bitron Industrie España, SA.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Las funciones de dirección, control, organización, disciplina, instrucciones, fijación de horarios, prevención y asunción de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales se mantienen en el cesionario. La presencia de determinados "coordinadores" no supone que desarrollan las funciones mencionadas. Además, la parte de la actividad empresarial que Bitron encomendó a CTC no se muestra lo bastante diferenciada desde el momento que las tareas que los trabajadores de ésta última son iguales en las que realizan en otras líneas los de Bitron. Tampoco hay constancia que CTC aporte medios o instrumentos de trabajo para desarrollarlo en las dependencias de Bitron, más allá de la indumentaria.

- d. Juzgado de lo Social nº. 13 de Barcelona, sentencia de 8 de febrero de 2011.
Empresas: Vitiserveis Penedés, SL; Roc Pons Serdà; Ma Lourdes Rovira Torné.
Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Con independencia que las empresas tengan una estructura de la empresa propia y no sean ficticias, como es el caso de la empresa Vitiserveis Penedés, S.L., y no la empresa Roc Pons Serdà, que solo acredita que es socio de la primera, y no obstante esto la anterior acredita que la empresaria real ante los trabajadores fue la empresa Ma Lourdes Rovira Torné, que asumió las obligaciones y responsabilidades derivadas de la relación laboral, que en realidad corresponden a las cedentes, se acredita que la aportación de las empresas Vitiserveis Penedés, SL, y Roc Pons Serdà se limitaba a la cesión de la mano de obra que solo puede efectuar una empresa de trabajo temporal con autorización, sin asumir el riesgo empresarial y sin ser responsable de la organización, control y dirección de la actividad de los trabajadores. Los trabajadores de la empresa Vitiserveis Penedés, S.L., (cedente) destinados a la empresa cesionaria eran organizados y dirigidos por la empresa titular del centro, que tampoco tenía herramientas propias ni maquinaria.

- e. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en sentencia de 18 de febrero de 2009, confirmando la del Juzgado de lo Social nº. 25 de Barcelona, de 30 de marzo de 2007.

Empresas: Gruman, SL, y R-C Spain, SL.
Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

No se ha acreditado que en la ejecución de la contrata la empresa Gruman aporte los medios materiales necesarios para la realización de la actividad, los cuales son entregados a las trabajadoras por la empresa R-C Spain, S.L., directamente (...) las trabajadoras de Gruman están sometidas a la organización, dirección y supervisión directa de su trabajo por parte del equipo del Departamento de Housekeeping del hotel que pertenece a la plantilla de R-C Spain (...). La empresa Gruman no asume el riesgo propio de la actividad empresarial, es decir, que la aportación de la empresa contratista es únicamente

la mano de obra (...). El objeto real de la contrata, es decir, los servicios de limpieza de habitaciones y lavandería del hotel Arts no constituye una actividad específicamente diferenciable de la actividad propia de la empresa principal (...).

2.3 Referencias judiciales en relación con el elemento formal. La contratación simulada

- a. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 14 de septiembre de 2009.

Empresas: Nestlé España, SA, y Talleres Mecánicos Somac.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

La intervención de la empresa auxiliar Somac, S.A., es meramente de interposición, de titular formal o ficticio del vínculo laboral, sin asumir funciones en ningún momento de organización y dirección patronal, y limitándose a proporcionar el personal a Nestlé España, S.A. Es esta última entidad que asumió a todas horas el papel de verdadero empleador, organizando, ordenando, dirigiendo, coordinando y supervisando su trabajo (por ejemplo, en cuanto a los horarios de la prestación, así como sobre el precio por unidades de servicio) (...) los contratos mercantiles formalizados entre las empresas no son ninguna otra cosa que una «tapadera», una cobertura para suplir las limitaciones de plantilla de la empresa principal, y que de ninguna manera podría justificar la cesión de trabajadores únicamente permitida a través de empresas de trabajo temporal.

- b. Juzgado de lo Social nº. 20 de Barcelona, sentencia de 1 de octubre de 2007.

Empresas: Fiberpachs, SA, y Sermain, SL.

Decisión: Se aprecia cesión ilegal de personas trabajadoras.

El contrato de servicios firmado por ambas sociedades es solo un acuerdo que encubre una verdadera cesión ilegal por parte de Sermain, SL, que se agota con el suministro de mano de obra, sin ejercer ninguna actividad propia y característica de un verdadero empresario respecto de su personal, salvo el pago del salario.

3. Los casos de los grupos de empresas y la nota clave del perjuicio en los derechos de los trabajadores cedidos

Referencias judiciales a la cesión de trabajadores en el marco de un grupo de empresas

- a. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia nº. 8071/2011, de 15 de diciembre de 2011.

Empresas: Lounge Sotavento, SL; Opium Mar, SL; Vertice Real States, SL; Compañía Universal de Ocio, SL, y Aribau Noche, SL.

Decisión: Cesión de trabajadores no contraria al artículo 43 del Estatuto de los trabajadores

Las empresas recurrentes forman parte de un grupo de empresas denominado "Costa Este", con un administrador único, bajo una dirección táctica y jurídica unitaria, y todas las empresas tienen actividad real propia, con la correspondiente plantilla. La movilidad responde a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo en las empresas del grupo en una práctica que se tiene que considerar, en principio, lícita siempre que se establezcan las necesarias garantías para los trabajadores.

- b. Juzgado de lo Social nº. 16 de Barcelona, sentencia de 3 de diciembre de 2010. Empresas: Electronic Data Systems España, SA, y Gestión de Procesos Auxiliares, SLU.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Si bien no existe cesión ilegal cuando se trata de circulación de trabajadores entre empresas del mismo grupo, salvo supuestos excepcionales, siempre que se establezcan las necesarias garantías para el trabajador, se analizan en el caso las circunstancias concurrentes a la vista de los criterios jurisprudenciales y se declara: que no se tiene que entender que no haya circulación de trabajadores dentro del mismo grupo, sino de unos trabajadores de Gestión de Proyectos Auxiliares (GPA) que prestan servicios conjuntamente con otros de Electronic Data Systems España (EDS), en las instalaciones de ésta, con sus herramientas, con confusión de plantillas en el sentido literal. La motivación es puramente económica, con detrimento del derecho laboral, de manera que los trabajadores de GPA tienen condiciones notoriamente inferiores a las que tienen los de EDS. Tampoco GPA tiene estructura propia y suficiente para llevar a cabo la actividad de *call center*.

4. Empresas de trabajo temporal. La contratación temporal irregular y sus consecuencias en relación con la cesión de trabajadores.

Se aprecia cesión ilegal de personas trabajadoras vinculada a la vulneración de la normativa sobre contratación temporal en la relación de empresa de trabajo temporal y empresa usuaria.

Referencias judiciales en la relación con empresas de trabajo temporal

- a. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 17 de enero de 2012, que estima el recurso de suplicación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 1 de Tarragona, de 27 de septiembre de 2010.
Empresas: José Ma Rovira Dalmau y Unique Interim ETT, SA.

La cesión ilegal es también posible cuando se produce con intervención de una empresa de trabajo temporal, ya que éstas excluyen la irregularidad solo en el supuesto que su actuación se someta a los supuestos legales que justifican la actuación, que es específicamente la concertación de un contrato temporal, pero de ninguna manera en los supuestos en que se desvía de este objetivo y se conciertan de manera fraudulenta contrataciones de carácter permanente que además nada tienen que ver en su objeto con el trabajo efectivamente realizado. En estos supuestos existe, de acuerdo con el principio legal de prohibición de la interposición, cesión ilegal de trabajadores.

b. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 4 de octubre de 2012, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 3 de Gerona, de 28 de diciembre de 2010.

Empresas: Manpower Team Ett, SAU y Bancaja.

Se suscriben contratos eventuales por circunstancias de la producción haciendo constar expresiones del todo genéricas que no cumplen con la exigencia de identificar con precisión y claridad la causa que los justifique. Los contratos se presumen indefinidos, salvo prueba contraria que acredite la circunstancia de temporalidad. No probada la causa de temporalidad que justifique estos contratos eventuales por circunstancias de la producción, se tiene que concluir que se han suscrito en fraude de ley, y resulta aplicable la doctrina del Tribunal Supremo (sentencias de 4.7.2006, de 28.9.2006 y de 31.11.2008), en virtud de la cual, aunque se trate de relaciones entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias, la contratación no se ha realizado en los términos legalmente establecidos y se declara una cesión de personas trabajadoras en los términos prohibidos por el ordenamiento jurídico.

5. Sectores de actividad singulares

5.1 Ámbito sanitario. Alianzas estratégicas o proyectos de gestión compartida entre diferentes establecimientos sanitarios.

5.2 Ámbito de las contrataciones de servicios a las administraciones públicas.

5.3 Ámbito de la subcontratación en la construcción.

5.4 Ámbito de las productoras audiovisuales. Los figurantes.

5.5 Planta química. Especialización técnica.

5.6 Proveedores en grandes superficies. Empresas de servicios a terceros para la promoción, colocación y reposición de sus productos.

5.1 Referencias judiciales en relación con el ámbito sanitario. Contrata lícita

- a. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia nº. 676/2006, 12 de mayo de 2006.

Empresas: Hospital Clínico y Provincial de Barcelona y Hospital de Sant Joan de Déu de Barcelona.

Ni la contratación ni la hipotética cesión son de carácter temporal, como exige el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, sino que se trata de contrataciones indefinidas con cláusula de movilidad (art. 8.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias), "cuando se mantengan alianzas estratégicas o proyectos de gestión compartida entre diferentes establecimientos sanitarios".

- b. Juzgado de lo Social nº. 1 de Barcelona, sentencia de 10 de mayo de 2011.

Empresas: Fundación Instituto de Investigación del Hospital Universitario de la Vall d'Hebron e Instituto Catalán de la Salud.

En el ámbito de las relaciones entre administraciones públicas y organismos, y en relación con el artículo 8.2 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, la doctrina emanada de las salas de lo social de los diversos tribunales superiores de justicia ha destacado que no se produce cesión ilegal de trabajadores "cuando se mantengan alianzas estratégicas o proyectos de gestión compartida entre diferentes establecimientos sanitarios". La situación es incardinable en los supuestos que la doctrina considera que no hay cesión ilegal de trabajadores porque se trata de relaciones entre administraciones y organismos públicos que se rigen por principios jurídicos administrativos de coordinación, cooperación y colaboración, prestando los trabajadores afectados sus servicios conjuntos en el marco de proyectos compartidos en virtud de convenios específicos, que necesariamente tiene que comportar una gestión del personal en orden a vacaciones, horario y permisos, como mínimo coordinada con los servicios del hospital compartidos (farmacia) con la Fundación, pero no por eso el personal de ésta pasa a estar cedido al ICS.

