



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

BOLETÍN

**MANUAL
SINDICAL
SOBRE
CONTRATAS Y
SUBCONTRATAS**

INFORMATIVO

Nº 102

SEPT. 2005

Presentación

1. DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y PRECARIEDAD:

1.1 Situando la problemática de la nueva gestión de la mano de obra: la descentralización productiva: exteriorización y deslocalización del trabajo.

1.2 ¿Qué entendemos por descentralización productiva?

1.3 La forma del negocio jurídico en las relaciones Inter-empresariales: *contratas y subcontratas.*

2. RELACION ENTRE LAS NUEVAS FORMAS DE GESTION DE LA MANO DE OBRA Y LAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

3. Exteriorización de actividades y cesión ilegal:

Ⓢ **Que se entiende por exteriorización desde la norma y desde la economía moderna.**

Ⓢ **Cesión ilegal y grupos de empresas.**

Ⓢ **Las Contratas y Subcontratas en el ámbito de la Administración Pública.**

4. La Cesión Ilícita

5. La relación con otras empresas (contratistas) que ejecutan directamente obras o servicios precisos, encomendados por las empresas principales.

Ⓢ **La substantividad de la obra o servicio objeto de la contrata:**

4. Características y/o señas de identidad de la cesión ilícita y el fraude en la utilización de las ETT.

5. DERECHOS DE INFORMACION EN LOS SUPUESTOS DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

6. LA ACCION SINDICAL: Las intervención del Sindicato.

Presentación:

Esta guía pretende dotar de conocimientos a los y las afiliados y afiliadas de CGT sobre las nuevas formas de producir y gestionar que utiliza el capitalismo en los momentos actuales.

Conocer la nueva realidad de las relaciones salariales, nos posibilita enfrentarnos mejor a un sistema que muta, cambia, se complejiza pero que en su esencia, en sus relaciones de poder, es el responsable de la muerte de millones de personas en los procesos productivos y reproductivos, de la deshumanización de las personas, de un medio cada vez más agresivo y de modos de vida que nos obligan a sobrevivir y a competir con nosotros y nosotras mismas.

Esperamos que este pequeño **Manual Sindical sobre Contratas y Subcontratas** sirva para la intervención sindical de toda la CGT y sirva así mismo como una herramienta y medio para la transformación de las actuales relaciones salariales.

La estructura de la guía se ha construido sobre tres ejes:

- I) La descentralización productiva y la externalización (deslocalización) del trabajo. El recurso a las contratas y subcontratas.
- II) El prestamismo laboral y la cesión ilícita (contratas/subcontratas)I en los mercados de trabajo privados y públicos (AAPP).
- III) La acción sindical. La intervención del Sindicato.

I. DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA y PRECARIEDAD.

a) Situando la problemática de la nueva gestión de la mano de obra: la descentralización productiva: exteriorización y deslocalización del trabajo.

En un tiempo histórico muy breve, diríamos que en los últimos 15 años, ha variado el modelo organizativo de la Empresa.

El nuevo modelo de relaciones laborales

Este nuevo modelo empresarial ha ido acompañado de una **continúa Reforma del mundo laboral** desde 1976, posibilitando la fragmentación de las personas asalariadas, la desestructuración de la clase obrera y la desregulación de las relaciones laborales.

El presente cuadro muestra los distintos momentos en los cuales se instauran y fijan las bases de la actual organización laboral y social del mercado de trabajo.

