



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



Centre
d'Estudis
d'Opinió

REO núm. 772

Data 4 de març de 2015

GRUP TÈCNIC DE SUBCONTRACTACIÓ LABORAL

INFORME FINAL.

LA SUBCONTRACTACIÓ LABORAL A CATALUNYA: CONCEPTE, ESCENARIS, REPTES I BONES PRÀCTIQUES

COMISSIÓ DE SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ LABORAL

CONSELL DE RELACIONS LABORALS DE CATALUNYA

16 DE SETEMBRE DE 2013

Índex

	Pàg.
Pròleg	3
1. Introducció	4
2. El concepte de subcontractació laboral	7
2.1. Introducció	7
2.2. Noció comuna de subcontractació laboral. Una visió analítica consensuada per definir-ne els límits	7
2.3. Subcontractació. Aproximació a la definició i regulació estatal i internacional	9
3. Enquesta sobre la subcontractació laboral a Catalunya	23
3.1. Introducció	23
3.2. Dades estructurals de la totalitat d'empreses enquestades	26
3.3. Dades estructurals de les empreses que fan ús de la subcontractació	41
3.4. Ús i gestió de la subcontractació per part de les empreses que fan ús de la subcontractació	55
3.5. Tipologia d'empreses que fan ús de la subcontractació	75
3.6. Conclusions	89
4. Estudis de cas d'empresa sobre la subcontractació laboral a Catalunya	91
4.1. Introducció	91
4.2. Principals conclusions del seminari "Anàlisi i Reflexió sobre la Realitat de la Subcontractació i el seu Impacte en l'Ocupació"	91
5. Anàlisi jurisprudencial sobre la subcontractació laboral a Catalunya.	94
5.1. Introducció	94
5.2. Sentències declaratòries i exculpatòries de cessió il·legal de persones treballadores	94
5.3. Anàlisi de les sentències per temàtiques més recurrents	109
6. Conclusions	125

7. Bibliografia	131
Annex	133
1. Recomanacions i pautes per evitar la cessió il·legal de persones treballadores en l'externalització d'un servei. Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball de la Generalitat de Catalunya	134
2. Annex de l'estudi de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball (2008): "Liability in subcontracting processes in the European construction sector"	137
3. Índice de l'estudi: La subcontratación. Un fenómeno global	149
4. Fitxa de l'enquesta	153
5. Qüestionari de l'enquesta	154
6. Carta de presentació de l'enquesta	169

Pròleg

Aquest informe analitza el fenomen de la subcontractació laboral a Catalunya de manera innovadora i profunda. L'anàlisi parteix del consens entorn de com definir la subcontractació laboral entre les organitzacions membres del Consell de Relacions Laborals. Per primera vegada, a més, aporta dades concretes sobre el cas català provinents d'una enquesta feta de manera expressa per donar compte de les dimensions conceptuals consensuades i els interrogants comuns que s'han plantejat.

Valorem positivament les conclusions resultants d'uns mesos de feina tècnica feta pel Grup Tècnic de Subcontractació Laboral de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Tot i les dificultats que ha presentat el treball de camp, s'ha acomplert amb els objectius previstos.

Aquest informe ens permet apropar-nos al coneixement del comportament de les empreses a Catalunya sobre la subcontractació, deixant veure la complexitat i la importància que té aquest fenomen en el mercat de treball actual.

Les recomanacions i les pautes han de servir per orientar les empreses sobre la frontera existent amb una possible cessió il·legal de persones treballadores. En darrer terme, fóra del tot pertinent que els operadors coneguin de manera clara quan ocorren aquestes situacions no volgudes.

Gràcies a aquest informe, ens podem plantejar, sobretot, també com millorar la subcontractació a Catalunya per tal que aquesta pràctica respongui a l'objectiu de cercar prestacions o serveis més especialitzats i de més qualitat dels que pot oferir la mateixa empresa, més enllà simplement de la reducció de costos i de l'externalització de riscos empresarials a tercers.

**Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral
Consell de Relacions Laborals de Catalunya**

1. Introducció

Aquest informe respon a l'encàrrec de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de conèixer la realitat de la subcontractació laboral a Catalunya.

Aquest encàrrec, establert a la reunió de 3 de maig de 2012 de la Comissió, després d'un breu treball per part de la Secretaria General del Consell de compilació i anàlisi dels principals estudis existents per al cas de Catalunya, es concreta en la demanda d'informació sobre els aspectes següents:

1. La definició del concepte de subcontractació laboral.
2. El coneixement de la normativa legal.
3. La radiografia estadística de la subcontractació laboral a Catalunya.
4. El coneixement de casos de bones pràctiques d'empreses.

Per això, la Comissió creà el Grup Tècnic de Subcontractació Laboral, format per membres de les diferents organitzacions i unitats de l'Administració presents a la Comissió, perquè doni resposta a les esmentades necessitats informatives i valori les possibilitats logístiques i metodològiques per donar una resposta òptima en temps i rigor.

D'acord amb el treball inicial específic plantejat pel Grup Tècnic de Subcontractació Laboral, a la reunió del 12 de juliol de la Comissió, es decideix que l'informe resultant del grup ha d'informar de manera específica de les qüestions següents:

1. El concepte de subcontractació laboral.
2. La subcontractació laboral a Catalunya: una aproximació a partir de dades d'una enquesta a empreses de més de 250 persones treballadores per al període del desembre del 2012 al juny del 2013.
3. La subcontractació laboral a Catalunya: una aproximació a partir de casos de bones pràctiques d'empresa.
4. Les sentències dictades pels jutjats socials en resoldre procediments d'ofici iniciats per l'autoritat laboral de la Generalitat de Catalunya en matèria de cessió il·legal de persones treballadores.

L'informe s'estructura en diferents capítols que informen sobre cadascun d'aquestes temes.

El primer apartat exposa la definició més convencional de la subcontractació laboral a partir de la compilació de les formulacions doctrinals acadèmiques, institucionals i jurisprudencials més significatives, i de la reflexió sobre la comparació de les diferents aproximacions disciplinàries existents a aquest fenomen. L'apartat presenta les característiques d'aquestes fonts informatives i exposa quina és la definició més en ús per al cas de Catalunya a l'hora d'entendre aquesta realitat.

El segon capítol exposa els resultats d'una enquesta electrònica feta per part de la Secretaria General del Consell per al període del desembre del 2012 al juny del 2013. Aquesta enquesta formula un qüestionari elaborat pels membres del Grup Tècnic de Subcontractació Laboral una vegada s'ha reflexionat sobre les dimensions generals de la realitat de la subcontractació i se n'ha consensuat una definició. Val a dir que l'univers d'estudi són les empreses de més de 250 persones en plantilla amb data de novembre del 2012.

Malgrat que es volien conèixer aspectes molt generals de la situació catalana, l'opció per a aquesta enquesta obeeix en darrera instància al menor cost econòmic respecte a les més informatives enquestes presencials i telefòniques.

Així mateix, la limitació a les empreses més grans obeeix a la possibilitat de tenir un *mailing* de correus electrònics exhaustiu només per a responsables de recursos humans d'aquestes empreses. Allò més preferible hauria estat dirigir-se a la totalitat del teixit empresarial català, però això no ha estat possible per aquesta restricció tècnica pròpia de les enquestes en línia.

Per això, com s'ha demanat de manera expressa per part dels membres del Grup Tècnic de Subcontractació, aquesta enquesta s'ha de destacar com una aproximació quantitativa a aquesta realitat i no com un retrat inequívoc de la subcontractació laboral al país.

El tercer capítol recull les principals conclusions del seminari Anàlisi i Reflexió sobre la Realitat de la Subcontractació i el seu Impacte en l'Ocupació, organitzat pel Grup Tècnic de Subcontractació Laboral amb l'objectiu de poder intercanviar experiències d'empreses que permetessin efectuar una aproximació qualitativa d'estudis de casos entesos com bones pràctiques empresarials en l'àmbit de la subcontractació laboral.

Les empreses varen ser invitades a petició de les organitzacions que formen el grup tècnic. Aquestes foren l'Associació Nuclear Ascó-Vandellós, el Grup Bertelsmann-Arvato AG i Grues Orion.

Atès que foren casos escollits per les organitzacions empresarials i sindicals més representatives durant el període en què s'estava realitzant l'enquesta, són valoracions que ens poden dur a una aproximació qualitativa de la realitat de la subcontractació. Per descomptat, hauria estat preferible triar les empreses en funció d'una anàlisi tipològica dels resultats de l'enquesta, però aquest mètode hauria endarrerit molt l'entrega de l'informe a la Comissió. Amb tot, val a dir que les tres empreses invitades responen al perfil de tres dels quatre casos diferenciats d'empreses contractistes a Catalunya d'acord amb l'anàlisi tipològica feta de les dades de la nostra enquesta. Per tant, les empreses participants al seminari poden entendre's potser com fortament representatives dels diferents tipus de lògiques de subcontractació al país.

El quart capítol recull les diverses sentències dictades pels jutjats socials en resoldre procediments d'ofici iniciats per l'autoritat laboral de la Generalitat de Catalunya en matèria de cessió il·legal de persones treballadores durant el període 2005-2012. En el capítol es diferencien els casos en què s'aprecia la cessió il·legal de persones treballadores dels què s'atorga validesa a la relació contractual entre les empreses, generalment mitjançant contractes lícites.

Una vegada detallades aquestes necessitats informatives per part de la Comissió, les conclusions de l'informe finalitzen amb un seguit de reflexions sobre quins són els riscos i les oportunitats derivats de l'ús i la gestió de la subcontractació laboral per part de les empreses i, així mateix, sobre com les organitzacions i les institucions hi poden incidir de manera positiva. Aquest exercici té present la situació de Catalunya i, en especial, reflexiona d'acord amb les dades resultants de l'enquesta que apunten a una diversitat notable d'escenaris de subcontractació i d'acord també amb les bones pràctiques exposades per empreses concretes referenciades pels agents socials més representatius i distintius de la jurisprudència consolidada.

2. El concepte de subcontractació laboral

2.1. Introducció

El concepte de subcontractació laboral ha estat objecte d'anàlisi en les seves diferents accepcions i posteriorment s'ha definit de manera consensuada en el marc de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell. En concret, després del treball del grup, a la reunió del 25 d'octubre de 2012 s'acorda partir d'una determinada i específica conceptualització del fenomen de la subcontractació.

Aquest capítol recull aquesta definició consensuada i el treball previ d'estat de la qüestió sobre l'aproximació més teóricoconceptual al fenomen de la subcontractació. El primer subapartat s'ocupa de la definició consensuada. El següent exposa el treball previ d'aproximació al concepte.

2.2. Noció comuna de subcontractació laboral. Una visió analítica consensuada per definir-ne els límits.

La subcontractació laboral és l'eina de gestió en virtut de la qual una empresa (anomenada principal) decideix no realitzar una fase variable de la seva activitat amb persones i mitjans propis i la desplaça a empreses externes (que anomenarem contractistes i subcontractistes) amb les quals estableix acords de diversos tipus, normalment anomenats contractes.

Així, l'empresa contractista és aquella que rep un encàrrec de la principal en un primer nivell de contractació; l'empresa subcontractista és aquella que, al seu torn, rep l'encàrrec directament de la contractista, és a dir, en un segon nivell de contractació.

La diferència entre la contracta genuïna i la cessió il·legal de persones treballadores ha estat delimitada per una línia jurisprudencial i més tard per la mateixa modificació de l'article 43 de l'Estatut dels treballadors, que n'ha incorporat algunes de les bases per definir la cessió il·lícita.

2.2.1. Elements que configuren la subcontractació lícita

En aquesta delimitació ens cenyirem, als efectes terminològics, a un cas de contractació en un primer nivell en què l'empresa principal encarrega una fase de l'activitat a una altra empresa (contractista).

a. Control i direcció de l'activitat

- Les instruccions i ordres per al personal destinat a la contracta vénen directament emanades des de la contractista o empresa en la relació laboral, sens perjudici del dret a supervisar les tasques que correspon a la principal.
- L'exercici de la potestat disciplinària correspon a la contractista davant de qualsevol conducta inadequada.

b. Condicions de treball

- L'empresa contractista ha de fixar les seves pròpies condicions laborals, independents de les de l'empresa principal on presten servei les persones, i corresponen a aquesta empresa les obligacions formatives amb el seu personal.
- Qualsevol reclamació sobre condicions de treball del personal de la contractista s'ha d'adreçar a la seva empresa.

c. Espais físics, eines i equips

- Utilització preferent d'eines, maquinària i equips propis de l'empresa contractista.

d. Serveis de l'empresa principal i exteriorització de la seva imatge

- Clarificació del dret a gaudir dels serveis i les activitats de l'empresa principal pels empleats de la contractista (per exemple pàrquings, menjadors...)
- Diferenciació quant a la imatge d'una i altra empresa: uniformes, targetes de visita, comptes de correu electrònic...

e. Existència d'una veritable organització productiva

- L'empresa contractista té una organització empresarial real i autèntica, i no fictícia, amb viabilitat econòmica al marge de la contracta de què es tracta.

2.2.2. Conseqüències davant la declaració de cessió il·legal de persones treballadores.

El règim jurídic previst des de sempre és el que es conté en els apartats 3 i 4 de l'article 43 de l'Estatut dels treballadors: responsabilitat solidària tant en relació amb

les obligacions laborals de la Seguretat Social i l'opció per als treballadors per romandre en l'empresa cedent o en la cessionària amb tots els drets que tingui un treballador d'aquesta última, inclosa l'antiguitat, amb efectes des que es va produir la cessió i no només des que es va declarar -TS 5-12-2006 (Rec.-4927/05).

2.3. Subcontractació. Aproximació a la definició i regulació estatal i internacional

Aquest punt analitza el concepte i la regulació estatal i internacional de la subcontractació. Aquest apartat exposa l'informe que respon a l'encàrrec de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral a la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals en la reunió de l'1 de març de 2012 de conèixer els principals eixos de definició i regulació de la subcontractació laboral.

Atesa la naturalesa d'aquest document, orientat a fer un breu i operatiu estat de la qüestió que pot dur a plantejar-se tractar temes més concrets, s'ha d'escrit en molts punts de manera analítica i s'han extret extensos fragments de documents que semblen més informatius.

El primer apartat presenta la definició més convencional i, des d'un punt de vista legal, decisiva per als operadors jurídics al nostre Estat. El segon apartat analitza les normes reguladores de la subcontractació laboral que resulten dels diferents marcs de producció normativa estatal a la Unió Europea i internacional.

La definició resultant de l'ordenament jurídic espanyol prové de treballs previs de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball de la Generalitat de Catalunya. La conceptualització referida a l'àmbit internacional prové de la documentació compilada a la base de dades sobre publicacions sobre subcontractació presentada a la reunió d'1 de març de 2012 de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral.

El document annexa un document de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball sobre recomanacions i pautes per evitar la cessió il·legal de persones treballadores en l'externalització d'un servei. Així mateix, s'hi annexen dos documents d'especial interès per a l'anàlisi conceptual de la subcontractació. En primer lloc, l'informe de Houwerzijl i Peters (2008), que és el principal informe sobre la regulació de la subcontractació a la Unió Europea. De fet, ha estat el document bàsic per a l'emissió de la Resolució del parlament europeu: "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)". S'hi annexa també l'índex del principal i molt recent document que aborda la regulació de la subcontractació a escala mundial (Sánchez Castañeda i altres, 2001).

Aquests dos documents es poden trobar a:

- <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. Subcontractació i descentralització productiva. Conceptualització segons l'Estatut dels treballadors i la jurisprudència per part de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball de la Generalitat de Catalunya

Definició de descentralització productiva: desplaçament fora de l'àmbit nuclear de l'empresa de fases o activitats del cicle productiu.

La subcontractació és un tipus concret de descentralització: a) cas punt 1, i b) cas punt 2: "contractes" de l'article 42 ET. És bàsica la distinció respecte de la cessió de treballadors per part d'una ETT i el subministrament il·lícit de treballadors (vegeu el punt 3).

2.3.1.1. Subcontractació en la mateixa empresa (el grup d'empreses)

Creació d'empreses filials a les quals s'atorga personalitat jurídica que constitueix el que es coneix com "grup de societats o grup d'empreses".

La jurisprudència considera que NO hi ha cessió il·legal entre les empreses del grup.

2.3.1.2. Externalització d'activitats, com a forma de "flexibilització externa" (Outsourcing)

Técnica de la producció i de la gestió en virtut de la qual una empresa decideix no realitzar una fase variable de la seva activitat amb persones i mitjans propis i la desplaça a empreses externes amb les quals estableix acords de divers tipus.

Forma lícita tradicional. A través de contractes i subcontractes

En primer lloc, cal destacar que el terme *contracta* que utilitza l'art. 42 de l'ET és un concepte econòmic que no es correspon amb cap de les figures contractuals existents en l'àmbit del dret privat, fet que en dificulta la qualificació, si bé es considera que "*s'han d'incloure en aquesta figura els arrendaments d'obres o serveis recollits en els arts. 1588 i 1583 del Codi civil realitzats a través d'una empresa*" (per a totes, STS de 17.12.2001 (Rec.-244/2001)).

La diferència entre la contracta genuïna i la cessió il·legal de persones treballadores ha estat delimitada per una línia jurisprudencial i més tard per la mateixa modificació de l'article 43 de l'Estatut dels treballadors, que n'ha incorporat algunes de les bases per definir la cessió il·lícita (vegeu en aquest sentit, l'apartat 3 corresponent a la *cessió de persones treballadores* en aquesta anàlisi).

La construcció. Un control i una regulació específica

Cas especial i específic establert a la Llei 32/2006, de 18 d'octubre, reguladora de la subcontractació al sector de la construcció.

2.3.1.3. Cessió de persones treballadores

La cessió de treballadors des d'una empresa a una altra perquè treballadors de la primera prestin serveis a la segona no constitueix cap supòsit pròpiament d'"externalització" de funcions, sinó que es dóna precisament quan no s'externalitzen funcions sinó treballadors.

a) **Lícita:** a través d'empreses de treball temporal degudament autoritzades.

b) **Il·lícita.** en tot cas, són situacions constitutives de cessió il·lícita les que l'article 43 de l'ET enuncia:

- És cessió il·legal tota situació de cessió temporal de persones treballadores, sense utilitzar els serveis d'una empresa de treball temporal.

A més, el Tribunal Suprem ha acollit la tesi interpretativa que entén que la posada a disposició de caràcter permanent o que obeeixi una necessitat permanent de mà d'obra provoca la directa i inexcusable aplicació de la norma que es tracta de defugir (art. 6.4 CC) o, el que és el mateix, aquest comportament entra per dret propi dins del camp d'aplicació de la cessió il·legal (art. 43 ET). Sentències del Tribunal Suprem de 4.7.2006 i de 28.9.2006, a les quals cal afegir, la de 3 de novembre de 2008.)

- Les contractes esdevenen il·legals quan (art. 43 de l'Estatut dels treballadors):
 - *L'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició de les persones de l'empresa cedent a la cessionària.*
 - *L'empresa cedent manqui d'una activitat o d'una organització pròpia i estable.*
 - *No compti amb els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.*

En aquest sentit, caldrà atendre a la construcció jurisprudencial, abans enunciada, per diferenciar l'autèntica contracta de la cessió il·legal de persones treballadores, basant-se en els indicis següents:

*No són teories que actuïn de manera autònoma o independent, sinó que operen en els pronunciaments judicials com a **critèris complementaris i no excloents** que en tot cas tenen un valor orientador o indicatiu. En aquest sentit, el camí argumental que suporta la majoria de les resolucions judicials més recents s'inicia descartant en primera instància la inexistència d'una empresa aparent, per, a continuació, dictaminar sobre la posada en joc de l'empresa contractista, partint de la seva consistència real; per resoldre l'interrogant s'examina si realment l'organització ha actuat com un empresari efectiu enfront del treballador denunciant.*

2.3.1.3.1.a) Elements formals. El contracte

És el que es concerta entre empreses, la principal i la contractista, o la documentació equivalent, encara que no tingui la forma típica d'un document contractual, sinó la d'un pressupost acceptat, una oferta, un plec de condicions assumit, o qualsevol altra.

La jurisprudència determinava que si aquesta infraestructura documental encreuada reflectia de manera inequívoca que l'únic que s'està concertant és la posada a disposició de treballadors, ja s'hauria declarat l'existència de cessió il·legal. De fet, alguna sentència important del Tribunal Suprem ha tingut en compte precisament que en el contracte pactat es feia una referència exclusiva a hores de treball, distingint diürnes de nocturnes, laborables de festius, etc. Alguns documents, en efecte, resulten en aquest sentit ben significatius, i arriben fins i tot a preveure els noms dels treballadors que han d'intervenir-hi, atribuint a l'empresa principal la facultat d'elecció o veto, etc.

Resulta determinant que s'hagi pactat una mera posada a disposició dels treballadors de la contractista o no; l'alternativa que no hi hagi mera posada a disposició ha de consistir lògicament que el que s'ha pactat sigui la prestació integral d'un servei, prestació que requereixi no només l'aportació de mà d'obra, sinó també d'organització, equips, iniciativa per garantir aquesta prestació de serveis tant en circumstàncies ordinàries com extraordinàries.

2.3.1.3.1.b) Elements formals. La forma societària de l'empresa cedent

El fet de constituir la forma societària per a la contracta comença a ser ja un element indicatiu d'inautenticitat.

En el cas de les societats constituïdes artificialment, sense patrimoni, amb domicili coincident amb el particular que està darrere de l'operació, etc., sí que sembla clar que cau de ple en les previsions legals.

2.3.1.3.2. Mitjans personals, organització i activitat

No hi ha dubte que en els supòsits en què no hi hagi més activitat que la de l'empresa principal la dada resulta decisiva (inexistència d'altres clients o de patrimoni suficient).

Respecte a la qüestió de l'activitat estable i pròpia, la jurisprudència de l'etapa anterior venia manifestant una preocupació evident perquè els empleats de la contracta portessin a terme comeses integrades en el cicle productiu ordinari de l'empresa principal, en aquests casos, la seva inclinació cap a la qualificació de cessió il·legal resultava molt més gran. No és exactament això el que ara apunta el text legal, que parla d'activitat estable i pròpia.

És decisiu que hi hagi o no exercici per part de l'empresa contractista de les seves facultats directives, que se sol traduir en l'existència de responsables o coordinadors que, pertanyent a la plantilla de la contractista, siguin qui imparteixen cada dia les ordres i instruccions de treball, complint al mateix temps el paper d'enllaços amb els responsables de l'empresa principal dels qual funcionalment depèn la contracta.

Des de l'òptica de la política de personal, l'autenticitat de la contractista es diagnostica en considerar que aquesta empresa és la que decideix el nombre de treballadors que s'han de contractar, el procés de selecció utilitzat, la modalitat contractual que s'ha d'emprar, i corresponen a aquesta empresa les obligacions formatives del seu personal, així com, en última instància, l'ordenació dels seus propis plans d'ajustament laboral. La relació contractual amb els empleats de la contractista: les nòmines, l'alta, els contractes, les pujades de sou solen discutir-se sempre amb l'empresa principal, encara que aquesta no té responsables o coordinadors al lloc de treball de la contracta.

Quant a altres condicions de treball, són indicatius el gaudi o no de serveis de la principal per als empleats de la contractista, la integració o no d'aquests en activitats d'aquella, la participació o no en activitats sindicals, la similitud de condicions de treball entre uns i altres,...).

Tasques diàries a l'empresa principal per part de la contractista: una cosa és la direcció del treball i una altra la inevitable coordinació tècnica que incumbeix a l'empresa principal. L'empresa principal, com a propietària del centre o lloc de treball, com a responsable del que hi passa a efectes de prevenció de riscos laborals, com a encarregada de fixar els horaris d'obertura i tancament de les instal·lacions i l'organització interna d'aquestes instal·lacions de cara als empleats, contractistes i proveïdors, no pot mantenir una postura abstencionista, sinó que ha d'assumir necessàriament iniciatives i responsabilitats que també afecten les contractes, sense que això forçosament vulgui dir que aquestes no ho són autènticament.

L'exercici de facultats disciplinàries pot considerar-se com un aspecte d'aquest tercer criteri i juga normalment també com a element necessari, però no suficient, és a dir, si s'acredita que un empleat de la contractista ha patit una iniciativa disciplinària des de la principal, la cessió il·legal no generaria dubtes, però, en cas contrari, bé perquè aquesta iniciativa no existeix, bé perquè n'hi ha alguna provinent de la contractista, no estem més que davant d'una circumstància més a tenir en compte, que no elimina sense més l'eventualitat de cessió il·legal.

2.3.1.3.3. Mitjans materials. Equips, instal·lacions, eines...

En altres supòsits, és lògic que la propietat dels equips bàsics pertanyin a l'empresa principal, és així en l'externalització d'activitats informàtiques o en la propietat d'aquest tipus de mitjans en el cas dels centres d'atenció telefònica (*call center*).

Els uniformes, les retolacions, les targetes de visita i altres elements acreditatius d'una determinada imatge davant de tercers, semblen menysprear el text legal, quan no és lògic que sigui així.

2.3.2. Subcontractació. Conceptualització segons la normativa internacional i estatal europea per part de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

El primer punt presenta les definicions literals i doctrinals dels agents productors del dret internacional. El segon apartat exposa la principal normativa pròpia del dret públic internacional, normativa que fa referència essencialment als convenis i recomanacions de l'OIT i l'OCDE. Per la seva part, el dret privat internacional aborda, per descomptat, la naturalesa dels diferents tipus de contractes, però sembla poc rellevant en matèria laboral (Sancho, 2011). El tercer punt analitza la regulació de les institucions de la Unió Europea. En quart lloc, s'exposa la normativa dels diferents ordenaments jurídics estatals a la Unió Europea. En cinquè lloc, es caracteritzen els dos principals marcs de regulació autònoma en matèria laboral que han de ser considerats per entendre la concreció i, així mateix, les possibles innovacions normatives internacionals i estatals. S'aborda el rol de la negociació col·lectiva -qüestió entorn de la qual només es disposa d'informació per a la situació d'Espanya- i els codis de bones pràctiques empresarials reguladores de les cadenes de subcontractació.

A tall de síntesi, els diferents marcs de producció normativa i les principals normes internacionals i estatals al respecte, tant de naturalesa heterònoma com autònoma, són recollides a la taula següent. Es diferencien les normes segons abordin la subcontractació de manera estricta o àmplia. Sobre aquesta terminologia, vegeu el punt següent d'aquest apartat.¹

¹ A l'annex es recull el resum de la normativa europea comparada sobre responsabilitat empresarial en matèria de subcontractació per part de la Secretaria General del Consell de

Quadre 1. Normes per fonts normatives, tipus concret de regulació i bibliografia de referència consultada segons la conceptualització estricta i àmplia de la subcontractació laboral

INTERNACIONAL (Organització Internacional del Treball i OCDE)
Organització Internacional del Treball
<p>Concepte estricte de subcontractació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recomendación N° 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. <p>Concepte ampli de subcontractació</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convenio Internacional del trabajo N° 181 que regula las agencias de empleo privadas de 1997 - Recomendación N° 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 204.ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279.ª (noviembre de 2000) y 295.ª (marzo de 2006) reuniones
Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic
<p>Concepte ampli de subcontractació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientaciones sobre las empresas multinacionales de 2011 (OECD Guidelines for multinational Enterprises)
<p>Documentació bàsica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>, Méjico DF, Universidad Nacional Autónoma de Méjico.
Unió Europea
<p>Concepte estricte de subcontractació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicació Comissió 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” <p>Concepte ampli de subcontractació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directiva 2011/23/CE del Consejo, de 12 de Marzo de 2011, sobre aproximación de

Relacions Laborals de Catalunya. Annex de l'estudi de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball (2008): “Liability in subcontracting processes in the European construction sector”. La traducció s'entregà a la Comissió de seguiment de la contractació laboral en data de 25 d'octubre de 2012.

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

Documentació bàsica:

- 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.

Unió Europea: Ordenaments jurídics estatals

Regulació diversa sobre el concepte estricte i ampli de la subcontractació.

Documentació:

- 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]
Convenis col·lectius
Regulació molt variada sobre concepte estricte i ampli de la subcontractació Documentació: - PÉREZ DE LOS COBOS, F., AGUILER, R., THIBAUT, J. I CRISTÓBAL, R. (2011): <i>Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva</i> , Madrid, Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos.
Codis empresarials de conducta
Experiències molt variades sobre concepte estricte i ampli de la subcontractació Documentació: - MILLAR, J. (2002): <i>Outsourcing practices in Europe</i> , 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 <i>Temas Laborales</i> , núm. 105 Font: Elaboració pròpia a partir de la documentació citada

2.3.2.1. Definició estricta i àmplia de la subcontractació laboral des del dret internacional: definicions literals dels agents i síntesi doctrinal acadèmica

Segons autors diversos (Ermida, 2005; Sánchez-Castañeda i altres, 2011), si hom considera les definicions des dels agents productors del dret públic i privat internacional sobre la subcontractació laboral, és factible diferenciar entre dues concepcions sobre la subcontractació: l'estricta i l'àmplia.

1. Definició estricta

La definició estricta es troba en documents com l'informe de treball de la 85a reunió de la Conferència Internacional del Treball de 1997, segons el qual, seguint 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 subclassifica 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 Comissió Europea, en la comunicació de 18 de desembre de 1978, estableix en la seva única definició expressa al respecte que parlem de subcontractació quan: “una empresa, el “dador de ordenes”, encarga, seguint les seves directives, a una altra empresa, el “subcontratista”, la fabricació de productes, la prestació de serveis o la execució de treballs que estan destinats a ser proporcionats al dador de ordenes o executats per la seva compte” (Sánchez-Castañeda, 2011).

2. Definició àmplia

La definició àmplia de la subcontractació es troba en documents més recents de les institucions clau de dret públic internacional. En aquest ordre de coses, són paradigmàtiques les orientacions sobre empreses multinacionals de l'OCDE per al 2011: Declaració tripartita de principis sobre les empreses multinacionals i la política social, adoptada per el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204^a Reunión (Ginebra, noviembre de 1977) en la forma enmendada en sus 279^a (noviembre de 2000) y 295^a (marzo de 2006) reuniones, i la Resolució del Parlament Europeu: Responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción. Resolució 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 línies generals, aquesta lectura associa la subcontractació amb els fenòmens més amplis de l'*outsourcing* i la responsabilitat social empresarial. Aquesta lectura planteja encara més dificultats analítiques a la definició específica, ja que associa subcontractació amb l'avituallament empresarial, la deslocalització, la intermediació laboral, el subministrament de treballadors i la reputació empresarial.

D'aquesta manera, autors com 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".

Amb tot, si s'intenta fer un esforç de síntesi de la major part de regulacions, es pot definir la subcontractació com ho entén 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 la ley chilena Nº 20.123 (artículo 183-A del Código del trabajo), existe subcontratación cuando un empleador, denominado contratista o subcontratista, en razón de un contrato, se encarga de ejecutar obras o servicios por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la empresa, obra o faena, denominada empresa 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”.

Aquesta lectura, sintetitzadora de la major part d'ordenaments, s'associaria en major mesura a la definició estricta facilitada pels agents internacionals. No és estrany que la major part de normes, quan aborden la subcontractació, pensin en aquestes coordenades de subcontractació en un sentit estricte. Des de l'òptica de l'ordenament jurídic espanyol, la versió estricta és la que conté l'article 42 de l'ET, la qual s'ha analitzat en l'anterior apartat d'aquest informe. Tal com s'ha indicat, aquesta lectura constitueix la lectura més convencional i vinculant per als operadors jurídics del nostre ordenament.

2.3.2.2. Dret públic internacional

Hi ha un desenvolupament de normes poc vinculants, pròpies de la *soft law* del dret internacional públic del treball. Així mateix, són regulacions que aborden de manera parcial la temàtica.

Amb tot, hi hagué l'intent a final dels noranta, en dues conferències internacionals de 1997 i 1998, de regulació d'un conveni internacional exclusiu sobre contractació. El conveni no va poder ser establert per divergències en la definició de la subcontractació. El debat, però, ha condicionat les més innovadores lectures d'entendre la problemàtica, especialment desenvolupant una concepció àmplia de la subcontractació que s'associa amb la necessitat de regular les responsabilitats legals dels contractistes i els clients en les cadenes productives de subcontractes i proveïdors.

Respecte a la Recomanació núm. 198 de l'OIT sobre la relació de treball (2006), tot apunta que resulta de les controvèrsies en el marc de l'OIT per establir convenis amb més força sobre les formes de treball i ocupació atípiques, entre les quals la subcontractació.

2.2.2.3. Dret de la Unió Europea

Des de l'àmbit comunitari, es constata una clara evolució de les institucions en la conceptualització del fenomen de la subcontractació a partir de regulació pròpia de

la *soft law*. En aquest sentit, la comunicació de la Comissió de 1978 parteix d'una lectura de la subcontractació en sentit estricte, mentre que l'esmentada Resolució del Parlament Europeu del 2009 comprèn una noció àmplia del fenomen i, per extensió, obre la possibilitat d'advocar per més responsabilitats i extensió del marc regulat dels agents que participen en els fenòmens de la subcontractació. De fet, el llibre verd fa una crida a la conceptualització del fenomen i demana expressament "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 qualsevol cas, la mateixa resolució i el llibre verd parteixen de conceptualitzacions molt àmplies i, segons com, ambigües, i han conegut notable oposició per part de diferents agents (Arom, 2010).

Si considerem les fonts normatives més vinculants, la subcontractació s'ha regulat a partir de directives que l'afecten de manera parcial i, com a tals, han tingut una recepció variada als diferents estats de la UE. Aquestes s'han relacionat amb la transferència d'empreses, la mobilitat geogràfica de les empreses i els treballadors, i els drets d'informació i consulta dels representants legals dels treballadors.

2.3.2.4. Ordenaments jurídics dels estats de la Unió Europea

Els ordenaments jurídics estatals europeus coneixen des dels anys seixanta regulacions concretes sobre subcontractació. Amb tot, no serà fins als anys noranta quan tinguin la gran majoria de normes sobre aquesta matèria.

En línies generals, d'acord amb el principal informe en aquesta matèria segons la mateixa resolució del Parlament Europeu (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".

Les regulacions franceses i italianes es consideren, en aquest sentit, les més innovadora, perquè tendeixen a ampliar el concepte de subcontractació, incidir en més temàtiques laborals i, en darrer terme, exigir més nivell de responsabilitats als clients i als contractistes principals. Són també les més innovadores a establir mecanismes d'indicadors i control de la norma, com ara procediments sancionadors *ad hoc*, registres de contractes i subcontractes o models de formalització de contractes.

Segons Arom (2010), tot i la certa tradició i innovacions en la matèria, val a dir que les normes no s'han caracteritzat en tots els països per ser efectives contra els fraus ni tampoc es destaquen per ser gaire efectives per protegir els treballadors més vulnerables.

S'annexa el document d'Eurofound (Houwerzijl i Peters, 2008) en què es detalla i es sintetitzen en una taula les diferents regulacions europees sobre la subcontractació.

2.3.2.5. Concrecions i innovacions normatives autònomes de les regulacions internacionals heterònomes: els convenis col·lectius i els codis de comportament empresarial

D'acord amb Pérez de los Cobos i altres (2010), en un estudi per a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos, la subcontractació és una matèria d'especial rellevància en ser regulada a partir de la negociació col·lectiva, atès la necessitat de valorar les diverses coordenades temporals, sectorials i territorials en què s'emplaça i es desenvolupa una pràctica de subcontractació o, en un sentit més ampli, d'externalització. Per tant, pot tenir concrecions molt diverses i especialment importants en funció de la regulació a partir de la negociació col·lectiva.

Segons aquest mateix estudi (Pérez de los Cobos i altres, 2010), els convenis col·lectius semblen l'eina fonamental per concretar les lògiques de la subcontractació entesa en un sentit estricte, a diferència dels codis empresarials de conducta, molt més orientats a l'abordatge dels aspectes més associats a la subcontractació en un sentit ampli.

La subcontractació tendeix també a ser regulada a partir de la definició de codis de comportament empresarial. Sobretot afecta les grans empreses i s'associa a estratègies de responsabilitat social empresarial. És un tipus de regulacions, característiques de la soft law, que aborden la subcontractació des de lectures àmplies del fenomen. Així, tendeixen a delimitar-se els drets i deures dels diferents participants a les cadenes productives en què s'insereix una gran empresa que determina bona part del conjunt del procés productiu d'un bé o servei.

Des d'aquesta perspectiva de la subcontractació i del tipus de regulació concret, s'adverteixen nous i interessants fenòmens (confidencialitat empresarial, estratègies d'inversió en capital humà de subcontractistes per part de subcontractistes, etc.) i hi ha certa informació sobre casos destacables de bones practiques (Gala Duran, 2010; Millar, 2002).

3. Enquesta sobre la subcontractació laboral a Catalunya. Una aproximació quantitativa a les empreses de més de 250 treballadors per al període del desembre del 2012 al juny del 2013

3.1. Introducció

Aquest apartat exposa els principals resultats de l'enquesta sobre subcontractació laboral realitzada per la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya a petició del Grup Tècnic de Subcontractació de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral.

L'enquesta respon a l'encàrrec del grup tècnic esmentat de disposar de dades quantitatives sobre la realitat catalana. D'acord amb els treballs previs del grup dirigits a disposar d'un estat de la qüestió sobre la literatura publicada sobre la temàtica de la subcontractació, no hi ha dades específiques per al cas català. L'enquesta, en aquest ordre de coses, ha intentat omplir aquest buit informatiu.

L'enquesta s'ha d'entendre com a una aproximació a aquesta realitat. Així ho és, d'entrada, per la naturalesa última d'aquesta eina d'investigació social, la qual sempre es dirigeix a un subconjunt de la població total i, a més a més, es basa en l'opinió de les persones representants. No estem parlant de dades extretes d'un registre i sobre qüestions fàcilment objectivables.

Ara bé, el seu caire aproximatiu és més remarcable en aquest cas: és una enquesta en línia i per a la població d'empreses de més de 250 persones treballadores. Més concretament, l'enquesta es dirigeix a través d'un qüestionari de correu electrònic a les persones responsables dels departaments de recursos humans de les empreses amb plantilles superiors a 250 persones.

L'opció per a aquest tipus específic d'enquesta obeeix a qüestions merament econòmiques. Les enquestes d'aquest perfil són molt més barates que les presencials o telefòniques per l'automatització de tot el procés d'enviament i recepció de qüestionaris. El cost és la necessitat d'una alta autonomia i col·laboració de les persones enquestades, cost que s'intenta reduir fent qüestionaris molt menys extensos i llargs que els de les enquestes presencials i telefòniques.