5.2 Referencias judiciales en relación con los contratos de servicios a las administraciones públicas

- a. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia nº. 102, de 12 de enero de 2011.

Empresas: Ayuntamiento del Hospitalet de Llobregat y Consorcio Sanitario Integral.

Decisión: Contrata lícita.

En cumplimiento de una previsión legislativa, el Ayuntamiento del Hospitalet y el Consorcio Sanitario Integral de esta localidad suscribieron un convenio de colaboración en materia de servicios sociales, y para ejecutarlo materialmente contrataron a 4 educadores sociales mediante oferta pública y se aportaron recursos materiales. Los educadores se sometieron al círculo organizativo en materia de permisos, bajas por enfermedad, jornada y horario, así como la retributiva. Si bien es cierto que las tareas de seguimiento y coordinación de los trabajadores se compartían con la jefa de la Sección del Área de Bienestar del Ayuntamiento, esta circunstancia no supone una cesión ilícita de los afectados, sino que corresponde a la obligación legalmente atribuida a la Administración de velar especialmente por la garantía de la calidad y los estándares mínimos de prestación de los servicios.

b. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia nº. 540/2011, de 26 de enero de 2011.

Empresas: Ayuntamiento del Hospitalet de Llobregat i Educadors d'Acol·liment Social SCCL.

Decisión: Contrata lícita.

Queda acreditado que aunque el Ayuntamiento les facilitó una dirección de correo electrónico en el dominio del Ayuntamiento, no tenían acceso a la intranet y a los programas municipales de gestión. Se ha acreditado que el trabajo que realizaban era únicamente y exclusiva la correspondiente a la actividad de la contrata, es decir, el proyecto *Cicerone*, dedicado a directores de institutos y adolescentes, especialmente de procedencia extranjera, con el fin de facilitarles la integración en el marco del proyecto mencionado. Su horario de trabajo era diferente de los trabajadores del Ayuntamiento y para la ejecución de su trabajo disponían de un ordenador portátil con acceso a Internet facilitado por la empresa. Así, pues, se tiene que llegar a la conclusión que en este supuesto no existió cesión ilegal de trabajadores.

c. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 10 de noviembre de 2010, que confirma en suplicación la del Juzgado de lo Social nº. 15 de Barcelona, de 31 de marzo de 2009.

Empresas: Ayuntamiento del Hospitalet de Llobregat y Associació de Serveis Educatius Recursos de L'Esplai.

Decisión: Contrata lícita.

La empresa contaba con su propia infraestructura y organización, y ejercía las atribuciones propias de la condición de empleadora real (...). De esta forma, el concurso público tenía por objeto la contrata del servicio social mismo que tenía que prestar la empresa adjudicataria, sin que eso supusiera la integración en los servicios sociales del Ayuntamiento, sobre todo cuando la financiación no dependía exclusivamente de éste ni tenía un carácter de permanencia o indefinición en el tiempo que supusiera la integración como servicio público que tuviera que ser atendido por personal laboral o funcionario dependiente del Ayuntamiento. (...), La prueba testifical practicada nos permite alcanzar la

condición de la independencia funcional y organizativa de la trabajadora respecto de funcionarios con dirección del Ayuntamiento aunque, por la concurrencia con otros servicios sociales, las actividades se tuvieran que coordinar.

- d. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 19 de enero de 2012, que confirma la del Juzgado de lo Social nº. 28 de Barcelona, de 12 de julio de 2010.

Empresas: Ayuntamiento de Barcelona y Vigilantes Seguridad Express, SA.
Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras

Todos estos datos e indicios permiten concluir que la contratista se limitó a poner a sus trabajadores a disposición del Ayuntamiento, que es quien de verdad organiza y dirige su trabajo. Los trabajadores realizan, principalmente, a pesar de aquello previsto en la contrata mercantil, las mismas tareas que el personal municipal del centro de operaciones, sin que la empresa demandada aporte los elementos personales y materiales que conforman su estructura de la empresa y utilizando los medios materiales de la principal. Eso comporta la existencia de una cesión ilegal de trabajadores en los términos previstos en el artículo 43 del ET, sin que esta conclusión quede enervada por el hecho de que los empleados de la contratista tuvieran un salario abonado por su empresa, que los tenía de alta en la SS y cumplía sus obligaciones de cotización, etc. Eso es lo que permite a los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal no estar inmersos en la ilegalidad, ni estos datos son bastantes ni suficientes para otorgar a Vigilantes Seguridad Express, SA, el carácter de verdadero empleador en el caso, porque no tienen muchos otros poderes ni capacidades propios de todo empresario. Para que pueda hablarse verdaderamente de un contratista real, a éste tiene que corresponderle la organización, el control y la dirección de la actividad, cosa que aquí, con toda evidencia, de acuerdo con los hechos probados, no se da.

- e. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia de 10 de febrero de 2012, confirmando en suplicación la del Juzgado de lo Social nº. 2 de Barcelona, de 17 de septiembre de 2010.

Empresas: Ayuntamiento de Badalona y Gestión Integral de Servicios Deportivos, S.L.
Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Contrata entre ambas entidades para trabajos de conserjería, limpieza y pequeño mantenimiento en el campo municipal de deportes de Badalona, con suministro de herramientas y materiales por parte del Ayuntamiento y pago por precio/hora. La dirección y control de la actividad se lleva a cabo por el Ayuntamiento, de manera que ejerce el auténtico poder empresarial. La cedente se limita al cumplimiento de las obligaciones formales de contratación, alta y pago de salarios. Los trabajadores cedidos solicitaban, hasta el 2009, las vacaciones y disfrute de permisos al jefe de instalaciones municipales del

Ayuntamiento de Badalona, el cual posteriormente lo notificaba al gerente de la empresa cedente.

5.3 Referencias judiciales en la subcontratación en el sector de la construcción. Contratas lícitas

- a. Juzgado de lo Social nº. 9 de Barcelona, sentencia de 26 de junio de 2009.

Empresas: Luís Parés, S.L., y Grado Sis Serveis de Construcció, SL.

Decisión: Contrata lícita.

Se trata de empresas reales, con infraestructura propia, y Luis Parés, SL, subcontrató con Grado Sis Serveis de Construcció, SL, una actividad autónoma e independiente, consistente en la utilización de una grúa torre, para lo que la empresa Grado Sis Serveis de Construcció, S.L., empresa que cuenta con personal cualificado para la utilización de las mencionadas grúas, aporta un especialista en la operación con grúas habilitado por la autoridad competente.

- b. Juzgado de lo Social nº. 22 de Barcelona, sentencias de 16 de julio de 2007 nº. 338/2007 i 339/2007.

Empresas: Copcisa, Construcciones Chaina, Sardacons y El Harrak.

Decisión: Contrata lícita.

Las subcontratistas son empresas reales dotadas de sus propios medios humanos y con patrimonio propio. También asumen beneficios o responsabilidades inherentes a la condición de empresario, y ponen en juego su organización, asumiendo el riesgo en caso de mal dimensionamiento de la plantilla o poca producción. En cuanto a otros elementos que podrían configurar una cesión ilegal, es lógico que Copcisa aporte casi todos los materiales, salvo el instrumental básico, ya que la subcontrata es de trabajos de albañil. Tampoco el hecho de que en la obra presten servicios conjuntamente trabajadores de la contratista con los de las subcontratistas es indicativo de la existencia de cesión. En último término, el control general de la contrata por parte de Copcisa está dentro de las normales facultades de una contratista principal en relación con el desarrollo de la obra. En definitiva, no se cumple ningún requisito del nuevo artículo 43.2 del Estatuto de los trabajadores.

5.4 Referencias judiciales en las relaciones de empresas productoras audiovisuales. Los figurantes

- a. Juzgado de lo Social nº. 24 de Barcelona, sentencia de 26 de mayo de 2008.

Empresas: Tot Modelo, SL, y Ovideo TV, SA.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Agencia de publicidad que, a pesar de tener una organización empresarial y estructura propia, se limita a poner a disposición de una productora de televisión al personal previamente seleccionado y a abonar a éste, posteriormente, su retribución. La productora tiene el poder de dirección y organización y aporta todo el material y medios necesarios para la realización de las tareas.

- b. Juzgado de lo Social nº. 21 de Barcelona, sentencia de 12 de julio de 2007.

Empresas: Tot Models y Diagonal TV.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Las circunstancias de los hechos son nítidas y claras, en el sentido que Tot Models, S.L, no participaba en la organización y dirección del sus empleados figurantes, que seleccionaba y contrataba únicamente para cederlos a Diagonal TV, S.A., empresa que organizaba y dirigía en exclusiva su trabajo, sin asumir ninguna responsabilidad ni de contratación, ni de retribución ni de Seguridad Social, con una manifiesta infracción del art. 43.1 del Estatuto de los trabajadores.

- c. Juzgado de lo Social nº. 13 de Barcelona, sentencia de 11 de enero de 2009.

Empresas: Martha Flores, SL, y Pastora Delgado, SL.

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Contratación de figurantes por la empresa Martha Flores dedicada a la colocación de artistas, de manera que la prestación de servicios de los figurantes en la productora Pastora Delgado configura una cesión ilegal. La forma de retribución se determina por unidad de tiempo y figurante; no hay ningún coordinador de la empresa cedente en el centro de trabajo. La única aportación relevante del empresario interpuesto es la de facilitar el trabajo, y su interposición aparece como una vía para degradar artificiosamente las condiciones laborales de los trabajadores cedidos.

- d. Juzgado de lo Social nº. 19 de Barcelona, sentencia de 13 de mayo de 2009.

Empresa: Sociedad Mercantil Estatal Televisión Española, S.A. (TVE, SA).

Decisión: Cesión ilegal de personas trabajadoras.