CUADRO SINTESIS DE LAS PRINCIPALES LEYES Y ACUERDOS DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

<p>1976 - Ley de Relaciones Laborales: artículo 35, los trabajadores deciden readmisión o indemnización, en despidos sin causa.</p>	<p>En 1977 por medio de un Decreto Ley se suspende el artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales, otorgando la potestad ante los despidos sin causa, a los empresarios.</p>
<p>1977 - Pactos de la Moncloa: Moderación Salarial (congelación) y políticas de redistribución del gasto público.</p>	<p>Se sientan las bases de una modernización de las relaciones laborales basada en dos pilares: flexibilidad laboral, moderación salarial y libertad empresarial sobre la mano de obra.</p>
<p>1978 - Constitución Española: se organiza la sociedad desde la economía de mercado (artículo 38 CE: libertad de empresa), la democracia formal (el mayor grado de libertad es el votar cada cuatro años) y la inserción del Estado Español en la economía globalizada (Unión Europea).</p>	<p>Desaparece la posibilidad de ruptura de organizar lo social y lo laboral desde bases democráticas. Los Sindicatos pasan a constituirse como piezas esenciales de la economía (instituciones reguladoras del conflicto capital - trabajo).</p>
<p>En 1979 se aprueba el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI) y en Enero de 1980 se suscribe el Acuerdo Marco Interconfederal. Se sientan las bases del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Ambos acuerdos contienen los elementos de reducción salarial y predominio en la negociación contractual, por medio de los convenios colectivos, de los Sindicatos “grandes”</p>
<p>1980 - Estatuto de los Trabajadores: abre la vía de extensión de la temporalidad. Los Empresarios pasan a controlar tanto la organización del trabajo (condiciones de trabajo), como ven reforzada su posición para los</p>	<p>Se flexibiliza el mercado de trabajo y se refuerza el poder de las gerencias empresariales en el proceso de trabajo. Se pierde el control sindical sobre el proceso productivo de la organización del trabajo. La distancia salarial,</p>

despidos. La congelación salarial es normativizada en la negociación colectiva.

1980 - Ley Básica de Empleo: Reduce las prestaciones.

1981 - Acuerdo Nacional de Empleo (ANE): Se aceptan incrementos salariales por debajo de la inflación con el compromiso de creación de empleo.

1983 - Acuerdo Interconfederal (AI). RD 2317/1983, por el cual se regulan los contratos en prácticas, de aprendizaje, y los contratos a tiempo parcial.

1984 - Acuerdo Económico y Social (AES).

1984 - Reforma del Estatuto de los Trabajadores: se autorizan hasta 14 formas de contratación temporal.

Desde 1980 hasta 1986: Leyes de Reconversión Industrial y RD de reestructuración de Sectores industriales como: naval, forja metal, electrodomésticos, altos hornos, etc.

1986 - Entrada del Estado

profundiza la división interna entre trabajadores estables y precarizados,

Ante el problema del paro se comienza a utilizar a determinados colectivos como jóvenes, mujeres,.. etc.. como coartada de la flexibilización del mercado de trabajo para quebrar cualquier estabilidad y seguridad del mercado.

Instalación y desarrollo de la estrategia empresarial basada en la descentralización de la producción y el cambio en las estructuras de la plantillas. Consecuencias: fragmentación del mercado de trabajo, desestructuración de la clase obrera e inicio del enfrentamiento entre víctimas y, generando diferentes efectos tales como la reducción de costes de trabajo, la externalización de los costes sociales, la adecuación de una plantilla flexible adaptable a las fluctuaciones de la demanda productiva, facilitar el incremento de la productividad y generando una estratificación jurídica de los trabajadores.

Se destruyen más de 2.700.000 empleos estables y se reorganizan los mercados de producción, existiendo un traslado de cientos de miles de trabajadores al sector de servicios y hacia las prejubilaciones.

El Estado Español se inscribe en

<p>español en la Comunidad Económica Europea (CEE). La competitividad pasa a ser el valor supremo en la organización de las relaciones sociales.</p>	<p>una economía mundo donde fundamentalmente su población activa debe ser ocupada en el sector servicios. Reestructuración del campo, con migraciones internas y organizar este sector con criterios de “agro-bussines”.</p>
<p>Ley 22/1992 de 30 de Julio y Ley 22/1993 sobre Desempleo.</p>	<p>Progresiva eliminación de la protección por desempleo. Se endurecen los requisitos para su acceso y se reducen las prestaciones en cuantía y en tiempo.</p>
<p>Ley 11/1994, de 19 de Mayo Reforma del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Se produce un repliegue de la intervención estatal tanto a nivel cuantitativo haciendo desaparecer diferentes normas reglamentarias como cualitativamente al eliminar la imperatividad de numerosos aspectos de la regulación salarial, que ahora sí, podían ser empeorados según la relación de fuerzas entre trabajadores y empresarios. (Condiciones de trabajo sustanciales: jornada, turnos, sistemas de remuneración, etc.).</p>
<p>Ley 14/1994, de 1 de Junio, que legaliza las Empresas de Trabajo Temporal.</p>	<p>Modificación de los sistemas de retribución y el descuelgue salarial.</p>
<p>Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>Abordar la Salud Laboral (Prevención de Riesgos Laborales) como gestores o “técnicos en salud” desligando la salud laboral de la organización del trabajo que se entrega al empresariado.</p>
<p>1996 – Ley de Racionalización de Pensiones. (Pacto de Toledo)</p>	<p>Se endurecen las condiciones para la accesibilidad a una pensión pública; se reducen las cuantías al alargar la Base Reguladora y se abre el mercado de los Planes Privados de Pensiones.</p>

Reforma Laboral del año 1997.