D'altra banda, l'enquesta s'ha dirigit a la població d'empreses grans per les mateixes exigències de les enquestes en línia. Aquest tipus d'enquestes necessiten tenir un *mailing* exhaustiu amb tots els correus electrònics de l'univers de poblacions a què ens dirigim. D'acord amb la informació disponible del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya, aquesta informació era només disponible per a aquest subconjunt d'empreses, el qual, per bé que és el més propens a fer ús de la subcontractació laboral, no és l'únic.

La grandària de la mostra és de 285 empreses per a un univers de 1.166 casos. El nivell de confiança és del 95,5%, amb una variància $p=q=50\%$ i una marge d'error del $\pm 5\%$. El procediment de mostreig és aleatori simple.

El treball de camp ha estat realitzat per la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de l'1 de desembre de 2012 a l'1 de juny de 2013. Es van fer dues rondes d'enviament dels qüestionaris: al desembre i gener (117 respostes) i al maig (168). A la segona ronda es va enviar un qüestionari amb menys preguntes, algunes de les quals agregaven informació demanda de manera desagregada en el qüestionari per a la primera ronda. Els qüestionaris es recullen al punt final d'aquest apartat.

Des d'un punt de vista més substantiu, els enquestats han conegut, com així s'annexa al qüestionari, el concepte de subcontractació laboral que des del Consell de Relacions Laborals es considerava per definir la realitat sempre controvertida de la subcontractació laboral.

Així, per subcontractació laboral, fem referència a l'eina de gestió en virtut de la qual una empresa (anomenada principal) decideix no realitzar una fase variable de la seva activitat amb persones i mitjans propis, i la desplaça a empreses externes (que anomenarem contractistes) amb les quals estableix acords de divers tipus, normalment anomenats contractes. Així, l'empresa contractista és aquella que rep un encàrrec de la principal en un primer nivell de contractació; l'empresa subcontractista és aquella que, al seu torn, rep l'encàrrec directament de la contractista, és a dir, en un segon nivell de contractació.

Els trets que defineixen la subcontractació laboral a efectes terminològics, en un cas de contractació en un primer nivell, en què l'empresa principal encarrega una fase de l'activitat a una altra empresa (contractista), són els següents:

a. Control i direcció de l'activitat.

- Les instruccions i ordres per al personal destinat a la contracta vénen directament emanades des de la contractista o empresa en la relació laboral, sens perjudici del dret a supervisar les tasques que correspon a la principal.

- L'exercici de la potestat disciplinària correspon a la contractista davant de qualsevol conducta inadequada.

b. Condicions de treball

- L'empresa contractista ha de fixar les seves pròpies condicions laborals, independents de les de l'empresa principal on presten servei les persones, i corresponen a aquesta empresa les obligacions formatives amb el seu personal.

- Qualsevol reclamació sobre condicions de treball del personal de la contractista s'ha d'adreçar a la seva empresa.

c. Espais físics, eines i equips

- Utilització preferent d'eines, maquinària i equips propis de l'empresa contractista.

d. Serveis de l'empresa principal i exteriorització de la seva imatge

- Clarificació del dret a gaudir dels serveis i les activitats de l'empresa principal pels empleats de la contractista (per exemple pàrquings, menjadors...)

- Diferenciació quant a la imatge d'una i altra empresa: uniformes, targetes de visita, comptes de correu electrònic...

e. Existència d'una veritable organització productiva.

- L'empresa contractista té una organització empresarial real i autèntica, i no fictícia, amb viabilitat econòmica al marge de la contracta de què es tracti.

Tant la definició del concepte com les qüestions plantejades en el qüestionari, reflecteixen el treball del Grup Tècnic de Subcontractació de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral en determinar les principals dimensions, els factors explicatius i les controvèrsies existents en l'anàlisi de la subcontractació laboral.

El treball ha pogut gaudir de l'assessorament i suport del Centre d'Estudis d'Opinió de la Generalitat de Catalunya. En qualsevol cas, la responsabilitat del treball de camp i els resultats finals obtinguts és exclusiva de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Finalment, cal indicar a tall d'introducció que la dada genèrica de l'enquesta segons la qual el 50% de les empreses de més de 250 treballadors fan ús de mà d'obra subcontractada coincideix del tot amb les dades de la segona enquesta de condicions de treball de Catalunya (2012). Aquesta dada pot donar validesa del treball

de radiografia quantitativa de la subcontractació feta pel Grup Tècnic de Subcontractació Laboral.

L'apartat es divideix en sis punts. El primer exposa quines són les característiques estructurals de les empreses enquestades. El segon detalla aquestes característiques per al subconjunt d'empreses enquestades que manifesten fer ús de la subcontractació laboral. Tercerament, s'exposen les dades referides a l'ús i la gestió de la subcontractació per a les empreses subcontractadores. En quart lloc, s'exposen els resultats d'una anàlisi de correspondències múltiples (ACM), el qual permet tipificar els diferents perfils d'empreses que subcontracten. A l'annex de l'informe es recull la fitxa de l'enquesta, el qüestionari i la carta de presentació que varen rebre les persones enquestades.

3.2. Dades estructurals de la totalitat d'empreses enquestades

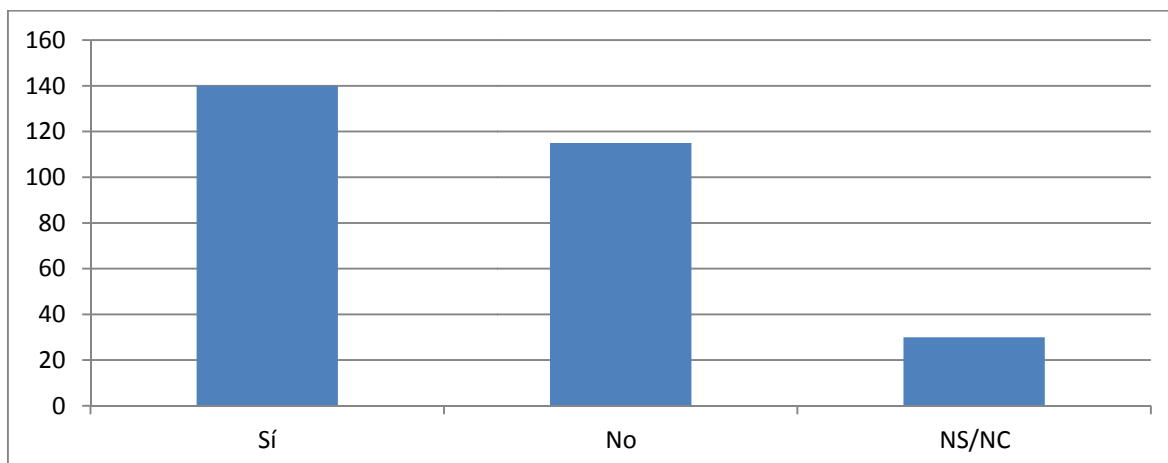
Gairebé el 50% de les empreses enquestades manifesten fer ús de la subcontractació. El 40%, 115 casos, no fan ús de plantilla subcontractada, mentre que el 10% indica que "no ho sap/no contesta"².

Taula 1. Empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

² Com abans s'ha indicat, la segona enquesta de condicions de treball de Catalunya (2012) coincideix amb aquest sondeig ja que identifica que el 50% de les empreses de més de 250 persones treballadores fan ús de la subcontractació laboral.

Gràfic 1. Ús de plantilla subcontractada. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

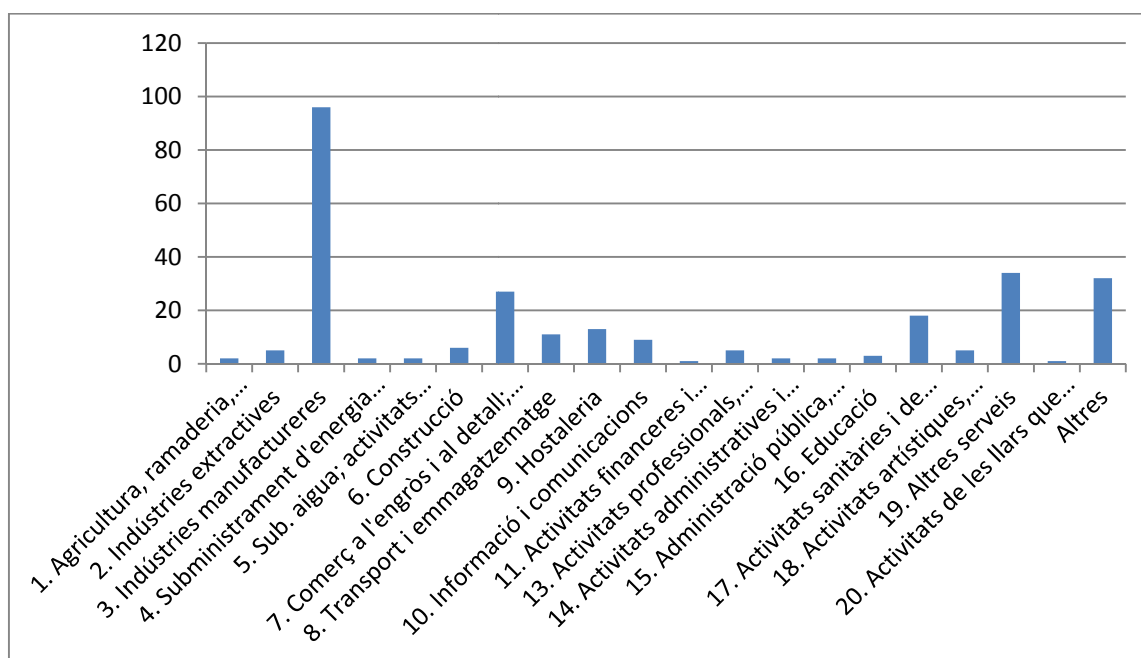
La distribució sectorial de les empreses enquestades mostra més pes dels àmbits de indústries manufactureres, amb el 33,7% dels casos; altres serveis (11,95); altres (11,2); comerç a l'engròs i al detall, i reparació de vehicles de motor i motocicles (9,5%), i activitats sanitàries i serveis socials (6,3).

Taula 2. Empreses per sector d'activitat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

Sector	Abs.	%
1. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	2	0,7
2. Indústries extractives	5	1,8
3. Indústries manufactureres	96	33,7
4. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	2	0,7
5. Sub. aigua; activitats sanejament, gestió de residus i descontaminació	2	0,7
6. Construcció	6	2,1
7. Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocic.	27	9,5
8. Transport i emmagatzematge	11	3,9
9. Hostaleria	13	4,6
10. Informació i comunicacions	9	3,2
11. Activitats financeres i d'assegurances	1	0,4
13. Activitats professionals, científiques i tècniques	5	1,8
14. Activitats administratives i serveis auxiliars	2	0,7
15. Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	2	0,7
16. Educació	3	1,1
17. Activitats sanitàries i de serveis socials	18	6,3
18. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	5	1,8
19. Altres serveis	34	11,9
20. Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic; act. llar	1	0,4
Altres	32	11,2
NS/NC	9	2,8
Total	285	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 2. Empreses per sector d'activitat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



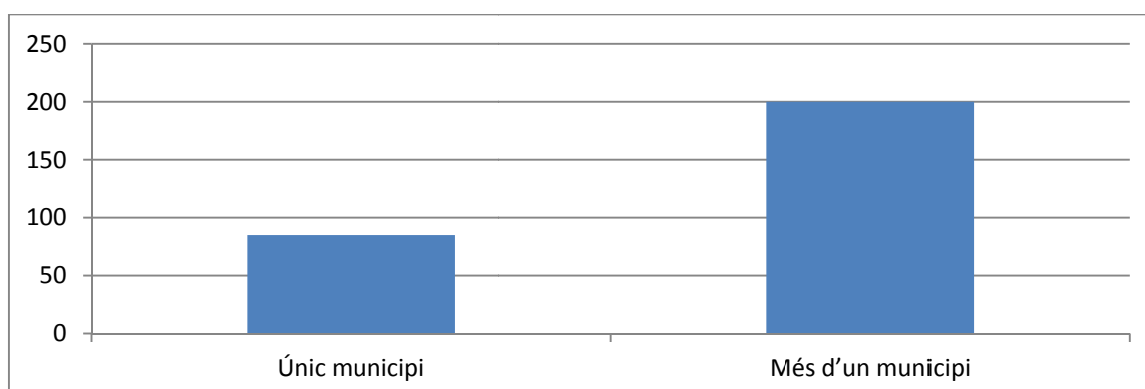
El 70,2% de les 285 empreses enquestades tenen més d'una ubicació municipal. El 29,8% restant s'ubiquen només en un municipi.

Taula 3. Empreses per ubicació municipal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Únic municipi	85	29,8
Més d'un municipi	200	70,2
Total	285	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 3. Empreses per ubicació municipal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



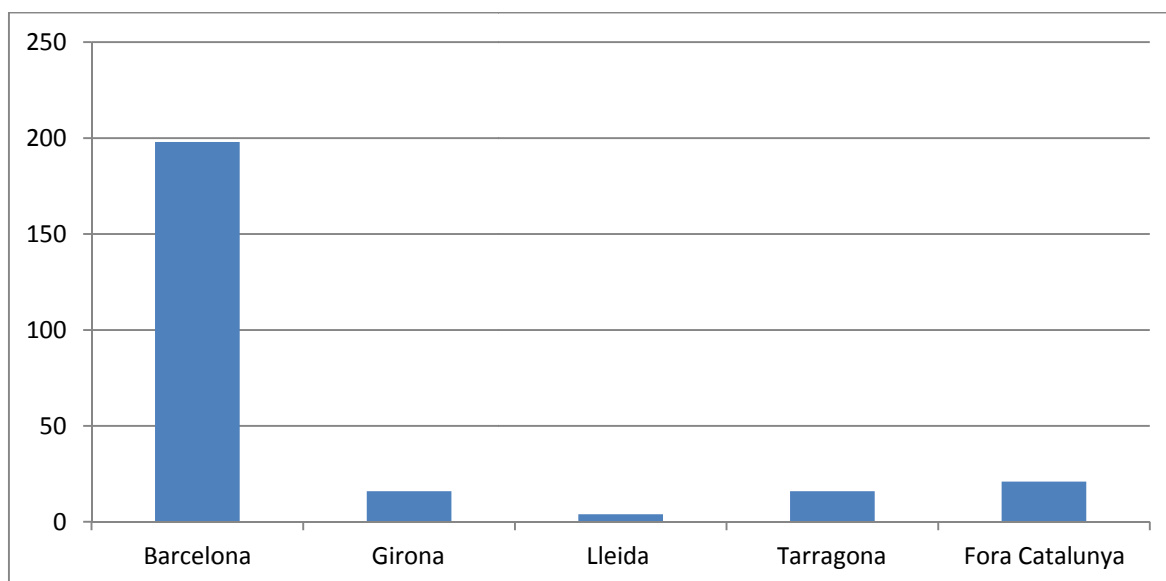
Més del 80% de les empreses enquestades tenen les seus a Catalunya. Gairebé el 70% del total es troben a la província de Barcelona. El 7,37% diuen que són fora del país.

Taula 4. Ubicació provincial de les seus de les empreses. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Barcelona	198	69,47
Girona	16	5,61
Lleida	4	1,40
Tarragona	16	5,61
Fora de Catalunya	21	7,37
NS/NC	30	10,53
Total	285	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 4. Ubicació provincial de les seus de les empreses. Catalunya, desembre 2012 –maig 2013



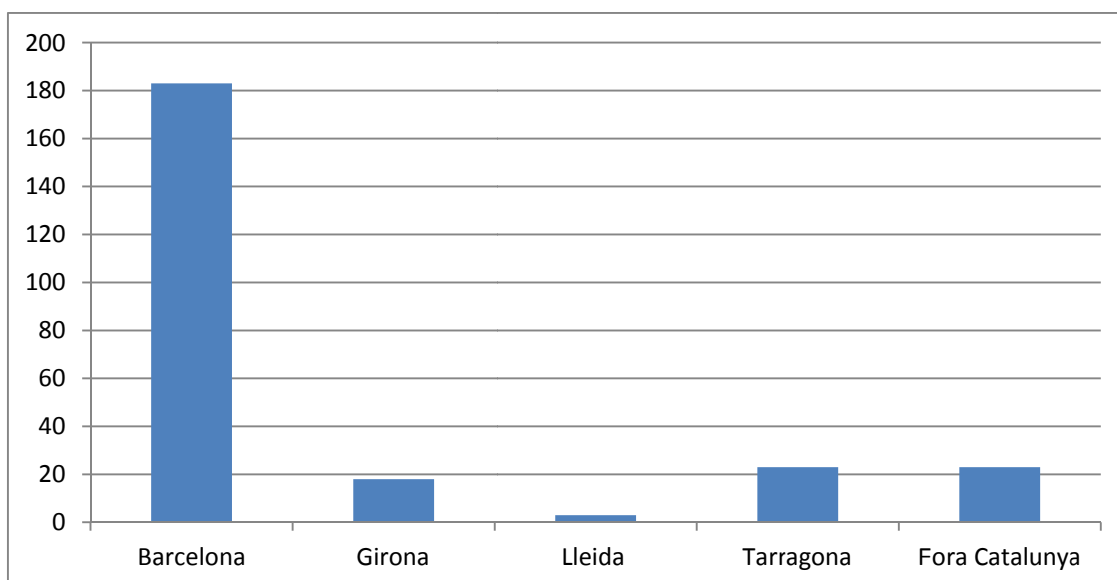
Segons la ubicació provincial dels centres de treball amb més plantilla, gairebé el 80% de les empreses tenen el centre més gran a Catalunya. El 64%, en concret, es troba a la província de Barcelona. El 8% el tenen fora del territori català.

Taula 5. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla. Catalunya, desembre 2012 –maig 2013

	Abs.	%
Barcelona	183	64,21
Girona	18	6,32
Lleida	3	1,05
Tarragona	23	8,07
Fora de Catalunya	23	8,07
NS/NC	35	12,28
Total	285	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 5. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



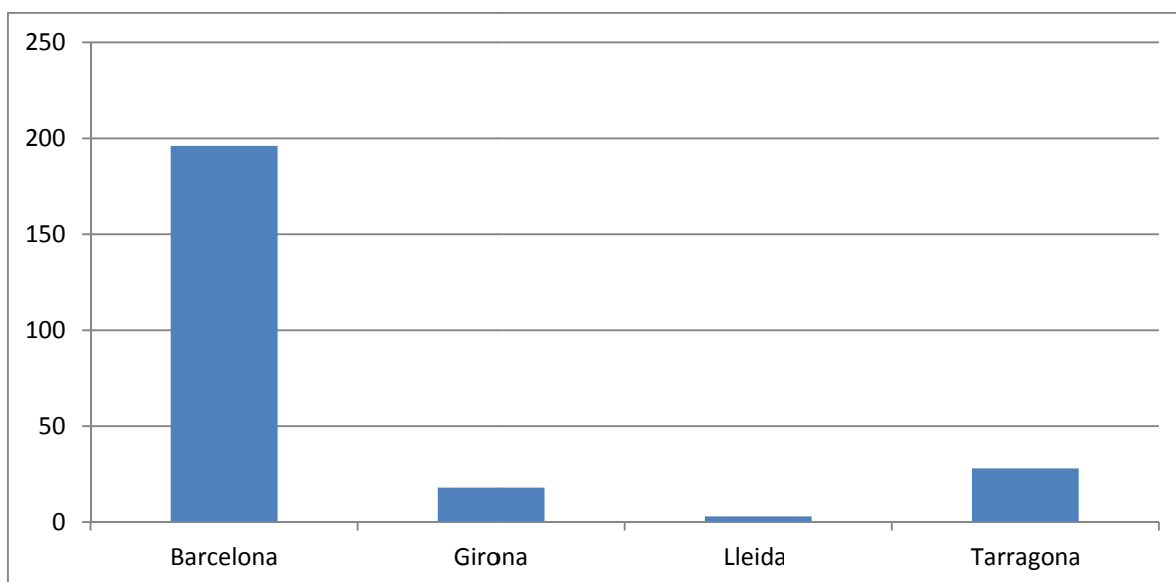
Si considerem només el centres de treball ubicats a Catalunya, els que es troben a Barcelona suposen gairebé el 70% de les empreses enquestades, i Tarragona i Girona es presenten força distants, amb el 9,8% i el 6,3%, respectivament.

Taula 6. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla a Catalunya. Catalunya, desembre 2012 –maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 6. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla a Catalunya. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



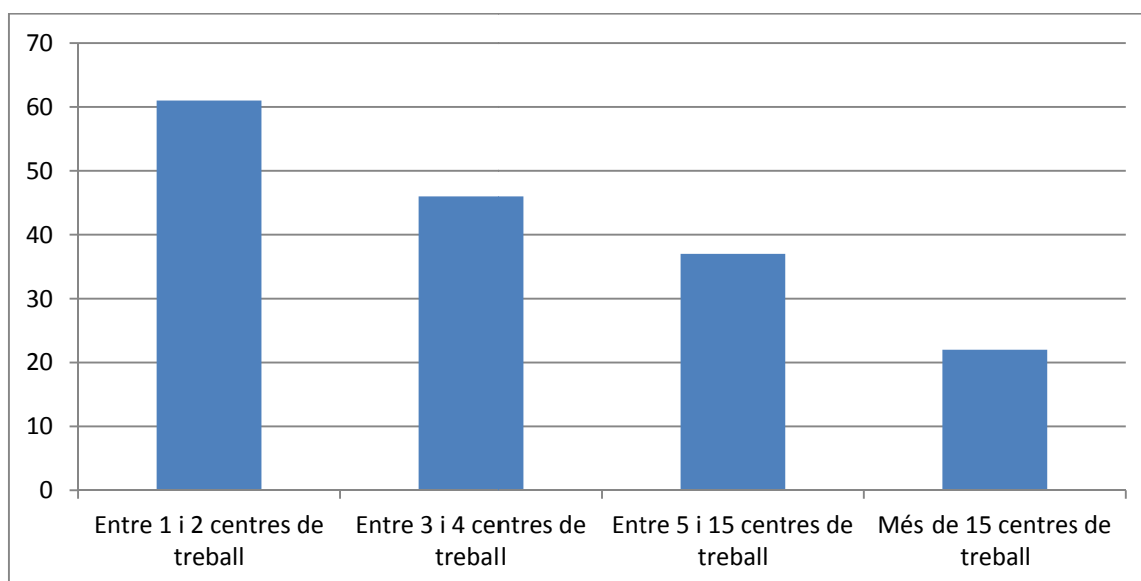
Segons el nombre de centres de treball que té cada empresa, la seva dimensió es caracteritza per un cert major pes de les empreses amb 1 o 2 centres (21,40%) respecte de les de 3 i 4 (16,14%) i entre 5 i 15 centres (12,98%).

Taula 7. Centres de treball per empresa. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 7. Centres de treball per empresa. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



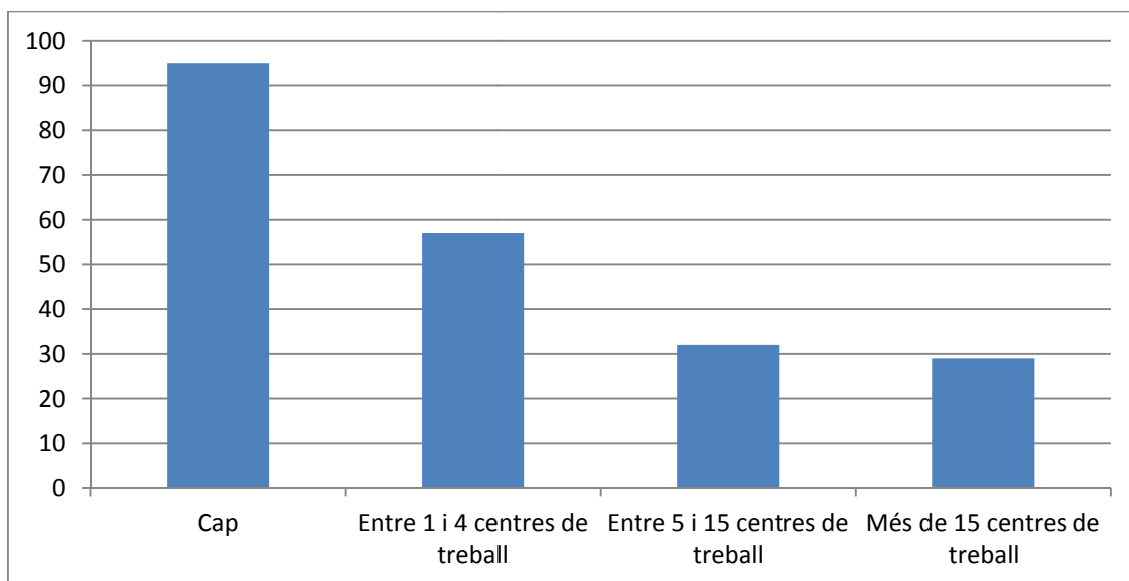
La tercera part de les empreses no té cap centre de treball fora de Catalunya. Entre 1 i 4 centres de treball és l'interval amb més pes de les empreses que sí que en tenen (20%).

Taula 8. Centres de treball fora de Catalunya per empresa. Catalunya, desembre 2012 –maig 2013

	Abs.	%
Cap	95	33,33
Entre 1 i 4 centres de treball	57	20,00
Entre 5 i 15 centres de treball	32	11,23
Més de 15 centres de treball	29	10,18
NS/NC	72	25,26
Total	285	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 8. Centres de treball fora de Catalunya per empresa. Catalunya, desembre 2012 –maig 2013



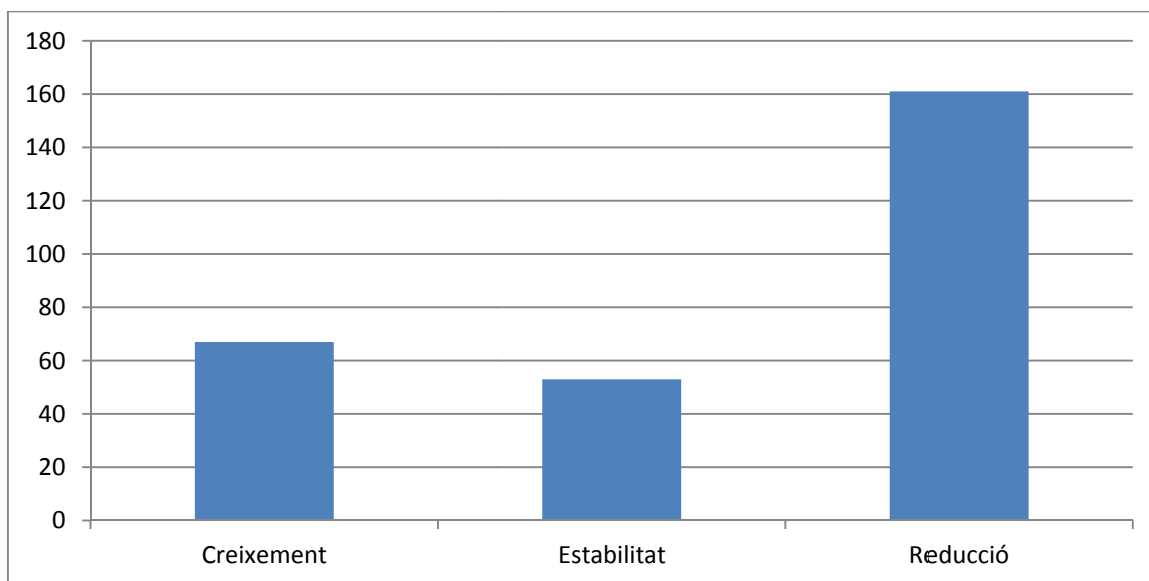
El 56,49% de les empreses han reduït plantilla en els darrers quatre anys. El creixement caracteritza el 23,51%, i l'estabilitat, el 18,60%.

Taula 9. Evolució de la plantilla durant el darrers quatre anys. Catalunya, desembre 2012 –maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 9. Evolució de la plantilla durant el darrers quatre anys. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



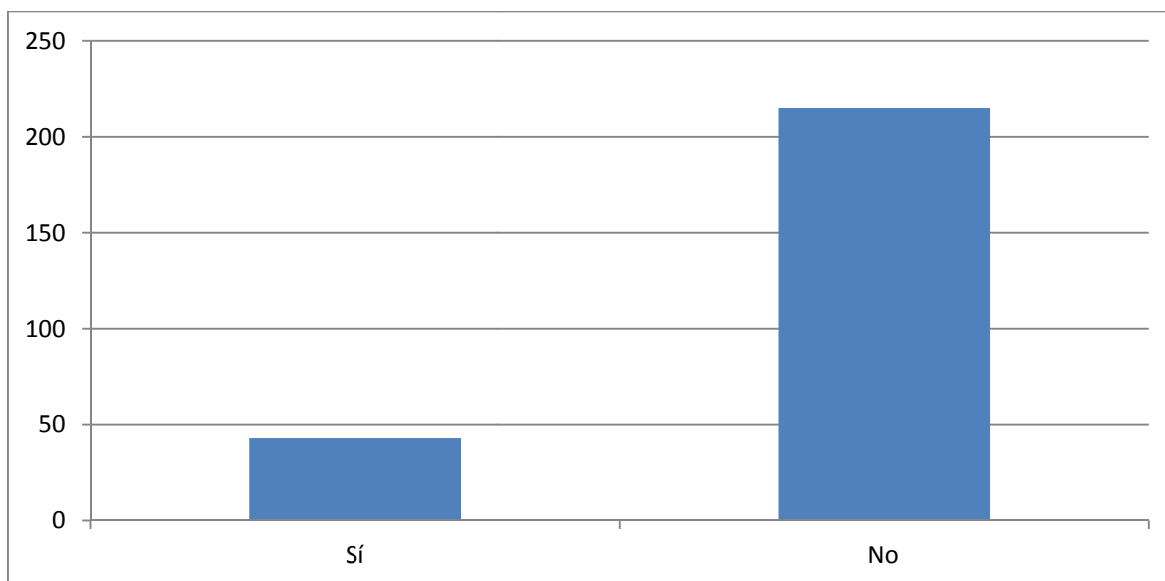
El 15% de les empreses enquestades expressen que tenen més del 20% de la seva plantilla en situació de temporalitat. El 75% manifesta que el percentatge és inferior.

Taula 10. Ús de més del 20% de la plantilla en situació de contractació temporal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 10. Ús de més del 20% de la plantilla en situació de contractació temporal. Catalunya desembre 2012 – maig 2013



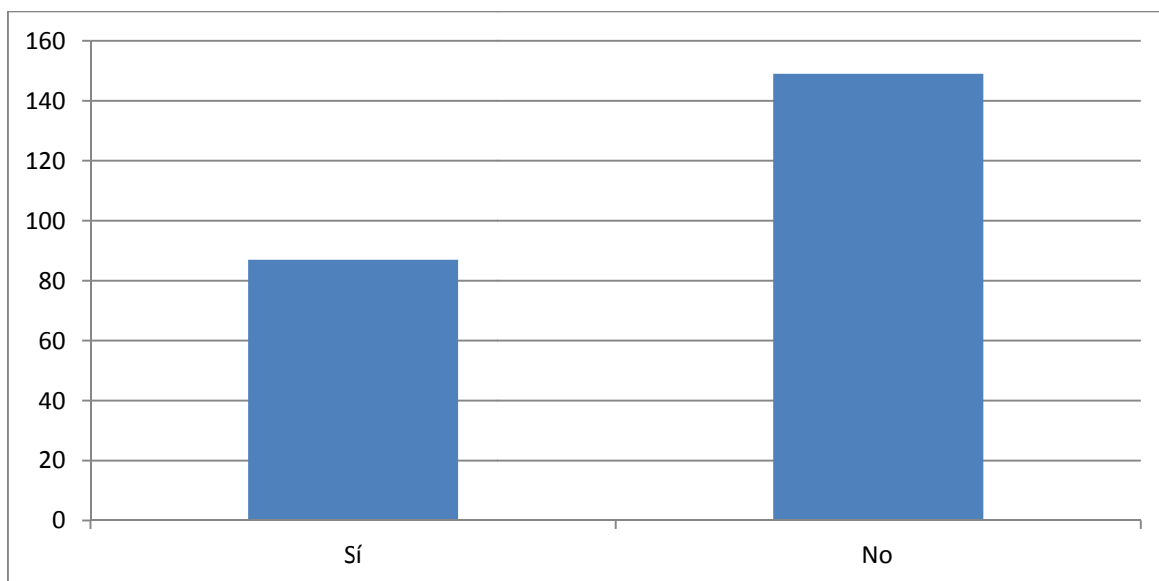
El 30% de les empreses enquestades tenen contractes de posada a disposició de treballadors d'ETT. El 52,28% assegura que no fan ús d'aquests perfils contractuals.

Taula 11. Ús de plantilla d'empresa de treball temporal. Catalunya desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 11. Ús de plantilla d'empresa de treball temporal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



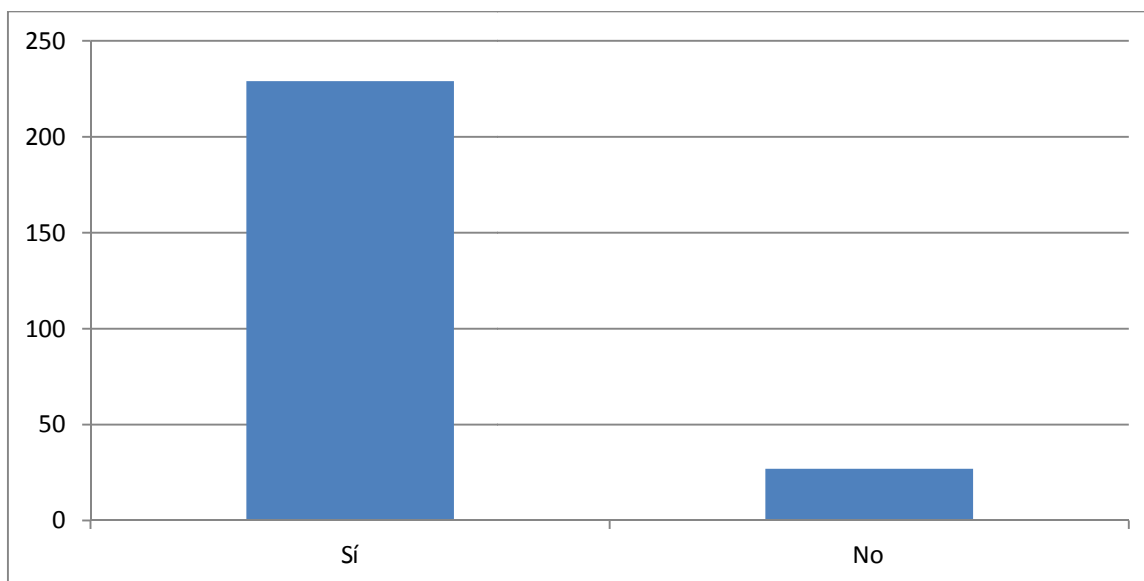
El 80% de les empreses indica que compta amb representants legals de persones treballadores. El 9,5% exposa que no en tenen.

Taula 12. Existència de representants legals de persones treballadores. Catalunya. desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 12. Existència de representants legals de les persones treballadores. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



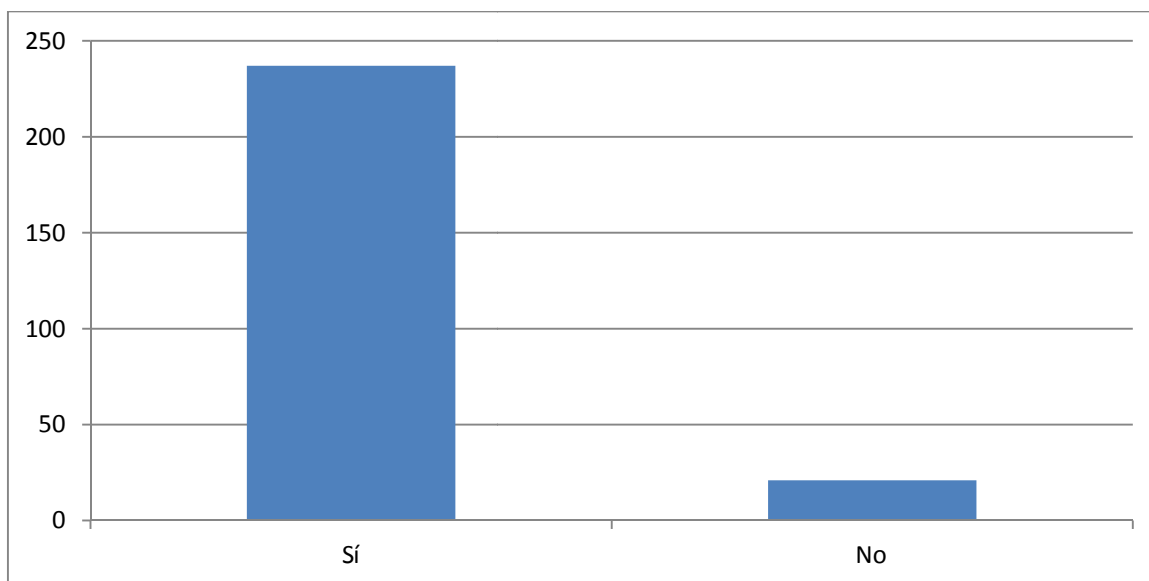
El 83% de les empreses manifesten que tenen constituït el comitè de salut i seguretat laboral. El 7,37% indiquen que no el tenen constituït. Val a dir que la llei obliga a constituir-lo quan l'empresa té més de 50 treballadors, que és la situació de les empreses enquestades.