Los trabajadores afectados prestaban servicios bien en las instalaciones de TVE en Sant Cugat o si hacía falta en los diferentes escenarios externos, pero siempre en actividades contratadas por SME TVE, SA, como reconoció la sentencia firme dictada por el Juzgado nº. 21 de Barcelona. La prestación de servicios se hacía bajo las órdenes de personal de TVE en sus instalaciones, con el material e instrumentos necesarios que facilitaba TVE. El control horario lo hacía la empresa externa contratada por TVE para controlar los accesos y el personal de TVE cuando se realizaba la prestación fuera de las instalaciones, la

formación específica también se prestaba por personal de TVE, y la actividad de Creek-Say Promoción de Congresos, S.L. se limitaba a la contratación-alta en la Seguridad Social de los trabajadores, a la entrega de la ficha de información genérica sobre riesgos laborales, al pago de la retribución y a tener contratada una persona para realizar la "coordinación" del personal que prestaba servicios en TVE, que efectivamente no realizaba esta tarea.

e. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, sentencia nº. 3320/2010, de 6 de mayo de 2010.

Empresas: Sea Level, S.L. y De Tapas Productions, SL.

Decisión: Contrata lícita.

Se tiene que tener en cuenta la naturaleza de las empresas, así De Tapas Productions, SA, es una productora audiovisual que realiza una pluralidad de actividades dirigidas a proporcionar medios técnicos a sus clientes, en este caso un anuncio. La subcontratación a Sea Level, SL, de selección y la coordinación de los figurantes que tienen que aparecer en el anuncio tiene sustantividad propia, ya que no se limitó a la puesta a disposición de los figurantes, y se ocupa de una serie de actividades que reflejan la existencia de estructura de la empresa.

5.5 Referencia judicial a la actividad en una planta química. Especialización técnica. Contrata lícita

Juzgado de lo Social nº. 2 de Tarragona, sentencia de 17 de junio de 2009.

Empresas: Repsol Química, S.A., y Talleres Mecánicos del Sur, S.A.

La empresa presuntamente cedente tiene una estructura real, suficientemente contrastada, con respecto a los requisitos que establece la jurisprudencia para que se determine la existencia de cesión ilegal. Los trabajadores de Tamesur han desarrollado tareas de especial cualificación en el paro técnico de la planta de polímeros de Repsol, aportando conocimientos específicos, con autonomía respecto de los de Repsol.

5.6 Referencia judicial a la actividad de los proveedores en grandes superficies. Empresas de servicios a terceros para la promoción, colocación y reposición de sus productos. Contrata lícita

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, sentencia de 17 de enero de 2008, que confirma en suplicación la sentencia del Juzgado de lo Social nº. 2 de Tarragona, de 12 de mayo de 2005.

Empresas: Centros Comerciales Carrefour, SA; Apliber, SL; Merchanservis, SA, Marketing Aplicado, SA; Marketing de Lineales y Puntos de Venta, SA.

Las empresas de *merchandising* de referencia tienen organización propia que pone al servicio de su actividad, y sus clientes son proveedores de diferentes productos que se venden en grandes superficies, como, en el caso, Carrefour, SA. No hay fenómeno de interposición, sino prestación de servicios para las mismas empresas, que son empresas de servicios a terceros para la promoción, colocación y reposición de sus productos, lo cual se lleva a cabo de manera necesaria en los puntos de venta de Carrefour, SA.

6. Conclusiones

El informe constata la importancia y la complejidad de la subcontratación en Cataluña. De acuerdo con el capítulo primero, es un fenómeno de perfil multidimensional y multifactorial y crecientemente definidor de las relaciones laborales. A pesar de todo, la doctrina, sobre todo jurídica y jurisprudencial, permite establecer una serie de ejes que permiten definir el perfil para la situación catalana, evitando así equívocos para posteriores análisis y valoraciones normativas y de hecho.

En este orden de cosas, hay que extraer de las conclusiones la definición planteada y, en sede de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral, de 25 de octubre de 2012, consensuada entre los diferentes agentes del Consejo.

La subcontratación laboral es el instrumento de gestión en virtud del que una empresa (llamada principal) decide no realizar una fase variable de su actividad con personas y medios propios, y la desplaza en empresas externas (que llamamos contratistas y subcontratistas), con las que establece acuerdos de diversa índole, normalmente nombrados contratos.

Así, la empresa contratista es aquella que recibe un encargo de la principal en un primer nivel de contratación; la empresa subcontratista es aquella que, a su vez, recibe el encargo directamente de la contratista, es decir, en un segundo nivel de contratación.

La diferencia entre la genuina contrata y la cesión ilegal de personas trabajadoras ha sido delimitada por una línea jurisprudencial y más tarde por la misma modificación del artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, que ha incorporado algunas de las bases para definir la cesión ilícita.

Hay cinco grandes elementos que configuran la subcontratación lícita. Cabe decir que en esta delimitación nos ceñiremos, a los efectos terminológicos, a un caso de contratación en un primer nivel, en el que la empresa principal encarga una fase de la actividad a otra empresa (contratista).

1. Control y dirección de la actividad.

- Las instrucciones y órdenes para el personal destinado a la contrata vienen directamente emanadas desde la contratista o empresaria en la relación laboral, sin perjuicio del derecho a supervisar las tareas que corresponde a la principal.

- El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde a la contratista ante cualquier conducta inadecuada.

2. Condiciones de trabajo

- La empresa contratista tiene que fijar sus propias condiciones laborales, independientes de las de la empresa principal donde prestan servicio las personas, y corresponden a la empresa principal las obligaciones formativas hacia su personal.
- Cualquier reclamación sobre condiciones de trabajo del personal de la contratista se tiene que dirigir a su empresa.

3. Espacios físicos, herramientas y equipos

- Utilización preferente de herramientas, maquinaria y equipos propios de la empresa contratista.

4. Servicios de la empresa principal y exteriorización de su imagen

- Aclaración en el derecho a disfrutar de los servicios y las actividades de la empresa principal por los empleados de la contratista (por ejemplo, parking, comedores...).
- Diferenciación en cuanto a la imagen de una y otra empresa: uniformes, tarjetas de visita, cuentas de correo electrónico...

5. Existencia de una verdadera organización productiva.

- La empresa contratista tiene una organización empresarial real y auténtica, y no ficticia, con viabilidad económica al margen de la contrata de que se trate.

Esta definición responde así a la necesidad de aclaración por parte de la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral y, por extensión, puede ser de interés para los operadores de las relaciones laborales catalanas por partir sin equívocos de una misma noción en el terreno de la subcontratación laboral.

La necesidad de una radiografía estadística de la realidad de la subcontratación laboral ha sido la segunda demanda de información planteada por la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral al Grupo Técnico de Subcontratación.

Aunque es una aproximación a esta realidad, gracias a la encuesta en línea realizada, podemos establecer con cierta fiabilidad estadística que la subcontratación laboral es un fenómeno extenso -afecta cotidianamente el 50% de las empresas de

más de 250 trabajadores del país- y detrás del cual hay empresas que hacen un uso y la gestionan de manera muy diversa.

De esta manera, podemos encontrar cuatro grandes grupos de empresas contratistas. Un primer grupo de empresas, etiquetable como "Sectores y mercados de trabajo locales en recesión", de sector con demanda estacional y/o de crecimiento reducida y fuertemente dependiente de segmentos secundarios del mercado de trabajo. El uso y la gestión de la subcontratación parecen dirigirse a tareas poco estratégicas y valoradas y a efectos de reducir costes económicos.

El segundo, que lo podemos etiquetar como "Servicios oligopolísticos y mercados de trabajo profesionales", lo concentran empresas de mercados públicos o en situaciones monopolistas o oligopolistas del ámbito de los servicios y dependientes de mano de obra ubicada en mercados profesionales propios de los segmentos primarios independientes. El uso y la gestión de la subcontratación parecen ser para reducir costes.

El tercer bloque, etiquetable como "Servicios competitivos", lo forman empresas de servicios plenamente mercantilizados y para segmentos tanto primarios como secundarios del mercado de trabajo. El uso y la gestión de la subcontratación parece ser para reducir costes y, en cierta medida, para acceder a prestaciones y servicios difíciles de obtener o especializados.

Finalmente, el cuarto colectivo de empresas, definido como "Industria puntera", necesitan servicios y prestaciones laborales cualificados, y se dirigen a segmentos primarios, tanto dependientes como independientes del mercado de trabajo. El uso y la gestión de la subcontratación parece ser para disfrutar de necesidades de servicios y prestaciones especializados y cualificados.

El informe, en el tercer capítulo, permite conocer también en detalle las lógicas concretas de casos de empresas considerados por las organizaciones miembros del Consejo como representativos de casos de buenas prácticas. En el marco del seminario Análisis y Reflexión sobre la Realidad de la Subcontratación y su Impacto en la Ocupación, se pudo constatar la necesidad de nuevas maneras de proceder en el uso y la gestión de la subcontratación y, asimismo, la complejidad de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que supone para las empresas.

De acuerdo con la encuesta analizada, quizás se tendría que conocer la situación de otros tipos de empresas para analizar con más rigor de manera cualitativa

las empresas de Cataluña, pero las empresas participantes en el seminario fueron un claro ejemplo de la necesidad de nuevas y diferentes pautas reguladoras ante riesgos y retos muy diferentes asociados con la subcontratación. De hecho, parecen coincidir con tres de los grupos de empresas subcontratistas más prototípicas en Cataluña y justamente son los casos donde puede haber más conflictividad, ya que la subcontratación obedece a menudo a la reducción de costes laborales y no a la busca de servicios y prestaciones especializadas.

De acuerdo con el seminario, las prácticas de subcontratación pueden derivar en problemas de violación de las pautas mínimas de la cultura de empresa. En otros casos, hay riesgos claramente asociados a la pérdida de atracción de determinados mercados laborales y a una reducción de la calidad del servicio o bien realizado. Hay situaciones con claros riesgos de pérdida de fidelización del cliente, de alta rotación de personal subcontratado y de elevada necesidad de recursos humanos y administrativos. Desde una perspectiva más estratégica, las amenazas de la subcontratación son la aparición de nuevos competidores, el abaratamiento de los precios, la competencia desleal, la pérdida de la competitividad y el deterioro del mercado.

A pesar de todo, la subcontratación puede suponer también una mejor adaptación a la variación del número de pedidos, poder combinar servicios propios y ajenos, dar flexibilidad y dinamismo a la empresa y ampliar la cobertura de servicio. Las oportunidades también son bastante evidentes: imagen de especialización, plazos de entrega cortos, satisfacción y fidelización del cliente, y más valor y calidad en la empresa.