Se instaura un nuevo contrato de fomento de empleo. Se abarata el despido. Se fija una nueva causa para despidos individuales y colectivos: por razones de competitividad (Artículo 54.c).

Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, Ley de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Es falsa la conciliación de la vida familiar y laboral, pues desde esta fraseología lo que se esconde es una carga –nuevamente- en los trabajos de reproducción para las mujeres. No aparecen, por tanto, los trabajos no salarizados, aquellos trabajos que están ligados a las tareas de cuidados y que permiten no sólo la reproducción del trabajo y su mantenimiento sino incluso el soporte para las diferentes luchas.

Reforma de la Ley de las ETT. (Ley 11/99 de ETT)

Ley 12/2001 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Creación de los contratos de inserción; se amplían los sujetos destinatarios del contrato de formación; la ampliación de los supuestos de contratos cuyo despido será indemnizado por 33 días por cada año trabajado y con un límite de 24 mensualidades; la reforma de la regulación de los contratos de trabajo fijos-discontinuos, del art. 15.8 del E.T. pasando los fijos discontinuos no sujetos a llamamiento a formar parte de la calificación de trabajadores a tiempo parcial periódico.

Se consolida el “decretazo”: los empresarios despiden, reconocen el despido como imrocedente y consignan la cantidad.

El modelo de organización tradicional descansaba sobre tres pilares: el control entero del ciclo de producción de bienes y servicios (integración vertical), la autonomía de cada empresa e sus relaciones con otras y una gestión funcional jerárquica.

Este modelo tradicional se sustituye por su opuesto: fragmentación del ciclo productivo (integración horizontal), dependencia, coordinación y articulación en las relaciones inter-empresas y una gestión que prima la autonomía funcional.

El modelo de centralización organizativa, dará paso a la **descentralización y la autonomía**, a la interconexión interna y externa.

La estructura organizativa de este modelo se le denomina de “telaraña”. No es un tipo de organización único. **Las grandes empresas forman redes de subcontratación**. Se constituyen, así mismo, redes horizontales que agregan pequeñas y medianas empresas en distritos industriales.

El elemento común en todas ellas es LA RED. Esta es la forma típica de organización empresarial en la economía globalizada. Conviven formas tradicionales de organización empresarial, pero la labor de los sindicalistas, -militantes sociales-, es detectar el modelo dominante hoy, y éste es el de la empresa – red.

Si nos situamos en la realidad de los hechos, la herramienta que mejor simboliza este fenómeno es la **descentralización productiva**.

b) ¿Qué entendemos por descentralización productiva?

Es una forma de organizar el proceso de elaboración de bienes (producción de mercancías) y de prestación de servicios, recurriendo al recurso de proveedores y suministradores **externos** para la ejecución de ciertas fases o actividades. Es decir, transferir a diversas empresas parte de la actividad que antes se ejercía desde el gobierno supremo de una empresa.

Es un fenómeno de organización empresarial que comúnmente se le designa como “*outsourcing*”. Esta expresión engloba cualquier fenómeno u operación de sacar fuera, trasladar, una parte del proceso productivo o de distribución de un empresario a otro.

Dos rasgos de identidad:

- ⑧ La fragmentación o segmentación del ciclo productivo.

- ⑧ La externalización, también denominada exteriorización o deslocalización de ciertas fases, funciones o actividades del ciclo.

② Consecuencias que conlleva la descentralización productiva:

La primera es de carácter **económico**: se introduce un principio de división del trabajo entre las organizaciones empresariales, rompiendo de esa manera el viejo principio de división del trabajo intraempresarial, el cual se estructuraba en torno a la diversificación de las prestaciones de trabajo y a la estratificación jerárquica de los trabajadores en categorías monovalentes (especializaciones), dando paso a una nueva versión en la cual la especialización alcanza a la propia organización.