Taula 13. Constitució de comitè de salut i seguretat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 13. Constitució de comitè de salut i seguretat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



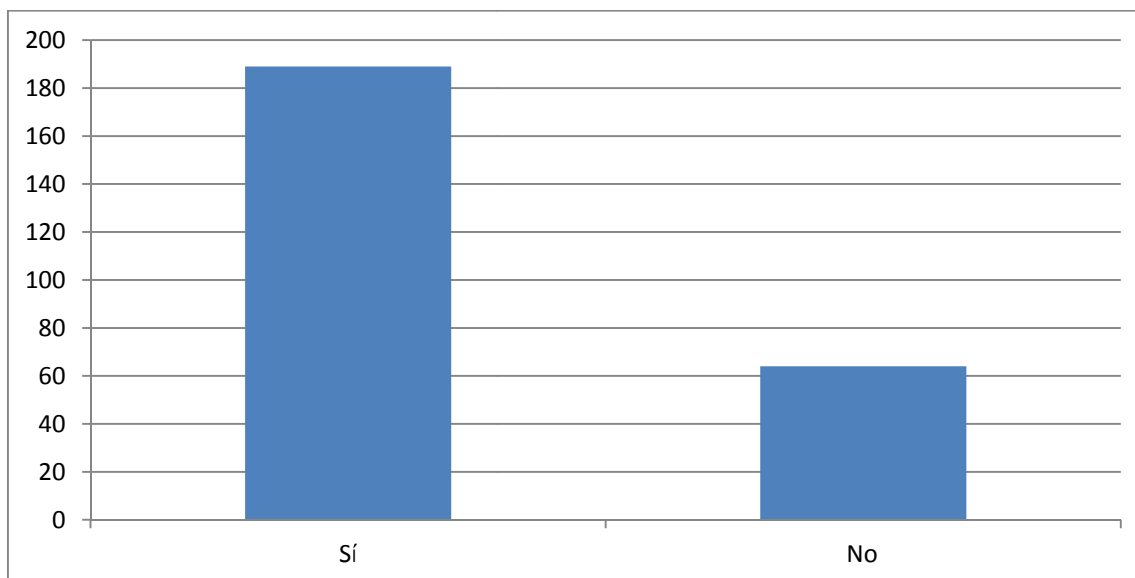
El 66% de les empreses manifesten que han implantat un pla d'igualtat, mentre que el 22,46% exposa que això no s'ha produït. Val a dir que la llei obliga a constituir-lo quan l'empresa té més de 50 treballadors, que és la situació de les empreses enquestades.

Taula 14. Implantació d'un pla d'igualtat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 14. Implantació d'un pla d'igualtat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



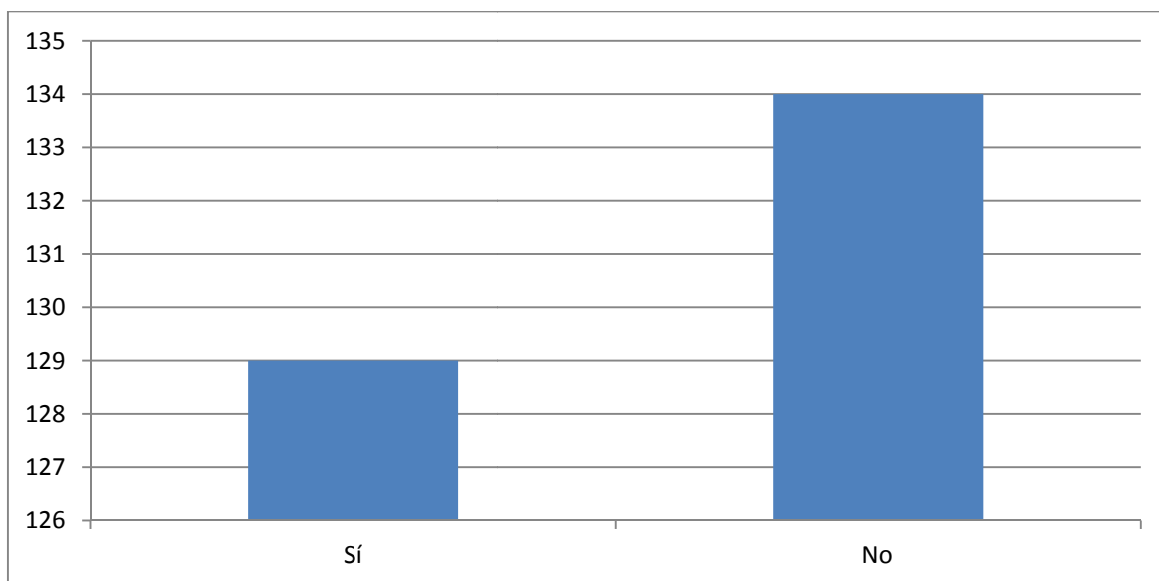
La mostra d'empreses enquestades es troba dividida segons si hi ha conveni col·lectiu o pacte d'empresa propi. El 47,02% exposa que no en tenen, mentre que sí que n'hi ha, al 45,26%.

Taula 15. Existència de conveni col·lectiu o pacte d'empresa propi. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 15. Existència de conveni col·lectiu o pacte d'empresa propi. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



3.3. Dades estructurals de les empreses que fan ús de la subcontractació

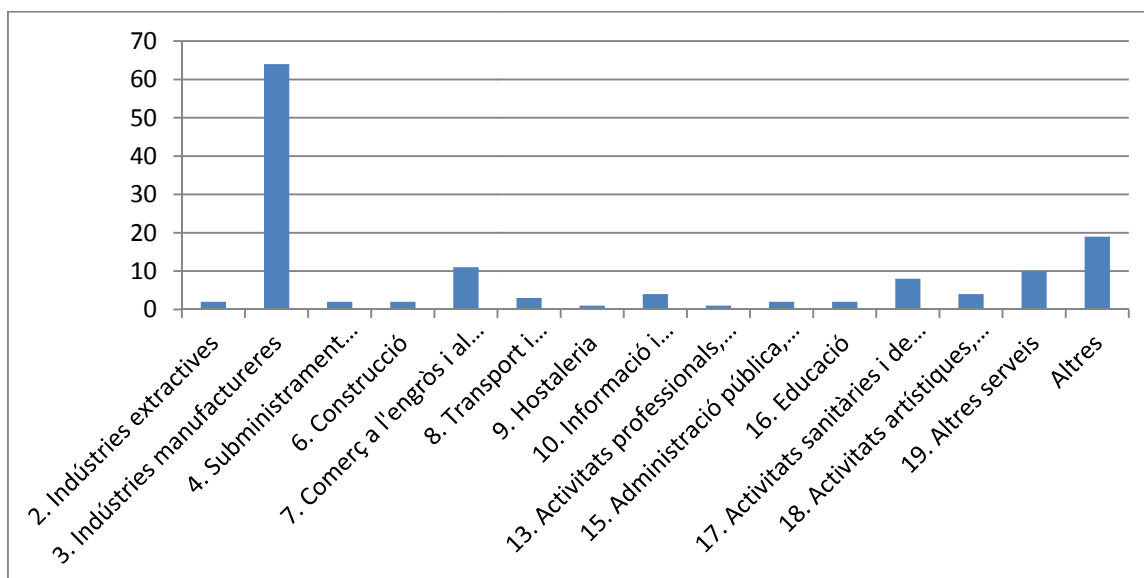
Les 140 empreses que afirmen fer ús de plantilla subcontractada presenten un pes notable en els sectors de les indústries manufactureres (45,71% dels casos); del conjunt d'empreses enquestades, que fan ús o no de la subcontractació, el percentatge és del 33,7%. Les segueixen els sectors d'altres (13,57), comerç a l'engròs i al detall (7,86) i altres serveis (7,14).

Taula 16. Empreses que fan ús de la subcontractació per sector d'activitat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

Sector	Abs.	%
2. Indústries extractives	2	1,43
3. Indústries manufactureres	64	45,71
4. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	2	1,43
6. Construcció	2	1,43
7. Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	11	7,86
8. Transport i emmagatzematge	3	2,14
9. Hostaleria	1	0,71
10. Informació i comunicacions	4	2,86
13. Activitats professionals, científiques i tècniques	1	0,71
15. Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	2	1,43
16. Educació	2	1,43
17. Activitats sanitàries i de serveis socials	8	5,71
18. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	4	2,86
19. Altres serveis	10	7,14
Altres	19	13,57
NS/NC	5	3,57
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 16. Empreses que fan ús de la subcontractació per sector d'activitat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



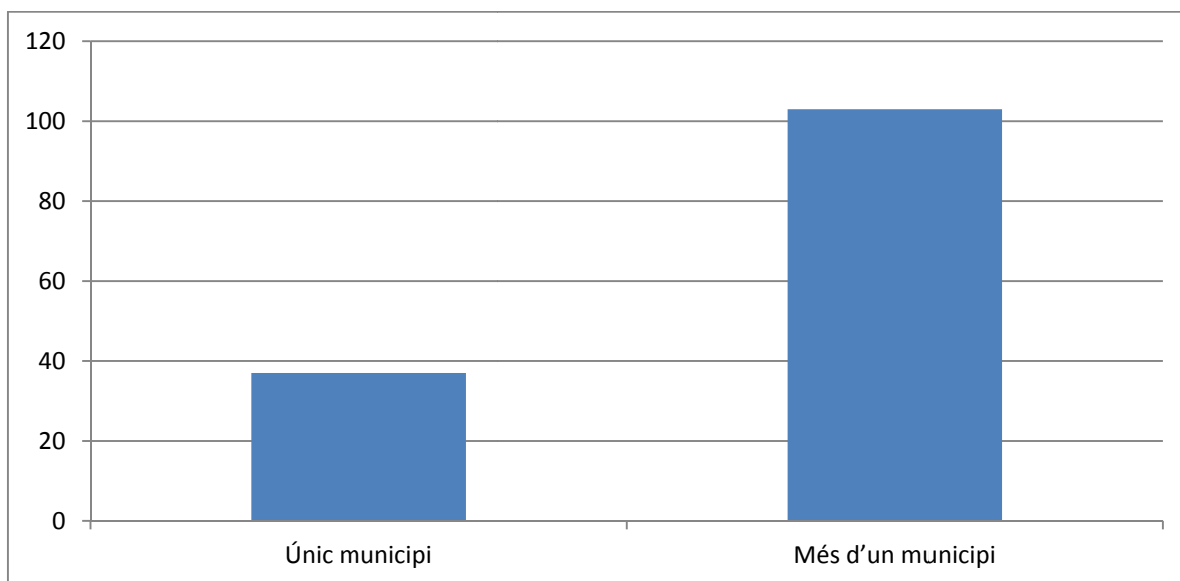
A l'igual del conjunt de casos, al voltant del 70% de les empreses subcontractadores tenen més d'una ubicació municipal.

Taula 17. Empreses que fan ús de la subcontractació per ubicació municipal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Únic municipi	37	26,43
Més d'un municipi	103	73,57
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 17. Empreses que fan ús de la subcontractació per ubicació municipal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



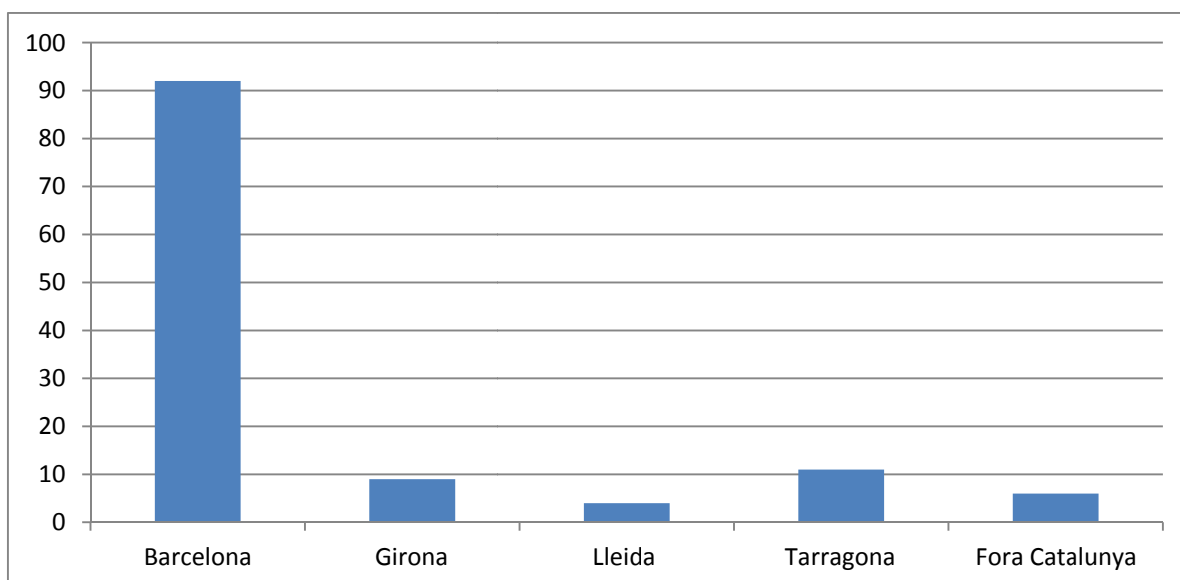
Més del 80% de les empreses enquestades tenen les seus a Catalunya. El 65% del total es troben a la província de Barcelona. El 4,29% exposen que es troben fora del país. Aquestes dades tampoc no difereixen de les exposades per al total de casos, subcontractadores o no-subcontractadores.

Taula 18. Ubicació provincial de les seus de les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Barcelona	92	65,71
Girona	9	6,43
Lleida	4	2,86
Tarragona	11	7,86
Fora de Catalunya	6	4,29
NS/NC	18	12,86
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 18. Ubicació provincial de les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



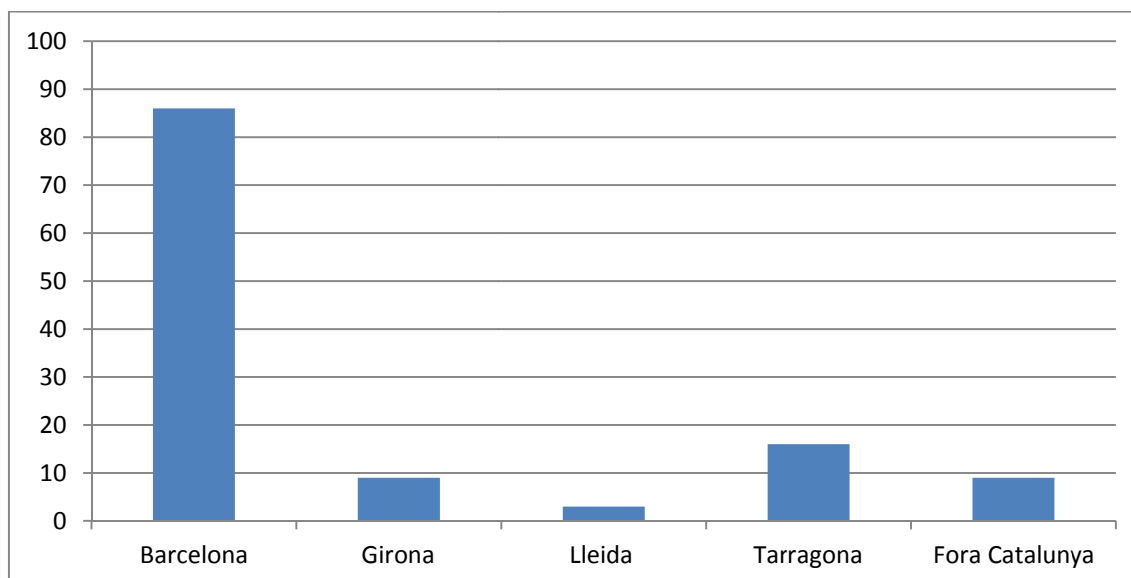
Segons la ubicació provincial dels centres de treball amb més plantilla, gairebé el 80% de les empreses tenen el centre més gran a Catalunya, com així ocorre per al conjunt d'empreses enquestades. El 61%, en concret, es troba a la província de Barcelona. El 6% el tenen fora del territori català.

Taula 19. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla de les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Barcelona	86	61,43
Girona	9	6,43
Lleida	3	2,14
Tarragona	16	11,43
Fora de Catalunya	9	6,43
NS/NC	17	12,14
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 19. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla de les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



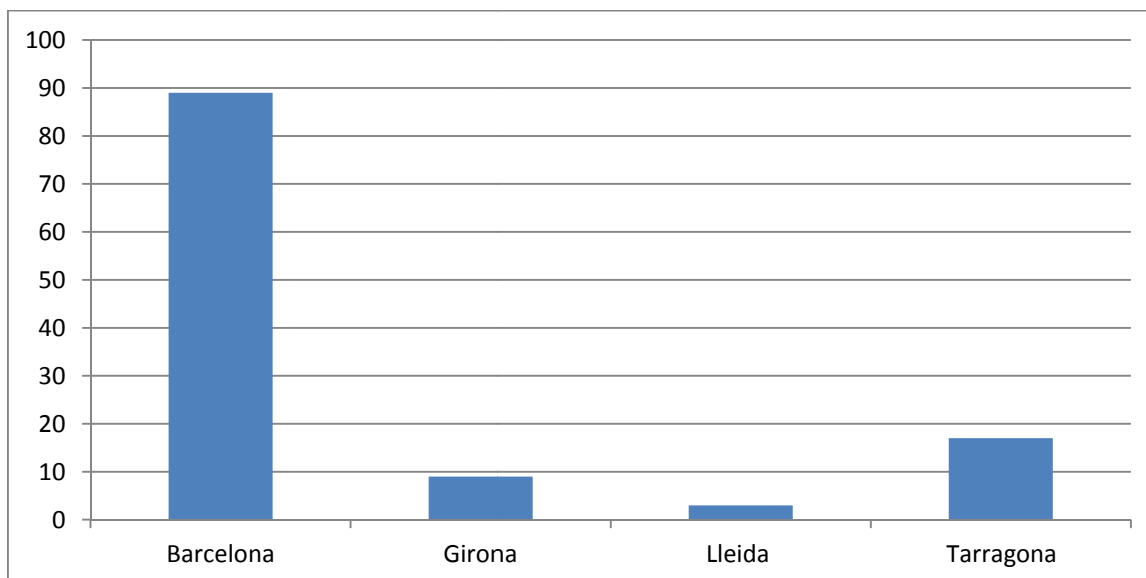
Si considerem només el centres de treball ubicats a Catalunya, els que es troben a Barcelona suposen el 63%; si considerem el total d'empreses, aquestes gairebé suposen el 70% de les empreses enquestades. Tarragona presenta el 12,14 %, i Girona, el 6,3%.

Taula 20. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla a Catalunya de les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 20. Ubicació provincial del centre de treball amb més plantilla a Catalunya de les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



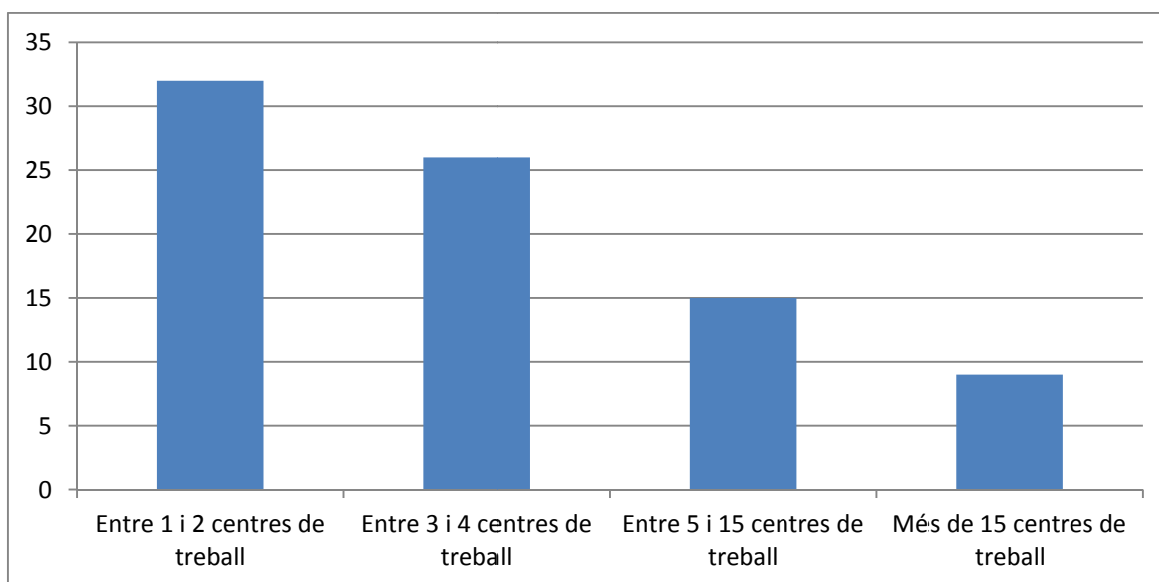
En funció del nombre de centres de treball que té cada empresa contractista, la mesura es caracteritza per un perfil similar al conjunt de les empreses enquestades. Hi ha més pes de les empreses amb 1 o 2 centres (22%) respecte de les de 3 i 4 (18%) i les de més de 5 centres (17%).

Taula 21. Centres de treball per empresa contractista. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 21. Centres de treball per empresa contractista. Catalunya desembre 2012 – maig 2013



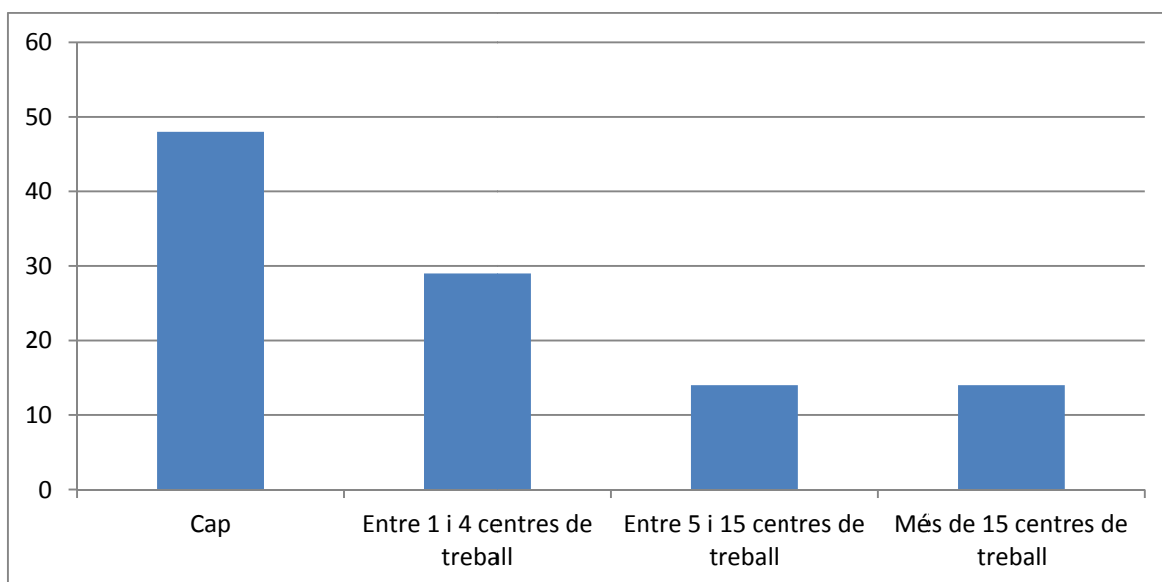
La tercera part de les empreses no tenen cap centre de treball fora de Catalunya. Entre 1 i 4 centres de treball és l'interval amb més pes de les empreses que sí que en tenen (20%). Aquestes dades no difereixen de les referenciades per al total d'empreses enquestades.

Taula 22. Centres de treball fora de Catalunya per empresa contractista. Catalunya desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Cap	48	34,29
Entre 1 i 4 centres de treball	29	20,71
Entre 5 i 15 centres de treball	14	10,00
Més de 15 centres de treball	14	10,00
NS/NC	35	25,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 22. Centres de treball fora de Catalunya per empresa contractista. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



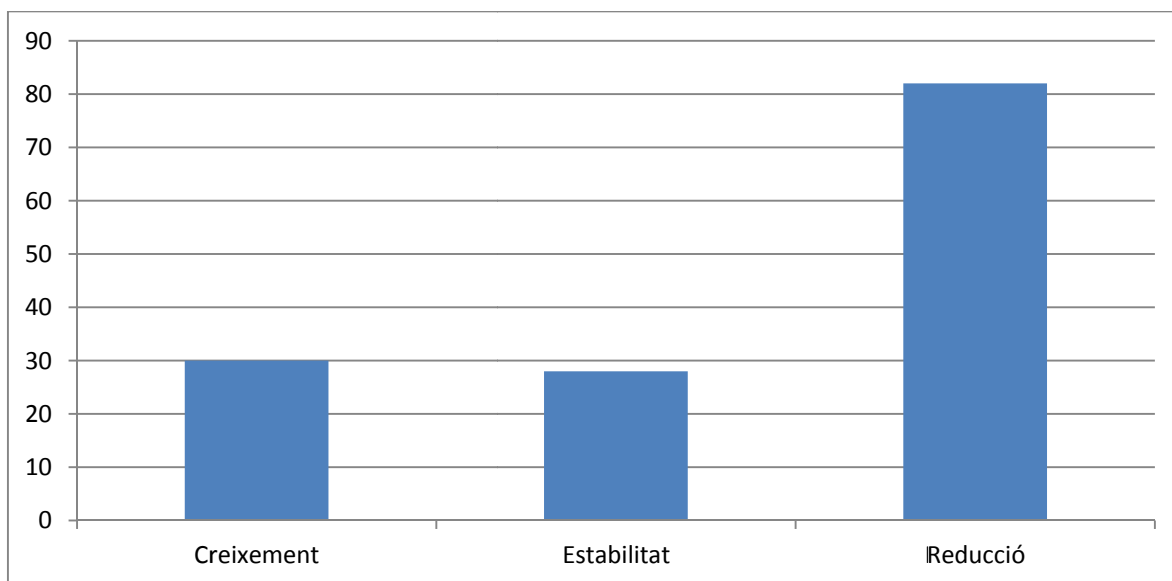
El 58% de les empreses han reduït plantilla en els darrers quatre anys. El creixement caracteritza el 21%, i l'estabilitat, el 20%. Les dades no difereixen del conjunt d'empreses enquestades.

Taula 23. Evolució de la plantilla durant el darrers quatre anys a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Creixement	30	21,43
Estabilitat	28	20,00
Reducció	82	58,57
NS/NC	0	0,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 23. Evolució de la plantilla durant el darrers quatre anys a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



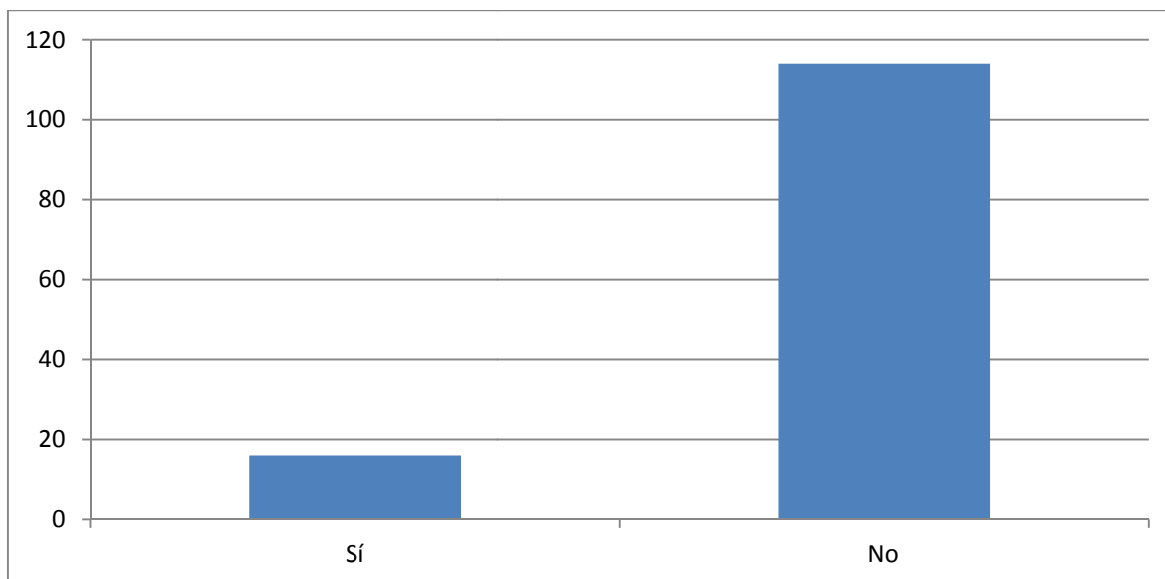
L'11% de les empreses enquestades expressen que tenen més del 20% de la plantilla en situació de temporalitat. El 81% manifesta que el percentatge és inferior. Si comparem aquestes dades amb el conjunt d'empreses (15 i 75 respectivament), les empreses subcontractadores fan un ús una mica menor de la temporalitat.

Taula 24. Ús de més del 20% de la plantilla en situació de contractació temporal per les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 24. Ús de més del 20% de la plantilla en situació de contractació temporal per les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



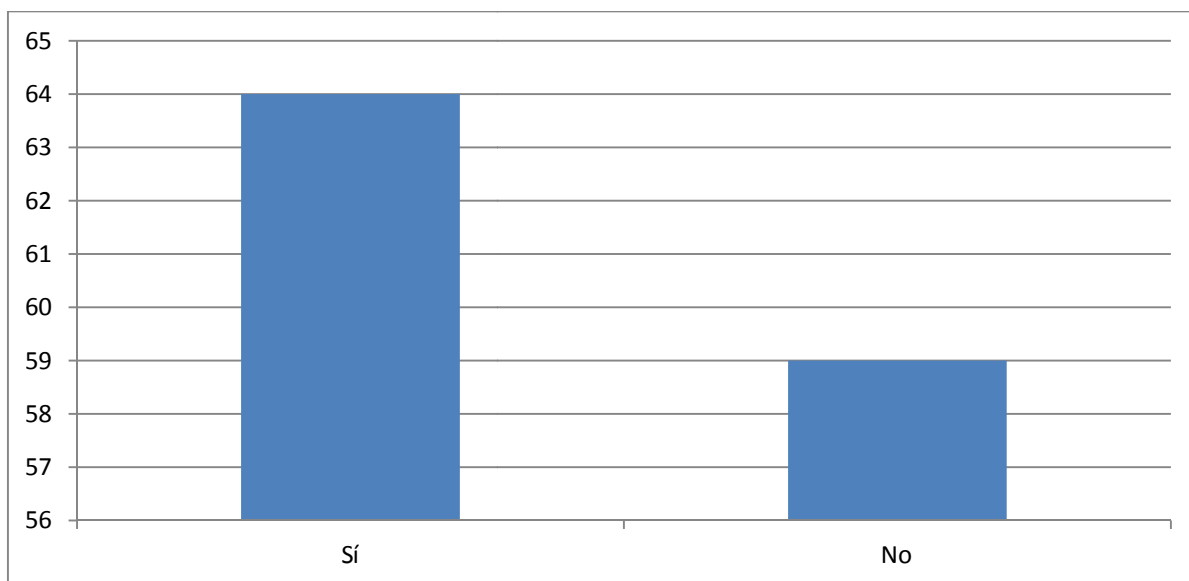
El 45% de les empreses enquestades tenen contractes de posada a disposició de treballadors d'ETT, mentre que el 42% assegura que no fan ús d'aquests perfils contractuals. D'acord amb aquestes dades, hi ha una certa propensió a fer ús de plantilla d'ETT per part de les empreses que subcontracten. Només el 30% del total d'empreses, subcontractadores o no, assegura, com s'ha tractat en l'altre apartat, que fan ús d'aquest tipus de contractacions.

Taula 25. Ús de plantilla d'empresa de treball temporal per empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 25. Ús de plantilla d'empresa de treball temporal per empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



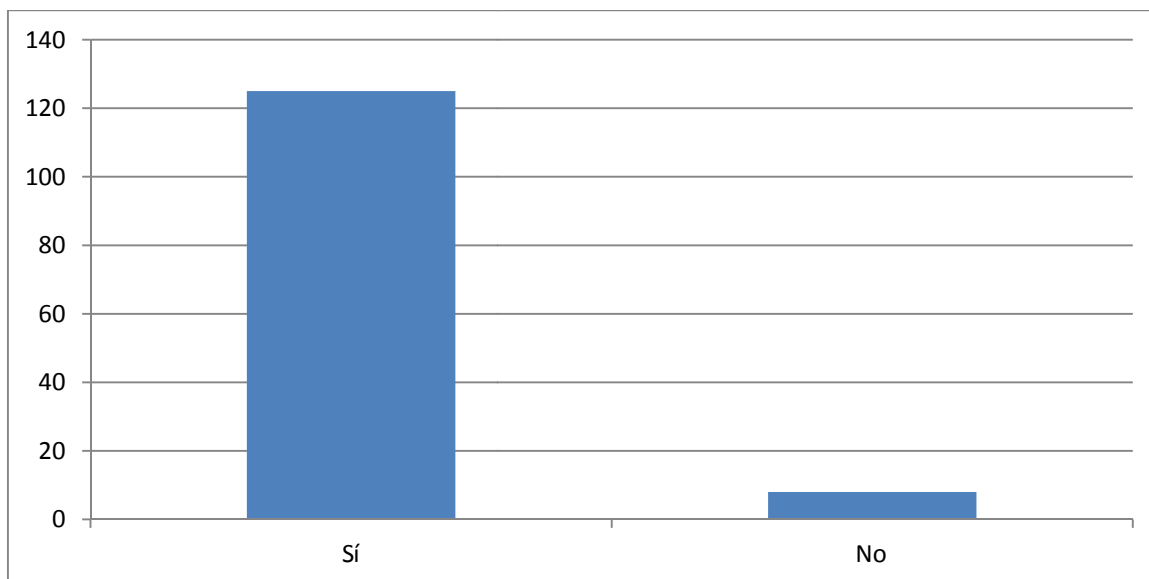
El 89% de les empreses indica que comptar amb representants legals de persones treballadores. El 5,7% exposa que no en tenen. Per al total d'empreses, l'existència de representants era del 80%.

Taula 26. Existència de representants legals de persones treballadores a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 26. Existència de representants legals de persones treballadores a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



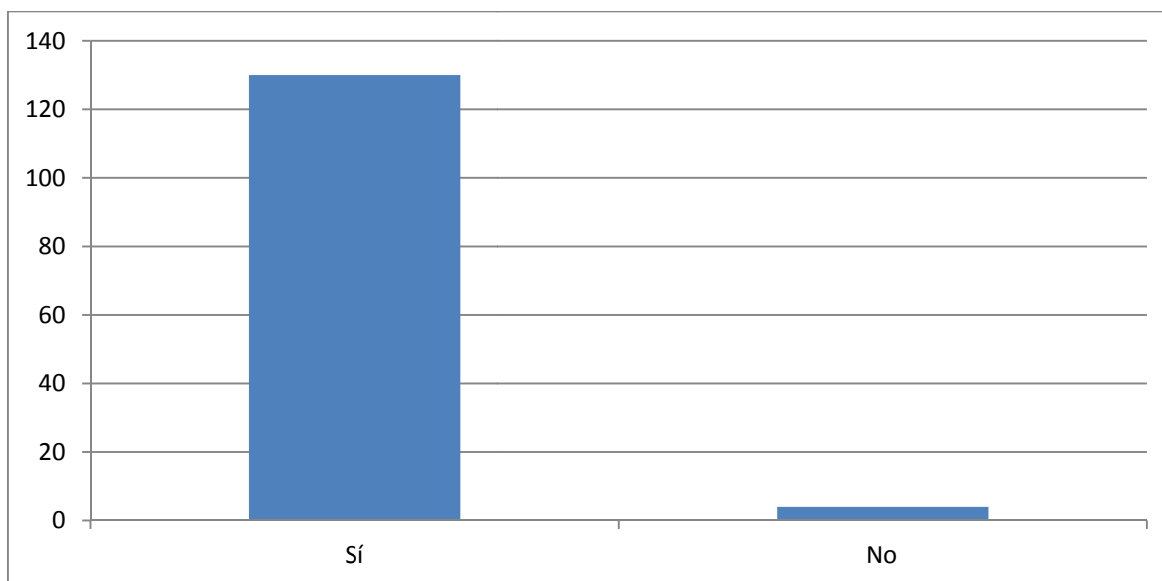
El 92% de les empreses que fan ús de la subcontractació tenen constituït el comitè de salut i seguretat laboral. Per al total d'empreses, aquesta xifra era del 83%. Val a dir que, en aquest ordre de coses, la llei obliga a constituir-lo quan l'empresa té més de 50 treballadors, que és la situació de les empreses enquestades.

Taula 27. Constitució de comitè de salut i seguretat a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 27. Constitució de comitè de salut i seguretat a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



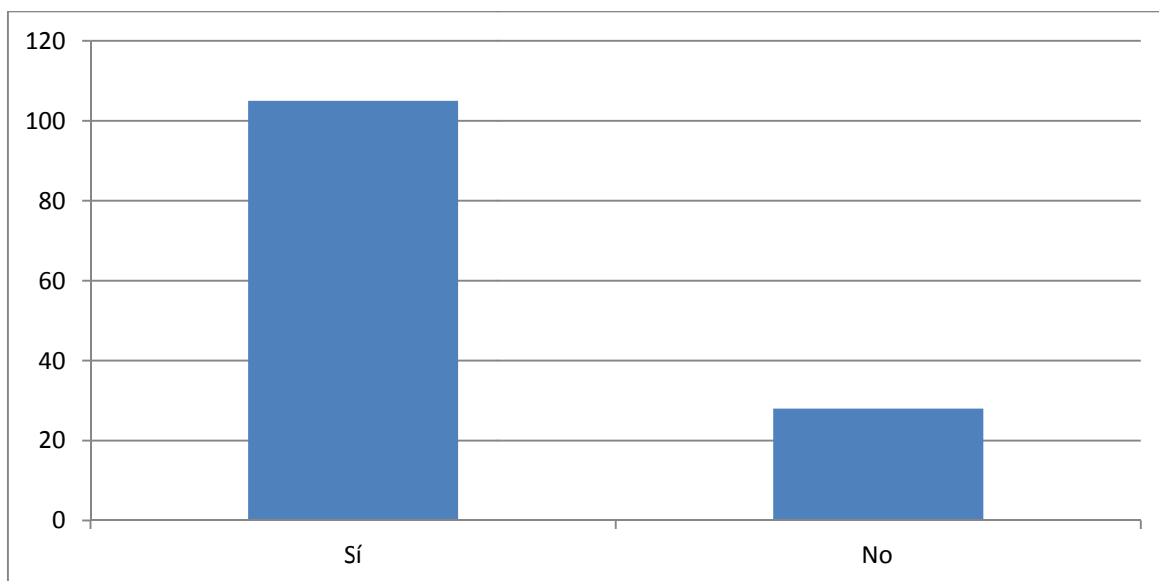
El 75% de les empreses que subcontracten tenen implantat un pla d'igualtat, mentre que el 20% exposa que això no s'ha produït. Del conjunt d'empreses enquestades, el 66% n'assegurava manifestava la implantació. Val a dir que la llei obliga a constituir-lo quan l'empresa té més de 50 treballadors, que és la situació de les empreses enquestades.