Ante estas dinámicas asociadas a la subcontratación, las empresas analizadas plantearon una serie de estrategias para evitar o reconducir las situaciones más problemáticas. De esta manera, la formación específica en cultura de empresa en las plantillas subcontratadas, el fomento de subrogación, la adopción de cláusulas sobre subcontratación en pliegos contractuales, la asociación de la subcontratación con las normas ISO o la reflexión sobre el perfil de proveedor para contratar, se presentaron como estrategias o referentes de interés para abordar los riesgos y retos más punzantes de la subcontratación laboral.

Por otra parte, se planteó la necesidad de más protagonismo de la negociación colectiva. Vista la creciente relevancia e inequívoca diversidad empresarial, sectorial y territorial, que la misma encuesta demuestra para la situación de las grandes empresas del país, este marco regulador tendría que ser preferente.

Finalmente, el análisis de las sentencias dictadas por los juzgados de lo social al resolver procedimientos de oficio iniciados por la autoridad laboral de la Generalidad de Cataluña en materia de cesión ilegal de personas trabajadoras, es un valioso trabajo para delimitar los ejes más conflictivos que plantea la subcontratación laboral desde una perspectiva legal y las respuestas que han conocido desde los tribunales.

Se han dividido las sentencias en función de si garantizaban o no la licitud de la práctica de subcontratación y, asimismo, se han diferenciado aquellos diferentes temas más problemáticos con las correspondientes sentencias en que parecen dar una respuesta firme.

En este último sentido, estos temas son:

1. Delimitación de fronteras entre la contrata regulada en el artículo 42 del ET en el ejercicio lícito de la externalización de obras y servicios correspondientes a la actividad empresarial y la cesión ilegal de personas trabajadoras del artículo 43 del ET.
2. Notas características que tienen que determinar la concurrencia o no de la forma lícita de la contrata.
3. Los casos de los grupos de empresas y la nota clave del perjuicio en los derechos de los trabajadores cedidos.
4. Empresas de trabajo temporal. La contratación temporal irregular y las consecuencias en relación con la cesión de trabajadores.
5. Sectores de actividad singulares

5.1 Ámbito sanitario. Alianzas estratégicas o proyectos de gestión compartida entre diferentes establecimientos sanitarios.

5.2 Ámbito de las contrataciones de servicios a las administraciones públicas.

5.3 Ámbito de la subcontratación en la construcción.

5.4 Ámbito de las productoras audiovisuales. Los figurantes.

5.5 Planta química. Especialización técnica.

5.6 Proveedores en grandes superficies. Empresas de servicios a terceros para la promoción, colocación y reposición de sus productos.

En este último sentido, se puede advertir que las sentencias hacen referencia a tres de los grandes tipos de empresas contratistas identificadas en la encuesta, ya que remiten a los sectores de actividad asociados (caso 5.3: grupo 1; caso 5.1. - relativamente asociado a grupo 3-, 5.2. 5.5: grupo 2; caso 5.4. y 5.6: grupo 3). De

hecho, son estos tres tipos los que más se asocian a una subcontratación conflictiva, ya que a menudo se subcontrata para reducir costes laborales.

En resumidas cuentas, el informe responde a preguntas específicas formuladas por la Comisión de Seguimiento de la Contratación Laboral. Sin embargo, presenta un hilo conductor necesario para conocer y mejorar la subcontratación laboral en Cataluña. En primer lugar, identificando las coordenadas conceptuales. En segundo lugar, gracias a la encuesta, advirtiendo las tendencias generales e identificando las empresas contratistas prototípicas. Finalmente, se dirige a tratar los aspectos más controvertidos y, por consiguiente, las necesidades de nuevas actuaciones y regulaciones. Por una parte, gracias al seminario, se aborda el ejercicio con empresas que presentan los perfiles de las contratistas donde la subcontratación puede ser más conflictiva. Por otra parte, el informe recoge las sentencias que se dirigen a resolver las cuestiones más problemáticas y, en especial, se pueden diferenciar aquellos casos en que se asocian, otra vez, con los perfiles de contratistas con estrategias de subcontratación más propensas a tener escenarios conflictivos.

De esta manera, el informe parece de especial interés por responder a un interrogante planteado por todas las organizaciones miembros del Grupo Técnico de Subcontratación Laboral y, por extensión, del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, ante la necesidad de estudiar la subcontratación laboral en el país desde la perspectiva de cada capítulo: a) reflexionar sobre los riesgos y las oportunidades que plantea la subcontratación, y b) conocer como las organizaciones, las instituciones sociales y los diferentes operadores pueden incidir de manera positiva.

7. Bibliografia

- AMEGLIO, E. (2005): "Vicisitudes del proyecto de convenio internacional sobre trabajo en régimen de subcontratación" en Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo, *Obra colectiva del Grupo de los Miércoles*, Primera edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2005.

- AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT): *Social regulation between contractors and subcontractors in industrial sector during restructuring times*, Paris, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

(http://www.anact.fr/images/web/TOOLKIT_DOST_EN.pdf)

- AROM, M. (2010): "Liability regulations in European subcontracting: will joint liability be 21st century European approach", a *Journal of International Business & Law*, núm. 124.

- BENZÉCRI, J.-P. (1979). Sur le calcul de taux d'inertie dans l'analyse d'un questionnaire. *Les Cahiers de l'Analyse des Données* 4, 377-378.

- DOMÍNGUEZ AMORÓS, M.; LÓPEZ-ROLDÁN, P. (1996) La construcció de tipologies: procés i tècniques d'anàlisi de dades . *Papers. Revista de Sociologia* 48. P. 31-39.

- ENQUESTA DE CONDICIONS DE TREBALL DE CATALUNYA (2012): *Segona enquesta de condicions de treball de Catalunya*, Direcció general de relacions laborals i qualitat en el treball – Generalitat de Catalunya, Barcelona.

- ERMIDA, O. (2009): *Descentralización, terciarización, subcontratación*, Montevideo, OIT.

- GALA, C. (2010): "La subcontratación socialmente responsable en el ámbito privado: ¿un nuevo reto para la legislación laboral?", a *Temas Laborales*, núm. 105

- GREENACRE, M. (2008). *La práctica del análisis de correspondencias*. Madrid: Fundación BBVA.

- HOUWERZIJL, M. i PETERS, S. (2008): *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

- LEBART, L.; MORINEAU, A.; PIRON, M. (2004). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*. Paris: DUNOD.

- LÓPEZ-ROLDÁN, P. (1996). "La construcción de tipologías: metodología de análisis". *Papers. Revista de Sociologia* 48. P. 9-29.

- LOZARES COLINA, C.; LÓPEZ-ROLDÁN, P. (2000). *Anàlisi multivariable de dades estadístiques*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Colecció Materials, 93.
- MILLAR, J. (2002): *Outsourcing practices in Europe*, Socio-Economic Trends Assessment for the Digital Revolution, Issue Report N. 27 – July 2002
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, O., REYNOSO, C. i PALLI, N. (2011): *La subcontratación: un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México DF, Universidad Nacional Autónoma de México.
- SANCHO, C. (2011): Contratación y subcontratación internacional. Estructuras societarias internacionales, IESE Business School, Occasional Paper OP 191.

ANEXO

1. Recomendaciones y pautas para evitar la cesión ilegal de personas trabajadoras en la externalización de un servicio. Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo de la Generalidad de Cataluña



Generalitat de Catalunya

**Departamento de Empresa y Ocupación
Dirección General de Relaciones Laborales
y Calidad en el Trabajo**

Recomendaciones y pautas para evitar la cesión ilegal de personas trabajadoras en la externalización de un servicio

Los elementos clave e indicios que ha ido definiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo para determinar si nos encontramos ante una contrata lícita o bien ante una cesión ilegal de personas trabajadoras son los siguientes, siempre valorados en consideración a lo que en cada caso se pueda apreciar, teniendo en cuenta el sector o la actividad a la que pertenece la unidad productiva:

1. Control y dirección de la actividad

- Las **instrucciones y órdenes** para el personal destinado a la contrata tienen que venir directamente emanadas **desde la contratista** o empresaria en la relación laboral.
- Es recomendable la **figura de un coordinador o interlocutor** que haga funciones de "puente" entre el personal de la empresa contratista y la principal, a los efectos de trasladar la lógica supervisión y dirección técnica de las tareas, así como las posibles reclamaciones.
- El ejercicio de la **potestad disciplinaria** tiene que corresponder a la **contratista** ante cualquier conducta inadecuada. Por eso, la principal se tiene que limitar a poner en conocimiento de la contratista los actos de los trabajadores destinados que considere reprobables.

2. Espacios físicos, herramientas y equipos

- En la medida de lo posible, se recomienda separar físicamente a las personas de una y otra empresa.
- Las personas de la empresa contratista tendrían que utilizar preferiblemente herramientas, maquinaria y equipos propios de la empresa.

3. Condiciones de trabajo

- La empresa **contratista** tiene que fijar sus **propias condiciones laborales**, independientes de las de la empresa donde están destinadas las personas. Entre estas condiciones, hay que mencionar la jornada, los horarios, los descansos y vacaciones, las retribuciones, las primas...
- Cualquier **reclamación** sobre las condiciones de trabajo del personal de la contratista se tiene que **dirigir al coordinador o supervisor** de su empresa.

4. Servicios de la empresa principal y exteriorización de su imagen

- Prohibir, en general, el disfrute de los servicios de la empresa principal para los empleados de la contratista (por ejemplo, parking, comedores...).
- Evitar la integración de las personas de la empresa contratista en las actividades de la principal, por ejemplo, actividades formativas.
- Evitar el uso de los mismos uniformes que los que lleven las personas trabajadoras de la empresa principal, así como aspectos que exteriorizan la imagen de la principal, como tarjetas de visita, cuentas de correo electrónico...

5. Existencia de una verdadera organización productiva

- Asegurarse de que la empresa que se contrata tiene una organización empresarial real y auténtica, y no ficticia, con viabilidad económica al margen de la contrata de que se trate; el hecho de constituirla para la contrata podría ser ya un elemento indiciario de inautenticidad, así como la inexistencia de otros clientes o de patrimonio suficiente.