La segunda consecuencia afecta de lleno al tipo de *relaciones interempresariales (plano jurídico)* que se sustentan en vínculos de cooperación, de coordinación o de dependencia absoluta.

La descentralización productiva se ha generalizado y expandido. Se utiliza masivamente en la producción de toda suerte de bienes y en la prestación de todo tipo de servicios. Es hoy una realidad planetaria, visible en economías de muy distinta estructura y desarrollo y, utilizada en los más diversos sectores económicos que no sólo afecta a la producción de bienes o servicios, sino que actúa en su gestión y comercialización, llegando incluso a penetrar funciones empresariales que hasta este momento eran consideradas fundamentales o estratégicas por parte de las empresas, como por ejemplo, **su dirección**.

Una tercera consecuencia, se encuentra ligada al modelo de **relaciones salariales**. La persona asalariada asiste perpleja a la conversión que se ha llevado a efecto del trabajo. El trabajo especializado se ha convertido en mera disponibilidad para el empleo (empleabilidad). ¿Qué significa esto? Que al trabajador/a, hombre o mujer, -que solamente poseen su capacidad de vender su fuerza de trabajo-, se les transforma su “naturaleza”, es decir, su potencialidad (venta de fuerza de trabajo), en mera disponibilidad para el empleo. Se le individualiza respecto al mercado y se le hipersocializa frente al proceso de trabajo.

Los trabajadores, las trabajadoras, son despersonalizados de un puesto de trabajo concreto, de una actividad específica; su única identidad es con un empleo, más bien tenemos que hablar de “disponibilidad” para cualquier empleo, lo cual le está negando cualquier identidad de posesión, negándole a sí mismo o mitigando hasta extremos de inexistencia, su poder de contratación a la hora de fijar sus condiciones de trabajo.

Las relaciones salariales modernas se sostienen sobre el principio neoliberal de la desregulación. Desregulación cuyo concepto contiene la flexibilización del mercado de trabajo y un reordenamiento autoritario de dichas relaciones. *La lógica donde se sustentan es la del cálculo económico: construir un tiempo íntegramente útil para la empresa, donde el tiempo de trabajo sea un tiempo plena y permanentemente productivo.*

c) **La forma del negocio jurídico en las relaciones Interempresariales: CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.**

La vieja fórmula del tráfico jurídico a través de una figura contractual típica, EL CONTRATO DE EJECUCION DE OBRA O CONTRATO DE EMPRESA, se ha diversificado y multiplicado los cauces de instrumentación pues se introducen contratos de arrendamiento de servicios, de depósito, de transporte o de gestión de intereses ajenos (contratos de comisión y de agencia), las cuales se utilizan de forma habitual para la externalización, así como formas aún más complejas, por ejemplo arrendamiento de servicios y compraventa.

Se crean nuevos contratos: de franquicia, de factoring, de merchandising, de facilities management, de logística, de mantenimiento o suministro de informática...Ejemplo muy conocido de este modelo es la cadena de ropa Benetton.

La resultante de la combinación de algunos de estos nuevos contratos es la aparición de la figura de la **empresa hueca o empresa sin trabajadores/as**, hablamos de empresas especializadas en la intermediación entre la financiación, la producción y la comercialización, organizadas a partir de un marca o de una imagen comercial de prestigio.

2. RELACION ENTRE LAS NUEVAS FORMAS DE GESTION DE LA MANO DE OBRA Y LAS REFORMAS DEL MERCADO DE TRABAJO.

La nueva organización del trabajo ha exigido cambios en el instrumento contractual laboral y en su regulación por el Derecho del Trabajo.

El mercado de trabajo, desde la reforma del año 1984, se constituye sobre el principio de la **precariedad**. Hoy, sumada la población parada (casi el 11% de la Población Activa) más la población con un contrato precario (31, 88% de la Población Activa al primer trimestre de 2005), nos encontramos que la mitad de la población activa asalariada, tiene una relación débil, frágil e insegura con el mercado de trabajo.

La norma -leyes laborales- y, las prácticas sociales de los empresarios, han contribuido a la actual fisonomía del mercado de trabajo.

El derecho laboral, como factor corrector de la subalternidad del trabajo dependiente, -de la relación salarial-, ha retrocedido.