Taula 28. Implantació d'un pla d'igualtat a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 28. Implantació d'un pla d'igualtat a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



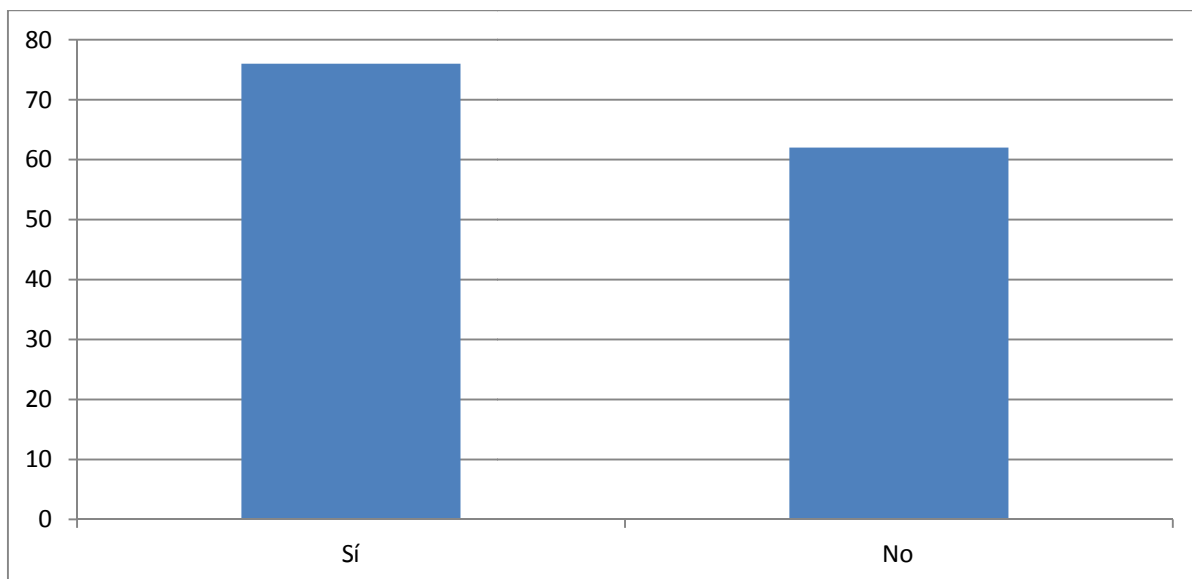
Les empreses que subcontracten mostren més pes que en les situacions en què hi ha un conveni col·lectiu o pacte d'empresa propi (54%) respecte al total d'empreses (47%).

Taula 29. Existència de conveni col·lectiu o pacte d'empresa propi a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 29. Existència de conveni col·lectiu o pacte d'empresa propi a les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



3.4. Ús i gestió de la subcontractació per part de les empreses que fan ús de la subcontractació

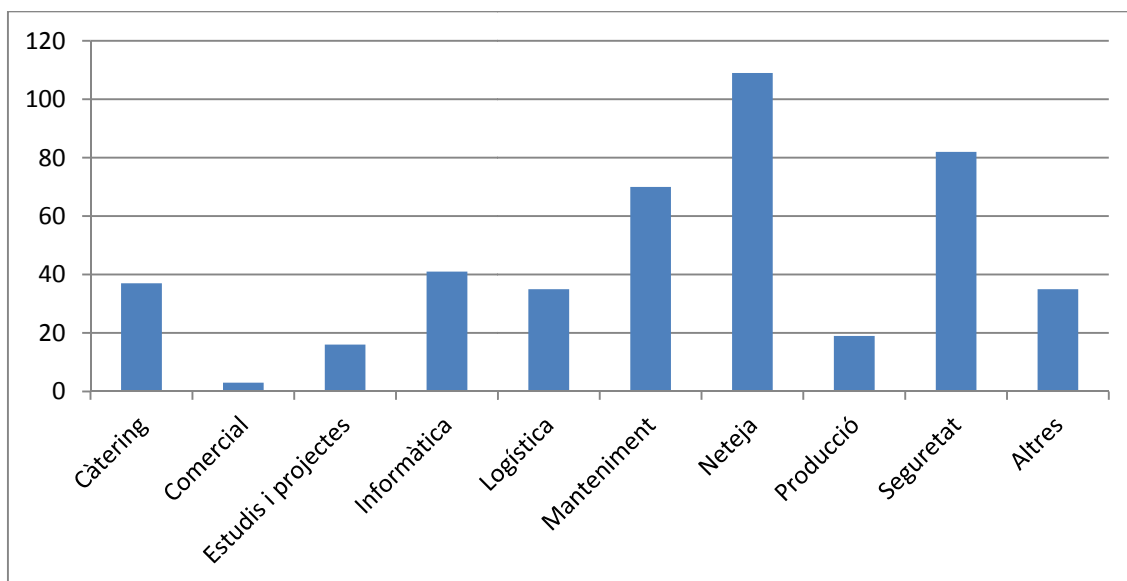
Les activitats de neteja ocupen el nombre més important d'activitats subcontractades, gairebé el 25% de totes les contractes fetes per les empreses subcontractadores enquestades (447). En un segon nivell, es troben les activitats de seguretat (18,34%) i manteniment (15,66%). Les segueixen les d'informàtica (9,17%), càtering (8,28%), logística (7,83%) i altres (7,83%).

Taula 30. Activitats objecte de subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Càtering	37	8,28
Comercial	3	0,67
Estudis i projectes	16	3,58
Informàtica	41	9,17
Logística	35	7,83
Manteniment	70	15,66
Neteja	109	24,38
Producció	19	4,25
Seguretat	82	18,34
Altres	35	7,83
Total	447	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 30. Activitats objecte de subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



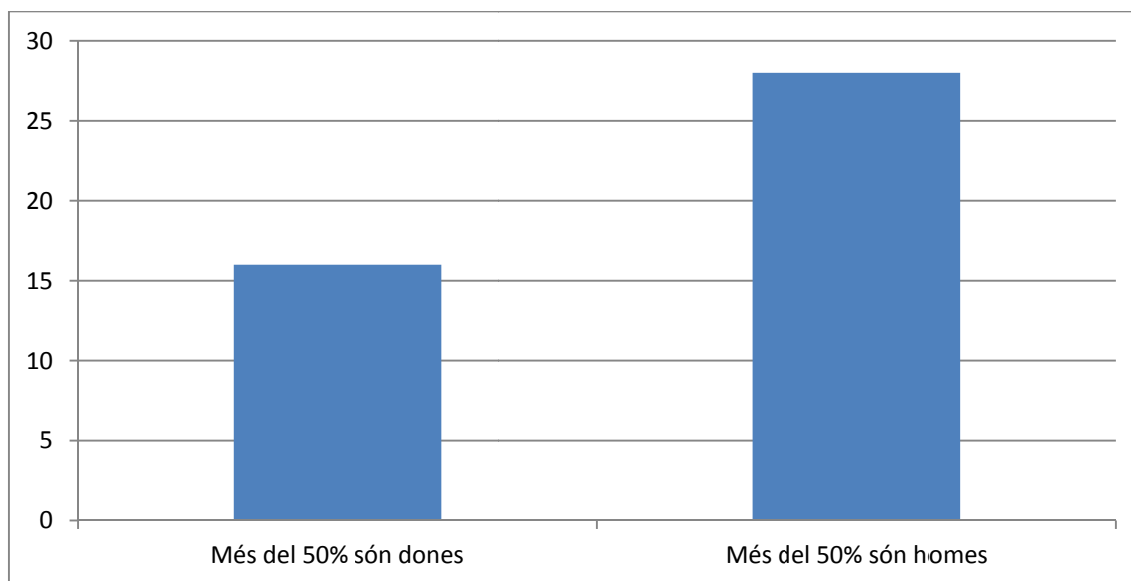
Les empreses que fan ús de la subcontractació són més proclives a fer ús de mà d'obra masculina subcontractada. Així, en el 18% dels casos manifesten que més de la meitat són homes, mentre que en l'11% són dones. Val a dir que el 68% de les empreses enquestades que subcontracten no contesten aquesta qüestió, xifra que qüestiona la representativitat estadística d'aquests resultats.

Taula 31. Sexe de la plantilla subcontractada. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Més del 50% són dones	16	11,43
Més del 50% són homes	28	20,00
NS/NC	96	68,57
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 31. Sexe de la plantilla subcontractada. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



Les empreses que fan ús de la subcontractació presenten uns determinats perfils de polítiques de recursos humans davant de les exigències de flexibilitat que molt sovint s'associen també a la necessitat de subcontractar.

Les estratègies que semblen més utilitzades són la flexibilitat funcional/polivalència, la flexibilitat ordinària de jornada i el temps parcial, ja que el 20%, el 14% i el 7% dels casos considerarien que fan "molt" ús d'aquestes mesures.

Per contra, aquelles polítiques de recursos humans davant de les quals s'expressa més no fer-ne "mai" ús, són el teletreball (48% dels casos), treballadors autònoms (47%), treballadors temporals d'ETT (34%) i treballadors temporals de plantilla (34%).

D'acord amb aquestes dades, la subcontractació laboral sembla una estratègia associada a la flexibilitat interna i no amb les empreses que opten per les altres opcions de flexibilitat externa clàssiques.

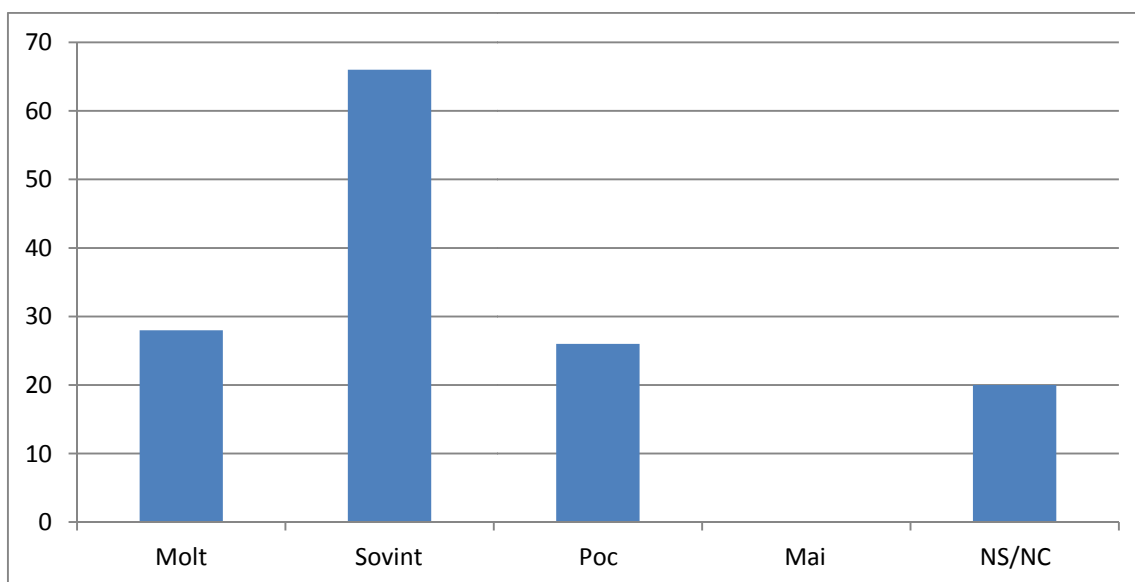
Quant a l'opció específica de la flexibilitat funcional/polivalència, presenta els següents valors respecte a l'ús: molt (20%), sovint (47%), poc (18%), mai (0%) i "no ho sap/no contesta" (14%).

Taula 32. Estratègies de flexibilitat laboral: ús funcional/polivalència. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	28	20,00
Sovint	66	47,14
Poc	26	18,57
Mai	0	0,00
NS/NC	20	14,29
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 32. Estratègies de flexibilitat laboral: ús funcional/polivalència. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



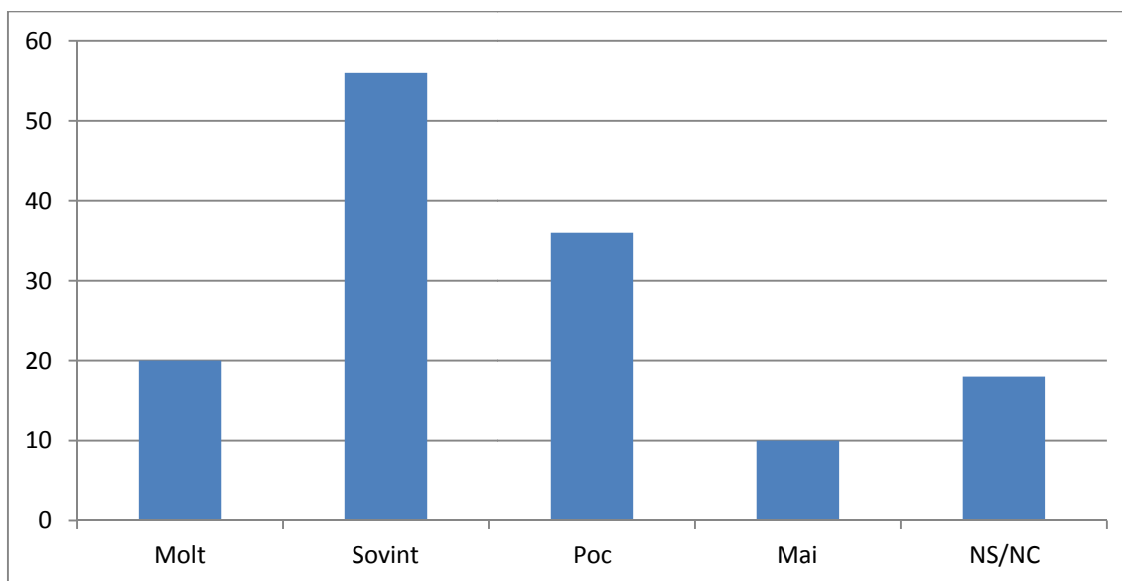
La flexibilitat ordinària de la jornada s'utilitza molt en el 14% de les empreses que fan ús de la subcontractació; sovint, en el 40%; poc, en el 25%, i mai, en el 7%. El 12% no ho saben/no contesten.

Taula 33. Estratègies de flexibilitat laboral: ús flexibilitat ordinària de la jornada. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	20	14,29
Sovint	56	40,00
Poc	36	25,71
Mai	10	7,14
NS/NC	18	12,86
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 33. Estratègies de flexibilitat laboral: ús de la flexibilitat ordinària de la jornada. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



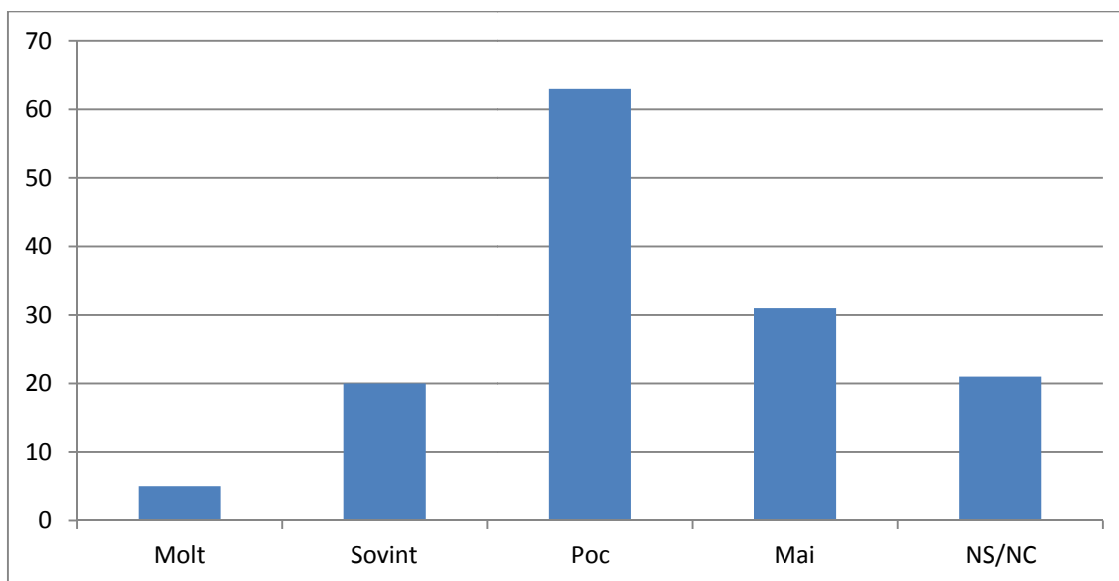
Les hores extres s'utilitzen molt en el 3% de les subcontractadores; sovint, en el 14%; poc, en el 45%, i mai, en el 22,14. "No ho sap/no contesta" són el 15% dels casos.

Taula 34. Estratègies de flexibilitat laboral: ús d'hores extres. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	5	3,57
Sovint	20	14,29
Poc	63	45,00
Mai	31	22,14
NS/NC	21	15,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 34. Estratègies de flexibilitat laboral: ús d'hores extres. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



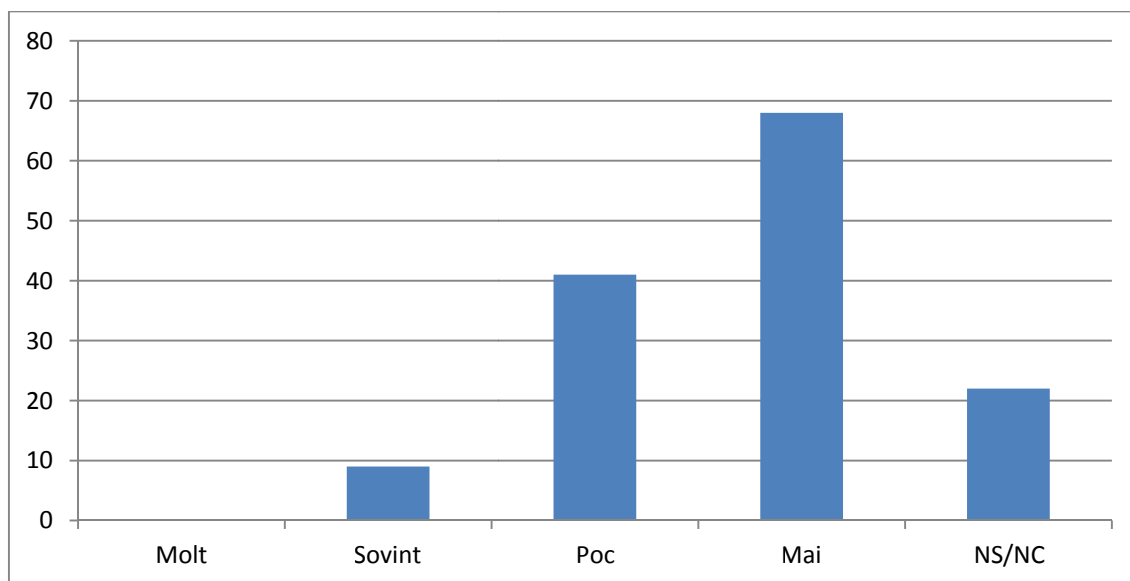
Cap empresa no fa gaire ús del teletreball. “Sovint” ho fan el 6%; poc, el 29%, i mai, el 48%. “No ho sap/no contesta” són el 15%.

Taula 35. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del teletreball. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	0	0,00
Sovint	9	6,43
Poc	41	29,29
Mai	68	48,57
NS/NC	22	15,71
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 35. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del teletreball. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



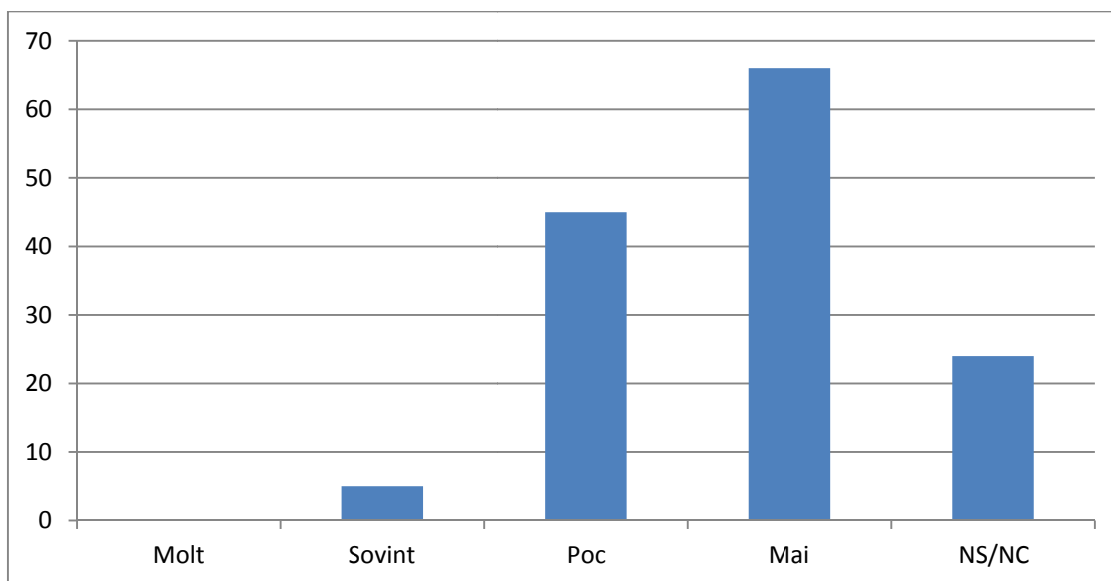
No hi ha cap empresa que faci “molt” ús del treball autònom. “Sovint” ho fa el 3%; poc, el 32%, i mai, el 47%. “No ho sap/no contesta” són el 17% de les empreses enquestades.

Taula 36. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del treball autònom. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	0	0,00
Sovint	5	3,57
Poc	45	32,14
Mai	66	47,14
NS/NC	24	17,14
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 36. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del treball autònom. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



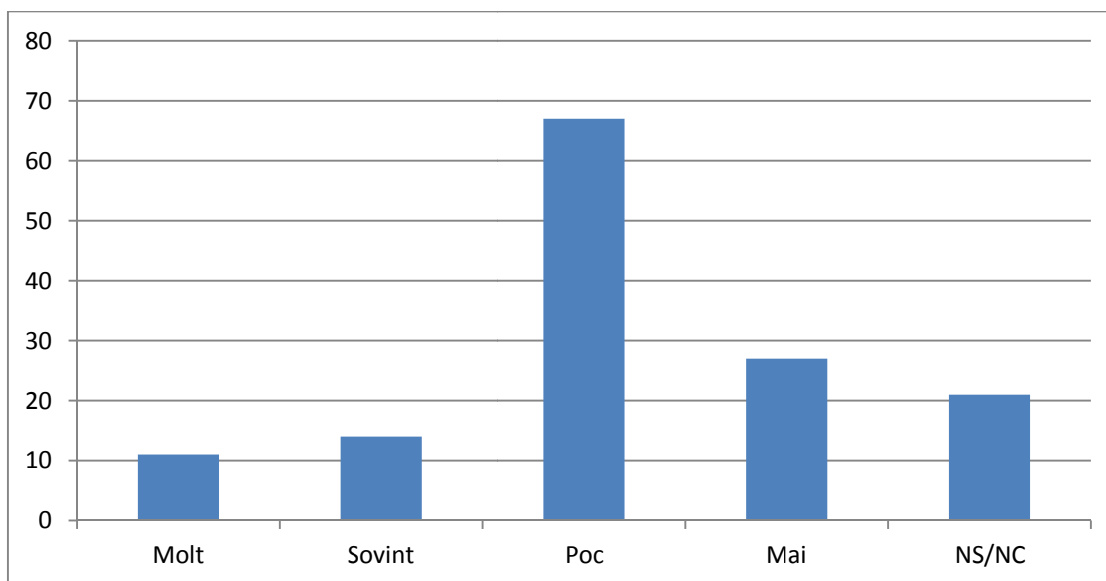
El treball a temps parcial s'utilitza molt en el 7% de les empreses. La resta de valors són: sovint, 10%; poc, 47%, i mai, 19%. El 15% "no ho sap/no contesta".

Taula 37. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del temps parcial. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	11	7,86
Sovint	14	10,00
Poc	67	47,86
Mai	27	19,29
NS/NC	21	15,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 37. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del temps parcial. Catalunya desembre 2012 – maig 2013



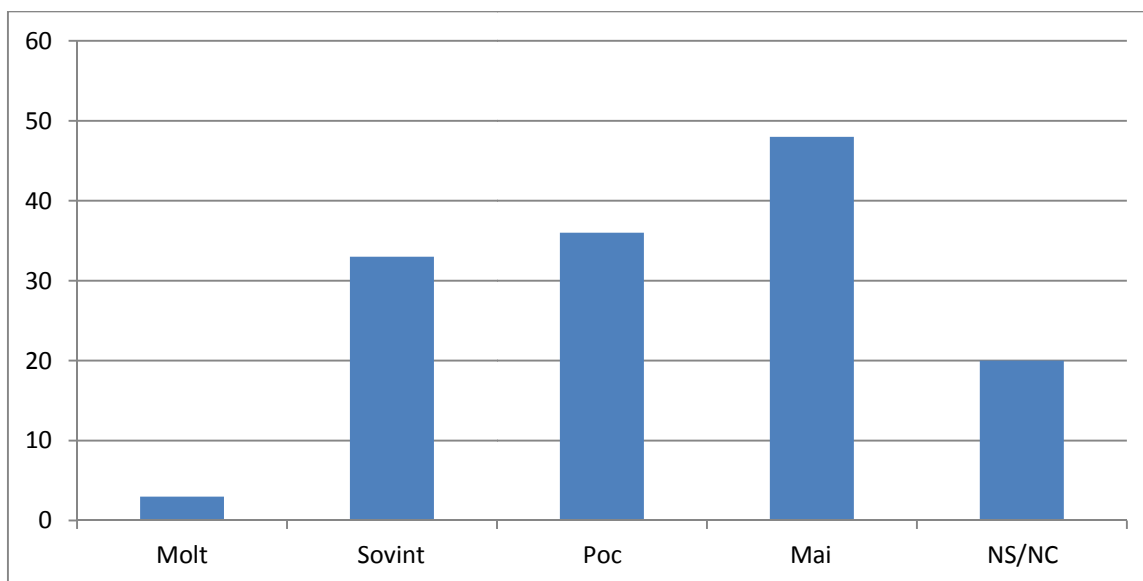
L'ús de plantilla temporal d'ETT és una pràctica molt habitual per al 3% de les subcontractadores; el 23% en fan ús sovint; el 25%, poc, i el 34%, mai. El 14% "no ho sap/no contesta".

Taula 38. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del treball temporal d'ETT. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	3	2,14
Sovint	33	23,57
Poc	36	25,71
Mai	48	34,29
NS/NC	20	14,29
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 38. Estratègies de flexibilitat laboral: ús treball temporal ETT. Catalunya desembre 2012 – maig 2013



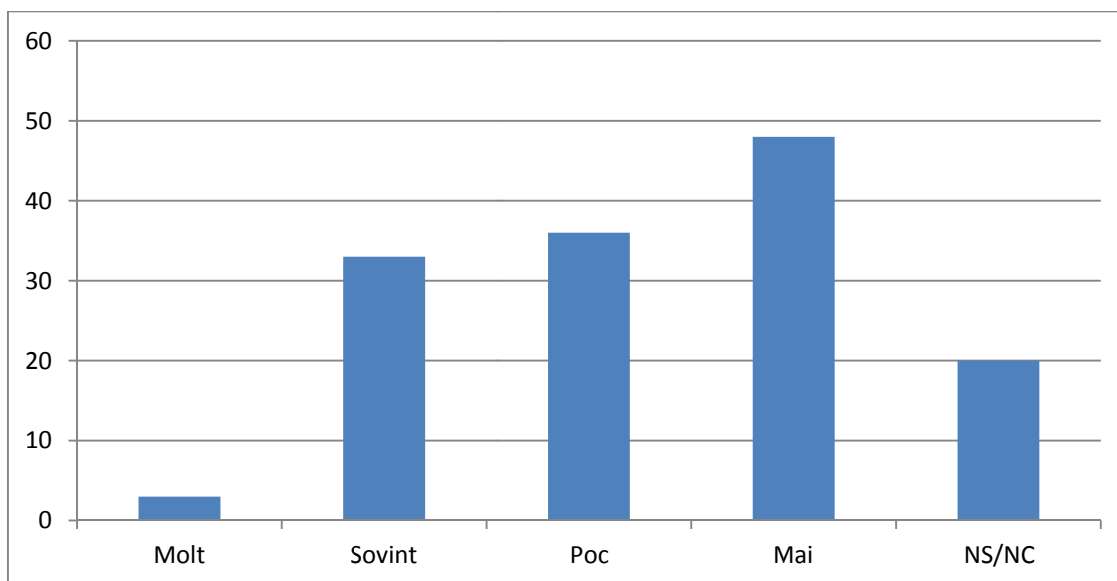
El treball temporal amb les plantilles pròpies s'utilitza molt només també en el 3% dels casos. "Sovint" es produeix en el 23%; poc, en el 34%, i mai, en el 34%. El 14% "no ho sap/no contesta".

Taula 39. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del treball temporal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt	3	2,14
Sovint	33	23,57
Poc	36	25,71
Mai	48	34,29
NS/NC	20	14,29
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 39. Estratègies de flexibilitat laboral: ús del treball temporal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



Davant de la qüestió “Indiqui quines són les principals raons per fer ús de la subcontractació en l’actualitat”, les empreses manifesten, com així es pot veure en les següents taules i gràfics, que centrar-se en la seva activitat principal de negoci, en el 60% dels casos, seria la raó que consideren com més etiquetable com “molt important” per subcontractar. En un segon nivell, la “reducció de costos” (36%) seria l’altra raó que es consideraria “molt important”.

La “dificultat de reclutar personal” sembla la raó menys important a l’hora de subcontractar. El 53,57% d’empreses expressen que és poc important per entendre la seva subcontractació. La segona raó que sembla més remarcable per subcontractar és la “incertesa del mercat”: el 32,86% de les empreses entenen que és “poc important”.

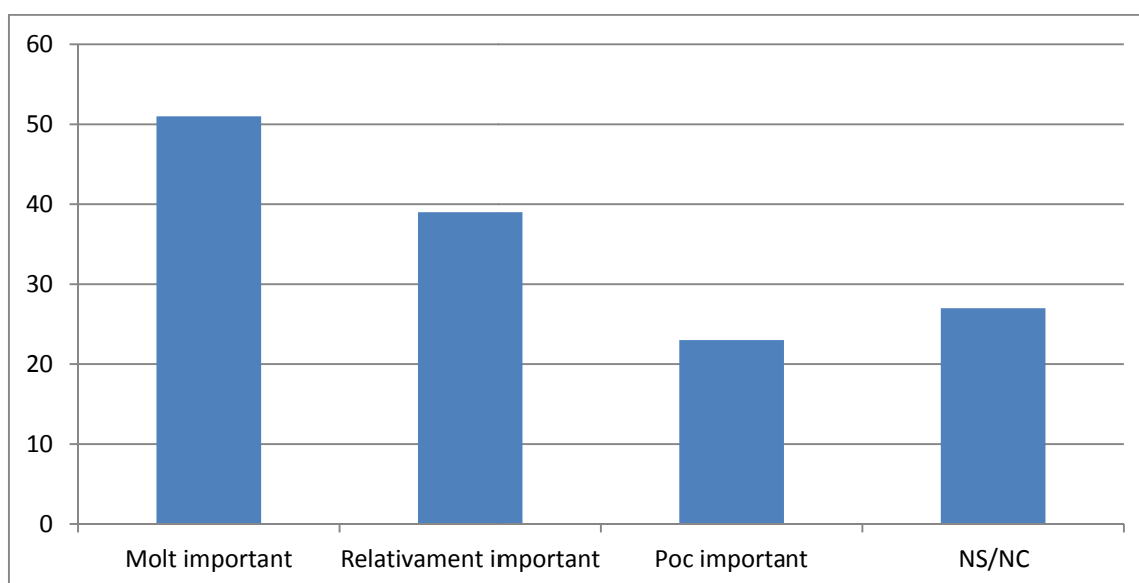
Més detalladament, la reducció de costos és molt important en el 36% dels casos; relativament important, per al 27%, i poc important, per al 16%. Gairebé el 20% exposen que no ho saben/no contesten.

Taula 40. Raons per fer ús de la subcontractació: reducció de costos. Catalunya desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt important	51	36,43
Relativament important	39	27,86
Poc important	23	16,43
NS/NC	27	19,29
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 40. Raons per fer ús de la subcontractació: reducció de costos. Catalunya desembre 2012 – maig 2013



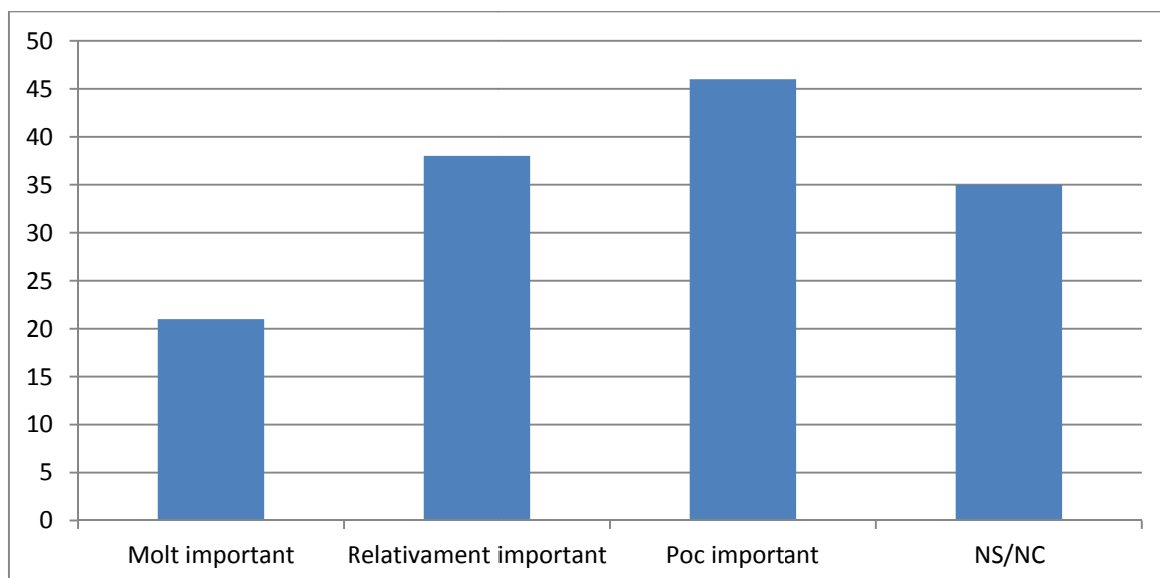
La incertesa del mercat és molt important per al 15% de les empreses enquestades; relativament important en el 27% dels casos, i poc important per al 32%. Un 25% indiquen que no saben/no contesten.

Taula 41. Raons per fer ús de la subcontractació: incertesa del mercat. Catalunya desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt important	21	15,00
Relativament important	38	27,14
Poc important	46	32,86
NS/NC	35	25,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 41. Raons per fer ús de la subcontractació: incertesa del mercat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



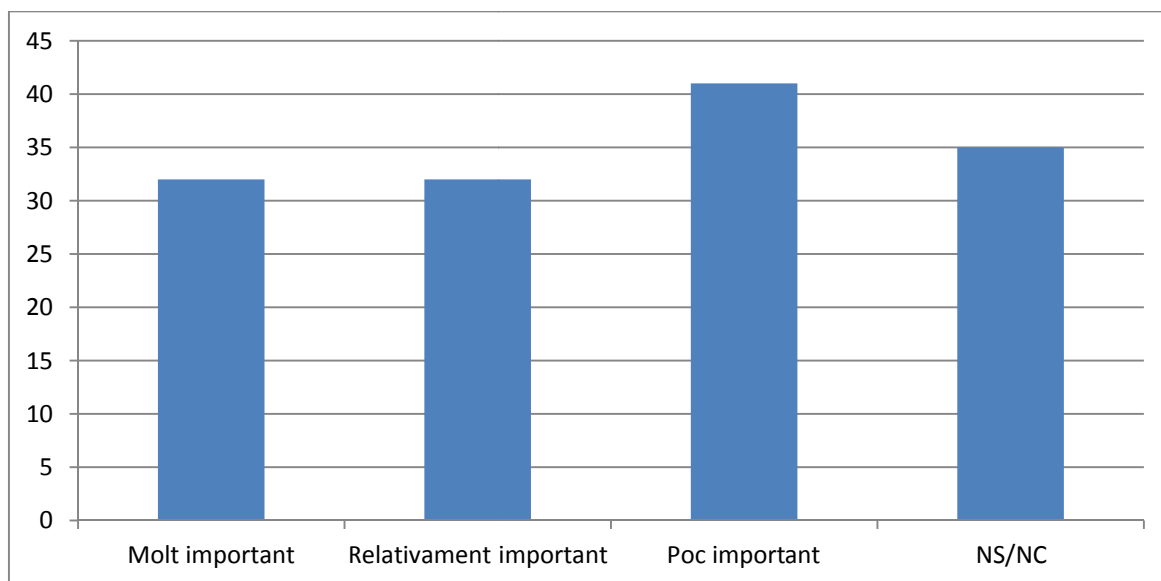
La causa “fer front a puntes de demanda” és molt important per al 22,86% dels casos, xifra similar al que considera que és “relativament important”. El 29% correspon a “crec que és poc important”. El 25% exposa que “no ho sap/no contesta”.