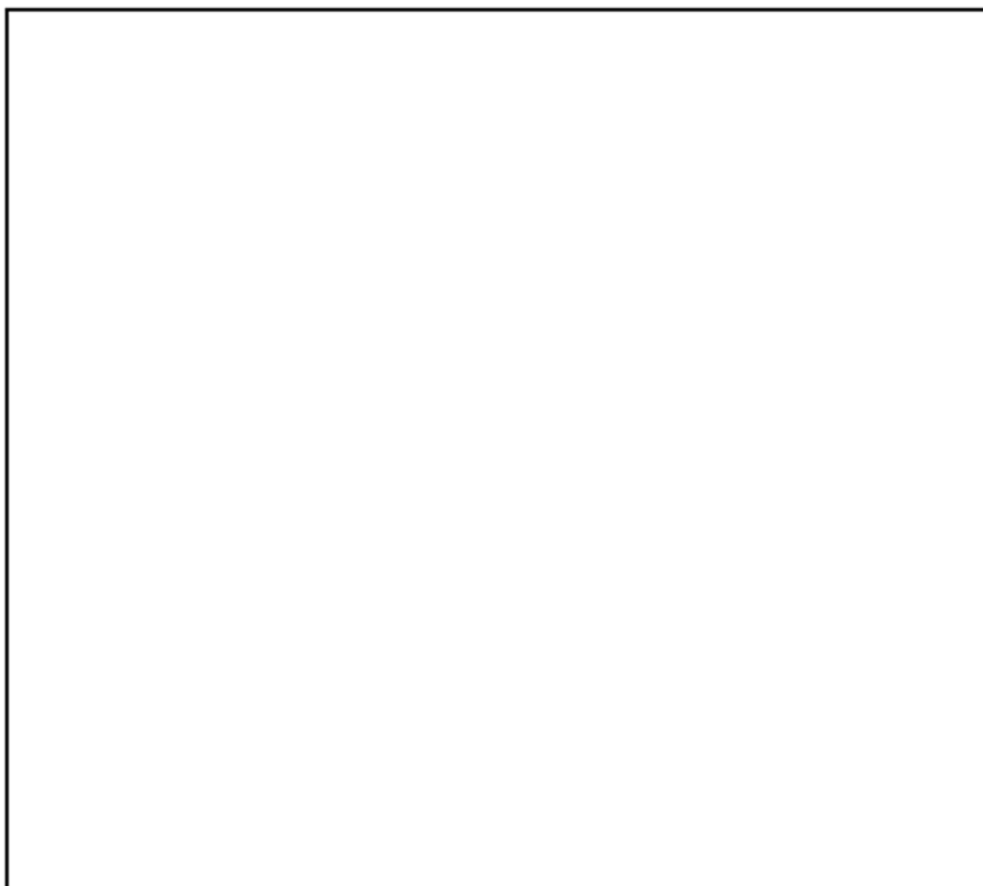
Barcelona, 22 de junio de 2011

2. Anexo del estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (2008): Liability in subcontracting processes in the European construction sector



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Liability in subcontracting processes in the European construction sector



Anexo: National summaries of liability arrangements

Austria ³⁶		
Regulation	Anti Abuse Act	Law on agency work
<i>Nature of the liability</i>	Liability is restricted to the direct contracting party of the subcontractor, in other words, to one level of subcontracting. Furthermore, the liability of Article 7c.3 AVRAG is restricted to the highest level in the subcontracting chain	'Normal' liability and secondary liability – if the user company can prove that it has fulfilled its financial obligations deriving from the contract between the temporary work agency and the user company
<i>Objectives</i>	Combating non-payment and abuse of employees in the context of (cross-border) subcontracting practices and thus avoiding potential cases of social dumping and illegal business competition	
<i>Liability covers</i>	• Wages	• Wages • Social security contributions
<i>Personal scope</i>	• Principal contractor and user company • All employees, except employees in public services, namely those who have a contract with the government. 'All employees' also includes 'flexible' workers such as those with fixed-term contracts or working part time	• User company • Temporary work agency • All employees and also people who are economically dependent (arbeitnehmerähnlich). The latter are similar to employees, as their work is dependent on one employer. However, they are not officially employed by the employer
<i>Territorial scope</i>	Any contractor providing services in Austria	Applies throughout the country
<i>Preventive measures</i>	• No specific legal obligations exist to make certain checks • No specific procedural arrangements are made to guarantee payment by subcontractors • Not applicable if the subcontractor is insolvent	• No specific legal obligations exist to make certain checks • No specific procedural arrangements are made to guarantee payment • Not applicable if the temporary work agency is insolvent
<i>Sanctions</i>	No back-payment obligations or – in practice – additional penalties exist for the liable contractors. However, in theory, a provision in the Federal Public Procurement Law (BVergG) states that a company must be excluded from the procurement procedure if it is found to have committed severe offences against labour law or social security law	-
<i>Complaint mechanism for workers</i>	Trade unions act on behalf of the employee not only out of court, but also in court proceedings, with no financial risk for the employee. The Chamber of Labour also provides legal assistance	Liability will rarely be applicable from the moment the user company has paid its financial obligations. Therefore, the risk of losing the proceedings is high for employees
<i>Actors involved</i>	• Employees and their representatives • Principal contractor and employer representatives • Judges	• Employees and their representatives • User company and temporary work agency • Judges

³⁶ A new law is planned, based on tripartite negotiations. Decision making was expected by the summer of 2008.

Belgium		
Regulation	Liability Act	Law on agency work
<i>Nature of the liability</i>	Mainly a contractual liability. The liability will acquire a joint nature if the contracting party of the contractor with social security and tax debts has failed to meet its obligations after being formally pressed for payment. Only if these conditions are fulfilled will the next level in the chain be addressed	Liability arises if the employer (temporary work agency) transfers part of its authority to the user company
<i>Objective of liability</i>	The objective of the law is to combat so-called gangmasters and bogus subcontracting practices and to safeguard the public interest in the collection of social and fiscal charges on wages. For the social partners, the objective is also to prevent unfair competition	
<i>Scope of liability</i>	• Wage tax, limited to 35% of the total amount of work • Social security contributions and social fund payments, in combination with tax liability limited to 65% of the total amount of work, otherwise 100%	• Social security contributions • Wages and all work-related benefits
<i>Personal scope</i>	• All contractors carrying out certain work; this work mainly covers the construction sector • All employees of said contractors	• User company • All temporary agency workers except posted workers from abroad
<i>Territorial scope</i>	• Any contractor performing work on Belgian territory	• Applies throughout the country
<i>Preventive measures</i>	• No specific legal obligations exist to make certain checks • No specific procedural arrangements are made to guarantee payment by subcontractors	• No specific legal obligations exist to prevent liability
<i>Sanctions</i>	No back-payment obligations exist for the liable contractors; however, a penalty does exist in the form of a small fine, along with a surcharge equal to the amount of withholding that should have been made – in addition to the withholding itself	If part of the authority is transferred to the user company, the employment contract of the agency worker with the temporary work agency will be automatically transformed into an open-ended contract with the user company
<i>Complaint mechanism for workers</i>	• Workers can go directly to the Labour Tribunal or they may be represented by their trade union, if they have been a member for at least six months. In other cases – especially important for cross-border posted workers – the trade union will decide on a case-by-case basis whether the worker will get legal assistance • Workers can also lodge a complaint through the labour inspectorate	Liability will hardly ever be applicable, because it is difficult to prove that part of the authority has been transferred
<i>Actors involved</i>	• Federal Public Service Social Security • Federal Public Service Finance • Registration committee and their stakeholders	• Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue • Federal Public Service Social Security

Finland			
Regulation	Liability Act	Penal code	Collective agreements
<i>Nature of the liability</i>	Liability only in relation to the contracting partner – no chain liability	Partly a chain liability, for the part of the confiscation possibility	Liability as a guarantor that has kept the benefit of execution
<i>Objectives</i>	The general objectives of the liability regulations – and especially of the Liability Act – are: promoting equal competition between companies, ensuring observance of the terms of employment and, indirectly, combating abuse of workers and enhancing the collection of social and fiscal charges		
<i>Scope of liability</i>	• Wage tax • Social security contributions	Payment of too low wages in case of posted workers	Wages and holiday payment
<i>Personal scope</i>	• User companies, unless the work does not exceed 10 days • Subcontracting in building: clients acting as builders and contractors contracting out part of the work at a shared workplace, unless the compensation is less than €7,500 excluding VAT	Principal contractor or other subscriber of labour, including the client	Principal contractors, including user companies, bound by the collective agreement
<i>Territorial scope</i>	Applies throughout the country; also covers foreign contractors or temporary work agencies when active in Finland	Applies throughout the country; also covers foreign contractors or temporary work agencies when posting workers in Finland	Agreements apply nationwide
<i>Preventive measures</i>	Evidence obligation: the contractor must require from the contracting partner certain information on the reliability of the subcontractor or temporary work agency. This obligation is waived if the contractor has 'good reason to trust' that the contracting partner will fulfil the obligations, for example, if it is a public institution or public limited company	-	Housing construction agreement: any subcontracting agreement must include a provision which obliges the subcontractor and temporary work agency to respect the terms and conditions of employment in the sector's nationwide CLA Agreements of 2007 and 2008: the principal contractor is not liable if it has fulfilled the evidence obligation of the Liability Act
<i>Repressive measures</i>	Negligence fee of €1,500–€15,000 in case of neglecting evidence obligation	• Criminal offence as discrimination based on nationality • Confiscation of the illegal benefit gained by paying illegally low wages; this claim can also be directed against a principal contractor or other subscriber; confiscation is not possible if the worker presents their wage claim	Moral obligation to pay outstanding wages and holiday pay of the subcontractor's or temporary work agency's workers, if wages are earned on the principal contractor's site and declared within seven days after the due date
<i>Complaint mechanism for workers</i>	No	No	No
<i>Actors involved</i>	• Occupational safety and health authorities • Uusimaa Safety and Health District • Social partners, taxation and pension insurance authorities	Public prosecutor for confiscation claims	Social partners who are parties to the agreements