Hoy, en los mercados actuales de trabajo, coexisten segmentos muy amplios o zonas de trabajo, donde su relación laboral no se encuentra regida por el derecho laboral, sino exclusivamente por el **mercantil**. En estas zonas, la **ilegalidad** es notoria y la pérdida de capacidad de negociación de las condiciones de trabajo, conlleva efectos de precarización, no sólo del trabajo sino de vida. Las formas colectivas desaparecen y el individuo “libre”, se entrega a la ley de la oferta y la demanda, en relación directa con el empresario.¹

¹ Remitimos a los siguientes Boletines de CGT Confederación: Boletín nº 94 “Pacto Social 2004”; Boletín nº 98 “Reforma Laboral y Pacto Social”.

Los trabajadores/as precarios/as configuran una conciencia de individualidad, escépticos con el sindicalismo, debido -entre otras razones-, a la ausencia de políticas sindicales para acercarnos a estos colectivos con propuestas positivas que rompan la lógica de perjudicados/as.

Al abordar las nuevas formas de gestión de la mano de obra: la descentralización productiva y su relación con la precariedad laboral, estamos problematizando la realidad y buscamos conseguir varios objetivos:

En primer lugar, conocer cuales son las relaciones entre los distintos colectivos (estables-fijos, temporales, precarios, subcontratados, etc.) y la legalidad que rige las relaciones laborales.

En segundo lugar, dotarnos de argumentos suficientes y ser capaces de enfrentarlos a la lógica de la externalización y su correlato sobre la precarización del mercado de trabajo.

A pesar de la ausencia de legalidad y más aún, la carencia absoluta de legitimidad social, de las flagrantes prácticas empresariales de ilegalidad, **la legislación laboral tiene vías de protección de los derechos de las personas trabajadoras precarias.**

Varias razones avalan la anterior argumentación. Una, que la misma existencia de legislación laboral es opuesta a la noción de un campo absolutamente desregulado y flexible. Y, otra, que *la figura de cesión ilegal de mano de obra, tráfico prohibido de trabajadores/as, debe ser invocada en la práctica sindical con bastante más frecuencia de lo que habitualmente lo hacemos.*

Que se entiende por exteriorización desde la norma y desde la economía moderna

Desde la norma. El Estatuto de los Trabajadores, artículo 42, otorga al empresario la facultad de exteriorizar, sacar fuera de una empresa (denominada principal), actividad o actividades que pertenecen al propio negocio de la misma. La fórmula del 42 ET es indeterminada: “1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad...2. El empresario principal...responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial...”

La jurisprudencia ha declarado en términos generales que, “el ordenamiento jurídico, no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar en su actividad productiva y, así lo reconoce el artículo 42.1 del ET, lo que supone que, con carácter general, la denominada **descentralización productiva** es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores” (Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 1994).

El negocio jurídico se realiza por medio de un contrato mercantil, entre la empresa principal y la contrata, la cual a su vez puede realizar otro contrato mercantil, con otra contrata, y así esta se convierte con respecto a la principal en subcontrata. Por

medio de dichos contratos, la contrata se obliga a ejecutar una obra o realizar un servicio para la empresa principal.

La característica de este contrato reside en que el contratista se obliga a un resultado de la obra objeto del negocio: Ejemplos, construcción de partes de un edificio o su totalidad, limpieza de un centro de trabajo, elaboración de programas informáticos, etc. Es decir, la obligación trasciende a la actividad y se necesita un resultado.

No es la norma, sino la abundante Jurisprudencia (Sentencias reiteradas de los Tribunales Superiores y Tribunal Supremo), que ha venido a fijar o exigir, que en toda exteriorización, se tienen que dar una serie de requisitos para que el negocio sea lícito:

En primer lugar, que **el empresario principal ha de ser un empresario**, y **el encargo de la obra o servicio tiene que ser por su actividad principal**. Por lo tanto nos tenemos que detener en la definición de empresario (2), por la importancia esencial que a posteriori veremos, es decir la licitud o no del negocio jurídico.

El artículo 1.2 del ET determina que “*a los efectos de la ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior*”, esto es de trabajadores por cuenta ajena, pues el artículo 42.1 se refiere precisamente a los empresarios como sujetos a los que se les imputa responsabilidad.

El concepto de empresario laboral sólo se alcanza por oposición al concepto de trabajador. Para el Derecho del Trabajo, trabajador es quien personal y “voluntariamente” presta servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de la Empresa (artículo 1.1 ET).