Taula 42. Raons per fer ús de la subcontractació: fer front a puntes de demanda. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt important	32	22,86
Relativament important	32	22,86
Poc important	41	29,29
NS/NC	35	25,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 42. Raons per fer ús de la subcontractació: fer front a puntes de demanda. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



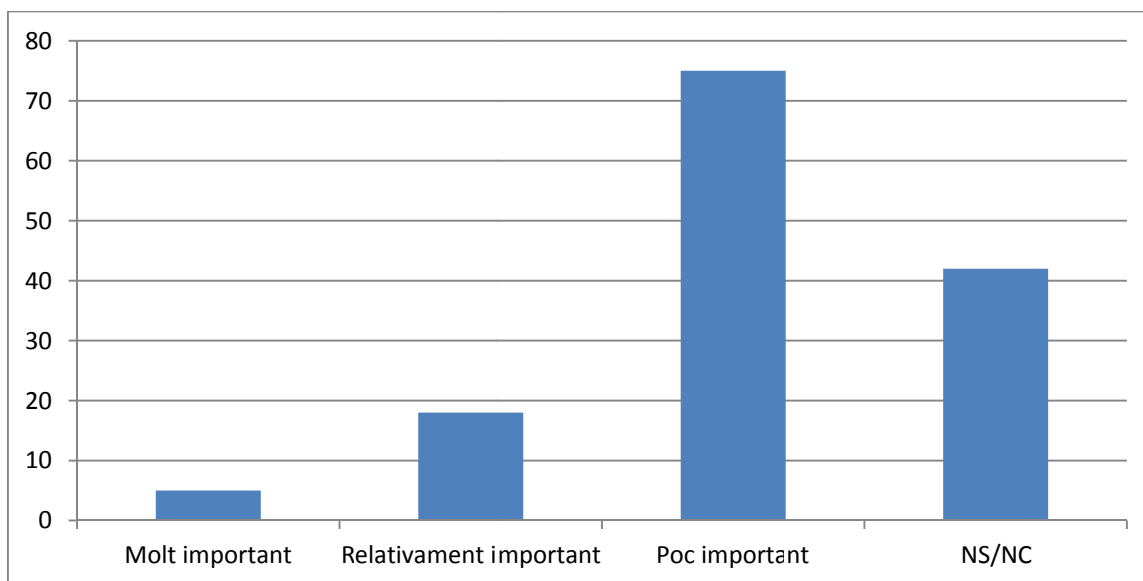
Les dificultats de reclutar personal són un motiu molt important per al 3,57% dels casos. El 12% ho entén com relativament important, mentre que el 53% considera que és poc important. El 30% “no ho sap/no contesta”.

Taula 43. Raons per fer ús de la subcontractació: dificultats de reclutar personal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt important	5	3,57
Relativament important	18	12,86
Poc important	75	53,57
NS/NC	42	30,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 43. Raons per fer ús de la subcontractació: dificultats de reclutar personal. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



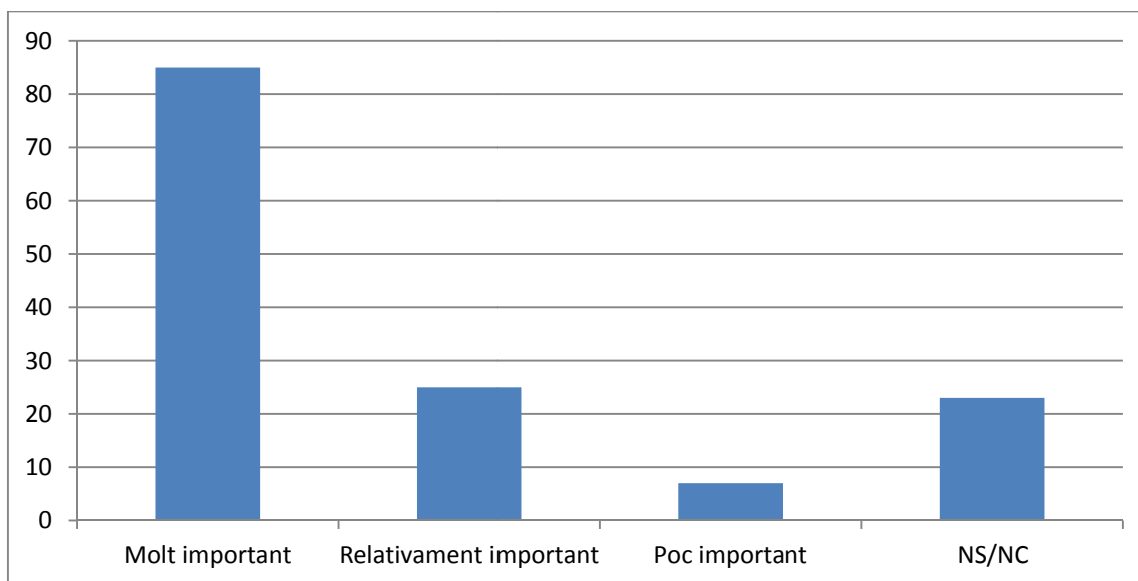
El 60 % dels casos consideren molt important a l'hora de subcontractar "centrar-se en les activitats principals de negoci". El 17% entén que és relativament important. El 5% expressa que és poc important, i el 16% dels casos pertany a la categoria "no ho sap/no contesta".

Taula 44. Raons per fer ús de la subcontractació: centrar-se en les activitats principals de negoci. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt important	85	60,71
Relativament important	25	17,86
Poc important	7	5,00
NS/NC	23	16,43
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 44. Raons per fer ús de la subcontractació: centrar-se en les activitats principals de negoci. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



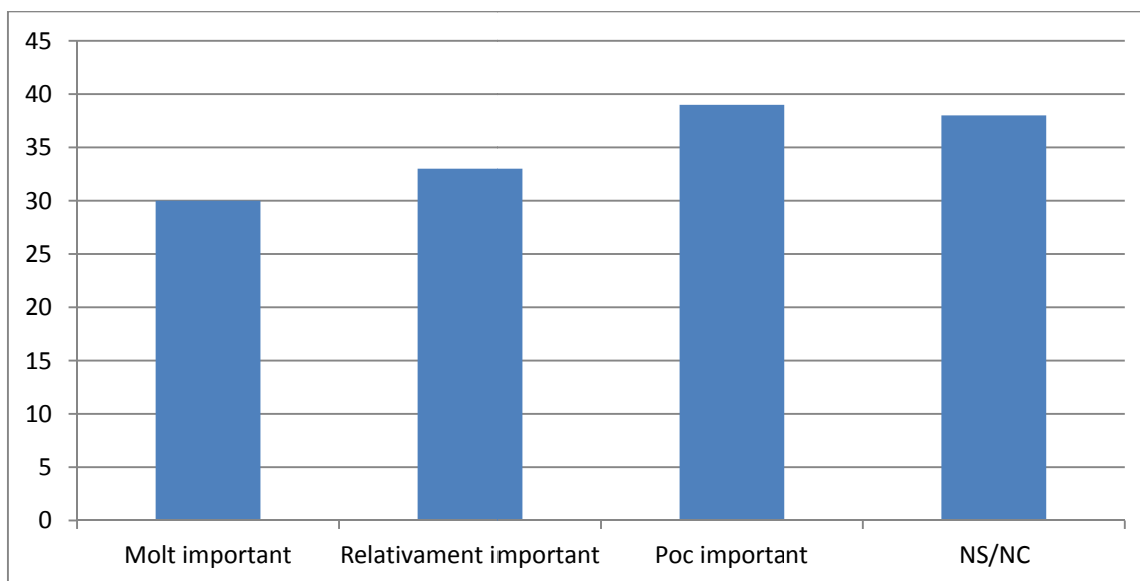
La causa “disposar de qualificacions/*know how* especials” és molt important per al 21% dels casos; relativament important per al 23%, i poc important per al 27%, xifra similar per a les situacions de “no ho sap/no contesta”.

Taula 45. Raons per fer ús de la subcontractació: disposar de qualificacions/*know how* especials. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Molt important	30	21,43
Relativament important	33	23,57
Poc important	39	27,86
NS/NC	38	27,14
Total empreses	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 45. Raons per fer ús de la subcontractació: disposar de qualificacions/*know how* especials. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



Finalment, respecte a la qüestió “indiqueu quines són les principals conseqüències de l’ús de la subcontractació en l’actualitat”, la reducció dels costos econòmics, afecta el 33% de les empreses enquestades i sembla la conseqüència més positiva des d’un punt de vista empresarial. La segona conseqüència més positiva és l’increment dels nivells de qualitat, situació certificable en el 20% de les empreses.

Amb tot, val a dir que en les situacions més negatives per a l’ús de la subcontractació, trobem que l’increment dels propis costos econòmics i els concrets de les necessitats de coordinació productiva, presenten també les situacions més negatives per a les empreses, i fan que augmentin aquests costos del 13% i el 12% en les subcontractadores enquestades, respectivament.

Els elements que semblen mantenir-se menys alterables per a l’ús de la subcontractació són els costos de mesures de prevenció de riscos laborals, els quals es mantenen en el 66% dels casos.

Val a dir que les empreses experimenten situacions negatives derivades de la subcontractació; el 19% de les quals tenen increments de costos econòmics; l’1% reducció, dels nivells de qualitat; el 12%, de costos de coordinació productiva, i el 10% increments en els costos per establir mesures de prevenció de riscos laborals.

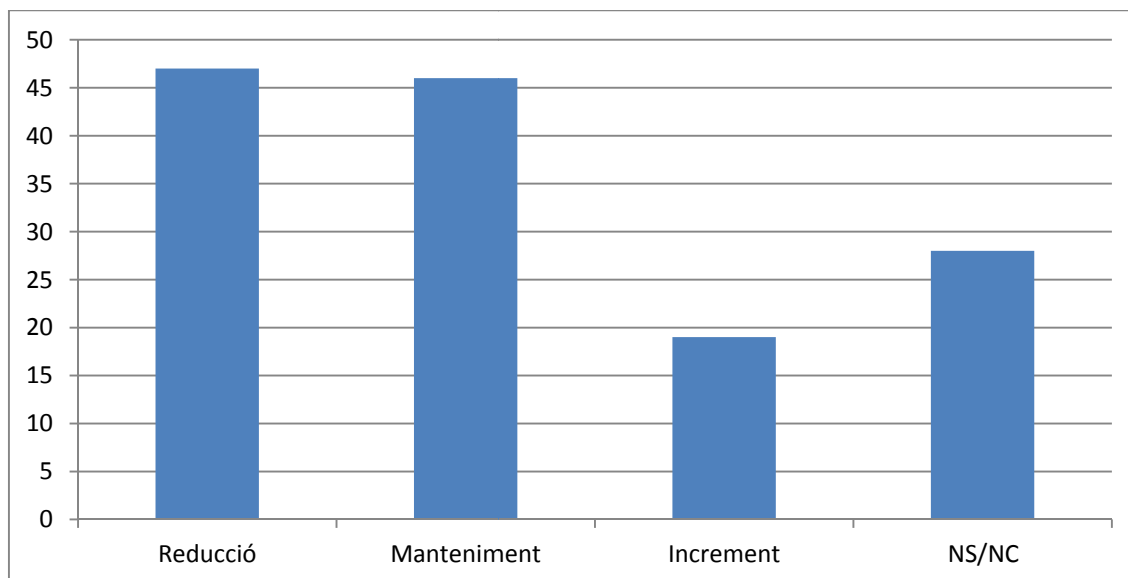
En relació amb els efectes sobre els costos econòmics, com es pot veure a la taula següent, la subcontractació du a les empreses reduccions del 33% , manteniments del 32%, i increments del 13%. “No ho sap/no contesta” és el 20% de subcontractadores.

Taula 46. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els costos econòmics. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Reducció	47	33,57
Manteniment	46	32,86
Increment	19	13,57
NS/NC	28	20,00
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 46. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els costos econòmics. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



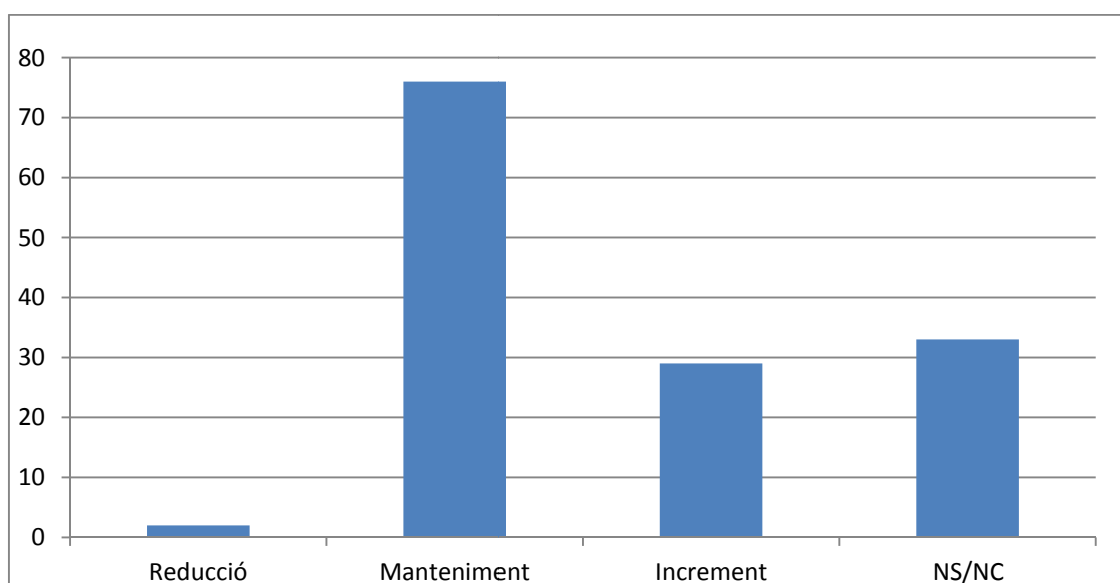
Només l'1% expressen que s'han reduït els nivells de qualitat quan s'ha subcontractat. El 54% expressen que es mantenen, i el 20% que s'incrementen. El 23% manifesta que “no ho sap/no contesta”.

Taula 47. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els nivells de qualitat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 47. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els nivells de qualitat. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



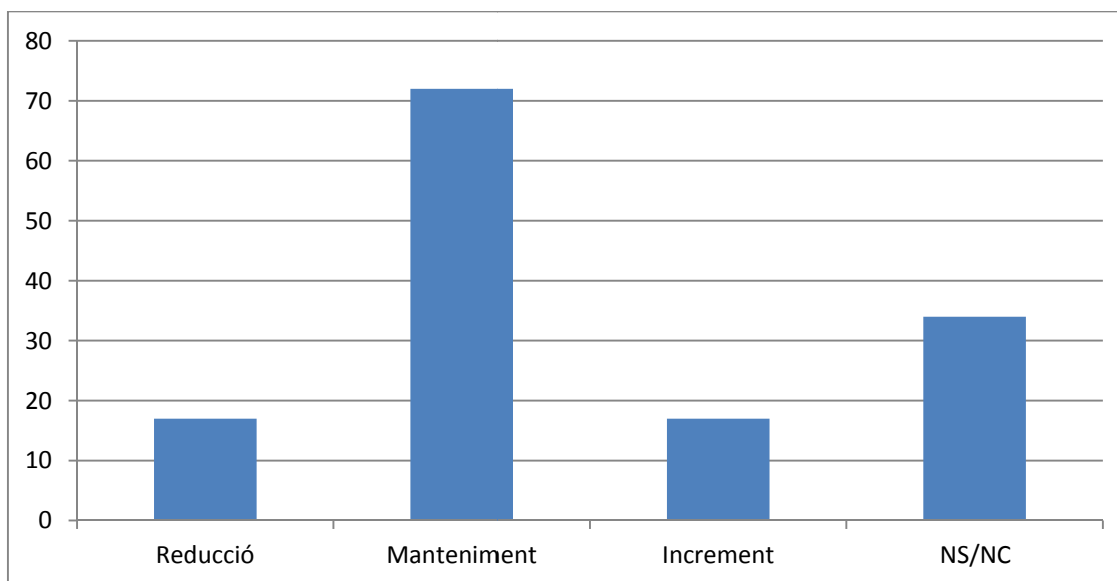
Els costos de coordinació productiva es redueixen del 12% de les situacions; el 51% presenten un manteniment, i el 12% incrementen. El 24% “no ho sap/no contesta”.

Taula 48. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els costos de coordinació de l'activitat productiva. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 48. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els costos de coordinació de l'activitat productiva. Catalunya desembre 2012 – maig 2013



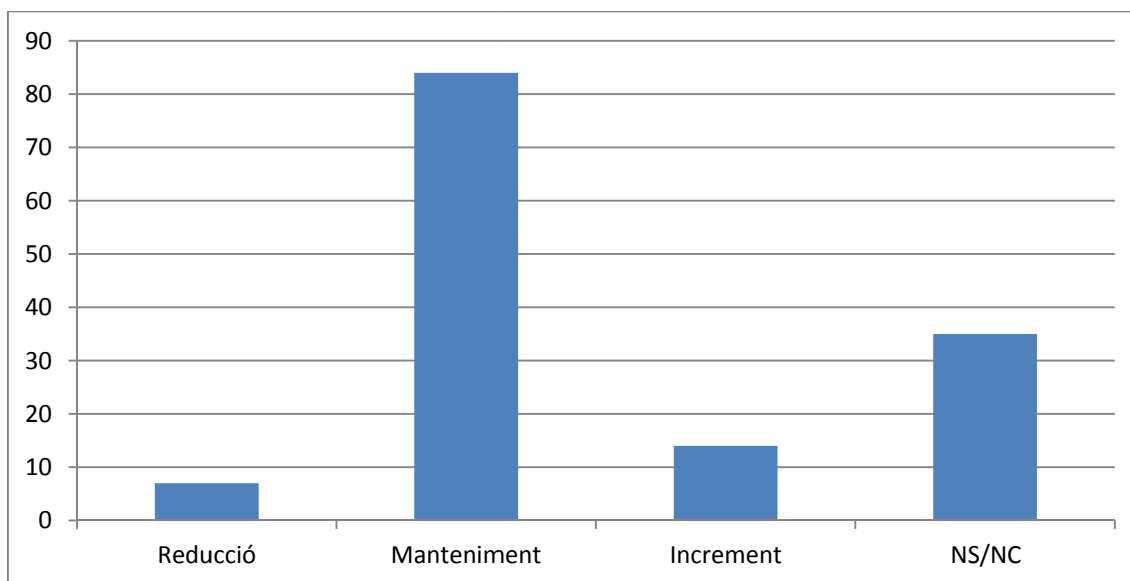
Quant als efectes sobre la prevenció de riscos laborals, els costos d'establir-ne mesures es redueix en el 5% dels casos; no hi ha efectes destacables en el 60% de les situacions de subcontractació, i incrementen els esmentats costos en el 10%. El 25% "no ho sap/no contesta".

Taula 49. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els costos de les mesures de prevenció de riscos laborals. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

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

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Gràfic 49. Conseqüències de la subcontractació: efectes sobre els costos de mesures de prevenció de riscos laborals. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013



3.5. Tipologia d'empreses que fan ús de la subcontractació

L'anàlisi de les freqüències relatives i absolutes presenta l'existència d'una àmplia diversitat de situacions i, en certa mesura, amb plausibles perfils força oposats en els diferents grups que es poden considerar. Per això, sembla necessari analitzar les dades a efectes d'obtenir una tipologia de casos i, per extensió, aclarir la situació de la subcontractació laboral a Catalunya.

El procés d'obtenció i anàlisi de la tipologia, com grups d'empreses que fan ús de la subcontractació identificats a partir de la combinació de diverses característiques que simultàniament els configuren, comporta l'aplicació d'una metodologia específica de tractament amb tècniques d'anàlisi multivariants. A continuació, detallem les etapes de la metodologia seguida amb la descripció de les característiques més destacades de les tècniques multivariants emprades en la construcció de la tipologia.

La construcció de la tipologia (López-Roldán, 1996) satisfà la necessitat de classificar o d'estructurar i, en general, de resumir en un conjunt reduït i significatiu de categories o tipus les empreses subcontractadores que han estat objecte d'estudi. L'objectiu final, doncs, consisteix a agrupar o classificar les empreses en grups homogenis segons un conjunt de variables seleccionades que, de forma conjunta i simultània, configuren els diferents perfils que defineixen uns grups o tipus similars.

El procés d'anàlisi (Domínguez i López-Roldán, 1996) dels resultats que es presenten a l'estudi no ha estat apriorístic en el sentit d'establir models prefixats com a punt de partida i com a forma de teoria establerta que s'ha de validar. De fet, la lògica ha estat més empírica, la qual cosa no vol dir que no es tinguessin referències provinents tant d'altres estudis com de l'experiència al si del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, però no s'han explicat de forma analítica. Si més no, l'operativització evidencia un model conceptual que orienta i justifica l'elecció de les variables pertinents, la formalització de les tipologies i la interpretació dels resultats.

En aquest sentit s'han seguit quatre fases analítiques fonamentals des del punt de vista metodològic:

- 1) La selecció de les variables i la preparació per tractar-les.
- 2) Una anàlisi de dimensionalització per estructurar inicialment les variables originals i derivar-ne els principals factors de diferenciació de les empreses que fan ús de la subcontractació. Aquesta dimensionalització s'opera mitjançant l'anàlisi de correspondències múltiples (ACM).
- 3) En funció dels resultats de l'anàlisi precedent i a partir de les variables factorials que s'obtenen amb l'ACM, es fa una anàlisi de classificació (ACL) de les unitats en un conjunt de tipus significatius.
- 4) Amb les tipologies generades, es defineixen i descriuen els perfils que les caracteritzen.

A continuació passem a detallar aquestes diferents etapes.

1. Selecció de les variables i preparació per tractar-les

En un primer pas, es seleccionen les variables que es faran servir per construir les diferents tipologies. Aquesta tria depèn fonamentalment de la disponibilitat de la informació i de la rellevància considerada com a trets determinants principals de les diferències entre les empreses.

Les variables considerades són de dos tipus: fonamentalment les variables actives, aquelles que intervenen directament en la construcció i en la definició de les tipologies, i, de manera puntual, les variables suplementàries o il·lustratives, aquelles que no hi intervenen, però s'utilitzen per descriure i vincular la classificació tipològica.

Per a les tècniques estadístiques que es fan servir, el nivell de mesura de les variables mínim requerit és el nominal. De fet, totes les variables considerades són qualitatives o categòriques, mesurades a nivell nominal o ordinal. En algun cas, les variables han requerit un tractament previ per tal de facilitar l'anàlisi o donar més validesa als resultats de l'anàlisi multivariable. En aquest sentit, s'han realitzat dos tipus de tractaments:

- La categorització de variables contínues per poder analitzar-les estadísticament en les tècniques emprades, tot seguint criteris de coherència conceptual.
- La recodificació de valors de variables categòriques per adequar-les a l'anàlisi, ja sigui per la baixa freqüència d'alguns dels seus valors o per criteris conceptuals de tractament.

Finalment s'han considerat un total de deu variables que ja vam tenir ocasió d'analitzar a l'informe anterior.

Variables actives:

Sector d'activitat

Província d'ubicació de la seu de l'empresa

Evolució de la plantilla (valors: augment, reducció i estabilitat)

Raons de subcontractació: costos econòmics (valors: molt important, poc important i relativament important)

Raons de subcontractació: afrontar la incertesa del mercat (valors: molt important, poc important i relativament important)

Conseqüències de la subcontractació: costos econòmics (valors: increment, reducció i manteniment)

Conseqüències de la subcontractació: nivell de qualitat (valors: increment, reducció i manteniment)

Ús de la flexibilitat: polivalència (valors: s'utilitza molt, s'utilitza sovint, s'utilitza poc i no s'utilitza)

Ús de la flexibilitat: plantilla ETT (valors: s'utilitza molt, s'utilitza sovint, s'utilitza poc i no s'utilitza)

Representació legal de les persones treballadores

Variables suplementàries:

Raons de subcontractació: dificultats per reclutar personal (valors: molt important, poc important i relativament important)

Raons de subcontractació: disposar de qualificacions/*know how* especials (valors: molt important, poc important i relativament important)

Ús de la flexibilitat: hores extres (valors: s'utilitza molt, s'utilitza sovint, s'utilitza poc i no s'utilitza)

Ús de la flexibilitat: plantilla temporal (valors: s'utilitza molt, s'utilitza sovint, s'utilitza poc i no s'utilitza)

S'han considerat un total de 140 empreses, que són les que indiquen que actuen com a principals.

En aquest ordre de coses, cal recordar que presenten el següent perfil sectorial i territorial abans descrit.

Taula 50. Empreses que fan ús de la subcontractació per sector d'activitat. Catalunya desembre 2012 – maig 2013

Sector	Abs.	%
2. Indústries extractives	2	1,43
3. Indústries manufactureres	64	45,71
4. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	2	1,43
6. Construcció	2	1,43
7. Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	11	7,86
8. Transport i emmagatzematge	3	2,14
9. Hostaleria	1	0,71
10. Informació i comunicacions	4	2,86
13. Activitats professionals, científiques i tècniques	1	0,71
15. Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	2	1,43
16. Educació	2	1,43
17. Activitats sanitàries i de serveis socials	8	5,71
18. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	4	2,86
19. Altres serveis	10	7,14
Altres	19	13,57
NS/NC	5	3,57
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Taula 51. Ubicació provincial de les seus de les empreses que fan ús de la subcontractació. Catalunya, desembre 2012 – maig 2013

	Abs.	%
Barcelona	92	65,71
Girona	9	6,43
Lleida	4	2,86
Tarragona	11	7,86
Fora de Catalunya	6	4,29
NS/NC	18	12,86
Total	140	100,00

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

2. Anàlisi de correspondències múltiples (ACM)

L'ACM és una tècnica estadística d'anàlisi factorial que fa possible l'estudi simultani de les relacions d'associació entre múltiples variables qualitatives o categòriques. El resultat d'una ACM és l'obtenció d'unes noves variables, dimensions o factors de diferenciació dels individus, en aquest cas d'empreses contractistes, que es generen per combinacions (lineals) d'un conjunt original de variables qualitatives.

El nombre de factors obtinguts és, en nombre, menor que el de variables originals, ja que perd una part de la informació inicial (expressada en termes de variància o d'inèrcia), però guanya en significació i parsimònia. A més, aquests factors es caracteritzen per estar ordenats jeràrquicament per importància (autovalors) com a factors de diferenciació de les empreses, i entre si són (linealment) independents.

D'altra banda, aquests factors es poden representar gràficament, fet que suposa un important element descriptiu i d'ajuda per a la interpretació, perquè destaca geomètricament les interaccions entre les variables i, per tant, il·lustra com s'estructura la informació. L'objectiu d'aquest tipus de tècnica factorial és l'ordenació escalar tant dels individus com de les categories de les variables analitzades.

Mitjançant l'ACM, i a partir de les dimensions o els factors que es retenen, podem assignar a cada individu/empresa una coordenada (puntuació factorial) en un espai multidimensional continu. Aquests factors tenen l'avantatge addicional, d'interès per a l'anàlisi de classificació posterior, que se s'expressen en les mateixes unitats de mesura (són variables estandarditzades).

En aquest cas, s'han considerat finalment dos factors principals que retenen el 97,5% de la inèrcia.

Taula 52. Resum del model

Dimensió	Alfa de Cronbach	Variància explicada	
		Total (autovalors)	Inèrcia
1	0,977	22,428	0,498
2	0,975	21,461	0,477
Total		43,889	0,975
Mitjana	0,976	21,945	0,488

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Si considerem les diferents variables que expliquen cada una de les dues dimensions estructuradores, podem advertir les dades següents.

La primera dimensió exposa que hi ha una clara relació dels atributs següents: a) són empreses de la construcció i, en menor mesura, dels sectors agrícola i l'hostaleria i de la categoria altres; b) són empreses associades a l'ús d'una subcontractació que té com a conseqüència més rellevant la reducció de la qualitat i, així mateix, el seu ús és motivat per la incertesa en la demanda dels seus béns i serveis, i c) són empreses que opten també notablement per la polivalència, la plantilla temporal i les persones treballadores d'ETT.

En certa mesura, d'aquestes associacions es podria inferir que la subcontractació presenta un perfil força nítid en aquelles empreses amb una demanda de béns i serveis forta estacional i/o variable i que treballen en mercat de proveïdors força atomitzats i amb persones treballadores de professions formalment poc delimitades. En darrer terme, és un tipus de subcontractació pròpia dels segments secundaris del mercat de treball, dient-ho amb la terminologia clàssica de la teoria de la segmentació del mercat de treball. I, en especial, parlaríem de segments secundaris per a sectors en crisi.

La segona gran dimensió articuladora d'atributs associats destaca per: a) es refereix a empreses dels sectors de la informació i les comunicacions, l'educació, les activitats socials i sanitàries, artístiques i recreatives, l'energia i l'administració; b) amb seus empresarials fora de Catalunya i sense representació legal de les persones treballadores; c) s'opta per subcontractar sobretot perquè tenen dificultats per reclutar personal, i poc personal, a causa de la incertesa de la demanda del mercat en el qual operen, i d) destaquen per l'escassa flexibilitat laboral a partir de mesures de polivalència.

En certa mesura, sembla que siguin empreses regides per una demanda estable, amb perfils professionals molt concrets i amb problemes de despesa en

personal. En línies generals, sembla que ens trobem amb segments primaris independents del mercat de treball, i sobretot amb empreses de sectors econòmics poc competitius i sense gaires opcions d'entrada per a nous grups de treballadors.

Taula 53. Coordenades de les variables originals als factors o les dimensions

	Freqüència	Dimensió 1	Dimensió 2
Sector			
1. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	1	0,644	0,005
2. Indústries extractives	2	-0,237	0,217
3. Indústries manufactureres	64	0,264	-0,047
4. Subministrament d'energia, gas, vapor i aire	2	0,172	0,471
6. Construcció	2	1,151	-7,676
7. Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes	11	0,131	0,166
8. Transport i emmagatzematge	3	-,135	0,137
9. Hostaleria	1	0,303	-,263
10. Informació i comunicacions	4	-1,978	2,566
13. Activitats professionals, científiques i tècniques	1	-12,245	-4,244
15. Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	2	-0,983	0,412
16. Educació	2	-1,184	0,676
17. Activitats sanitàries i de serveis socials	8	-0,543	0,613
18. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	4	-0,299	0,346
19. Altres serveis	9	-0,128	0,268
25. Altres	19	0,365	-0,127
Territori de la seu			
Barcelona	91	-0,173	0,071
Girona	9	0,597	-1,420
Lleida	3	0,390	-0,009
Tarragona	11	0,270	0,088
Fora de Catalunya	6	-0,145	0,509
Evolució de la plantilla			
Increment	30	0,187	0,061
Reducció	82	0,160	-0,113
Manteniment	28	-0,776	0,218

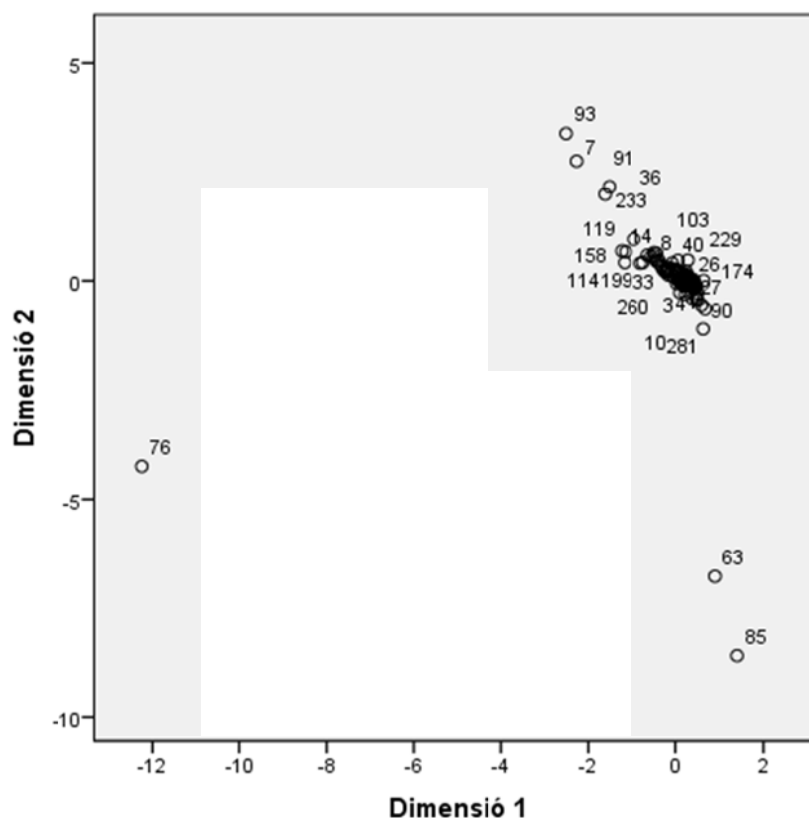
Raons de costos			
Molt important	51	0,059	-0,065
Poc important	23	0,143	0,086
Relativament important	39	0,161	-0,099
Raons d'incertesa			
Molt important	21	0,354	-0,518
Poc important	46	0,020	0,206
Relativament important	38	0,101	-0,115
Conseqüències de costos			
Increment	19	0,141	0,096
Reducció	46	0,058	0,098
Manteniment	46	0,085	-0,012
Conseqüències del nivell de qualitat			
Increment	29	0,140	0,054
Reducció	1	0,901	-6,764
Manteniment	76	0,056	0,135
Flexibilitat de la polivalència			
Molt	28	0,297	-0,042
Sovint	66	-0,121	-0,066
Poc	26	-0,178	0,370
Mai	0	0	0
Flexibilitat de la plantilla d'ETT			
Molt	3	0,250	-0,026
Sovint	33	0,276	-0,020
Poc	36	0,269	0,013
Mai	48	-0,489	0,081
Representació de les persones treballadores a la vostra empresa			
Sí	125	0,005	-0,071
No	15	-0,242	0,501
Reclutament			
Molt important	5	-0,107	0,227
Poc important	75	0,116	0,028
Relativament important	18	0,095	0,025
Qualificacions			
Molt important	30	0,205	-0,256
Poc important	39	0,011	0,059
Relativament important	33	0,108	0,049
Flexibilitat de la plantilla temporal			
Molt	30	0,205	-0,256
Sovint	39	0,011	0,059
Poc	33	0,108	0,049
Mai	0	0	0

Flexibilitat d'hores extres			
Molt	9	0,133	0,107
Sovint	33	0,055	0,089
Poc	68	0,121	-0,019
Mai	9	-1,726	0,112

Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

Des d'una òptica més gràfica, podem advertir, tanmateix, que la dispersió dels casos no és molt accentuada. En aquest sentit, podem plantejar que hi hauria subtipus d'empreses i lògiques de subcontractació amb perfils molts diversos als estilitzats per les dimensions indicades.

Gràfic 50. Representació gràfica dels casos de l'ACM



Font: Enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

3. Anàlisi de classificació automàtica (ACL)

La tècnica de l'anàlisi de classificació o de conglomerats està destinada pròpiament a obtenir les tipologies en agrupar les empreses segons les seves similituds. En el nostre cas, les similituds es calculen a partir de les distàncies entre individus segons les puntuacions factorials resultants de l'ACM.

D'aquesta manera, la tècnica estadística multivariable de l'ACM ens proporciona les condicions d'aplicació desitjables del procés classificatori (Lozares i López-Roldán, 2000: 147). A més de reduir la informació, ens proporciona, a partir de les variables originals tractades, un conjunt nou de variables de dimensió significativament menor mitjançant l'acumulació de la major part de la variància, que, a més, són incorrelacionades.

Com el nombre de components que s'utilitzen és de menor dimensió que el definit per les variables originals, les distàncies entre els punts o individus avaluades a partir de l'ACL diferiran de les distàncies definides amb les variables originals, però precisament en el millor sentit a efectes de l'anàlisi i objectius de l'ACL, perquè el que obtenim és un núvol de punts on les empreses es disposen en funció d'aquelles característiques que més les discriminen i les fan diferents, amb els avantatges addicionals esmentats de reducció i incorrelació estadística.

Finalment ens facilita que les unitats de mesura de les variables classificatòries (els factors en aquests cas) siguin les mateixes, així s'aconsegueix que a l'hora de fer les comparacions de les unitats les diferències vinguin expressades estrictament per la mesura de similitud emprada i no per l'efecte del canvi d'unitat de mesura, s'assoleix, per tant, ponderar-ne la importància relativa i evita que afecti als resultats de la classificació.

La tècnica de classificació automàtica utilitzada és un mètode de classificació jeràrquica ascendent segons el criteri de Ward o de mínima pèrdua d'inèrcia. A partir de l'arbre d'agregació es tracta de determinar el tall que correspon a la millor o millors particions. Aquesta decisió es pren tenint en compte fonamentalment un criteri substantiu de configuració dels grups, i un criteri més formal derivat dels canvis que es produeixen a l'arbre d'agregació. En el cas de l'anàlisi global realitzada en aquest estudi es va decidir considerar una tipologia amb 4 grups.

4. Descripció de la tipologia d'empreses

Els quatre grups indicats presenten les característiques següents:

Grup 1: 35 casos

- És un grup associat a les indústries manufactureres (65,7% dels casos) i altres activitats (28,6% dels casos).
- Suposa el 100% dels casos del sector agrícola, el 50% dels casos del sector de la construcció i altres activitats. El 71% dels casos són de la província de Barcelona; el 12,5%, de Tarragona, i el 9,4%, de Girona.
- Destaca pel pes d'empreses que redueixen efectius de plantilla (75,7% dels casos).
- Les polítiques de recursos humans destaquen per l'ús de la polivalència (el 32,5% dels casos ho considera molt utilitzat). Les hores extres són destacablement més utilitzades respecte als altres grups (el 30% en fan un ús sovint). També se singularitzen per l'ús de temporals d'ETT i plantilla.

- La representació legal dels treballadors presenta la mateixa proporció que a la resta de grups (el 95% en tenen).
- Destaca, respecte de la resta de grups, per la subcontractació de tasques de manteniment (el 67% de les empreses), producció (27%), seguretat (54%), altres (32%) i estudis (10%).
- Remarca la incertesa del mercat per optar per subcontractar (42% casos). La reducció de costos és important: el 48% dels casos ho considera i el 14% no ho valora. Destaca per la poca rellevància atorgada a reclutar personal, el 78% ho considera poc important, i a accedir a qualificacions concretes (40%).
- Quant a les conseqüències de subcontractar, el 42% dels casos indiquen que els costos econòmics es redueixen. i 21%, que augmenten. Respecte als nivells de qualitat, en la majoria de casos es manté (81,5%) i és el grup en què hi ha menys casos que augmenta (14%).