France			
Regulation ³⁷	Liability regarding (bogus) subcontracting	Liability regarding temporary agency work	Liability regarding undeclared / illegal work
<i>Nature of the liability</i>	Joint liability of the client together with the contractors, only in relation to the contracting partner – no chain liability	User company is jointly liable if the temporary work agency defaults and its insurance is insufficient to pay the outstanding wages to the agency workers, as well as the social security contributions on their behalf	Joint liability of the client, together with the contractors, regarding the direct subcontracting relationship for all contracts for services worth more than €3,000, if these parties did not verify the requisite documents of their contractor. No chain liability applies
<i>Objectives</i>	Stabilising employment and regularising precarious forms of work	Strengthening the protection of temporary agency workers	Providing an additional guarantee for payment of wages, social security contributions and taxes in case of a fraudulent or missing contractor
<i>Scope of liability</i>	• Wages and related benefits such as holiday payments • Social security contributions • Coverage may be extended or limited depending on whether the work is performed at the workplace or worksite of principal contractor or client	• Wages • Social security contributions	• Taxes • Social security contributions • Penalties owed to workers
<i>Personal scope</i>	• Client, principal contractor or intermediary contractor • Workers of the subcontractor	• User company • Temporary agency workers	• Client – including individuals, local authorities and the state – together with the principal or only contractor • Workers, Inland Revenue, social security collecting authorities
<i>Territorial scope</i>	Applies throughout the country; also covers foreign contractors when active in France	Applies throughout the country; also covers temporary agency workers from foreign agencies when posting workers in France; however, to some extent foreign agencies may have fewer obligations	Applies throughout the country; also covers foreign contractors when active in France
<i>Preventive measures</i>	Obligation to screen the (sub)contractor: the recipient party – client or principal/intermediary contractor – must ensure that the subcontractor complies with employment law	• Temporary work agencies need to provide a guarantee of insurance that their workers' related obligations will be fulfilled even if the agency defaults • No legal obligation but possibility for the user company to require from the temporary work agency a certificate attesting the payment of social security contributions in order to diminish its chances of liability	• Obligation for the recipient party to verify every six months whether the (sub)contractor has accomplished all declaration formalities required in order to provide services as an independent contractor or to employ others • Obligation for the foreign (sub)contractor or temporary work agency and/or recipient party or user company to deliver a declaration with information on posted workers to the competent regional labour inspectorate or employment director before the workers start to carry out their work

³⁷ In addition to the three arrangements outlined here, a liability of the client exists towards the subcontractors of an insolvent principal contractor. Indirectly, this may also benefit the workers of the subcontractor.

France (cont'd)			
<i>Regulation</i>	Liability regarding (bogus) subcontracting	Liability regarding temporary agency work	Liability regarding undeclared / illegal work
<i>Sanctions</i>	• The offence of taking recourse to bogus subcontracting is punishable by two years imprisonment and a fine of €30,000 • Taking recourse to trafficking through another is punishable by one year of imprisonment and a fine of €12,000	Temporary closure of temporary work agency may be ordered by Court for a period of up to two months	• Recourse to illegal or undeclared work is punishable with three years of imprisonment and a fine of €45,000 • For specific categories, additional penal and administrative sanctions apply
<i>Complaint mechanism for workers /workers rights</i>	• Workers can directly sue the contracting party of their employer, or leave this to the trade unions • Trade unions may start law suit themselves on behalf of or for the benefit of the worker unless the worker opposes this action within two weeks after notification of the trade union's intentions	No	• In case of termination of the undeclared worker's contract of employment, they are entitled to a lump sum equivalent to six months of salary • Illegal foreign workers are entitled to their wages for the time they have worked irregularly and to a lump sum equivalent to one month of salary • Trade unions may exercise foreign workers' rights, unless the worker is explicitly opposed to it
<i>Actors involved</i>	• Employees and their representatives • Employer, client or principal contractor and their representatives • Judges • Social security collecting authorities	• Employees and their representatives • User company and temporary work agency • Judges • Social security collecting authorities	• National Commission for the fight against fraud (DNLF) • Interministerial delegation for the fight against fraud • Several inspectorates • Concerning the declaration of posted workers, bilaterally agreed cooperation with authorities of some other Member States • Social partners

Germany			
Regulation	Liability provisions for tax obligations in construction	Liability provision for social security contributions	Liability provision for minimum wages, holiday payments and social funds payments
Nature of the liability	No real chain liability but only in relation to the contracting partner – in other words, contractual liability – irrespective of whether the parties are part of, and on which level they are part of, a subcontracting chain The recipient of the service is not liable if the provider has shown an exemption certificate the legitimacy of which can be trusted	Joint and several liability under certain conditions, such as when the transaction aims to circumvent the law, and only from a total value of building services of €500,000 or more A special liability regime exists for user companies of temporary work agencies	Unconditional chain liability, that is, joint and several liability. Hence, no need arises to first sue and try execution of rights against the direct contracting party
Objectives	Preventing distortions of competition through undeclared work and securing tax payments, including by foreign service providers	Combating undeclared work, including in relation to foreign service providers	Improving the carefulness of principal contractors when choosing their subcontractors, protecting German SMEs against unfair competition by subcontractors from 'cheap-wage countries' and combating unemployment in German labour market
Scope of liability	Tax on compensation for construction work, including wage tax	Social security contributions, limited to building contracts with a value above €500,000	Minimum wages and social funds payments, including holiday payments
Personal scope	- Recipients or clients of the building work or service carried out by the provider or contracting party, in relation to the wage tax of the provider's employees - All workers employed by provider - Inland Revenue	- Principal and, under certain conditions, other contractors in the subcontracting chain - All workers employed by provider - Competent health insurance collecting agencies	- Principal and other contractors in the subcontracting chain except private individuals, building owners and administrative bodies - Workers, including posted workers, employed by the subcontractor - Joint institution of social partners regarding social funds and holiday payments (ULAK)
Territorial scope	Applies throughout the country; also covers foreign contractors when active in Germany	Applies throughout the country; also covers foreign contractors or agencies when active in Germany	Applies throughout the country; also covers foreign contractors when active in Germany
Territorial scope	Applies throughout the country; also covers foreign contractors when active in Germany	Applies throughout the country; also covers foreign contractors or agencies when active in Germany	Applies throughout the country; also covers foreign contractors when active in Germany
Preventive measures	Obligation to take due care: The recipient contractor may require from the contracting partner a valid exemption certificate. Moreover, the recipient must verify whether it can trust that the certificate is not obtained by unfair means or false statements If no certificate is submitted, the recipient party has to withhold 15% of the remuneration paid to the provider and is responsible for the tax withholding and transferring it to Inland Revenue	Principal contractor may be exempted from liability if it shows to the competent authority proof of the reliability of the contracting party, for instance, by submitting valid certificates of good payment behaviour, contractual commitments or own statements of the provider Principal contractor has an information obligation at the request of the competent authority	Obligation to take due care: The principal contractor should ask for written confirmation from the subcontractor that it and any other subcontractors in the chain will respect the terms and conditions of employment in the sector's generally applicable collective agreement In case of irregularities, the principal contractor is obliged to make further investigations Specific rules arise regarding public procurement Several self-regulatory instruments exist to limit liability, such as retaining the remuneration and declarations from the workers concerned as evidence that the subcontractor has paid their wages

Germany (cont'd)			
<i>Regulation</i>	Liability provisions for tax obligations in construction	Liability provision for social security contributions	Liability provision for minimum wages, holiday payments and social funds payments
<i>Sanctions</i>	The recipient party is liable for arrears of withholding taxes. This is seen as an administrative offence incurring a fine of up to €25,000	Recipient is liable for social security debts of the provider as subcontractor or temporary work agency, and also for delay surcharges and interest	• Principal contractor and any intermediary contractor above the defaulting subcontractor in the chain are jointly liable for back payments to the workers concerned and/or to the ULAK • Penal sanction in case of negligent ignorance of the principal contractor or client • Administrative fine of up to €500,000 for ignoring obligation to take due care
<i>Complaint mechanism for workers</i>	No	No, but the worker may inform the competent authority about the non-payment of social security contributions by their employer	• The workers can sue directly the principal contractor or other contractors above the employer in the chain • Trade unions and German labour court may provide legal aid or assistance • Work council of principal contractor has the right to inform workers of the subcontractor about their rights
<i>Actors involved</i>	• Inland Revenue office with competence for the service recipient • Contracting parties	• Collecting agencies of the competent health insurance • Cooperation with other authorities to combat undeclared work • Contractors	• Workers and their representatives • Joint institution of social partners (ULAK) • Work council of principal contractor • Principal and subcontractors in the chain • Labour Court

Italy		
Regulation	Liability Acts/decrees	Tripartite regulation of contribution payment
<i>Nature of the liability</i>	Liability in contracting and subcontracting arrangements	Single Insurance Contribution Payment Certificate (DURC); mandatory in construction
<i>Objectives</i>	Safeguarding workers' rights and free competition between companies, ensuring transparency of the labour market and combating abuse of posted workers in the context of cross-border subcontracting	Enhancing the effectiveness of the legal liability framework in practice
<i>Scope of liability</i>	• Wage tax (only regarding subcontracts) • Social security contributions • Wages • Holiday payments • Social fund payments • Injuries	Contributions for holiday payments, pensions and health insurance against occupational accidents in the construction sector
<i>Personal scope</i>	• Client • Contractor is jointly and severally liable, together with the subcontractor, with regard to the employees of the subcontractor	Principal contractors
<i>Territorial scope</i>	Applies throughout the country and activities abroad pursuant to Italian jurisdiction; also covers foreign contractors or agencies active in Italy	Registration applies nationwide
<i>Preventive measures</i>	It is up to the client to complete all the operations and implement all the verifications necessary to avoid being involved in the effects of joint and several liability and thus having to sustain high economic costs. This applies even in the case of the preparation, drafting and signing of contracting or subcontracting agreements	In public contracting arrangements, the DURC is one of the documents necessary for awarding the contract. Companies that are unable to furnish this certificate are excluded from participating in public calls for tender In construction, all contracting and subcontracting construction companies are required to furnish a DURC prior to commencement of any work subject to a contract
<i>Sanctions</i>	With the exception of the DURC in the construction sector, no other penalties or sanctions aiming to expose the failure to pay wages, social security contributions and taxes by participants in the subcontracting chain seem to have been legally regulated	An obligation exists to pay interest on arrears to the Construction Workers' Fund, according to the provisions of the CLA. Payment of administrative sanctions and interest is also required in respect of the additional provisions of the various social security and national insurance authorities
<i>Sanctions</i>	With the exception of the DURC in the construction sector, no other penalties or sanctions aiming to expose the failure to pay wages, social security contributions and taxes by participants in the subcontracting chain seem to have been legally regulated	An obligation exists to pay interest on arrears to the Construction Workers' Fund, according to the provisions of the CLA. Payment of administrative sanctions and interest is also required in respect of the additional provisions of the various social security and national insurance authorities
<i>Complaint mechanism for workers</i>	The subcontractor's employees can take action against the contractor and client, independently of the relationship between the subcontractor(s) and client. It is obligatory to attempt reconciliation at the Provincial Labour Office prior to commencing legal action	-
<i>Actors involved</i>	• Labour inspectorate • Inland Revenue • Social security authorities	• Joint social fund • National Social Security Institute • National Insurance Institute for Industrial Accidents