Lo que nos importa, en definitiva, es:

- ▣ En primer lugar, determinar quien resulta responsable frente al trabajador y tiene que cumplir con las obligaciones que la legislación laboral impone al empresario.
- ▣ En segundo lugar que **el contratista y/o subcontratista ha de ser un empresario**, lo cual se desprende del mismo texto legal (artículo 42.1, “*quienes contraten o subcontraten con otras obras o servicios*”). El contratista o subcontratista ha de ser un empresario real, titular de una organización productiva, etc. Pues de lo contrario sería muy fácil demostrar el prestamismo ilícito.

2. La descentralización productiva, al multiplicar los centros de imputación de cargas y responsabilidades y al diversificar los poderes de organización, ha desorganizado el patrón clásico de la figura del empresario. En el sistema tradicional de relaciones laborales, en el que el empresario controla el entero ciclo productivo y, en razón de ello, la fuerza de trabajo necesaria para producir el bien o prestar el servicio, no resulta difícil conocer ni la identidad ni la ubicación del titular de los derechos y deberes nacidos del contrato de trabajo; las más de las veces, éste, incluso, puede ser designado con un ligero movimiento de la mano. En el sistema actual, la figura del empresario tiende a difuminarse o, al menos, a perder la transparencia que el principio de seguridad jurídica pide; a disolverse en una red de telaraña cuyo efecto social más inmediato no está siendo otro que el de acrecer la posición de fuerza de las empresas ubicadas en el epicentro de la red sobre el mercado de trabajo globalizado. (*Fernando Valdés Dal-Ré*)

- ▣ En tercer lugar un requisito de carácter objetivo: **que el encargo corresponda a la propia actividad del empresario principal.**

Hasta aquí se ha definido la **exteriorización** desde la norma, ahora lo abordamos **desde el mundo de la economía moderna**. La organización de las relaciones laborales, se configuran desde la aplicación y en consecuencia, la búsqueda de la mayor flexibilidad, cuyo fin último es lograr la más rápida y menos costosa adaptación al mercado, en un contexto de globalización económica.

La descentralización productiva ocupa un lugar destacado en este objetivo. No siendo el único mecanismo, -pensar en la polivalencia, la multifunción, la utilización flexible del tiempo de trabajo, las modalidades contractuales de contratación temporal, el trabajo en equipos con auto responsabilidad, el tele trabajo, el trabajo a domicilio, etc.-, ***es sin duda la descentralización productiva el más extendido y el menos controlable.***

Sé produce un proceso de fragmentación y especialización de la actividad productiva, por el cual cada empresa se concentra en lo que ésta considera el núcleo central de su actividad, la cual le sirve para identificarla en el mercado y recurre a la externalización para la ejecución de todas aquellas tareas que aún siendo necesarias, considera que son ajenas a ese núcleo, o bien, medido en términos de coste económico o político, decide que así sean consideradas.

Se persigue fundamentalmente fines económicos-políticos:

- Ahorro directo de gastos de personal, pues el precio del servicio es inferior al que debería soportar de producirlo directamente.
- Menores inversiones en maquinaria, tecnología, locales, etc.
- Adecuación de las plantillas al mínimo necesario y flexibilidad en el uso de la mano de obra en todo el resto de servicios.
- Debilitamiento de la acción sindical.

Es en este entorno donde la descentralización productiva resulta, en ocasiones, sinónima de degradación y deterioro de las condiciones del empleo, enjuiciadas no sólo en términos salariales sino, más en general, en términos de calidad del trabajo y de protección social.

El masivo recurso de las empresas colaboradoras y auxiliares de la principal a las modalidades de contratación temporal, consagrado como práctica lícita por una discutible jurisprudencia que vincula la temporalidad de los contratos de trabajo al negocio mercantil; el establecimiento de bajas condiciones de trabajo para los trabajadores de sectores enteros que funcionan en régimen de descentralización (por ejemplo, seguridad, limpieza, call center), en ocasiones procedentes de la empresa principal y que quedan extramuros de la normativa sucesoria o, en fin, la introducción por vía de convenio colectivo de condiciones de trabajo distintas y menos favorables para los trabajadores que se incorporan a empresas con posterioridad a los procesos de filialización adoptados, constituyen hoy **prácticas habituales de las estrategias descentralizadoras de nuestro sistema de relaciones laborales**. Y dan cuenta del

inquietante efecto de dualización-fragmentación del mercado de trabajo alentado por la descentralización productiva.