Grup 2: 17 casos

- És un grup que té empreses d'àmbit sociosanitari i altres serveis (17,6% en ambdós casos) i, en menor mesura, de les indústries extractives, transport i Administració pública.
- Concentra el 100% dels casos de les indústries extractives i de l'Administració pública, el 66,7% de les empreses de transport i el 50% dels sectors vinculats amb l'energia. El 93,8% de les empreses, xifra majoritària, és de la província de Barcelona.
- Destaca perquè és el grup en què hi ha més nombre d'empreses que mantenen el volum de la plantilla (35,3%) i presenta el 52% dels casos amb reducció.
- Quant a les polítiques de personal, la polivalència es poc utilitzada en relació amb els altres grups, així com ho són també les hores extres, de treballadors d'ETT i temporals de plantilla.
- La representació legal dels treballadors presenta la mateixa proporció que a la resta de grups (el 95% en tenen).
- En relació amb la resta de grups, se singularitza per subcontractar càterings i logística (29% entre tots dos) i neteja (8%).
- Destaca poc la incertesa del mercat per subcontractar (46%). Remarca, per contra, la reducció de costos (53%). Emfasitza la poca rellevància de subcontractar per tenir problemes per reclutar personal: el 71% dels casos ho considera poc important. Tampoc sembla determinant accedir a qualificacions específiques.
- Respecte a les conseqüències de subcontractar, el 53,3% indica que es redueixen, i el 6,7%, que augmenten. Així el grup destaca per la rellevància de la reducció de costos per haver subcontractat. La qualitat es manté en el 73,3% de casos.

Grup 3: 30 casos

- Les empreses són dels sectors del comerç (30% dels casos), d'altres serveis (20%), socio-sanitaris (16%) i d'informació (10%).
- Suposa el 100% dels casos de les indústries artístiques i professionals, el 81% del comerç, el 66,7 % d'altres serveis i el 62,5% de serveis socio-sanitaris.
- El 85,7% són de la província de Barcelona i el 10,7% de fora de Catalunya.
- Se singularitza perquè és el grup amb més presència de casos amb increment de plantilla (25%) i amb menys reducció (41%).
- Quant a les polítiques de personal, la polivalència és també poc utilitzada en relació amb els altres grups. Tenen poc ús relatiu de les hores extra, de treballadors temporals de plantilla i d'ETT. Amb tot, hi ha un destacable nombre d'empreses que fan ús de treballadors temporals respecte als altres grups.
- La representació legal dels treballadors presenta la mateixa proporció que a la resta de grups (el 95% en tenen).
- Respecte a la resta de grups, no es distingeix per subcontractar cap tipus d'activitat concreta.
- La incertesa del mercat és poc important en molts casos (68%). És important la reducció de costos per al 50% dels casos, però el 27% exposa en canvi que no és important. Assenyala la relativa importància de problemes per reclutar personal per subcontractar. Accedir a qualificacions específiques sembla important per a alguns casos, però també poc per a una nombre significatiu.
- Quant a les conseqüències de subcontractar, el 22,7% dels casos reconeixen un augment de costos, i el 36%, una reducció. El 71% indiquen que els nivells de qualitat es manté, i la resta, que augmenta.

Grup 4: 57 casos

- Hi ha un pes significatiu d'empreses d'indústries manufactureres (75,5%) i altres activitats (17%).
- Concentra el 100% d'hostaleria, el 62,5% dels casos d'indústries manufactureres i el 50% de construcció i altres activitats.
- El 65,9% són empreses de la província de Barcelona; el 13,6% de Girona, i l'11,5%, de Tarragona.
- És el segon grup amb més pes d'empreses que augmenten la plantilla (25%) i també és al segon lloc amb més reducció (58,2%).
- La polivalència és molt utilitzada en el 30% dels casos. Les hores extres i l'ús de treballadors d'ETT i temporals també ho són, per bé que en menor mesura que el grup 1.

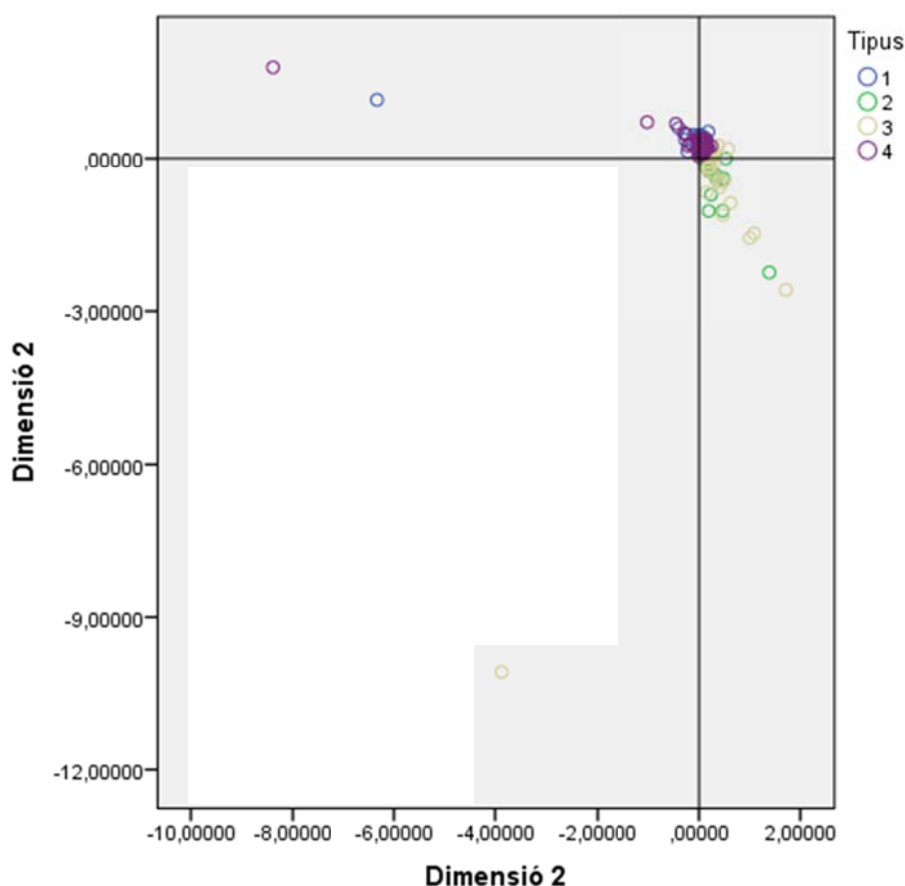
- La representació legal dels treballadors presenta la mateixa proporció que a la resta de grups (95%).
- Si el comparem amb la resta de grups, destaca perquè subcontracta tasques d'estudis (18%), informàtica (41,8%), manteniment (52%), neteja (81%) i seguretat (69%), producció (12%) i d'altres (27%).
- Té un pes relatiu de la incertesa del mercat per subcontractar (el 20% dels casos ho veuen molt important). No hi ha un pes destacable de casos que considerin la reducció de costos un element molt important (38%). Els problemes per reclutar personal són poc rellevants. És el grup que destaca per més casos que subcontracten per accedir a qualificacions específiques.
- Quant a les conseqüències, el 15% coneixen un augment, i el 39%, una reducció dels costos econòmics. La qualitat s'incrementa en el 34,9% dels casos, i per això és el grup en què la millora és el més destacable per analitzar l'impacte de la subcontractació en la qualitat.

El gràfic següent permet visualitzar la posició i les diferències entre grups respecte a la seva distribució en les dues dimensions que resumeixen el fenomen segons les dades de l'enquesta.

Així, el grup 1 i el grup 4 presenten més afinitats que respecte de l'altre gran bloc dels grups 2 i 3. Les grans diferències es plantegen entre el grups 3 i 4.

Per perfil de cada grup, es podríem etiquetar en: 1) Grup 1: "Sectors i mercats de treball locals en recessió"; 2) Grup 2: "Serveis oligopolístics i mercats de treball professionals"; 3) Grup 3: "Serveis competitiu", i 4) Grup 4: "Indústria puntera".

Gràfic 51: Representació de les empreses als factors



Font: enquesta de subcontractació laboral. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013)

3.6. Conclusions

L'enquesta realitzada mostra que la subcontractació laboral és una pràctica present a la meitat de les grans empreses del país. En concret, és així a les 140 empreses de les 285 enquestades³.

Si hom fa una anàlisi de les principals variables, és un fenomen sectorialment transversal, però s'adverteix un pes significatiu de les indústries manufactureres (45% dels casos). La província de Barcelona, amb el 65% de les seues de les empreses que subcontracten, és el territori amb més presència d'empreses. El 58,57% de les empreses enquestades presenten una tendència a la reducció de plantilla en els

³ Com abans s'ha indicat, la Segona enquesta de condicions de treball de Catalunya (2012) coincideix amb el present sondeig en identificar que el 50% de les empreses de més de 250 persones treballadores fan ús de la subcontractació laboral.

darrers quatre anys; el 21,43%, al creixement, i el 20%, a l'estabilitat. Només l'11% afirma tenir més del 20% de plantilla en contractes temporals. El 90% té representants legals de les persones treballadores, i el 54,29%, conveni col·lectiu o pacte d'empresa propi.

En comparació amb les empreses que no subcontracten, les empreses subcontractadores fan un ús més alt de mesures de flexibilitat interna, tal com recullen les taules 32-39. Més concretament, la polivalència s'utilitza molt i sovint en el 67% dels casos; les hores extres, en el 17%; el teletreball, en el 6%; el treball autònom, en el 3%; el temps parcial, en el 17%, i l'ETT i treball temporal, en el 25%.

La subcontractació es dirigeix preferentment per obtenir serveis de neteja (24%), seguretat (18,34%) i manteniment (15%).

Les raons i les conseqüències per subcontractar són diverses. Tant la voluntat per reduir costos com el motiu d'accedir a més qualitat per l'especialització de serveis i prestacions ofertes, expliquen per què se subcontracta.

D'aquesta manera, la reducció de costos és molt important en el 36% dels casos per haver optat a la subcontractació; la incertesa de mercat, en el 15%; fer front a puntes de demanda, en el 22%; les dificultats per reclutar personal, en el 3,57%; centrar-se en les activitats principals del negoci, en el 60,57%, i disposar de qualificacions i *know how* especials, en el 21,43%.

Quant a les conseqüències de subcontractar, el 33,57% exposen que es redueixen els costos econòmics amb la subcontractació; el 20,71% indica que augmenten els nivells de qualitat; el 12,14%, que es redueixen els costos de coordinació de l'activitat productiva, i 5%, que es redueixen els costos de prevenció riscos laborals:.

Atesa l'àmplia varietat de situacions, s'ha fet una anàlisi dels diferents tipus d'empreses subcontractadores. Trobem quatre grans grups després d'una anàlisi de correspondència múltiples i classificatòria jeràrquica (Ward).

1. Grup 1: "Sectors i mercats de treball locals en recessió". Empreses de sector amb demanda estacional i/o de creixement reduïda i fortament dependent de segments secundaris del mercat de treball. L'ús i la gestió de la subcontractació sembla dirigir-se a tasques poc estratègiques i valorades, i a efectes de reduir costos econòmics.

2. Grup 2: “Serveis oligopolístics i mercats de treball professionals”. Empreses de mercats públics o en situacions monopolístiques o oligopolístiques de l'àmbit dels serveis i dependent de mà d'obra ubicada en mercats professionals propis dels segments primaris independents. L'ús i la gestió de la subcontractació sembla que és per la reducció de costos.

3. Grup 3: “Serveis competitiu”. Empreses de serveis plenament mercantilitzats i per a segments tant primaris com secundaris del mercat de treball. L'ús i la gestió de la subcontractació sembla que és per la reducció de costos i, en certa mesura, per accedir a prestacions i serveis difícils d'obtenir o especialitzats.

4. Grup 4: “Indústria puntera”. Empreses industrials necessitades de serveis i prestacions laborals qualificades, que es s'adrecen a segments primaris tant dependents com independents del mercat de treball. L'ús i la gestió de la subcontractació sembla que s'adreça a accedir a necessitats de serveis i prestacions especialitzades i qualificades.

4. Estudis de cas d'empreses sobre la subcontractació laboral a Catalunya. Una aproximació qualitativa a casos de bones pràctiques en el marc del seminari Anàlisi i Reflexió sobre la Realitat de la Subcontractació i el seu Impacte en l'Ocupació

4.1. Introducció

El 17 de maig de 2013 el Consell de Relacions Laborals va organitzar el seminari Anàlisi i Reflexió sobre la Realitat de la Subcontractació i el seu Impacte en l'Ocupació, amb l'objectiu de poder intercanviar experiències que permetessin efectuar una aproximació qualitativa d'estudis de casos entesos com a bones pràctiques empresarials en l'àmbit de la subcontractació laboral.

Es va convidar a participar en la trobada, perquè presentessin les grans coordenades de la seva situació i fessin una anàlisi DAFO del seu cas concret, tot identificant així punts forts i febles i amenaces i oportunitats davant d'un ús adequat de la subcontractació, a la senyora Paloma León, secretària general de la Secció Sindical de la UGT i tècnica de sistemes digitals de l'Associació Nuclear Ascó-Vandellós, a la senyora Ana Bladó, secretària general de la Secció Sindical de CCOO i responsable del sector de telecomunicacions a Catalunya del Grup Bertelsmann-Arvato AG i a la senyora Montse Cava, directora de l'empresa Grues Orion.

La tria d'empreses va ser feta abans de l'anàlisi de les dades de l'enquesta. Si comparem el perfil d'empreses invitades, es pot advertir, però, que les tres empreses presenten els trets de tres dels quatre grans tipus d'empreses subcontractistes identificades a Catalunya gràcies a l'enquesta abans analitzada. Per això, malgrat les dificultats de generalitzar, els casos d'estudi poden ser d'interès per donar compte de realitats diferents molt distintives de què esdevé al país. Val a dir, així mateix, que són els casos en què la subcontractació pot ser més conflictiva, ja que la reducció de costos sembla un motiu sovint associat a aquest tres tipus d'empreses.

4.2. Principals conclusions del seminari Anàlisi i Reflexió sobre la Realitat de la Subcontractació i el seu Impacte en l'Ocupació

La sessió es va iniciar amb la intervenció de la secretària general del Consell, M. Àngels Pujols, la qual va posar en valor la feina realitzada pels membres del Grup Tècnic de Subcontractació Laboral de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral del Consell, així com de l'oportunitat que suposava disposar d'uns testimonis reals sobre l'ús i la gestió de la subcontractació en les seves pròpies organitzacions.

Tot seguit, Víctor Serna, cap del Servei de Seguiment de les Condicions Laborals de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball va exposar la definició del concepte de subcontractació que havia estat acordada prèviament pels membres de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral que representen les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FOMENT i PIMEC) més representatives de Catalunya així com el Govern de la Generalitat.

A continuació, el seminari va adoptar un caràcter més pràctic amb la intervenció de les diferents empreses convidades, que van exposar les debilitats, amenaces, fortaleces i oportunitats que implica la utilització de la subcontractació a les seves organitzacions i van reflexionar sobre els protocols que regeixen o haurien de regir per determinar l'ús i la gestió de la subcontractació.

L'Associació Nuclear d'Ascó exposà que la seva activitat requereix una especial cultura de la seguretat, i això es tradueix en les dificultats de substituir personal, fins i tot de les mateixes empreses subcontractades, moltes de les quals ofereixen serveis de manteniment, bombers, seguretat física i informàtica.

D'aquesta manera, davant d'un canvi de subcontractes, es pacta la subrogació de la plantilla afectada. Així mateix, qualsevol persona treballadora, de plantilla o d'una subcontracta, és acompanyada per un mentor/tutor durant la seva entrada a l'empresa. En aquest sentit, cal destacar el desenvolupament del projecte Qualifica't, participat per la Generalitat, per fer una formació i un acompanyament efectiu del nou personal.

De l'experiència del Grup Bertelsmann, hom pot advertir la situació d'un mercat de treball del telemarquèting amb un escàs poder de negociació de les persones treballadores i, així mateix, amb una forta presència de contractació per part de l'Administració pública.

Es constata una tendència a la deslocalització d'activitats per qüestions de costos, baixos salaris, escassa formació, difícil accés als comitès de salut i seguretat laboral de les empreses principals i contractistes, escassa subrogació, poca transparència en el processos de selecció de noves empreses, una altíssima rotació laboral i un escàs reconeixement, en darrer terme, de les necessitats de professionalització. Les empreses poden accedir a mà d'obra més barata i flexible, però hi ha una creixent reducció de la qualitat del servei.

Les oportunitats de millora es poden trobar en els plecs de condicions contractuals dels processos de contractació pública d'aquests serveis. En especial, quan es basen en criteris de responsabilitat social empresarial, es vetlla per la constitució i efectivitat dels comitès de salut i seguretat laboral, l'avaluació dels riscos laborals i la consideració del que regulen les normes ISO. La principal amenaça que es pot plantejar és el no-control del compliment d'aquests plecs contractuals innovadors.

L'empresa Gruas Orión destaca les possibilitats de canvis en les estratègies de les empreses del sector de la construcció, com es produeix en el seu cas. Les debilitats més evidents de les pràctiques de subcontractació són la pèrdua de fidelització del client, l'alta rotació de personal subcontractat i l'elevada necessitat de recursos humans i administratius. Quant a les fortaleces, hi ha una adaptació millor a

la variació del nombre de comandes, poder combinar serveis propis i aliens, donar flexibilitat i dinamisme a l'empresa i ampliar la cobertura de servei.

Des d'una perspectiva més estratègica, les amenaces de la subcontractació són l'aparició de nous competidors, l'abaratiment dels preus, la competència deslleial, la pèrdua de la competitivitat i la deterioració del mercat. Les oportunitats també són força evidents: imatge de especialització, terminis de lliurament curts, satisfacció i fidelització del client, i més valor i qualitat a l'empresa.

Davant d'aquesta situació fortament ambivalent, l'empresa opta per subcontractar sempre empreses que estiguin constituïdes com a societats, acreditades per l'Administració pública i amb treballadors tots de plantilla de l'empresa subcontractada i formats. Per contra, són reacios a la contractació d'autònoms, bé directament o bé per part de les empreses a les quals subcontracten. El principal indicador del seu èxit és la inexistència de cap accident laboral mortal a la seva plantilla.

La sessió finalitzà amb diverses intervencions de les persones assistents, entre les quals, el director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, Jordi Miró, i diverses persones responsables i del cos de lletrats de la Direcció General, i també de persones membres de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral, on es va valorar l'impacte de normes legals específiques en aquesta matèria, el possible rol de la negociació col·lectiva per a una regulació més efectiva, la necessitat de redefinir les clàusules socials als plecs de contractació pública i, en general, les orientacions i estratègies empresarials, sindicals i de les persones treballadores per fer un ús positiu de la subcontractació per a totes les parts implicades.

5. Anàlisi jurisprudencial sobre la subcontractació laboral a Catalunya. Les sentències dictades pels jutjats socials en resoldre procediments d'ofici iniciats per l'autoritat laboral de la Generalitat de Catalunya en matèria de cessió il·legal de persones treballadores

5.1. Introducció

Aquest capítol exposa les ressenyes de les sentències dictades pels jutjats socials en resoldre procediments d'ofici iniciats per l'autoritat laboral de la Generalitat de Catalunya fetes pel Servei de Seguiment de les Condicions Laborals de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació.

El capítol es divideix en tres apartats. El primer comprèn les sentències que declaren la cessió il·legal de persones treballadores; el segon, les que no declaren l'esmentada condició. L'apartat final divideix les sentències pels grans eixos temàtics de diferenciació de la subcontractació.

En aquest darrer punt, és remarcable que les sentències diferenciades en funció del sector d'activitat econòmica de les empreses objecte de litigi remetin a les realitats sectorials dels grups 1, 2 i 3 dels grups de contractistes prototípiques identificades per l'enquesta, justament aquells grups en què la subcontractació no es limita, com passa al grup 4, a dirigir-se només a obtenir serveis i prestacions especialitzades, sinó que s'opta per subcontractar sovint per reduir costos.

5.2. Sentències declaratòries i exculpatòries de cessió il·legal de persones treballadores

1. Sentències que declaren la cessió il·legal de persones treballadores

1. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, Sala Social, sentència núm. 6429/2005, de 22 de juliol de 2005.

Empresa: Mark Pack, S.L.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

S'aprecia l'existència de cessió il·lícita de treballadors pel que fa a la situació que es produeix entre empreses reals quan la contractista no ha posat en joc la seva pròpia

infraestructura empresarial ni la prestació del servei per a l'empresa principal i es limita simplement a la mera aportació de mà d'obra.

2. Jutjat Social núm. 3 de Barcelona, sentència núm. 244/05, de 9 de juny de 2005.

Empresa: Valeo Climatización, S.A.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

L'element essencial de la cessió il·legal de treballadors no només es determina si es tracta d'empreses reals o fictícies, sinó que encara que es tracti d'una empresa real que faci front a les seves obligacions salarials i de Seguretat Social amb els treballadors, s'ha de verificar també que mantingui els treballadors sota el seu poder d'organització i direcció, i que per a la prestació de serveis contractada posi en funcionament els elements materials i personals que configuren la seva estructura empresarial.

3. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, Sala Social, sentència núm. 1603/2005, de 24 de febrer de 2005, confirmada per la sentència del Tribunal Suprem de 17 de gener de 2007, dictada en unificació de doctrina.

Empreses: Gas Natural, S.D.G., S.A. i Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, SA .

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

De l'aplicació de la doctrina del Tribunal Suprem resulta provat que Nipsa es limitava a una simple aportació de mà d'obra, i per tant existeix cessió il·legal de treballadors. L'empresa Nipsa no era titular de cap element o instrument productiu relatiu a la prestació dels treballadors, el local on es prestaven els serveis era titularitat de Gas Natural, els treballadors duïen a terme l'activitat d'introducció de dades en la base de dades propietat de Gas Natural, i el control sobre la qualitat de l'activitat que realitzaven s'efectuava únicament per Gas Natural. Nipsa no assumia, en realitat, cap risc en la quantitat de lots confeccionats.

4. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 7 de juny de 2007, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 1 de Lleida, de 20 de desembre de 2005.

Empreses: Explotación de Rocas Industriales Aranesas, SA i Minería 2000, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Mineria 2000 SL es va limitar a posar els seus treballadors a disposició de l'empresa Explotación de Rocas Industriales Aranesas, SA, perquè aquesta organitzés i dirigís el treball, sense tenir la condició d'empresa de treball temporal, sense aportar els elements personals i materials que formen la seva estructura empresarial, utilitzant mitjans materials i instrumentals de la principal, i sense assumir risc empresarial. Es declara, per tant, l'existència d'una cessió il·legal de treballadors, en els termes previstos en l'article 43 de l'Estatut dels treballadors.

5. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, Sala Social, sentència de 24 d'octubre de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 3 de Girona, de 4 de setembre de 2007.

Empreses: Nestlé España, SA, i Automatismos Girona, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Serveis de manteniment a les instal·lacions de Nestlé. Simple aportació de mà d'obra entre empreses reals, quan la contractista no ha posat en joc la seva pròpia infraestructura empresarial en la prestació del servei per a l'empresa principal. Externalització d'una activitat amb substantivitat pròpia, d'una manera errònia o il·legal. Direcció i organització de les tasques per part de la principal. Facturació d'un nombre d'hores treballades multiplicades per un preu/hora estipulat. Cessió il·legal de treballadors, en els termes previstos en l'article 43 de l'Estatut dels treballadors.

6. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 2 de juny de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 1 de Lleida, de 10 de febrer de 2006.

Empreses: Ros Roca, SA; Industries Metal Mecir, SL, i Directly, SA.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Ros Roca, SA, formalitza contractes de serveis amb les altres dues empreses per a tasques que constitueixen l'activitat fonamental de les empreses del grup Ros Roca. Evidents indicis que les empreses Mecir i Directly es van limitar a la simple provisió de força de treball a Ros Roca, sense aportar la seva pròpia infraestructura, la qual cosa, d'acord amb la doctrina jurisprudencial, ha de portar a considerar concurrent la cessió il·legal de treballadors, en els termes previstos en l'article 43 de l'Estatut dels treballadors.

7. Jutjat Social núm. 24 de Barcelona, sentència de 26 de maig de 2008.

Empreses: Tot Models, SL i Ovideo TV, SA.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Figurants. Una agència de publicitat que, malgrat tenir una organització empresarial i una estructura pròpia, es limita a posar a disposició d'una productora de televisió el personal prèviament seleccionat i a abonar a aquest personal, posteriorment, la retribució. La productora té el poder de direcció i organització, i aporta tot el material i els mitjans necessaris per a la realització de les tasques. En conseqüència, en aplicació de la doctrina jurisprudencial, es procedent declarar que ha existit una cessió il·legal de treballadors entre ambdues empreses.

8. Jutjat Social núm. 28 de Barcelona, sentència de 13 de desembre de 2007.

Empreses: Laboratorio Reig, SA i Citius Outsourcing Enterprise, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Tasques a la línia de producció o secció d'envasar líquids. Les tasques de direcció més amples eren realitzades per la cessionària, Laboratorio Reig, SA. Ni el fet que la cedent sigui una empresa real, ni que les feines realitzades per les treballadores tinguin autonomia i substantivitat pròpia, ni que fossin relativament senzilles, justifica la posada a disposició de persones treballadores. Es declara, per tant, l'existència d'una cessió il·legal de treballadors, en els termes previstos en l'article 43 de l'Estatut dels treballadors.

9. Jutjat Social núm. 22 de Barcelona, sentència de 5 de desembre de 2008.

Empreses: Umano Servicios Integrales, SL, i Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Contractació del servei de distribució de material de taquillatge, material d'oficina i consumibles en les estacions de la xarxa del metro de Barcelona. Malgrat que Umano facilita uniformes al personal i gestionava de manera directa les altes i baixes a l'empresa, així com les llicències i els permisos, en relació amb l'activitat concreta analitzada, l'actuació de l'empresa Umano es convertia en simple posada a disposició

de personal per a Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA. A més, aquesta empresa, arran de la Inspecció de Treball, integrà en la seva plantilla els treballadors de la primera, que de manera més habitual realitzaven les tasques, en un gest inequívoc d'assumpció de la pràctica irregular que estava desenvolupant.

10. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 27 de maig de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 17 de Barcelona, de 26 de juliol de 2007.

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

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Els poders empresarials no es posaven en joc, és a dir, les funcions de direcció, control, organització, disciplina, instruccions, fixació d'horaris, prevenció i assumpció de responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals. La presència de determinats "coordinadors" no suposa que desenvolupessin les funcions esmentades. A més, la part de l'activitat empresarial que Bitron encomanà a CTC no és suficientment diferenciada des del moment en què las tasques dels treballadors d'aquesta darrera són iguals a les que realitzen en altres línies els de Bitron. Tampoc hi ha constància que CTC aporti mitjans o instruments de treball per desenvolupar-lo en las dependències de Bitron, més enllà de la indumentària.

11. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 29 de maig de 2009, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 17 de Barcelona, de 26 de juliol de 2007.

Empreses: Citius Outsourcing Enterprises, S.L., i Bitron Industrie España, SA.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

S'acredita que els treballadors de Citius, que presten serveis a Bitron, fan les mateixes tasques que els de Bitron, i la supervisió dels treballs es porta a terme pels tècnics de Bitron, els quals donen les ordres de treball, tant als treballadors de Citius com als propis. Per tant, existeix una mera posada de disposició dels treballadors, i no l'exercici per la cedent de funcions inherents a la condició d'empresari. Tampoc hi ha autonomia i substantivitat pròpia en la realització de la contracta, sinó prestació d'activitats elementals sense especificitat, de manera que la contracta només justifica el menor cost derivat de l'externalització.

12. Jutjat Social núm. 20 de Barcelona, sentència d'1 d'octubre de 2007.

Empreses: Fiberpachs, SA, i Sermain, SL

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

El contracte de serveis signat per ambdues societats és només un acord que encobreix una vertadera cessió il·legal per part de Sermain, SL, que s'esgota amb el subministrament de mà d'obra, sense exercir cap activitat pròpia i característica d'un vertader empresari respecte del seu personal, llevat del pagament del salari.

13. Jutjat Social núm. 13 de Barcelona, sentència d'11 de gener de 2009.

Empreses: Martha Flores, SL i Pastora Delgado, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Contractació de figurants per l'empresa Martha Flores dedicada a la col·locació d'artistes, de manera que la prestació de serveis de les persones contractades en la productora Pastora Delgado és una cessió il·legal. Les forma de retribució es determina per unitat de temps i figurant; no hi ha cap coordinador de l'empresa cedent en el centre de treball. L'única aportació rellevant de l'empresari interposat és la de facilitar el treball, i la seva interposició apareix com una via per degradar artificiosament les condicions laborals dels treballadors cedits.

14. Jutjat Social núm. 25 de Barcelona, sentència de 30 de març de 2007, confirmada en súplica pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en sentència de 18 de febrer de 2009.

Empreses: Gruman, SL, i R-C Spain, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

No s'ha acreditat que en l'execució de la contracta l'empresa Gruman porti els mitjans materials necessaris per a la realització de l'activitat, els quals són lliurats a les treballadores per empresa R-C Spain, S.L., directament (...) les treballadores de Gruman estan sotmeses a l'organització, direcció i supervisió directa de la seva feina per part de l'equip del Departament de Housekeeping de l'hotel que pertany a la plantilla de R-C Spain (...). L'empresa Gruman no assumeix el risc propi de l'activitat empresarial, és a dir, que l'aportació de l'empresa contractista és únicament la mà d'obra(...). L'objecte real de la contracta, és a dir, els serveis de neteja d'habitacions i

bugaderia de l'hotel Arts no constitueix una activitat específicament diferenciable de l'activitat pròpia de l'empresa principal (...). En resum, es pot dir que no existeix cap diferència substancial entre les condicions de la posada a disposició de mà d'obra contractada per empreses de treball temporal i el que fa en aquest cas l'empresa Gruman, S.L.

15. Jutjat Social núm. 19 de Barcelona, sentència de 13 de maig de 2009.

Empreses: Societat Mercantil Estatal Televisió Española, S.A. (TVE, SA).

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Els treballadors afectats prestaven serveis bé a les instal·lacions de TVE a Sant Cugat o si calia als diferents escenaris externs, però sempre en activitats contractades per SME TVE, S.A, com va reconèixer la sentència ferma dictada pel Jutjat 21 de Barcelona. La prestació de serveis es feia sota les ordres de personal de TVE a les seves instal·lacions, amb el material i instruments necessaris que facilitava TVE. El control horari el feia l'empresa externa contractada per TVE per controlar els accessos i per personal de TVE quan es realitzava la prestació fora de les instal·lacions, la formació específica també es prestava per personal de TVE, i l'activitat de Creek-Say Promoción de Congresos, S.L., es limitava a la contractació-alta de la Seguretat Social dels treballadors, a l'entrega de la fitxa d'informació genèrica sobre riscos laborals, al pagament de la retribució i a tenir contractada una persona per realitzar la "coordinació" del personal que prestava els serveis a TVE, que no realitzava aquesta tasca efectivament.

16. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 14 de setembre de 2009.

Empreses: Nestlé España, SA, i Talleres Mecánicos Somac.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

La intervenció de l'empresa auxiliar Somac, S.A. és merament d'interposició, de titular formal o fictici del vincle laboral, sense assumir en cap moment funcions d'organització i direcció patronal, i limitant-se a proporcionar el personal a Nestlé España, S.A. Aquesta darrera entitat va assumir a tota hora el paper de verdader ocupador, organitzant, ordenant, dirigint, coordinant i supervisant el seu treball (per exemple, quant als horaris de la prestació, així com sobre el preu per unitats de servei) (...) els contractes mercantils formalitzats entre les empreses no són cap altra cosa que una «tapadora», una cobertura per suplir les limitacions de plantilla de l'empresa principal, i

que de cap manera podria justificar la cessió de treballadors únicament permesa a través d'empreses de treball temporal.

17. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 13 de juliol de 2009.

Empreses: Nestlé España, SA, i Ingeniería, Montajes i Construcciones, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

A la vista dels fets provats, la relació contractual entre les dues empreses recurrents no es pot qualificar com una contracta de serveis, tal com va decidir la sentència d'instància. Certament, no hi ha cap tipus de dubte en relació amb el fet que l'empresa IMCO és una empresa amb activitat i organització pròpies, però també ha quedat acreditat en la resolució impugnada que aquesta organització empresarial no s'ha posat en joc, i ha limitat la seva activitat a subministrar a NESTLÉ la mà d'obra per desenvolupar part de les funcions que es realitzen en el taller mecànic d'aquesta empresa, tal com es posa en relleu en un seguit de dades.

18. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 7 d'octubre de 2009.

Empreses: Nestlé España, SA, i Guives Girona, SA.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

El nucli essencial de l'obligació assumida per l'empresa Guives Girona, SA, enfront de Nestlé España, SA no és altra que la feina dels treballadors proporcionats a la segona de manera que la primera no presta pròpiament un servei amb plena substantivitat i autonomia, i el servei és de manteniment de maquinària essencial perquè el treball en cadena en la línia de càrrega i emplenament d'envasos de cafè produïts en el centre de treball es desenvolupi de forma fluida i constant, sense avaries ni interrupcions.

19. Jutjat Social núm. 2 de Girona, sentència de 18 de gener de 2010.

Empreses: Mointer i Caldereria y Montajes Torres, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa cessionària exerceix d'empresari real enfront dels treballadors desplaçats, mentre que l'empresa cedent actua com a empresari formal, i es limita únicament a subministrar mà d'obra, sense mantenir els treballadors sota el seu poder

d'organització i de direcció, ni posa en joc els elements materials i personals que configuren l'estructura empresarial.

20. Jutjat Social núm. 12 de Barcelona, sentència de 2 de setembre de 2010.

Empreses: Clequali, SL, i Nextiraone España, SL.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Persones contractades formalment per l'empresa Clequali, SL, que presten serveis per a Nextiraone integrades en el seu organigrama funcional, depenent funcionalment i rebent totes les ordres relacionades amb l'execució del seu treball directament del personal de Nextiraone, desenvolupant les seves funcions en el centre de treball d'aquesta i exclusivament amb els mitjans, instruments i recursos materials de Nextiraone. Només mantenien comunicació amb l'ocupadora formal de manera ocasional i només per a qüestions instrumentals i gairebé anecdòtiques de les relacions laborals, com ara les comunicacions de baixes per IT, sortides del centre de treball per permisos o incidències en algun rebut de salaris. Clequali s'ha limitat exclusivament a posar a disposició de Nextiraone tots dos treballadors, sense controlar ni coordinar ni dirigir les seves tasques.

21. Jutjat Social núm. 16 de Barcelona, sentència de 3 de desembre de 2010.

Empreses: Electronic Data Systems España, SA, i Gestión de Procesos Auxiliares, SLU.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Si bé no existeix cessió il·legal quan es tracta de circulació de treballadors entre empreses del mateix grup, llevat supòsits excepcionals, sempre que s'estableixin les necessàries garanties per al treballador, s'analitzen en el cas les circumstàncies concurrents a la vista dels criteris jurisprudencials i es declara: que no s'ha d'entendre que hi hagi circulació de treballadors dins del mateix grup sinó d'uns treballadors de Gestión de Proyectos Auxiliares (GPA) que presten serveis conjuntament amb d'altres d'Electronic Data Systems España (EDS), en les instal·lacions d'aquesta, amb les seves eines i amb confusió de plantilles en el sentit literal. La motivació és purament econòmica, en detriment dels drets laborals, de manera que els treballadors de GPA tenen condicions notòriament inferiors a les que tenen els d'EDS. Tampoc GPA té estructura pròpia i suficient per portar a terme l'activitat de *call center*.

22. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 17 de gener de 2012, que estima el recurs de súplica interposat contra la sentència del Jutjat Social núm. 1 de Tarragona, de 27 de setembre de 2010.

Empreses: José Ma Rovira Dalmau i Unique Interim ETT, SA.

Decisió: S'aprecia cessió il·legal d'una treballadora, contrària a l'article 43 de l'Estatut dels treballadors.

La cessió il·legal és també possible quan es produeix amb intervenció d'una empresa de treball temporal, ja que aquestes empreses exclouen la irregularitat només en el supòsit que la seva actuació es sotmeti als supòsits legals que justifiquen la seva actuació, que és específicament la concertació d'un contracte temporal, però de cap manera en els supòsits en què es desvia d'aquest objectiu i es concerten de manera fraudulenta contractes de caràcter permanent que, a més, res no tenen a veure en el seu objecte amb el treball efectivament realitzat. En aquests supòsits, hi ha, d'acord amb el principi legal de prohibició de la interposició, cessió il·legal de treballadors.

23. Jutjat Social núm. 28 de Barcelona, sentència de 12 de juliol de 2010, confirmada en súplica pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en sentència de 19 de gener de 2012.

Empreses: Ajuntament de Barcelona i Vigilantes Seguridad Express, SA.

Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Totes aquestes dades i indicis permeten concloure que la contractista es va limitar a posar els seus treballadors a disposició de l'Ajuntament, que és el que de veritat organitza i dirigeix el seu treball, i els treballadors realitzen principalment, malgrat allò previst en la contracta mercantil, les mateixes tasques que el personal municipal del centre d'operacions, sense que l'empresa demandada aporti els elements personals i materials que formen la seva estructura empresarial, i utilitzant els mitjans materials de la principal. Això comporta l'existència d'una cessió il·legal de treballadors en els termes previstos a l'article 43 ET, sense que aquesta conclusió quedi enervada pel fet que els empleats de la contractista tinguessin un salari abonat per la seva empresa, que els tenia d'alta a la SS, complint les seves obligacions de cotització, etc., perquè això és el que permet als treballadors contractats per les empreses de treball temporal no estar immersos en la il·legalitat, ni aquestes dades són bastants ni suficients per atorgar a Vigilantes Seguretat Express SA el caràcter de verdader ocupador en el cas, perquè no té molts altres poders i capacitats propis de tot empresari. Perquè pugui parlar-se veritablement d'un contractista real, a aquest li ha de correspondre l'organització, el control i la direcció de l'activitat, el que aquí, amb tota evidència, d'acord amb els fets provats, no es dona.