Netherlands		
Regulation	Wages and Salaries Tax and Social Security Contributions Act ³⁸	Generally applicable collective labour agreement for the construction industry (CLA)
Nature of the liability	Joint and several liability, that is, chain liability	No real liability, but only a social clause
Objectives	Combating unreliable temporary work agencies and subcontractors, the abuse of legal persons and unfair competition	Extending compliance to the correct wage levels and other labour conditions as stipulated in the CLA
Scope of liability	• Wage tax • Social security contributions	All material obligations deriving from the CLA, such as wages and paid holidays
Personal scope	• Subcontracting: (principal) contractor • Temporary work: user company	• Subcontracting: principal contractors in construction sector ('employer') • Temporary work: user companies in construction sector ('employer')
Territorial scope	• Applies partly to foreign (sub)contractors or temporary work agencies when active in the Netherlands, but only when Dutch social security or tax law applies to the foreign or Dutch employees involved • Rules may also apply when the work is carried out abroad by Dutch subcontractors	Generally applicable, which means that it must be observed by all undertakings employing workers in the Netherlands in the construction sector. This includes foreign employers that, with their own employees, carry out work in the Netherlands
Preventive measures	No legal obligations, but several self-regulatory instruments for the user companies and contractors: • screening of the supplier or (sub)contractor • use of a guarantee account (G-account) or direct payment into an account of the Inland Revenue (deposit) • selection of an accredited temporary work agency	• Employer is obliged to monitor compliance of the CLA provisions in all individual employment contracts covered by the agreement • Employer may only contract subcontractors on condition that they apply the CLA provisions to their employees
Sanctions	• No fines • Transfers from one G-account to another which are not based on any subcontracting or hiring of workers must be refunded by the receiving G-account holder • In case of abuse, the Inland Revenue can withdraw the G-account or deposit of the (sub)contractor or temporary work agency	• No sanctions are stated in case of non-compliance by the principal contractor • Employee of the subcontractor may start judicial proceedings; it is uncertain if a claim against the principal contractor can be based on the CLA • In some situations, the user company might be held liable through tort law
Complaint mechanism for workers	No	• Employee may start judicial proceedings; it is uncertain whether a claim is possible on the basis of the CLA social clause • Trade unions may offer legal aid, represent the employee, and/or start judicial proceedings in their own interest as party to the CLA • Employee may lodge complaint at the Labour Inspectorate
Actors involved	The Inland Revenue, as a public actor, is involved in the application and practical implementation of the rules, assisted by the Ministry of Social Affairs and Employment, acting as the Directorate for the Labour Market	• No supervising authorities involved • Trade unions are entitled to defend the individual rights of the employees of the subcontractors, as well as to start judicial proceedings on the basis of their own capacity as CLA parties

³⁸ The provisions are laid down in Articles 34 and 35 of the Collection of State Taxes Act 1990.

Spain			
Regulation	Workers' Statute	Law on subcontracting in construction industry	General tax law
<i>Nature of the liability</i>	- Subcontracting: joint and several liability; chain liability - Temporary employment: subsidiary liability, which becomes a joint liability if certain provisions has been infringed, such as the illegal posting of workers	Joint and several liability; chain liability; applies only to subcontracting in the construction sector	Subsidiary liability
<i>Objectives</i>	General objectives are protecting workers and ensuring compliance with the regulations by all companies involved in the subcontracting process. Furthermore, the Law on subcontracting in construction industry aims to improve working conditions, reduce accidents, promote quality and solvency of companies in construction, and introduce a mechanism of transparency on worksites – as a result of limiting the amount of subcontracting and increasing the control of it		
<i>Scope of liability</i>	- Wages - Social security contributions	- Wages - Social security contributions	Tax debt regarding workers of subcontractor
<i>Personal scope</i>	- Principal contractor, but only if the subcontracted work falls within the scope of the principal's 'own activity' - Developer if acting in the capacity of a contractor - User company	(Principal) contractor must monitor compliance with its provisions by the subcontracted companies or self-employed persons	(Principal) contractors which (sub)contract works or services, falling within the scope of their principal economic activity
<i>Territorial scope</i>	- Also covers foreign contractors and temporary work agencies when active in Spain, but only when Spanish social security or tax law applies to the foreign and Spanish employees involved - Principal contractors and user companies established in Spain have the same obligations towards posted workers as towards domestic workers, according to Law 45/1995 on the posting of workers		
<i>Preventive measures</i>	- Temporary employment is not allowed for work particularly hazardous to health and safety, so most of the construction work is excluded - Social security contributions: the contractor requests a tax clearance certificate; it is common practice for the contractor to certify compliance with obligations on a monthly basis - Wages: no legal mechanism; it is common practice for the contractor to carry out regular compliance checks on subcontractors	- Monitoring and surveillance obligations: certification of adequate training and organisation in the area of occupational risk prevention, issued by the Register of Accredited Companies - No more than three vertical levels in the chain	No liability if the (sub)contractor provides the payer with a clearance certificate issued by the relevant tax authorities during the 12 months preceding payment of each invoice
<i>Sanctions</i>	- Financial penalties (fines) - Wages: if, after a formal request, payment is not forthcoming, workers may take legal action jointly against their own company and the corresponding contractor - Temporary employment: in case of illegal posting of workers, the transferred workers are entitled to demand permanent employment with either company	- Financial penalties (fines) - Wages: see left column - According to the 4th General collective agreement for the construction sector, non-wage compensation in the event of death or serious forms of disability resulting from an occupational accident or illness	Financial penalties (fines)

Spain (cont'd)			
<i>Regulation</i>	Workers' Statute	Law on subcontracting in construction industry	General tax law
<i>Complaint mechanism for workers /workers rights</i>	• Works Council is entitled to monitor compliance with labour and social security regulations, and to lodge complaints through legal channels with the employer and the competent bodies or courts • Extrajudicial settlement of disputes, managed by the autonomous Communities competent to deal with cases of joint liability		-
<i>Actors involved</i>	• Labour and Social Security Inspectorate • Complaints can be communicated to the social partners • Through the Works Council, the trade unions are entitled to monitor working conditions • Penalty decisions are taken by the administration or court order		• Public administration • Penalty decisions are taken by the administration or court order

3. Índice estudio: La subcontratación. Un fenómeno global

La Subcontratación: un Fenómeno Global

ESTUDIO DE LEGISLACIÓN
COMPARADA

ALFREDO SÁNCHEZ-CASTAÑEDA
CARLOS REYNOSO CASTILLO
BÁRBARA PALLI



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



CONTENIDO

Introducción	IX
Capítulo primero. Análisis conceptual: la empresa fuera de la empresa	1
I. La externalización	1
II. La reubicación	3
III. La reestructuración	4
IV. La subcontratación	6
Capítulo segundo. La subcontratación en el derecho internacional del trabajo	11
I. Una discusión llena de resistencias.	11
II. El contenido de la Recomendación 198	13
III. Seguimiento y aplicación.	20
Capítulo tercero. El marco jurídico de la externalización y de la subcontratación en Europa.	25
I. El derecho europeo de la externalización	26
II. El derecho europeo de la subcontratación	55
Capítulo cuarto. La experiencia latinoamericana.	103
I. La regulación de la subcontratación	104

VIII

CONTENIDO

II. La prohibición constitucional de la subcontratación	118
Capítulo quinto. La subcontratación en México	123
I. La subcontratación alrededor del derecho del trabajo	130
II. La subcontratación en el derecho del trabajo legis- lado	136
III. La subcontratación en la jurisprudencia	147
IV. Los efectos de la subcontratación en la seguridad so- cial	167
V. Las políticas públicas y la subcontratación.	173
Conclusiones	179
Fuentes	187

4. Ficha de la encuesta

Cuadro resumen:

Nivel de confianza: 95,5%

Variancia: $p=q=50\%$

Tamaño de la muestra: 285

Margen de Error: $\pm 5\%$

Ámbito: Cataluña

Universo: empresas de más de 250 trabajadores (1.166 unidades, Idescat, 2012)

Método de recogida de información: encuesta electrónica

Procedimiento de muestreo: aleatorio simple

Error muestral: el margen de error para el conjunto de la muestra es de $\pm 5\%$ para un nivel de confianza del 95% (2 sigmas) y bajo el supuesto de máxima indeterminación ($p=q=50\%$).

Trabajo de campo: El trabajo de campo ha sido realizado por la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña del 1 de diciembre de 2012 al 1 de junio de 2013. Se hicieron dos rondas de envío de los cuestionarios: diciembre y enero (117 respuestas) y mayo (168). La segunda ronda se envió un cuestionario con menos preguntas, algunas de las cuales agregaban información demanda de manera desagregada en el cuestionario para la primera ronda.

5. Cuestionario de la encuesta

2.1. Cuestionario segunda ronda de envíos (mayo de 2013)

1. ¿Cuál ha sido la evolución de la plantilla durante los últimos cuatro años?

Cliquee, por favor, en la situación que puede definir mejor su empresa

Ha aumentado	
Se mantiene estable	
Ha disminuido	
No lo sabe	
No contesta	

2. ¿Su empresa tiene un volumen de plantilla en contrato temporal más alto del 20% en la actualidad?

Sí	
No	
No lo sabe	
No contesta	

3. ¿Su empresa hace uso de trabajador de ETT en la actualidad?

Sí	
No	
No lo sabe	
No contesta	

4. Hay presencia en su empresa de personas trabajadoras de empresas ¿subcontratadas en la actualidad?

Cliquee, por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	
No lo sabe	
No contesta	

5. En caso afirmativo, indique por favor, si lo conoce, como se distribuyen las personas ¿trabajadoras de empresas subcontratadas en su empresa en razón de su sexo en la actualidad?

Si no conoce el detalle, por favor ponga el total.