Otro factor muy importante que ha contribuido al progreso de subcontratación, es la extensión a las empresas que constituyen un **grupo desde el punto de vista económico**.

Este es un problema muy serio, pues puede resultar muy difícil apreciar la existencia de cesión ilícita, en la medida en que la finalidad interpositoria (3) propia de esta figura, no suele estar presente en la relación entre empresas de un mismo grupo. Suele darse con bastante frecuencia, la atribución a la empresa principal, por lo general, la cabecera del grupo, la condición de verdadero empresario de los trabajadores de las empresas filiales-contratistas.

Cesión ilegal y grupos de empresas: *El Tribunal Supremo* ha considerado que existe cesión ilegal en las siguientes sentencias, 12.07.94, 22.12.95, 26.01.98, 18.05.98, en los supuestos de grupos de empresa, cuando la contratación y subcontratación se produce en el marco del grupo empresarial, si bien “ *los fenómenos de circulación de trabajadores dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresas; práctica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador...* ” *SS de 26.11.90 y 30.05.93.*

Para que la cesión ilícita se produzca entre las empresas de un mismo grupo empresarial, tal como queda fijado por la doctrina, es necesario que se den algunos de los siguientes elementos:

- ⊗ Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (TS 6.05.81, 8.10.87)
- ⊗ Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo (TS 4.03.85, 7.12.87)
- ⊗ Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales (TS 11.12.85, 3.03.87, 8.06.88, 12.07.88)
- ⊗ Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección (TS 19.11.90)

⊗ LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El ámbito público no se encuentra exento de la reordenación de los mercados de trabajo por medio del mecanismo de **descentralización productiva**. La Administración Pública – local, autonómica y central-, buscan con la externalización y/o descentralización, los mismos objetivos económicos-políticos que la empresa privada.

La diferencia entre el sector privado y el público la encontramos que en el caso de la Administración Pública, **no todos los servicios pueden ser objeto de externalización**. Aquellos servicios que implican el ejercicio de la autoridad inherente a los poderes públicos

3 Interpositoria: prestar a una persona en su nombre a otra.

establecidos en los artículos **155.1** y **196.4** del real decreto legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley de Contratos de las Administraciones Públicas** (BOE 21.06.2000), no pueden ser contratados a empresas externas. (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1990).

De entre estos servicios destacan el servicio de recaudación y la policía local. El resto de servicios pueden ser externalizados al amparo del artículo 4 de dicha Ley.

Es necesario que tengamos en cuenta algunas especificidades a la hora de realizar contrataciones y subcontrataciones en las Administraciones Públicas.

El objeto de la contrata

Cuando el objeto es satisfacer un interés público, es necesario la realización de un contrato de carácter administrativo; circunstancia ésta que se produce en la mayoría de los supuestos. En el caso contrario, a la Administración le basta con recurrir al contrato de carácter civil.

Se distinguen cuatro contratos diferentes según sea el objeto de los mismos:

- Contrato de obras.
- Contrato de gestión de servicios públicos.
- Contrato de suministro.
- Contrato de consultoría y asistencia.

a) Consideración de empresario

La administración Pública, cuando interviene en actividades con servicios públicos, mediante la gestión indirecta, lo hace con la condición de empresario establecida en el artículo 42 del ET. (SSTS: 15.07.96, 27.0996, 14.11.96, 18.11.96, 23.11.96, 18.03.97).

En consecuencia con lo anterior nos encontramos que en el ámbito de la contratación y subcontratación, a las Administraciones Públicas (con los matices que más adelante se dirán) le son plenamente aplicables los artículos 42 y 43 del ET, así como el artículo 24 de la LPRL.

b) Requisitos de los contratos con las empresas auxiliares

Requisitos que deben tener los contratos (artículos del 11 al 14 de la Ley).

Tenemos que tener en cuenta la previsión que establece el artículo 54 de la LPRL en el sentido de considerar que la Administración no puede realizar contrata y/o subcontrata con empresas que hayan sido objeto de expedientes por infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Especial capacidad y solvencia de las empresas auxiliares (artículos 15 a 24 de la Ley).

Garantías de los contratos (artículos 35 a 47 de la Ley).