24. Jutjat Social núm. 1 de Tarragona, sentència de 5 de març de 2012.

Empreses: Comercial del Ferrocarril, SA, i Servicios Auxiliares Numéricos, SL

**Decisió: Confirma l'existència de cessió il·legal de persones treballadores.
Article 43 de l'Estatut dels treballadors.**

Com sosté el Tribunal Suprem, l'element essencial per apreciar l'existència d'una contracta i no de cessió il·legal de treballadors és juntament amb la transmissió dels mitjans personals, és a dir, juntament amb la cessió de la treballadora: que l'empresa SANSA hagués cedit els seus elements materials, així com exercit la potestat d'organització com a verdader empresari. En el cas, la treballadora cedida, li mancaven mitjans materials per desenvolupar la seva activitat laboral diària, utilitzava l'ordinador, una taula, elements de control i models documentals que eren utilitzats pels treballadors de COMFERSA i la titularitat dels quals corresponia a aquesta. Per tant, SANSA no va facilitar a la treballadora tots els elements materials que necessitava per al desenvolupament del seu treball, i s va limitar únicament a proporcionar-li el vestuari. Tampoc no existeix cap transmissió de la facultat d'organització de l'empresa SANSA respecte a la treballadora cedida, de manera que aquesta rebia ordres i instruccions de l'encarregat de l'AVE de Tarragona sobre l'organització en la prestació del servei. La treballadora fins i tot havia de comunicar qualsevol incidència que sorgís durant el servei nocturn a l'encarregat esmentat. Tot això amb independència dels informes diaris que havia d'emplenar i que tenien per objecte la confecció de les corresponents factures que amb caràcter mensual lliurava SANSA a COMFERSA, perquè es paguessin els serveis prestats.

2. Sentències que no aprecien l'existència de cessió il·legal de persones treballadores

1. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, Sala Social, sentència núm. 3676/2006, de 12 de maig de 2006.

Empreses: Hospital Clínic i Provincial de Barcelona i Hospital de Sant Joan de Déu de Barcelona.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Ni la contractació ni la hipotètica cessió són de caràcter temporal, com exigeix l'article 43 de l'Estatut dels treballadors, sinó que es tracta de contractacions indefinides amb clàusula de mobilitat (art. 8.2 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries), "quan es mantinguin aliances estratègiques o projectes de gestió compartida entre diferents establiments sanitaris".

2. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, Sala Social, sentència núm. 2095/2007, 15 de març de 2007.

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

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

El personal de Mullor, SA, presta els serveis contractats, sota el seu poder organitzatiu i control directe. L'empresa abona els salaris, liquida les quotes a la Seguretat Social, facilita el material i vestimenta de treball, té efectuada l'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció de riscos en el centre de treball, disposa de patrimoni propi suficient i estructura organitzativa. Així, l'empresa Mullor, SA,, per a la prestació de serveis en l'empresa Boi Taüll, SA, posa en joc els elements personals i materials que configuren la seva estructura empresarial, no existint en conseqüència la figura de cessió il·legal de treballadors imputada a les demandades.

3. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 17 de gener de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 2 de Tarragona, de 12 de maig de 2005.

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

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Les empreses de marxandatge de referència tenen organització pròpia que posa al servei de la seva activitat, i els seus clients són proveïdors de productes diversos que es venen en grans superfícies, com, en el cas, Carrefour, SA. No hi ha fenomen d'interposició, sinó prestació de serveis per a les mateixes empreses, que són empreses de serveis a tercers per a la promoció, col·locació i reposició dels seus productes, la qual cosa es porta a terme de manera necessària en els punts de venda de Carrefour, SA.

4. Jutjat Social núm. 17 de Barcelona, sentència de 14 de novembre de 2008.

Empreses: Cobra Servicios Auxiliares, SA, i Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Tasques de control de persones i vehicles al centre operatiu de Rubí dels Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya. Els fets provats no permeten afirmar que la contracta subscripta entre les empreses amagui una cessió il·legal. No consta que Cobra s'hagi limitat a posar els treballadors a disposició de FGC, ni tampoc que no hagi exercit les facultats inherents a la seva condició d'empresària, de la mateixa manera que no consta que FGC hagi exercit efectivament aquestes funcions. No es pot afirmar, per tant, la concurrència de cap dels supòsits previstos en l'article 43.2 de l'Estatut dels treballadors.

5. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 3 de desembre de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 2 de Girona, de 31 de juliol de 2007.

Empreses: Nestlé España, SA, i Construcciones Rubirola, S.L.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Es tracta de serveis de càrrega de camions destinats a l'exportació a les instal·lacions de Nestlé. Efectuada exclusivament per treballadors de Rubirola; els carretons són propietat de Rubirola, malgrat que de vegades n'utilitzin algunes de Nestlé; les tasques són dirigides per un encarregat de Rubirola, que organitza i decideix permisos i vacances. No es pot considerar que la contracta o l'arrendament de serveis sigui un acord de cessió que s'esgoti amb el subministrament de mà d'obra, ja que l'empresa contractista és una empresa real, amb infraestructura pròpia, i només una part dels seus treballadors presta serveis en l'àmbit de la contracta.

6. Jutjat Social núm. 2 de Tarragona, sentència de 17 de juny de 2009.

Empreses: Repsol Química, S.A., i Talleres Mecánicos del Sur, S.A.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors

L'empresa presumptament cedent té una estructura real, suficientment contrastada, respecte dels requisits que estableix la jurisprudència perquè es determini l'existència de cessió il·legal. Els treballadors de Tamesur estan desenvolupant tasques d'especial qualificació en l'aturada tècnica de la planta de polímers de Repsol, aportant coneixements específics, amb autonomia respecte dels de Repsol.

7. Jutjat Social núm. 9 de Barcelona, sentència de 26 de juny de 2009.

Empreses: Luís Parés, S.L., i Grado Sis Serveis de Construcció, SL.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Es tracta d'empreses reals, amb infraestructura pròpia, i Luis Parés, SL subcontractà amb Grado Sis Serveis de Construcció, SL, una activitat autònoma i independent, consistent en la utilització d'una grua torre, per a la qual cosa l'empresa Grado Sis Serveis de Construcció, S.L., empresa que compta amb personal qualificat per a la utilització de grues, aporta un especialista en l'operació amb grues i habilitació per l'autoritat competent.

8. Jutjat Social núm. 14 de Barcelona, sentència de 16 d'octubre de 2007.

Empreses: Autopistas Concesionaria Española, SAU, (ACESA) i Salcer Servicios Auxiliares, S.L.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

Les societats afectades disposen d'infraestructura pròpia i es posa efectivament a contribució de l'activitat contractada, i no es limita la subcontractista a subministrar la mà d'obra o força de treball necessària per al desenvolupament del servei. L'actuació de les empreses contractades per garantir la viabilitat no fan perdre la identitat i característiques laborals pròpies.

9. Jutjat Social núm. 15 de Barcelona, sentència de 31 de març de 2009, confirmada en súplica pel Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en sentència de 10 de novembre de 2010.

Empreses: Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat i Associació de Serveis Educatius Recursos de l'Esplai.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de treballadors. Article 43 de l'Estatut dels treballadors.

L'empresa comptava amb la seva pròpia infraestructura i organització, i exercia les atribucions pròpies de la condició d'ocupadora real (...). D'aquesta forma, el concurs públic tenia per objecte la contracta del servei social mateix que havia de prestar l'empresa adjudicatària, sense que això suposés la integració en els serveis socials de l'Ajuntament, sobretot quan el finançament no depenia exclusivament d'aquest ni tenia un caràcter de permanència o indefinició en el temps que suposés la integració com a servei públic que hagués de ser atès per personal laboral o funcionari dependent de l'Ajuntament. (...). La prova testifical practicada ens permet assolir la conclusió de la independència funcional i organitzativa de la treballadora respecte dels funcionaris amb direcció de l'Ajuntament, encara que, per la concurrència amb altres serveis socials, les activitats s'haguessin de coordinar.

10. Jutjat Social núm. 2 de Girona, sentència de 17 de juny de 2009. Empreses: Renfe Operadora i Eulen, SA.

Decisió: No s'aprecia cessió de treballadors contrària a l'article 43 de l'Estatut dels treballadors.

És un fet cert que s'utilitzava un uniforme de treball proporcionat per Eulen, amb el distintiu i l'anagrama d'aquesta empresa, fet que contribueix a evitar qualsevol confusió amb el personal de RENFE i dissipar dubtes sobre la seva procedència real o raó social de pertinença. S'ha provat que Eulen exercia les facultats organitzatives i directives respecte de les quatre treballadores. L'horari de treball el va fixar Eulen, i era a aquesta empresa on es dirigien les sol·licituds de permisos o vacances. No ha quedat de cap manera demostrada la participació de RENFE Operadora ni en la formació de les treballadores ni en el desenvolupament de les seves tasques, (...), al marge, és clar, de la inevitable coordinació tècnica que incumbeix a l'empresa principal i és normal en tota contracta, que no pot confondre's amb instruccions precises i de detall en el funcionament normal del treball quotidià que és assumit i realitzat per Eulen.

11. Tribunal Superior de Justicia, sentència de 26 de juliol de 2012, que estima el recurs de súplica presentat contra la sentència del Jutjat Social núm. 3 de Girona, de 22 de setembre de 2009.

Empreses: Hertz de España, SA, i Outsourcing Signo-Servicios Grupo Norte, SL.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de persones treballadores. Article 43 de l'Estatut dels treballadors, ni contractació temporal irregular.

La contractista posa en joc la seva estructura i organització empresarial: els seus treballadors realitzen diferents funcions que les dels empleat d'Hertz; amb els seus mitjans materials, que encara que senzills són els únics necessaris per a l'activitat; el personal de Signo està subjecte a la disciplina de l'ocupadora, en relació amb altres aspectes propis de recursos humans i la possible ingerència en les ordres directes que donava una persona d'Hertz, es podria tractar com un control de qualitat. Quant a la contractació temporal, es donen els requisits propis del contracte per obra o servei determinat: autonomia i substantivitat pròpia dintre de l'activitat empresarial i per un temps limitat i una durada incerta.

12. Jutjat Social núm. 3 de Tarragona, sentència de 14 de març de 2012.

Empreses: Dow Chemical Ibérica, SL, i Atlas Servicios Empresariales, SA.

Decisió: No s'aprecia l'existència de cessió il·legal de persones treballadores.

Concorre la figura mercantil lícita de la descentralització productiva. Escassa exigència material de la prestació de serveis que descansa fonamentalment en la mà d'obra amb utilització d'equips informàtics de la principal; es manté la potestat de la contractista al respecte de la designació de personal; tasques de coordinació que no s'han de confondre amb la potestat de direcció en les relacions externalitzades, amb designació d'un responsable del servei; la formació i la gestió de recursos humans correspon a la contractista, i la contractista assumeix el risc empresarial.

5.3. Anàlisi de les sentències per temàtiques més recurrents

1. Delimitació de fronteres entre la contracta regulada a l'article 42 de l'ET en l'exercici lícit de l'externalització d'obres i serveis corresponents a l'activitat empresarial i la cessió il·legal de persones treballadores de l'article 43 de l'ET.

Referència normativa

Les "contractes" esdevenen il·legals quan (art. 43 de l'Estatut dels treballadors):

- L'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició de les persones de l'empresa cedent a la cessionària.

- L'empresa cedent manqui d'una activitat o d'una organització pròpia i estable.
- L'empresa cedent no compti amb els mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat i no exerceixi les funcions inherents a la seva condició empresarial.

Referències judicials al criteri de delimitació entre la contracta lícita i la cessió il·legal de persones treballadores

a. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, sentència núm. 3877/2013, de 22 de maig 2013

“En una segona fase de la seva evolució, la jurisprudència del Tribunal Suprem ha exigit, per evitar la presència de cessió il·legal que, encara que tingui existència real i efectiva, l'empresa cedent comprometí els seus mitjans personals, materials i organitzatius per evitar fenòmens de mera interposició, fase que es correspon amb la previsió de l'esmentat article 43 de l'Estatut dels treballadors després de la reforma operada per la Llei 43/2006, quan estableix que es presenta cessió il·legal "quan... l'objecte dels contractes de serveis entre les empreses es limiti a una mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària..., o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari". En aquest sentit, destaca la sentència del Tribunal Suprem de 25 de juny de 2009, per citar-ne una de les més recents: “no n'hi ha prou amb l'existència d'un empresari real per excloure la interposició il·lícita per part del contractista (STS de 19.01.1994), ja que “existeix cessió il·legal de treballadors quan l'aportació d'aquest en un supòsit contractual determinat es limita a subministrar la mà d'obra sense posar a contribució els elements personals i materials que conformen la seva estructura empresarial” (STS de 12.12.1997) i perquè “mal pot ser empresari d'una determinada explotació qui manca de facultats i poders sobre els mitjans patrimonials propis d'aquesta explotació. També és difícil atribuir tal qualitat a qui no assumeix els riscos propis del negoci, ja que aquesta assumpció de riscos és nota específica del caràcter empresarial. Tampoc no es compagina amb la condició d'empresari tenir fortament limitada la capacitat de direcció i selecció del personal” (sentències del Tribunal Suprem de 17.07.1993 i de 17.12.2001). D'altra banda, i en nom de qualificar l'existència d'una eventual cessió il·legal, resulta determinant l'examen de les circumstàncies concretes de cada supòsit, raó per la qual els pronunciaments judicials en la matèria tenen un manifest caràcter casuístic”.

b. Jutjat Social núm. 13 de Barcelona, sentència núm. 44, de 8 de febrer de 2011

"En la Sentència del Tribunal Suprem de data 4 de març del 2008 dictada en unificació de doctrina, s'aclareix, quant a la contradicció entre dues sentències en "la cessió il·legal de treballadors", que es presenta escassament probable l'existència de supòsits idèntics. Indica la sentència citada que: "...quan la contracta consisteix en una prestació de serveis que té lloc en el marc de l'empresa principal o arrendatària, no és fàcil diferenciar-la de la cessió, fet que s'agreuja perquè a la pràctica es recorre a les contractes com a mitjà formal d'articular un acord interpositori de facilitació de treballadors entre el cedent i el cessionari i és difícil reconèixer, en les circumstàncies de cada cas, el límit entre un mer subministrament de treballadors i una descentralització productiva lícita. Per això, la doctrina judicial ha recorregut a l'aplicació ponderada de diversos criteris de valoració que no són excloents, sinó complementaris, i que tenen un valor indicatiu o orientador: la justificació tècnica de la contracta, l'autonomia de l'objecte, l'aportació de mitjans de producció i la realitat empresarial del contractista, que es posa, de manifest en relació amb dades de caràcter econòmic, com ara el capital, el patrimoni, la solvència, i l'estructura productiva.

I en altres ocasions s'ha dit que la línia divisòria entre els supòsits de subcontractació lícita i de pseudocontracta o cessió il·legal de treballadors sota falsa aparença de contracta d'obres o serveis ha de ser traçada d'acord amb la doctrina de l'empresari efectiu. D'acord amb aquesta doctrina, els casos d'empreses contractistes que assumeixen la posició d'empresaris o ocupadors respecte dels seus treballadors, exercint els poders i afrontant les responsabilitats pròpies de tal posició, s'inclouen en la subcontractació lícita, regulada per l'article 42 de l'Estatut dels treballadors, mentre que els casos de contractes fictícies d'obres o serveis que encobreixen una mera provisió de mà d'obra constitueixen cessió il·legal de treballadors, prohibida i regulada pel 43 de l'Estatut dels treballadors. Així, per poder qualificar el que correspongui en cada cas, és necessari en cada litigi considerar les circumstàncies concretes que envolten la prestació de serveis del treballador, les relacions efectivament establertes entre el treballador i les empreses que figuren com a comitent i contractista, i els drets i les obligacions del nexa contractual existent entre aquestes últimes (Sentència del Tribunal Suprem de 30.05.2002).

c. Jutjat Social núm. 4 de Barcelona, sentència núm. 202, de 21 d'abril de 2010

"En aquest sentit la sentència del Tribunal Suprem de 20 de juliol de 2007, que tracta sobre la cessió il·legal de treballadors, indica: "El que preveu l'article 43 de l'Estatut dels treballadors –diu la sentència de 14 de setembre de 2001– és un supòsit d'interposició en el contracte de treball. La interposició és un fenomen complex, en virtut del qual l'empresari real, que incorpora la utilitat patrimonial del treball i exerceix efectivament el poder de direcció, apareix substituït en el contracte de treball per l'empresari formal. Això implica, com ha assenyalat la doctrina científica, diversos negocis jurídics coordinats: 1) un acord entre tots dos empresaris -el real i el formal- perquè el segon proporcionï al primer treballadors que seran empleats per

qui, tanmateix, no assumeix jurídicament la posició empresarial; 2) un contracte de treball simulat entre l'empresari formal i el treballador, i 3) un contracte efectiu de treball entre aquest i l'empresari real, però dissimulat pel contracte formal.”

2. Notes característiques que han de determinar la concurrència o no de la forma lícita de la contracta

No són teories que actuïn de manera autònoma o independent, sinó que operen en els pronunciaments judicials com a **criteris complementaris i no excloents** que, en tot cas, tenen un valor orientador o indicatiu. En aquest sentit, el camí argumental que suporta la majoria de les resolucions judicials més recents s'inicia descartant en primera instància la inexistència d'una empresa aparent, per, a continuació, dictaminar sobre la posada en joc de l'empresa contractista, partint de la seva consistència real: Per resoldre l'interrogant s'examina si realment l'organització ha actuat com un empresari efectiu enfront del treballador denunciant.

2.1 Referències judicials en relació amb l'existència d'una organització productiva posada veritablement en joc

a. Tribunal Suprem, sentència de 17 de gener de 2007, dictada en unificació de doctrina, en confirmar la del Tribunal Superior de Justícia Catalunya, Sala Social, sentència núm. 1603/2005, de 24 de febrer de 2005.

Empreses: Gas Natural, S.D.G., S.A., i Ingeniería, Estudios y Proyectos NIP, SA.

Decisió: cessió il·legal de persones treballadores.

L'empresa Nipsa no era titular de cap element o instrument productiu relatiu a la prestació dels treballadors, el local on es prestaven els serveis era titularitat de Gas Natural, els treballadors duïen a terme l'activitat d'introducció de dades en la base de dades propietat de Gas Natural, el control sobre la qualitat de l'activitat que realitzaven s'efectuava únicament per Gas Natural. Nipsa no assumia, en realitat, cap risc en la quantitat de lots confeccionats.

b. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 5 de març de 2010.

Empreses: Europastry, S.A., i Selección y Servicios Integrales, SA.

Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

SYS no es pot considerar empresa real, ja que no té estructura pròpia. Tampoc no ha assumit el risc empresarial en la prestació del servei contractat. L'activitat contractada no es pot diferenciar de la que constitueix l'objecte de l'empresa principal -fabricació de productes alimentaris-, ja que el sistema de producció és continu. No consta que SYS exercís els poders inherents a la seva condició d'empresari, tant la formació i el control, com la gestió del treball era supervisada pels responsables de l'empresa principal.

c. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, de 31 de maig de 2013, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 1 de Barcelona, de 31 de juliol de 2012.

Empreses: Atos Spain, SA, i Serem Consultoria Empresarial, SL.

Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Serem Consultoria Empresarial, SL, només subministrava mà d'obra a Atos Spain, SA., el material era de Novartis o d'Atos Spain, SA; els responsables dels treballadors cedits eren també d'Atos Spain, SA. No es nega que l'ocupadora formal tingui dimensió d'empresa autònoma i mitjans propis per al desenvolupament d'una vertadera activitat mercantil en el mercat amb d'altres clients, però en el cas concret dels dos treballadors adscrits a la funció a Novartis que desenvolupaven tasques com a tècnics de suport, aquests estaven funcionalment i plenament integrats en l'estructura productiva de la cessionària, i no tenien més relació amb l'ocupadora formal que la necessària per percebre el salari i per la comunicació del període de vacances.

d. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 3 de desembre de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 2 de Girona, de 31 de juliol de 2007.

Empreses: Nestlé España, SA, i Construcciones Rubirola, S.L.

Decisió: Contracta lícita.

Serveis de càrrega de camions destinada a l'exportació a les instal·lacions de Nestlé. Efectuada exclusivament per treballadors de Rubirola; els carretons són propietat de Rubirola, malgrat que de vegades n'utilitzin algunes de Nestlé; les tasques són dirigides per un encarregat de Rubirola, que organitza i decideix permisos i vacances. No es pot considerar que la contracta o arrendament de serveis sigui un acord de cessió que s'esgoti amb el subministrament de mà d'obra, ja que l'empresa contractista és una empresa real, amb infraestructura pròpia, i només una part dels seus treballadors presta serveis en l'àmbit de la contracta.

e. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 6 de març de 2013.

Empreses: Städ, SA, i El Corte Inglés

Decisió: Contracta lícita.

Städ, SA, és una empresa real, amb patrimoni propi i estable, té realitzada la pertinent avaluació de riscos laborals, forma els seus empleats, té un supervisor, els treballadors tenen el seu uniforme amb distintiu, l'empresari gestiona les relacions laborals (nòmines, vacances...), i de manera decisiva per a la resolució del cas, Städ manté la capacitat organitzativa i de direcció respecte dels seus treballadors destinats al centre de treball.

2.2 Referències judicials en relació amb l'aportació per la contractista de mitjans personals i materials, i amb el control de l'activitat i organització.

a. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, Sala Social, sentència núm. 2095/2007, 15 de març de 2007.

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

Decisió: Contracta lícita.

El personal de Mullor, SA. presta els serveis contractats, sota el seu poder organitzatiu i control directe. L'empresa abona els salaris, liquida les quotes a la Seguretat Social, facilita el material i vestuari de treball, té efectuada l'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció de riscos en el centre de treball, disposa de patrimoni propi suficient i d'estructura organitzativa. Així, l'empresa Mullor, SA, per a la prestació de serveis en l'empresa Boi Taüll, SA, posa en joc els elements personals i materials que configuren la seva estructura empresarial.

b. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 26 de juliol de 2012, que estima el recurs de súplica presentat contra la sentència del Jutjat Social núm. 3 de Girona, de 22 de setembre de 2009.

Empreses: Hertz de España, SA i Outsourcing Signo-Servicios Grupo Norte, SL.

Decisió: Contracta lícita.

La contractista posa en joc la seva estructura i organització empresarial: els seus treballadors realitzen funcions diferents que les dels empleats d'Hertz; amb els seus mitjans materials, que encara que senzills són els únics necessaris per a l'activitat; el personal de Signo està subjecte a la disciplina de l'ocupadora, així com en relació amb altres aspectes propis de recursos humans i la possible ingerència en les ordres directes que donava una persona d'Hertz es podria tractar com un control de qualitat.

c. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 27 de maig de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 17 de Barcelona, de 26 de juliol de 2007.

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

Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Les funcions de direcció, control, organització, disciplina, instruccions, fixació d'horaris, prevenció i assumpció de responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals es mantenen en la cessionària. La presència de determinats 'coordinadors' no suposa que desenvolupen les funcions esmentades. A més, la part de l'activitat empresarial que Bitron encomanà a CTC no es mostra prou diferenciada des del moment que les tasques que els treballadors d'aquesta darrera són iguals a les que realitzen en altres línies els de Bitron. Tampoc no hi ha constància que CTC porti mitjans o instruments de treball per desenvolupar-lo a les dependències de Bitron, més enllà de la indumentària.

- d. Jutjat Social núm. 13 de Barcelona, sentència de 8 de febrer de 2011.
Empreses: Vitiserveis Penedés, SL; Roc Pons Serdà; Ma Lourdes Rovira Torné.
Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Amb independència que les empreses tinguin una estructura empresarial pròpia i no siguin fictícies, como és el cas de l'empresa Vitiserveis Penedés, S.L., i no l'empresa Roc Pons Serdà, que només acredita que és sòcia de la primera, i no obstant això l'anterior acredita que l'empresària real enfront als treballadors va ser l'empresa Ma Lourdes Rovira Torné, la qual va assumir les obligacions i responsabilitats derivades de la relació laboral, que en realitat corresponen a les cedents, s'acredita que l'aportació de les empreses Vitiserveis Penedés, SL, i Roc Pons Serdà es limitava a la cessió de la mà d'obra que només pot efectuar una empresa de treball temporal amb autorització, sense assumir-ne el risc empresarial i sense ser responsable de l'organització, control i direcció de l'activitat dels treballadors. Els treballadors de l'empresa Vitiserveis Penedés, S.L. (cedent) destinats a l'empresa cessionària eren organitzats i dirigits per l'empresa titular del centre, que tampoc no tenia eines pròpies ni maquinària.

- e. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en sentència de 18 de febrer de 2009, confirmant la del Jutjat Social núm. 25 de Barcelona, de 30 de març de 2007.

Empreses: Gruman, SL, i R-C Spain, SL.
Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

No s'ha acreditat que en l'execució de la contracta l'empresa Gruman porti els mitjans materials necessaris per a la realització de l'activitat, els quals són lliurats a les treballadores per l'empresa R-C Spain, S.L., directament (...). les treballadores de Gruman estan sotmeses a l'organització, direcció i supervisió directa de la seva feina per part de l'equip del Departament de Housekeeping de l'hotel que pertany a la plantilla de R-C Spain (...). L'empresa Gruman no assumeix el risc propi de l'activitat empresarial, és a dir, que l'aportació de l'empresa contractista és únicament la mà d'obra(...). L'objecte real de la contracta, és a dir, els serveis de neteja d'habitacions i bugaderia de l'hotel Arts no constitueix una activitat específicament diferenciable de l'activitat pròpia de l'empresa principal (...).

2.3 Referències judicials en relació amb l'element formal. La contractació simulada

- a. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 14 de setembre de 2009.
Empreses: Nestlé España, SA, i Talleres Mecánicos Somac.
Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

La intervenció de l'empresa auxiliar Somac, S.A., és merament d'interposició, de titular formal o fictici del vincle laboral, sense assumir funcions en cap moment d'organització i direcció patronal, i limitant-se a proporcionar el personal a Nestlé España, S.A.. És aquesta darrera entitat que va assumir a tota hora el paper de verdader ocupador, organitzant, ordenant, dirigint, coordinant i supervisant seu treball (per exemple, quant als horaris de la prestació, així com sobre el preu per unitats de servei) (...). ...els contractes mercantils formalitzats entre les empreses no són cap altra cosa que una «tapadora», una cobertura per suplir les limitacions de plantilla de l'empresa principal, i que de cap manera podria justificar la cessió de treballadors únicament permesa a través d'empreses de treball temporal.

b. Jutjat Social núm. 20 de Barcelona, sentència d'1 d'octubre de 2007.

Empreses: Fiberpachs, SA, i Sermain, SL

Decisió: S'aprecia cessió il·legal de persones treballadores.

El contracte de serveis signat per ambdues societats és només un acord que encobreix una vertadera cessió il·legal per part de Sermain, SL, que s'esgota amb el subministrament de mà d'obra, sense exercir cap activitat pròpia i característica d'un vertader empresari respecte del seu personal, llevat del pagament del salari.

3. Els casos dels grups d'empreses i la nota clau del perjudici en els drets dels treballadors cedits

Referències judicials a la cessió de treballadors en el marc d'un grup d'empreses

a. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència núm. 8071/2011, de 15 de desembre de 2011.

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

Decisió: Cessió de treballadors no contrària a l'article 43 de l'Estatut dels treballadors

Les empreses recurrents formen part d'un grup d'empreses denominat "Costa Este", amb un administrador únic, sota una direcció tàctica i jurídica unitària, i totes les empreses tenen activitat real pròpia, amb la corresponent plantilla. La mobilitat respon a raons tècniques i organitzatives derivades de la divisió de treball en les empreses del grup en una pràctica que s'ha de considerar en principi, lícita sempre que s'estableixin les necessàries garanties pels treballadors.

b. Jutjat Social núm. 16 de Barcelona, sentència de 3 de desembre de 2010.

Empreses: Electronic Data Systems España, SA, i Gestión de Procesos Auxiliares, SLU

Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Si bé no existeix cessió il·legal quan es tracta de circulació de treballadors entre empreses del mateix grup, llevat supòsits excepcionals, sempre que s'estableixin les necessàries garanties per al treballador, s'analitzen en el cas les circumstàncies concurrents a la vista dels criteris jurisprudencials i es declara: que no s'ha d'entendre que hi hagi circulació de treballadors dins del mateix grup, sinó d'uns treballadors de Gestión de Proyectos Auxiliares (GPA) que presten serveis conjuntament amb d'altres d'Electronic Data Systems España (EDS), en les instal·lacions d'aquesta, amb les seves eines, amb confusió de plantilles en el sentit literal. La motivació és purament econòmica, amb detriment dels drets laborals, de manera que els treballadors de GPA tenen condicions notòriament inferiors a les que tenen els d'EDS. Tampoc GPA té estructura pròpia i suficient per portar a terme l'activitat de *call center*.

4. Empreses de treball temporal. La contractació temporal irregular i les seves conseqüències en relació amb la cessió de treballadors.

S'aprecia cessió il·legal de persones treballadores vinculada a la vulneració de la normativa sobre contractació temporal en la relació d'empresa de treball temporal i empresa usuària.

Referències judicials en la relació amb empreses de treball temporal

a. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 17 de gener de 2012, que estima el recurs de súplica interposat contra la sentència del Jutjat Social núm. 1 de Tarragona, de 27 de setembre de 2010.

Empreses: José Ma Rovira Dalmau i Unique Interim ETT, SA.

La cessió il·legal és també possible quan es produeix amb intervenció d'una empresa de treball temporal, ja que aquestes exclouen la irregularitat només en el supòsit que la seva actuació es sotmeti als supòsits legals que en justifiquen l'actuació, que és específicament la concertació d'un contracte temporal, però de cap manera en els supòsits en què es desvia d'aquest objectiu i es concerten de manera fraudulenta contractes de caràcter permanent que a més res no tenen a veure en el seu objecte amb el treball efectivament realitzat. En aquests supòsits existeix, d'acord amb el principi legal de prohibició de la interposició, cessió il·legal de treballadors.

b. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 4 d'octubre de 2012, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 3 de Girona, de 28 de desembre de 2010.

Empreses: Manpower Team Ett, SAU i Bancaja.

Es subscriuen contractes eventuais per circumstàncies de la producció fent constar expressions del tot genèriques que no compleixen amb l'exigència d'identificar amb precisió i claredat la causa que els justifiqui. Els contractes es presumeixen indefinits, llevat de prova contrària que acrediti la circumstància de temporalitat. No provada la causa de temporalitat que justifiqui aquests contractes eventuais per circumstàncies de la producció, s'ha de concloure que s'han subscrit en frau de llei, i resulta aplicable la doctrina del Tribunal Suprem (sentències de 4.7.2006, de 28.9.2006 i de 31.11.2008), en virtut de la qual, malgrat que es tracti de relacions entre empreses de treball temporal i empreses usuàries, la contractació no s'ha realitzat en el termes legalment establerts i es declara una cessió de persones treballadores en els termes prohibits per l'ordenament jurídic.

5. Sectors d'activitat singulars

5.1 Àmbit sanitari. Aliances estratègiques o projectes de gestió compartida entre diferents establiments sanitaris.

5.2 Àmbit de les contractacions de serveis a les administracions públiques.

5.3 Àmbit de la subcontractació en la construcció.

5.4 Àmbit de les productores audiovisuals. Els figurants.

5.5 Planta química. Especialització tècnica.

5.6 Proveïdors en grans superfícies. Empreses de serveis a tercers per a la promoció, col·locació i reposició dels seus productes.

5.1 Referències judicials en relació amb l'àmbit sanitari. Contracta lícita

2013 dimecres, 10 / setembre / 2014

a. Tribunal Superior de Justícia Catalunya, sala social, sentència núm. 676/2006, 12 de maig de 2006.

Empreses: Hospital Clínic i Provincial de Barcelona i Hospital de Sant Joan de Déu de Barcelona.

Ni la contractació ni la hipotètica cessió són de caràcter temporal, com exigeix l'article 43 de l'Estatut dels treballadors, sinó que es tracta de contractacions

indefinides amb clàusula de mobilitat (art. 8.2 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries), "quan es mantinguin aliances estratègiques o projectes de gestió compartida entre diferents establiments sanitaris".

b. Jutjat Social núm. 1 de Barcelona, sentència de 10 de maig de 2011.

Empreses: Fundació Institut de Recerca de l'Hospital Universitari de la Vall d'Hebron i Institut Català de la Salut.

En l'àmbit de les relacions entre administracions públiques i organismes, i en relació amb l'article 8.2 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, la doctrina emanada de les sales socials dels diversos tribunals superiors de justícia ha destacat que no es produeix cessió il·legal de treballadors "quan es mantinguin aliances estratègiques o projectes de gestió compartida entre diferents establiments sanitaris". La situació és incardinable en els supòsits que la doctrina considera que no hi ha cessió il·legal de treballadors perquè es tracta de relacions entre administracions i organismes públics que es regeixen per principis jurídics administratius de coordinació, cooperació i col·laboració, prestant els treballadors afectats els seus serveis conjunts en el marc de projectes compartits en virtut de convenis específics, que necessàriament ha de comportar una gestió del personal en ordre a vacances, horari i permisos, com a mínim coordinada amb els serveis de l'hospital compartits (farmàcia) amb la Fundació, però no per això el personal d'aquesta passa a estar cedit a l'ICS.

5.2 Referències judicials en relació amb els contractes de serveis a les administracions públiques

a. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència núm. 102, de 12 de gener de 2011.

Empreses: Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat i Consorci Sanitari integral.
Decisió: Contracta lícita.

En compliment d'una previsió legislativa, l'Ajuntament de l'Hospitalet i el Consorci Sanitari Integral d'aquesta localitat subscrigueren un conveni de col·laboració en matèria de serveis socials, i per executar-lo materialment contractaren 4 educadors socials mitjançant oferta pública i s'aportaren recursos materials. Els educadors es van sotmetre al cercle organitzatiu en matèria de permisos, baixes per malaltia, jornada i horari, així com la retributiva. Si bé és cert que les tasques de seguiment i coordinació dels treballadors es compartien amb la cap de la Secció de l'Àrea de Benestar de l'Ajuntament, aquesta circumstància no suposa una cessió il·lícita dels afectats, sinó que correspon a l'obligació legalment atribuïda a l'Administració de vetllar especialment per la garantia de la qualitat i els estàndards mínims de prestació dels serveis.

b. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència núm. 540/2011, de 26 de gener de 2011.

Empreses: Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat i Educadors d'Acolliment Social SCCL.

Decisió: Contracta lícita.

Queda acreditat que malgrat que l'Ajuntament els va facilitar una adreça de correu electrònic en el domini de l'Ajuntament, no tenien accés a la intranet i als programes municipals de gestió. S'ha acreditat que la feina que realitzaven era únicament i exclusiva la corresponent a l'activitat de la contracta, és a dir, el projecte *Cicerone*, dedicat a directores d'instituts i adolescents, especialment de procedència estrangera, per tal de facilitar-los la integració en el marc del projecte esmentat. El seu horari de treball era diferent dels treballadors de l'Ajuntament i per a l'execució del seu treball disposaven d'un ordinador portàtil amb accés a Internet facilitat per l'empresa. Així, doncs, s'ha d'arribar a la conclusió que en aquest supòsit no va existir cessió il·legal de treballadors.

c. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 10 de novembre de 2010, que confirma en súplica la del Jutjat Social núm. 15 de Barcelona, de 31 de març de 2009.

Empreses: Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat y Associació de Serveis Educatius Recursos de L'Esplai.

Decisió: Contracta lícita.

L'empresa comptava amb la seva pròpia infraestructura i organització, i exercia les atribucions pròpies de la condició d'ocupadora real (...). D'aquesta forma, el concurs públic tenia per objecte la contracta del servei social mateix que havia de prestar l'empresa adjudicatària, sense que això suposés la integració en els serveis socials de l'Ajuntament, sobretot quan el finançament no depenia exclusivament d'aquest ni tenia un caràcter de permanència o indefinició en el temps que suposés la integració com a servei públic que hagués de ser atès per personal laboral o funcionari dependent de l'Ajuntament. (...), La prova testifical practicada ens permet assolir la condició de la independència funcional i organitzativa de la treballadora respecte de funcionaris amb direcció de l'Ajuntament encara que, per la concurrència amb altres serveis socials, les activitats s'haguessin de coordinar.

d. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 19 de gener de 2012, que confirma la del Jutjat Social núm. 28 de Barcelona, de 12 de juliol de 2010.

Empreses: Ajuntament de Barcelona i Vigilantes Seguridad Express, SA.

Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores

Totes aquestes dades i indicis permeten concloure que la contractista es va limitar a posar els seus treballadors a disposició de l'Ajuntament, que és qui de veritat organitza i dirigeix el seu treball. Els treballadors realitzen, principalment, malgrat allò previst en la contracta mercantil, les mateixes tasques que el personal municipal del centre d'operacions, sense que l'empresa demandada

aporti els elements personals i materials que conformen la seva estructura empresarial i utilitzant els mitjans materials de la principal. Això comporta l'existència d'una cessió il·legal de treballadors en els termes previstos a l'article 43 de l'ET, sense que aquesta conclusió quedi enervada pel fet que els empleats de la contractista tinguessin un salari abonat per la seva empresa, que els tenia d'alta a la SS i complia les seves obligacions de cotització, etc.. Això és el que permet als treballadors contractats per les empreses de treball temporal no estar immersos en la il·legalitat, ni aquestes dades són bastants ni suficients per atorgar a Vigilantes Seguretat Express, SA, el caràcter de verdader ocupador en el cas, perquè no tenen molts altres poders ni capacitats propis de tot empresari. Perquè pugui parlar-se veritablement d'un contractista real, a aquest li ha de correspondre l'organització, el control i la direcció de l'activitat, cosa que aquí, amb tota evidència, d'acord amb els fets provats, no es dona.

- e. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència de 10 de febrer de 2012, confirmant en súplica la del Jutjat Social núm. 2 de Barcelona, de 17 de setembre de 2010.

Empreses: Ajuntament de Badalona i Gestió Integral de Serveis Esportius, S.L.
Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Contracta entre ambdues entitats per a treballs de consergeria, neteja i petit manteniment al camp municipal d'esports de Badalona, amb subministrament d'eines i materials per part de l'Ajuntament i pagament per preu/hora. La direcció i control de l'activitat es porta a terme per l'Ajuntament, de manera que exerceix l'autèntic poder empresarial. La cedent es limita al compliment de les obligacions formals de contractació, alta i pagament de salaris. Els treballadors cedits sol·licitaven, fins al 2009, les vacances i gaudiment de permisos al cap d'instal·lacions municipals de l'Ajuntament de Badalona, el qual posteriorment ho notificava al gerent de l'empresa cedent.

5.3 Referències judicials en la subcontractació en el sector de la construcció. Contractes lícites

- a. Jutjat Social núm. 9 de Barcelona, sentència de 26 de juny de 2009.
Empreses: Luís Parés, S.L., i Grado Sis Serveis de Construcció, SL.
Decisió: Contracta lícita.