Hombres	
Mujeres	
Total	
No lo sabe	
No contesta	

6. Indique que actividades realizan las personas trabajadoras de empresas subcontratadas en su empresa en la actualidad.

Cliquee, por favor, las actividades que son subcontratadas

1. Catering	
2. Comercial	
3. Estudios y proyectos técnicos	
4. Informática	
5. Logística (transporte y almacén)	
6. Mantenimiento	
7. Limpieza	
8. Producción	
9. Seguridad	
10. Otros	
10.1. ¿En caso de contestar 10, cuáles?	
No lo sabe	
No contesta	

7. Indique cuáles son las principales razones para hacer uso de la subcontratación en la actualidad.

Cliquee, por favor, el grado de importancia de cada uno de estos motivos

	<i>Muy importante</i>	<i>Relativamente importante</i>	<i>Poco importante</i>	<i>No lo sabe</i>	<i>No contesta</i>
<i>Reducción de costes</i>					
<i>Incertidumbre del mercado</i>					
<i>Hacer frente a puntas de demanda</i>					
<i>Dificultades en reclutar personal</i>					
<i>Centrarse en las actividades principales de negocio</i>					
<i>Disponer de calificaciones / know how especiales</i>					

8. Indique cuáles son las principales consecuencias del uso de la subcontratación en la actualidad.

Cliquee el nivel de relevancia para su empresa

	<i>Incrementan</i>	<i>Se mantienen</i>	<i>Disminuyen</i>	<i>No lo sabe</i>	<i>No contesta</i>
<i>Costes económicos</i>					
<i>Nivel de calidad</i>					
<i>Costes de coordinación de la actividad productiva</i>					
<i>Costes y medidas de prevención de riesgos laborales</i>					

9. ¿Hace uso de las siguientes medidas de flexibilidad su empresa en la actualidad?

Cliquee, por favor, su grado de uso

	<i>Se utiliza mucho</i>	<i>Se utiliza a menudo</i>	<i>Se utiliza poco</i>	<i>No lo sabe</i>	<i>No contesta</i>
<i>Flexibilidad funcional/poli-valencia</i>					
<i>Flexibilidad ordinaria de la jornada</i>					
<i>Horas extras</i>					
<i>Teletrabajo</i>					
<i>Trabajadores autónomos</i>					
<i>Trabajo a tiempo parcial</i>					
<i>Trabajo temporal ETT</i>					
<i>Contratación temporal plantilla</i>					

10. ¿Existe representación de las personas trabajadoras en su empresa en la actualidad?

Cliquee, por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	
No lo sabe	
No contenida	

11. ¿Se ha constituido el comité de salud y seguridad?

Cliquee, por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	
No lo sabe	
No contenida	

12. ¿Se ha implantado un plan de igualdad?

Cliquee, por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	
No lo sabe	
No contenida	

13. ¿Su empresa tiene un convenio colectivo de empresa o pacto de empresa propio?

Cliquee, por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	
No lo sabe	
No contesta	

14. ¿A qué sector de actividad pertenece su empresa?

Cliquee, por favor, el sector que puede definir la actividad de su empresa

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	
2. Industrias extractivas	
3. Industrias manufactureras	
4. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	
5. Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	
6. Construcción	
7. Comercio al por mayor y al detalle; reparación de vehículos de motor y motocicletas	
8. Transporte y almacenaje	
9. Hostelería	
10. Información y comunicaciones	
11. Actividades financieras y de seguros	
12. Actividades inmobiliarias	
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	
14. Actividades administrativas y servicios auxiliares	
15. Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	
16. Educación	
17. Actividades sanitarias y de servicios sociales	
18. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	
19. Otros servicios	
20. Actividades de los hogares que dan ocupación a personal doméstico; actividades de los hogares que producen bienes y servicios para uso propio	
21. Organismos extraterritoriales	
22. Otros	
22.1. En caso afirmativo a la opción 22. ¿otros, cuáles?	
No lo sabe	
No contesta	

15. Ubicación municipal:

- En el caso de tener una única ubicación municipal, indique por favor el nombre del municipio _____

No lo sabe	
No contesta	

- En el caso de tener más de una ubicación, por favor indique:

- Municipio de la sede social de la empresa:

No lo sabe	
No contesta	

- Municipio del centro de trabajo con más plantilla:

No lo sabe	
No contesta	

- Municipio del centro de trabajo en Cataluña con más plantilla:

No lo sabe	
No contesta	

- ¿Cuántos centros de trabajo tiene en Cataluña?

No lo sabe	
No contesta	

- ¿Cuántos centros de trabajo tiene fuera de Cataluña?

No lo sabe	
No contesta	

2. Cuestionario primera ronda de envíos (diciembre 2012 y enero de 2013)

1. ¿A qué sector de actividad pertenece su empresa? Indique con una "X", por favor, el sector que puede definir la actividad de su empresa

1. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	
2. Industrias extractivas	
3. Industrias manufactureras	
4. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	
5. Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	
6. Construcción	
7. Comercio al por mayor y al detalle; reparación de vehículos de motor y motocicletas	
8. Transporte y almacenaje	
9. Hostelería	
10. Información y comunicaciones	
11. Actividades financieras y de seguros	
12. Actividades inmobiliarias	
13. Actividades profesionales, científicas y técnicas	
14. Actividades administrativas y servicios auxiliares	
15. Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	
16. Educación	
17. Actividades sanitarias y de servicios sociales	
18. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	
19. Otros servicios	
20. Actividades de los hogares que dan ocupación a personal doméstico; actividades de los hogares que producen bienes y servicios para uso propio	
21. Organismos extraterritoriales	

2. Ubicación municipal:

- En el caso de tener una única ubicación municipal, indique por favor su código postal

- En el caso de tener más de una ubicación, por favor indique:

- Código postal de la sede social de la empresa:
- Código postal del centro de trabajo con más plantilla:
- Código postal del centro de trabajo en Cataluña con más plantilla:
- ¿Cuántos centros de trabajo tiene en Cataluña?
- ¿Cuántos centros de trabajo tiene fuera de Cataluña?

3. ¿Cuál ha sido la evolución de la plantilla durante los últimos cuatro años? Indique con una "X", por favor, la situación que puede definir mejor su empresa

Crecimiento	
Reducción	
Estabilidad	

4. Por favor, indique cuál es la distribución del personal por tipo de contrato y sexo.

	Número de personas trabajadoras por contrato y sexo	
	Hombres	Mujeres
Fijos		
Temporales		
Fijos discontinuos		

5. Por favor, indique cuál es la distribución de las horas de trabajo realizadas por personas temporales de ETT en razón del sexo. Si no conoce el detalle, por favor ponga el total.

	Número de horas de trabajo por sexo		
	Hombres	Mujeres	Total
Temporales ETT			

6. Hay presencia en su empresa de personas trabajadoras de empresas

¿subcontratadas? Indique con una "X", por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	

- 7. En caso afirmativo, indique por favor, si lo conoce, cómo se distribuyen las personas¿trabajadoras de empresas subcontratadas en su empresa en razón de su sexo? Si no conoce el detalle, por favor ponga el total.**

Hombres	
Mujeres	
Total	

8. Indique qué actividades realizan las personas trabajadoras de empresas subcontratadas en su empresa. Indique con una "X", por favor, las actividades que son subcontratadas

1. Catering	
2. Comercial	
3. Estudios y proyectos técnicos	
4. Informática	
5. Logística (transporte y almacén)	
6. Mantenimiento	
7. Limpieza	
8. Producción	
9. Seguridad	
10. Otros	

9. Indique cuáles son las principales razones para hacer uso de la subcontratación.

Señale con una "X", por favor, el grado de importancia de cada uno de estos motivos

	<i>Poco importante</i>	<i>Relativamente importante</i>	<i>Muy importante</i>
<i>Reducción de costes</i>			
<i>Incertidumbre del mercado</i>			
<i>Hacer frente a puntas de demanda</i>			
<i>Dificultades en reclutar personal</i>			
<i>Centrarse en las actividades principales de negocio</i>			
<i>Disponer de calificaciones/ know how especiales</i>			

10. Indique cuáles son las principales consecuencias del uso de la subcontratación.

Señale también por favor con una "X" el nivel de relevancia para su empresa

	<i>Disminuyen</i>	<i>Se mantienen</i>	<i>Incrementan</i>
<i>Costes económicos</i>			
<i>Nivel de calidad</i>			
<i>Costes coordinación actividad productiva</i>			
<i>Costes y medidas de prevención de riesgos laborales</i>			

11. ¿Hacen uso de las siguientes medidas de flexibilidad en la empresa? Indique con una "X", por favor, el grado uso

	<i>No se utiliza</i>	<i>Se utiliza poco</i>	<i>Se utiliza a menudo</i>	<i>Se utiliza mucho</i>
<i>Flexibilidad funcional/poli-valencia</i>				
<i>Flexibilidad ordinaria de la jornada</i>				
<i>Horas extras</i>				
<i>Teletrabajo</i>				
<i>Trabajadores autónomos</i>				
<i>Trabajo a tiempo parcial</i>				
<i>Trabajo temporal ETT</i>				
<i>Contratación temporal plantilla</i>				

12. ¿Existe representación de las personas trabajadoras en su empresa? Indique con una "X", por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	

13. ¿Se ha constituido el comité de salud y seguridad? Indique con una "X", por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	

14. ¿Se ha implantado un plan de igualdad? Indique con una "X", por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	

15. ¿Su empresa tiene un convenio colectivo de empresa o pacto de empresa propio? Indique con una "X", por favor, la situación que define su empresa

Sí	
No	

6. Carta de presentación de la encuesta

Apreciado/da,

El Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, integrado por FOMENTO, PIMEC, CCOO y UGT y también por el Gobierno de la Generalidad, que tiene por objetivo mejorar la calidad del trabajo y competitividad de nuestras empresas, hizo una encuesta a principios de este año para **conocer el uso y gestión de la subcontratación laboral** por parte de las mayores empresas, puesto que, a pesar de la extensión de las contrataciones de obras y servicios, no existen estudios ni estadísticas oficiales sobre este tema en Cataluña.

Vistos los resultados del primer envío del cuestionario, hemos valorado que necesitamos más respuestas para tener más representatividad estadística.

Si usted fue objeto de la primera remesa de envíos, le agradeceríamos que valorara su participación y le recordamos que **las respuestas de la encuesta serán tratadas de forma agregada y totalmente anónima**.

El tiempo que ha de dedicar para contestarla son **10 minutos**.

Aquellas empresas que contesten la encuesta recibirán el informe final con los resultados obtenidos.

En caso de no querer definitivamente participar, acepte por favor nuestras excusas.

Por favor, si quiere contestar la encuesta, cliquee en este link:

Saludos cordiales,

Secretaria general del CRL

Número de depósito legal:

B 9265-2014

La subcontratación laboral en Cataluña.

Concepto, escenarios, buenas prácticas y jurisprudència