Es tracta d'empreses reals, amb infraestructura pròpia, i Luis Parés, SL, subcontractà amb Grado Sis Serveis de Construcció, SL, una activitat autònoma i independent, consistent en la utilització d'una grua torre, per a la qual cosa l'empresa Grado Sis Serveis de Construcció, S.L., empresa que compta amb personal qualificat per a la utilització de les esmentades grues, aporta un especialista en l'operació amb grues habilitat per l'autoritat competent.

b. Jutjat Social núm. 22 de Barcelona, sentències de 16 de juliol de 2007 núm. 338/2007 i 339/2007.

Empreses: Copcisa, Construcciones Chaina, Sardacons i El Harrak.
Decisió: Contracta lícita.

Les subcontractistes són empreses reals dotades dels seus propis mitjans humans i amb patrimoni propi. També assumeixen beneficis o responsabilitats inherents a la condició d'empresari, i posen en joc la seva organització, assumint el risc en cas de mal dimensionament de la plantilla o poca producció. Quant a altres elements que podrien configurar una cessió il·legal, és lògic que Copcisa aportí quasi tots els materials, llevat de l'instrumental bàsic, ja que la subcontracta és de treballs de paleta. Tampoc el fet que en l'obra prestin serveis conjuntament treballadors de la contractista amb els de les subcontractistes és indicatiu de l'existència de cessió. En darrer terme, el control general de la contracta per part de Copcisa està dins de les normals facultats d'una contractista principal en relació amb el desenvolupament de l'obra. En definitiva, no es compleix cap requisit del nou article 43.2 de l'Estatut dels treballadors.

5.4 Referències judicials en les relacions d'empreses productores audiovisuals. Els figurants

a. Jutjat Social núm. 24 de Barcelona, sentència de 26 de maig de 2008.

Empreses: Tot Models, SL, i Ovideo TV, SA.
Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Agència de publicitat que, malgrat tenir una organització empresarial i estructura pròpia, es limita a posar a disposició d'una productora de televisió el personal prèviament seleccionat i a abonar a aquest, posteriorment, la seva retribució. La productora té el poder de direcció i organització i aporta tot el material i mitjans necessaris per a la realització de les tasques.

b. Jutjat Social núm. 21 de Barcelona, sentència de 12 de juliol de 2007.

Empreses: Tot Models i Diagonal TV.
Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Les circumstàncies dels fets són nítides i clares, en el sentit que Tot Models, S.L, no participava en l'organització i direcció del seus empleats figurants, que seleccionava i contractava únicament per cedir-los a Diagonal TV, S.A., empresa que organitzava i dirigia en exclusiva la seva feina, sense assumir-ne cap responsabilitat ni de contractació, ni de retribució ni de Seguretat Social, amb una manifesta infracció de l'art 43.1 de l'Estatut dels treballadors.

- c. Jutjat Social núm. 13 de Barcelona, sentència d'11 de gener de 2009.

Empreses: Martha Flores, SL, i Pastora Delgado, SL.

Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Contractació de figurants per l'empresa Martha Flores dedicada a la col·locació d'artistes, de manera que la prestació de serveis dels figurants en la productora Pastora Delgado configura una cessió il·legal. Les forma de retribució es determina per unitat de temps i figurant; no hi ha cap coordinador de l'empresa cedent en el centre de treball. L'única aportació rellevant de l'empresari interposat és la de facilitar el treball, i la seva interposició apareix com una via per degradar artificiosament les condicions laborals dels treballadors cedits.

- d. Jutjat Social núm. 19 de Barcelona, sentència de 13 de maig de 2009.

Empresa: Societat Mercantil Estatal Televisió Espanyola, S.A. (TVE, SA).

Decisió: Cessió il·legal de persones treballadores.

Els treballadors afectats prestaven serveis bé a les instal·lacions de TVE a Sant Cugat o si calia als diferents escenaris externs, però sempre en activitats contractades per SME TVE, S.A, com va reconèixer la sentència ferma dictada pel Jutjat 21 de Barcelona. La prestació de serveis es feia sota les ordres de personal de TVE a les seves instal·lacions, amb el material i instruments necessaris que facilitava TVE. El control horari el feia l'empresa externa contractada per TVE per controlar els accessos i el personal de TVE quan es realitzava la prestació fora de les instal·lacions, la formació específica també es prestava per personal de TVE, i l'activitat de Creek-Say Promoción de Congresos, S.L., es limitava a la contractació-alta de la Seguretat Social dels treballadors, a l'entrega de la fitxa d'informació genèrica sobre riscos laborals, al pagament de la retribució i a tenir contractada una persona per realitzar la "coordinació" del personal que prestava serveis a TVE, que efectivament no realitzava aquesta tasca.

- e. Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, sentència núm. 3320/2010, de 6 de maig de 2010.

Empreses: Sea Level, S.L, i De Tapas Productions, SL.

Decisió: Contracta lícita.

S'ha de tenir en compte la naturalesa de les empreses, així De Tapas Productions, SA, és una productora audiovisual que realitza una pluralitat d'activitats encaminades a proporcionar mitjans tècnics als seus clients, en aquest cas un anunci. La subcontractació a Sea Level, SL, de selecció i la coordinació dels figurants que han d'aparèixer a l'anunci té substantivitat pròpia, ja que no es va limitar a la posada a disposició dels figurants, i s'ocupa d'una sèrie d'activitats que reflecteixen l'existència d'estructura empresarial.

5.5 Referència judicial a l'activitat en una planta química. Especialització tècnica. Contracta lícita

Jutjat social núm. 2 de Tarragona, sentència de 17 de juny de 2009.
Empreses: Repsol Química, S.A., i Talleres Mecánicos del Sur, S.A.

L'empresa presumptament cedent té un una estructura real, suficientment contrastada, respecte als requisits que estableix la jurisprudència perquè es determini l'existència de cessió il·legal. Els treballadors de Tamesur han desenvolupat tasques d'especial qualificació en l'aturada tècnica de la planta de polímers de Repsol, aportant coneixements específics, amb autonomia respecte dels de Repsol.

5.6 Referència judicial a l'activitat dels proveïdors en grans superfícies. Empreses de serveis a tercers per a la promoció, col·locació i reposició dels seus productes. Contracta lícita

Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Social, sentència de 17 de gener de 2008, que confirma en súplica la sentència del Jutjat Social núm. 2 de Tarragona, de 12 de maig de 2005.

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

Les empreses de marxandatge de referència tenen organització pròpia que posa al servei de la seva activitat, i els seus clients són proveïdors de productes diversos que es venen en grans superfícies, com, en el cas, Carrefour, SA. No hi ha fenomen d'interposició, sinó prestació de serveis per a les mateixes empreses, que són empreses de serveis a tercers per a la promoció, col·locació i reposició dels seus productes, la qual cosa es porta a terme de manera necessària en els punts de venda de Carrefour, SA.

6. Conclusions

L'informe constata la importància i la complexitat de la subcontractació a Catalunya. D'acord amb el capítol primer, és un fenomen de perfil multidimensional i multifactorial i creixentment definidor de les relacions laborals. Amb tot, la doctrina, sobretot jurídica i jurisprudencial, permet establir un seguit d'eixos que permeten definir-ne el perfil per a la situació catalana, evitant així equívocs per a posteriors anàlisis i valoracions normatives i de fet.

En aquest ordre de coses, cal recollir a les conclusions la definició plantejada i, en seu de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral, de 25 d'octubre de 2012, consensuada entre els diferents agents del Consell.

La subcontractació laboral és l'eina de gestió en virtut de la qual una empresa (anomenada principal) decideix no realitzar una fase variable de la seva activitat amb persones i mitjans propis, i la desplaça a empreses externes (que anomenarem contractistes i subcontractistes), amb les quals estableix acords de diversa índole, normalment anomenats contractes.

Així, l'empresa contractista és aquella que rep un encàrrec de la principal en un primer nivell de contractació; l'empresa subcontractista és aquella que, al seu torn, rep l'encàrrec directament de la contractista, és a dir, en un segon nivell de contractació.

La diferència entre la genuïna contracta i la cessió il·legal de persones treballadores ha estat delimitada per una línia jurisprudencial i més tard per la mateixa modificació de l'article 43 de l'Estatut dels treballadors, que ha incorporat algunes de les bases per definir la cessió il·lícita.

Hi ha cinc grans elements que configuren la subcontractació lícita. Val a dir que en aquesta delimitació ens cenyirem, als efectes terminològics, a un cas de contractació en un primer nivell, en què l'empresa principal encarrega una fase de l'activitat a una altra empresa (contractista).

1. Control i direcció de l'activitat.

- Les instruccions i ordres per al personal destinat a la contracta vénen directament emanades des de la contractista o empresària en la relació laboral, sense perjudici del dret a supervisar les tasques que correspon a la principal.
- L'exercici de la potestat disciplinària correspon a la contractista davant de qualsevol conducta inadequada.

2. Condicions de treball

- L'empresa contractista ha de fixar les seves pròpies condicions laborals, independents de les de l'empresa principal on presten servei les persones, i corresponen a l'empresa principal les obligacions formatives amb el seu personal.
- Qualsevol reclamació sobre condicions de treball del personal de la contractista s'ha de dirigir a la seva empresa.

3. Espais físics, eines i equips

- Utilització preferent d'eines, maquinària i equips propis de l'empresa contractista.

4. Serveis de l'empresa principal i exteriorització de la seva imatge

- Aclariment en el dret a gaudir dels serveis i les activitats de l'empresa principal pels empleats de la contractista (per exemple, pàrquings, menjadors...).
- Diferenciació quant a la imatge d'una i altra empresa: uniformes, targetes de visita, comptes de correu electrònic...

5. Existència d'una veritable organització productiva.

- L'empresa contractista té una organització empresarial real i autèntica, i no fictícia, amb viabilitat econòmica al marge de la contracta de què es tracti.

Aquesta definició respon així a les necessitat d'aclariment per part de la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral i, per extensió, pot ser d'interès per als operadors de les relacions laborals catalanes per partir sense equívocs d'una mateixa noció en el terreny de la subcontractació laboral.

La necessitat d'una radiografia estadística de la realitat de la subcontractació laboral ha estat la segona demanda d'informació plantejada per la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral al Grup Tècnic de Subcontractació.

Per bé que és una aproximació a aquesta realitat, gràcies a l'enquesta en línia realitzada, podem establir amb certa fiabilitat estadística que la subcontractació laboral és un fenomen extens –afecta quotidianament el 50% de les empreses de més de 250 treballadors del país- i darrere del qual hi ha empreses que en fan un ús i la gestionen de manera molt diversa.

D'aquesta manera, podem trobar quatre grans grups d'empreses contractistes. Un primer grup d'empreses, etiquetable com "Sectors i mercats de treball locals en

recessió”, de sector amb demanda estacional i/o de creixement reduïda i fortament dependent de segments secundaris del mercat de treball. L’ús i la gestió de la subcontractació sembla dirigir-se a tasques poc estratègiques i valorades i a efectes de reduir costos econòmics.

El segon, que el podem etiquetar com “Serveis oligopolístics i mercats de treball professionals”, el concentren empreses de mercats públics o en situacions monopolistes o oligopolistes de l’àmbit dels serveis i dependent de mà d’obra ubicada en mercats professionals propis dels segments primaris independents. L’ús i la gestió de la subcontractació sembla per reduir costos.

El tercer bloc, etiquetable com “Serveis competitiu”, el formen empreses de serveis plenament mercantilitzats i per a segments tant primaris com secundaris del mercat de treball. L’ús i la gestió de la subcontractació sembla per reduir costos i, en certa mesura, per accedir a prestacions i serveis difícils d’obtenir o especialitzats.

Finalment, el quart col·lectiu d’empreses, definit com “Indústria puntera”, necessiten serveis i prestacions laborals qualificades, i es dirigeixen a segments primaris, tant dependents com independents del mercat de treball. L’ús i la gestió de la subcontractació sembla per gaudir de necessitats de serveis i prestacions especialitzades i qualificades.

L’informe, en el tercer capítol, permet conèixer també en detall les lògiques concretes de casos d’empreses considerats per les organitzacions membres del Consell com representatius de casos de bones pràctiques. En el marc del seminari Anàlisi i Reflexió sobre la Realitat de la Subcontractació i el Seu Impacte en l’Ocupació, es va poder constatar la necessitat de noves maneres de procedir en l’ús i la gestió de la subcontractació i, així mateix, la complexitat de les debilitats, amenaces, fortaleeses i oportunitats que suposa per a les empreses.

D’acord amb l’enquesta analitzada, potser caldria conèixer la situació d’altres tipus d’empreses per analitzar amb més rigor de manera qualitativa les empreses de Catalunya, però les empreses participants al seminari van ser un clar exemple de la necessitat de noves i diferents pautes reguladores davant de riscos i reptes molt diversos associats amb la subcontractació. De fet, semblen coincidir amb tres dels grups d’empreses subcontractistes més prototípiques a Catalunya i justament són els casos on pot haver-hi més conflictivitat, ja que la subcontractació obeeix sovint a la reducció de costos laborals i no a la cerca de serveis i prestacions especialitzades.

D'acord amb el seminari, les pràctiques de subcontractació poden derivar en problemes de violació de les pautes mínimes de la cultura d'empresa. En altres casos, hi ha riscos clarament associats a la pèrdua d'atracció de determinats mercats laborals i a una reducció de la qualitat del servei o bé realitzat. Hi ha situacions amb clars riscos de pèrdua de fidelització del client, l'alta rotació de personal subcontractat i l'elevada necessitat de recursos humans i administratius. Des d'una perspectiva més estratègica, les amenaces de la subcontractació són l'aparició de nous competidors, l'abaratiment dels preus, la competència deslleial, la pèrdua de la competitivitat i el deteriorament del mercat.

Amb tot, la subcontractació pot suposar també una adaptació millor a la variació del nombre de comandes, poder combinar serveis propis i aliens, donar flexibilitat i dinamisme a l'empresa i ampliar la cobertura de servei. Les oportunitats també són força evidents: imatge d'especialització, terminis de lliurament curts, satisfacció i fidelització del client, i aportar més valor i qualitat a l'empresa.

Davant d'aquestes dinàmiques associades a la subcontractació, les empreses analitzades van plantejar un seguit d'estratègies per evitar o reconduir les situacions més problemàtiques. D'aquesta manera, la formació específica en cultura d'empresa a les plantilles subcontractades, el foment de subrogació, l'adopció de clàusules sobre subcontractació en plecs contractuals, l'associació de la subcontractació amb les normes ISO o la reflexió sobre el perfil de proveïdor per contractar, es presentaren com estratègies o referents d'interès per abordar els riscos i reptes més punyents de la subcontractació laboral.

D'altra banda, es plantejà la necessitat de més protagonisme de la negociació col·lectiva. Atesa la creixent rellevància i inequívoca diversitat empresarial, sectorial i territorial, que la mateixa enquesta demostra per a la situació de les grans empreses del país, aquest marc regulador hauria de ser preferent.

Finalment, l'anàlisi de les sentències dictades pels jutjats socials en resoldre procediments d'ofici iniciats per l'autoritat laboral de la Generalitat de Catalunya en matèria de cessió il·legal de persones treballadores, és un valuós treball per delimitar els eixos més conflictius que planteja la subcontractació laboral des d'una perspectiva legal i les respostes que han conegut des dels tribunals.

S'han dividit les sentències en funció de si garantien o no la licitud de la pràctica de subcontractació i, així mateix, s'han diferenciat aquells diferents temes més problemàtics amb les corresponents sentències que semblen donar-ne una resposta ferma.

En aquest darrer sentit, aquests temes són:

1. Delimitació de fronteres entre la contracta regulada a l'article 42 de l'ET en l'exercici lícit de l'externalització d'obres i serveis corresponents a l'activitat empresarial i la cessió il·legal de persones treballadores de l'article 43 de l'ET.

2. Notes característiques que han determinar la concurrència o no de la forma lícita de la contracta.

3. Els casos dels grups d'empreses i la nota clau del perjudici en els drets dels treballadors cedits.

4. Empreses de treball temporal. La contractació temporal irregular i les conseqüències en relació amb la cessió de treballadors.

5. Sectors d'activitat singulars

5.1 Àmbit sanitari. Aliances estratègiques o projectes de gestió compartida entre diferents establiments sanitaris.

5.2 Àmbit de les contractacions de serveis a les administracions públiques.

5.3 Àmbit de la subcontractació en la construcció.

5.4 Àmbit de les productores audiovisuals. Els figurants.

5.5 Planta química. Especialització tècnica.

5.6 Proveïdors en grans superfícies. Empreses de serveis a tercers per a la promoció, col·locació i reposició dels seus productes.

En aquest darrer sentit, es pot advertir que les sentències fan referència a tres dels grans tipus d'empreses contractistes identificades en l'enquesta, ja que remeten als sectors d'activitat associats (cas 5.3: grup 1; cas 5.1. -relativament associat a grup 3-, 5.2. 5.5: grup 2; cas 5.4. i 5.6. grup 3). . De fet, són aquests tres tipus els que més s'associen a una subcontractació conflictiva, ja que sovint se subcontracta per reduir costos laborals.

En resum, l'informe respon a preguntes específiques formulades per la Comissió de Seguiment de la Contractació Laboral. Tanmateix, presenta un fil conductor necessari per conèixer i millorar la subcontractació laboral a Catalunya. En primer lloc, identificant-ne les coordenades conceptuals. En segon lloc, gràcies a l'enquesta, advertint les tendències generals i identificant les empreses contractistes prototípiques. Finalment, s'adreça a tractar aquells aspectes més controvertits i, per consegüent, les necessitats de noves actuacions i regulacions. D'una banda, gràcies al seminari, s'aborda l'exercici amb empreses que presenten els perfils de les contractistes on la subcontractació pot ser més conflictiva. D'altra banda, l'informe recull les sentències que s'adrecen a resoldre les qüestions més problemàtiques i, en

especial, es poden diferenciar aquells casos que s'associen, altra vegada, amb els perfils de contractistes amb estratègies de subcontractació més propenses a tenir escenaris conflictius.

D'aquesta manera, l'informe sembla d'especial interès per respondre a un interrogant plantejat per totes les organitzacions membres del Grup Tècnic de Subcontractació Laboral i, per extensió, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, davant de la necessitat d'estudiar la subcontractació laboral al país des de la perspectiva de cada capítol: a) reflexionar sobre els riscos i les oportunitats que planteja la subcontractació, i b) conèixer com les organitzacions, les institucions socials i els diferents operadors hi poden 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.

ANNEX

1. Recomanacions i pautes per evitar la cessió il·legal de persones treballadores en l'externalització d'un servei. Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball de la Generalitat de Catalunya



Generalitat de Catalunya

**Departament d'Empresa i Ocupació
Direcció General de Relacions Laborals
I Qualitat en el Treball**

Recomanacions i pautes per evitar la cessió il·legal de persones treballadores en l'externalització d'un servei

Els elements clau i indicis que ha anat definint la jurisprudència del Tribunal Suprem per determinar si ens trobem davant d'una contracta lícita o bé davant d'una cessió il·legal de persones treballadores són els següents, sempre valorats en consideració al que en cada cas es pugui apreciar, tenint en compte el sector o l'activitat a la qual pertany la unitat productiva:

1. Control i direcció de l'activitat

- Les **instruccions i ordres** per al personal destinat a la contracta han de venir directament emanades **des de la contractista** o empresari en la relació laboral.
- Es recomanable la **figura d'un coordinador o interlocutor** que faci funcions de "pont" entre el personal de l'empresa contractista i la principal, als efectes de traslladar la lògica supervisió i direcció tècnica de les tasques, així com les possibles reclamacions.
- L'exercici de la **potestat disciplinària** ha de correspondre a la **contractista** davant de qualsevol conducta inadequada. Per això, la principal s'ha de limitar a posar en coneixement de la contractista els actes dels treballadors destinats que consideri reprovables.

2. Espais físics, eines i equips

- En la mesura del possible, és recomanable separar físicament les persones d'una i altra empresa.

- Les persones de l'empresa contractista haurien d'utilitzar preferiblement eines, maquinària i equips propis de l'empresa.

3. Condicions de treball

- L'empresa **contractista** ha de fixar les seves **pròpies condicions laborals**, independents de les de l'empresa on estan destinades les persones. Entre aquestes condicions, cal esmentar la jornada, els horaris, els descansos i vacances, les retribucions, les primes...
- Qualsevol **reclamació** sobre les condicions de treball del personal de la contractista s'ha de **dirigir al coordinador o supervisor** de la seva empresa.

4. Serveis de l'empresa principal i exteriorització de la seva imatge

- Prohibir, en general, el gaudi dels serveis de l'empresa principal per als empleats de la contractista (per exemple, pàrquings, menjadors...).
- Evitar la integració de les persones de l'empresa contractista en les activitats de la principal, per exemple, activitats formatives.
- Evitar l'ús dels mateixos uniformes que els que duguin les persones treballadores de l'empresa principal, així com aspectes que exterioritzen la imatge de la principal, com targetes de visita, comptes de correu electrònic...

5. Existència d'una veritable organització productiva

- Assegurar-se que l'empresa que es contracta té una organització empresarial real i autèntica, i no fictícia, amb viabilitat econòmica al marge de la contracta de què es tracti; el fet de constituir-la per a la contracta podria ser ja un element indicatiu d'inautenticitat, així com la inexistència d'altres clients o de patrimoni suficient.

Barcelona, 22 de juny de 2011

2. Annex de l'estudi de la Fundació Europea per a la Millora de les Condicions de Vida i Treball (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



Annex: National summaries of liability arrangements

Austria ³⁶		
<i>Regulation</i>	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>	<ul style="list-style-type: none"> • Wages 	<ul style="list-style-type: none"> • Wages • Social security contributions
<i>Personal scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Employees and their representatives • Principal contractor and employer representatives • Judges 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees and their representatives • User company and temporary work agency • Judges

Belgium		
<i>Regulation</i>	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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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% 	<ul style="list-style-type: none"> • Social security contributions • Wages and all work-related benefits
<i>Personal scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • All contractors carrying out certain work; this work mainly covers the construction sector • All employees of said contractors 	<ul style="list-style-type: none"> • User company • All temporary agency workers except posted workers from abroad
<i>Territorial scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Any contractor performing work on Belgian territory 	<ul style="list-style-type: none"> • Applies throughout the country
<i>Preventive measures</i>	<ul style="list-style-type: none"> • No specific legal obligations exist to make certain checks • No specific procedural arrangements are made to guarantee payment by subcontractors 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Federal Public Service Social Security • Federal Public Service Finance • Registration committee and their stakeholders 	<ul style="list-style-type: none"> • Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue • Federal Public Service Social Security

Finland			
<i>Regulation</i>	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>	<ul style="list-style-type: none"> • Wage tax • Social security contributions 	Payment of too low wages in case of posted workers	Wages and holiday payment
<i>Personal scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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	-	<p>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</p> <p>Agreements of 2007 and 2008: the principal contractor is not liable if it has fulfilled the evidence obligation of the Liability Act</p>
<i>Repressive measures</i>	Negligence fee of €1,500–€15,000 in case of neglecting evidence obligation	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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			
<i>Regulation</i> 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Wages • Social security contributions 	<ul style="list-style-type: none"> • Taxes • Social security contributions • Penalties owed to workers
<i>Personal scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Client, principal contractor or intermediary contractor • Workers of the subcontractor 	<ul style="list-style-type: none"> • User company • Temporary agency workers 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Employees and their representatives • Employer, client or principal contractor and their representatives • Judges • Social security collecting authorities 	<ul style="list-style-type: none"> • Employees and their representatives • User company and temporary work agency • Judges • Social security collecting authorities 	<ul style="list-style-type: none"> • 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			
<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>Nature of the liability</i>	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
<i>Objectives</i>	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
<i>Scope of liability</i>	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
<i>Personal scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Principal and, under certain conditions, other contractors in the subcontracting chain • All workers employed by provider • Competent health insurance collecting agencies 	<ul style="list-style-type: none"> • 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)
<i>Territorial scope</i>	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
<i>Territorial scope</i>	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
<i>Preventive measures</i>	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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Inland Revenue office with competence for the service recipient • Contracting parties 	<ul style="list-style-type: none"> • Collecting agencies of the competent health insurance • Cooperation with other authorities to combat undeclared work • Contractors 	<ul style="list-style-type: none"> • Workers and their representatives • Joint institution of social partners (ULAK) • Work council of principal contractor • Principal and subcontractors in the chain • Labour Court

Italy		
<i>Regulation</i>	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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>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</p> <p>In construction, all contracting and subcontracting construction companies are required to furnish a DURC prior to commencement of any work subject to a contract</p>
<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>	<ul style="list-style-type: none"> • Labour inspectorate • Inland Revenue • Social security authorities 	<ul style="list-style-type: none"> • Joint social fund • National Social Security Institute • National Insurance Institute for Industrial Accidents

Netherlands		
<i>Regulation</i>	Wages and Salaries Tax and Social Security Contributions Act³⁸	Generally applicable collective labour agreement for the construction industry (CLA)
<i>Nature of the liability</i>	Joint and several liability, that is, chain liability	No real liability, but only a social clause
<i>Objectives</i>	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
<i>Scope of liability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Wage tax • Social security contributions 	All material obligations deriving from the CLA, such as wages and paid holidays
<i>Personal scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Subcontracting: (principal) contractor • Temporary work: user company 	<ul style="list-style-type: none"> • Subcontracting: principal contractors in construction sector ('employer') • Temporary work: user companies in construction sector ('employer')
<i>Territorial scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<i>Preventive measures</i>	<p>No legal obligations, but several self-regulatory instruments for the user companies and contractors:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<i>Sanctions</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<i>Complaint mechanism for workers</i>	No	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<i>Actors involved</i>	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	<ul style="list-style-type: none"> • 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			
<i>Regulation</i>	Workers' Statute	Law on subcontracting in construction industry	General tax law
<i>Nature of the liability</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Wages • Social security contributions 	<ul style="list-style-type: none"> • Wages • Social security contributions 	Tax debt regarding workers of subcontractor
<i>Personal scope</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 		<ul style="list-style-type: none"> • Public administration • Penalty decisions are taken by the administration or court order

3. Índex estudi: La subcontractación. 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. Fitxa de l'enquesta

Quadre resum:

Nivell de confiança: 95,5%

Variància: $p=q=50\%$

Grandària de la mostra: 285

Marge d'error: + - 5%

Àmbit: Catalunya

Univers: empreses de més de 250 treballadors (1.166 unitats, Idescat, 2012)

Mètode de recollida d'informació: enquesta electrònica

Procediment de mostreig: aleatori simple

Error mostral: el marge d'error per al conjunt de la mostra és de +-5% per a un nivell de confiança del 95% (2 sigmes) i sota el supòsit de màxima indeterminació ($p=q=50\%$).

Treball de camp: El treball de camp ha estat realitzat per la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya de l'1 de desembre de 2012 a l'1 de juny de 2013. Es van fer dues rondes d'enviament dels qüestionaris: desembre i gener (117 respostes) i maig (168). La segona ronda es va enviar un qüestionari amb menys preguntes, algunes de les quals agregaven informació demanda de manera desagregada en el qüestionari per a la primera ronda.

5. Qüestionari de l'enquesta

2.1. Qüestionari segona ronda d'enviaments (maig de 2013)

1. Quina ha estat l'evolució de la plantilla durant els darrers quatre anys?

Cliqui si us plau la situació que pot definir millor la seva empresa

Ha augmentat	
Es manté estable	
Ha disminuït	
No ho sap	
No contesta	

2. La seva empresa té un volum de plantilla en contracte temporal més alt del 20% en l'actualitat?

Sí	
No	
No ho sap	
No contesta	

3. La seva empresa fa ús de treballador d'ETT en l'actualitat?

Sí	
No	
No ho sap	
No contesta	

4. Hi ha presència a la seva empresa de persones treballadores d'empreses subcontractades en l'actualitat?

Cliqui si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	
No ho sap	
No contesta	

5. En cas afirmatiu, indiqui si us plau, si ho coneix, com es distribueixen les persones treballadores d'empreses subcontractades a la seva empresa per raó del seu sexe en l'actualitat?

Si no coneix el detall, si us plau poseu el total.

Homes	
Dones	
Total	
No ho sap	
No contesta	

6. Indiqueu quines activitats realitzen les persones treballadores d'empreses subcontractades a la seva empresa en l'actualitat.

Cliqui si us plau les activitats que són subcontractades

1. Càtering	
2. Comercial	
3. Estudis i projectes tècnics	
4. Informàtica	
5. Logística (transport i magatzem)	
6. Manteniment	
7. Neteja	
8. Producció	
9. Seguretat	
10. Altres	
10.1. En cas de contestar 10, quines?	
No ho sap	
No contesta	

7. Indiqui quines són les principals raons per fer ús de la subcontractació en l'actualitat.

Cliqui si us plau el grau d'importància de cada un d'aquests motius

	<i>Molt important</i>	<i>Relativament important</i>	<i>Poc important</i>	<i>No ho sap</i>	<i>No contesta</i>
<i>Reducció de costos</i>					
<i>Incertesa del mercat</i>					
<i>Fer front a puntes de demanda</i>					
<i>Dificultats de reclutar personal</i>					
<i>Centrar-se en les activitats principals de negoci</i>					
<i>Disposar de qualificacions / know how especials</i>					

8. Indiqueu quines són les principals conseqüències de l'ús de la subcontractació en l'actualitat.

Cliqui el nivell de rellevància per a la seva empresa

	<i>Incrementen</i>	<i>Es mantenen</i>	<i>Disminueixen</i>	<i>No ho sap</i>	<i>No contesta</i>
<i>Costos econòmics</i>					
<i>Nivell de qualitat</i>					
<i>Costos de coordinació de l'activitat productiva</i>					
<i>Costos i mesures de prevenció de riscos laborals</i>					

9. Fan ús de les següents mesures de flexibilitat a l'empresa en l'actualitat?

Cliqui si us plau el seu grau ús

	<i>S'utilitza molt</i>	<i>S'utilitza sovint</i>	<i>S'utilitza poc</i>	<i>No ho sap</i>	<i>No contesta</i>
<i>Flexibilitat funcional/polivalència</i>					
<i>Flexibilitat ordinària de la jornada</i>					
<i>Hores extres</i>					
<i>Teletreball</i>					
<i>Treballadors autònoms</i>					
<i>Treball a temps parcial</i>					
<i>Treball temporal ETT</i>					
<i>Contractació temporal plantilla</i>					

10. Existeix representació de les persones treballadores a la vostra empresa en l'actualitat?

Cliqui si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	
No ho sap	
No contesta	

11. S'ha constituït el comitè de salut i seguretat?

Cliqui si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	
No ho sap	
No contesta	

12. S'ha implantat un pla d'igualtat?

Cliqui si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	
No ho sap	
No contesta	

13. La vostra empresa té un conveni col·lectiu d'empresa o pacte d'empresa propi?

Cliqui si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	
No ho sap	
No contesta	

14. A quin sector d'activitat pertany la seva empresa?

Cliqui si us plau el sector que pot definir l'activitat de la seva empresa

1. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	
2. Indústries extractives	
3. Indústries manufactureres	
4. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	
5. Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	
6. Construcció	
7. Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	
8. Transport i emmagatzematge	
9. Hostaleria	
10. Informació i comunicacions	
11. Activitats financeres i d'assegurances	
12. Activitats immobiliàries	
13. Activitats professionals, científiques i tècniques	
14. Activitats administratives i serveis auxiliars	
15. Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	
16. Educació	
17. Activitats sanitàries i de serveis socials	
18. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	
19. Altres serveis	
20. Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic; activitats de les llars que produeixen béns i serveis per a ús propi	
21. Organismes extraterritorials	
22. Altres	
22.1. En cas afirmatiu a l'opció 22. altres, quins?	
No ho sap	
No contesta	

15. Ubicació municipal:

- En el cas de tenir una única ubicació municipal, indiqui si us plau el nom del municipi

No ho sap	
No contesta	

- En el cas de tenir més d'una ubicació, si us plau indiqui:

- Municipi de la seu social de l'empresa:

No ho sap	
No contesta	

- Municipi del centre de treball amb més plantilla:

No ho sap	
No contesta	

- Municipi del centre de treball a Catalunya amb més plantilla:

No ho sap	
No contesta	

- Quants centres de treball té a Catalunya?

No ho sap	
No contesta	

- Quants centres de treball té fora de Catalunya?

No ho sap	
No contesta	

2. Qüestionari primera ronda d'enviaments (desembre 2012 i gener de 2013)

1. A quin sector d'activitat pertany la seva empresa? Indiqui amb una "X" si us plau el sector que pot definir l'activitat de la seva empresa

1. Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	
2. Indústries extractives	
3. Indústries manufactureres	
4. Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat	
5. Subministrament d'aigua; activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació	
6. Construcció	
7. Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes	
8. Transport i emmagatzematge	
9. Hostaleria	
10. Informació i comunicacions	
11. Activitats financeres i d'assegurances	
12. Activitats immobiliàries	
13. Activitats professionals, científiques i tècniques	
14. Activitats administratives i serveis auxiliars	
15. Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	
16. Educació	
17. Activitats sanitàries i de serveis socials	
18. Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment	
19. Altres serveis	
20. Activitats de les llars que donen ocupació a personal domèstic; activitats de les llars que produeixen béns i serveis per a ús propi	
21. Organismes extraterritorials	

2. Ubicació municipal:

- En el cas de tenir una única ubicació municipal, indiqui si us plau el seu codi postal

- En el cas de tenir més d'una ubicació, si us plau indiqui:

- Codi postal de la seu social de l'empresa:

- Codi postal del centre de treball amb més plantilla:

- Codi postal del centre de treball a Catalunya amb més plantilla:
- Quants centres de treball té a Catalunya?
- Quants centres de treball té fora de Catalunya?

3. Quina ha estat l'evolució de la plantilla durant els darrers quatre anys? Indiqui amb una "X" si us plau la situació que pot definir millor la seva empresa

Creixement	
Reducció	
Estabilitat	

4. Si us plau, indiqui quina és la distribució del personal per tipus de contracte i sexe.

	Nombre de persones treballadores per contracte i sexe	
	Homes	Dones
Fixos		
Temporals		
Fixos discontinus		

5. Si us plau, indiqui quina és la distribució de les hores de treball realitzades per persones temporals d'ETT per raó de sexe. Si no coneix el detall, si us plau poseu el total.

	Nombre d'hores de treball per sexe		
	Homes	Dones	Total
Temporals ETT			

6. Hi ha presència a la seva empresa de persones treballadores d'empreses subcontractades? Indiqui amb una "X" si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	

7. En cas afirmatiu, indiqui si us plau, si ho coneix, com es distribueixen les persones treballadores d'empreses subcontractades a la seva empresa per raó del seu sexe? Si no coneix el detall, si us plau poseu el total.

Homes	
Dones	
Total	

8. Indiqueu quines activitats realitzen les persones treballadores d'empreses subcontractades a la seva empresa. Indiqui amb una "X" si us plau les activitats que són subcontractades

1. Càtering	
2. Comercial	
3. Estudis i projectes tècnics	
4. Informàtica	
5. Logística (transport i magatzem)	
6. Manteniment	
7. Neteja	
8. Producció	
9. Seguretat	
10. Altres	

9. Indiqui quines són les principals raons per fer ús de la subcontractació.

Assenyali amb una "X" si us plau el grau d'importància de cada un d'aquests motius

	<i>Poc important</i>	<i>Relativament important</i>	<i>Molt important</i>
<i>Reducció de costos</i>			
<i>Incertesa del mercat</i>			
<i>Fer front a puntes de demanda</i>			
<i>Dificultats de reclutar personal</i>			
<i>Centrar-se en les activitats principals de negoci</i>			
<i>Disposar de qualificacions/know how especials</i>			

10. Indiqueu quines són les principals conseqüències de l'ús de la subcontractació.

Assenyali també si us plau amb una "X" el nivell de rellevància per a la seva empresa

	<i>Disminueixen</i>	<i>Es mantenen</i>	<i>Incrementen</i>
<i>Costos econòmics</i>			
<i>Nivell de qualitat</i>			
<i>Costos coordinació activitat productiva</i>			
<i>Costos i mesures de prevenció de riscos laborals</i>			

11. Fan ús de les següents mesures de flexibilitat a l'empresa? Indiqueu amb una "X" si us plau el grau ús

	<i>No s'utilitza</i>	<i>S'utilitza poc</i>	<i>S'utilitza sovint</i>	<i>S'utilitza molt</i>
<i>Flexibilitat funcional/poliva lència</i>				
<i>Flexibilitat ordinària de la jornada</i>				
<i>Hores extres</i>				
<i>Teletreball</i>				
<i>Treballadors autònoms</i>				
<i>Treball a temps parcial</i>				
<i>Treball temporal ETT</i>				
<i>Contractació temporal plantilla</i>				

12. Existeix representació de les persones treballadores a la vostra empresa? Indiqui amb una "X" si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	

13. S'ha constituït el comitè de salut i seguretat? Indiqui amb una "X" si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	

14. S'ha implantat un pla d'igualtat? Indiqui amb una "X" si us plau la situació que defineix la seva empresa

Sí	
No	

**15. La vostra empresa té un conveni col·lectiu d'empresa o pacte d'empresa propi?
Indiqui amb una "X" si us plau la situació que defineix la seva empresa**

Sí	
No	

6. Carta de presentació de l'enquesta

Benvolgut/da,

El Consell de Relacions Laborals de Catalunya, integrat per FOMENT, PIMEC, CCOO i UGT i també pel Govern de la Generalitat, que té per objectiu millorar la qualitat del treball i competitivitat de les nostres empreses, va fer una enquesta a principis d'aquest any per **conèixer l'ús i gestió de la subcontractació laboral** per part de les empreses més grans, ja que, tot i l'extensió de les contractes d'obres i serveis, no existeixen estudis ni estadístiques oficials sobre aquest tema a Catalunya.

Atesos els resultats de la primera tramesa del qüestionari, hem valorat que necessitem més respostes per tenir més representativitat estadística.

Si vostè va ser objecte de la primera remesa d'enviaments, li agrairíem que valorés la seva participació i li recordem que **les respostes de l'enquesta seran tractades de forma agregada i totalment anònima**.

El temps que ha dedicar per contestar-la són **10 minuts**.

Aquelles empreses que contestin l'enquesta rebran l'informe final amb els resultats obtinguts.

En cas de no voler definitivament participar-hi, accepti si us plau les nostres excuses.

Per favor, si vol contestar l'enquesta, faci clic en aquest link:

Salutacions cordials,

Secretària general del CRL

Número de dipòsit legal:

B 9264-2014

La subcontractació laboral a Catalunya.

Concepte, escenaris, bones pràctiques i jurisprudència