Requisitos en la preparación y tramitación de los expedientes de contratación (artículos 47 al 113 de la Ley).

Requisitos de la cesión de los contratos y de la subcontratación (artículos 114 a 116 de la Ley).

Registro público de los contratos (artículos 118 y 119 de la Ley).

Cada tipo de contratos (cuatro), según su objeto, tiene normas especiales (artículos 120 a 219 de la Ley).

c) la propia actividad en la Administración Pública

Por propia actividad debemos entender en este ámbito a las *competencias y atribuciones de la Administración*, siendo el factor decisivo la inherencia del servicio transferido para el desarrollo normal de sus funciones. La exigencia de este requisito es meridianamente claro en la propia Ley. Ahora bien, según el criterio del Tribunal Supremo en sentencia de 18 de enero de 1995, *“no invalida el criterio de que para la determinación de si el objeto de la contrata se refiere a la propia actividad de la empresa principal, se tendrá que analizar cada supuesto concreto”*

La Jurisprudencia ha considerado que se trata de propia actividad los siguientes supuestos:

- ▣ Servicio de ayuda a domicilio (STS 15.07.96)
- ▣ Organización y gestión de un área de relaciones públicas de una exposición de cultura (STSJ Castilla – León –sede Valladolid- de 22.04.97)
- ▣ Atención de minusválidos psiquiátricos profundos (STSJ Madrid 12.01.98)
- ▣ La actividad de una Sociedad Municipal del Ayuntamiento que se dedica a la limpieza y cuidado de los jardines (STSJ Andalucía –sede Málaga- de 9.02.98 y 9.03.98).
- ▣ La mancomunidad que adjudica el servicio de explotación y mantenimiento de una estación depuradora de aguas (STSJ País vasco 17.02.98).
- ▣ Servicio de ayuda a domicilio de un Ayuntamiento (STSJ de Castilla – La Mancha de 23.03.98).

No se ha considerado referidas a la propia actividad los siguientes supuestos:

- ▣ El servicio de limpieza de centros escolares (STSJ Cataluña de 1.04.97).
- ▣ El contrato de asistencia técnica para el transporte y mudanza de mobiliario (STSJ de Madrid de 12.07.97).
- ▣ El servicio contrato por RENFE de Paquetexpres (consistente en la entrega y recogida a domicilio de los productos transportados (STSJ de Cataluña de 24.10.97).

d) Repercusiones de la cesión ilícita en las Administraciones Públicas

La declaración de cesión ilícita no comporta la conversión del contrato de trabajo del trabajador de la empresa auxiliar (contrata/subcontrata) en fijo de plantilla de la Administración Pública, por imperativo de los artículos 23 y 103 de la Constitución y la ley de Función Pública. Así lo fijo el Tribunal Supremo por su sentencia dictada en el recurso

de casación para la Unificación de Doctrina el 17 de septiembre de 2002. El TSJ del país vasco en su sentencia de 6 de febrero de 2001, reitera lo mismo.

Matizando y cuestionando lo interpretable y fijado por el TS, lo encontramos en la sentencia del TSJ de Castilla y León –sede en Burgos-, el 7 de mayo de 2001.

La figura que se ha inventado el TS, en los supuestos de declaración de cesión ilícita, es la de “indefinido”.

Tenemos que tener presente la tendencia de las Administraciones Públicas a crear empresas que actúan en el ámbito del derecho privado –sociedades con capital publico pero sometidas al derecho privado-, y con capacidad plena de actuación no dependiente de la Administración. En estos supuestos, las subcontrataciones que comporten cesión ilícita de mano de obra, tienen como consecuencia la misma que en el caso de las empresas privadas.

4. LA CESIÓN ILÍCITA

El artículo 43.1 ET, “prohíbe la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas” salvo que dicha cesión se haga a través de ETT, autorizadas y en los supuestos que, la ley 14/94, modificada parcialmente por la ley 29/99, se especifican en la misma. (4)

Tras la apariencia de negocios jurídicos lícitos, como la subcontratación, se encuentra el puro y deleznable fenómeno social de tráfico prohibido de mano de obra.

La distinción aparentemente se muestra nítida: en la contrata el objeto contractual es la realización de una obra o servicio, de tal manera que el empresario es real y asume el encargo de realizarlo a cambio de un precio que paga el principal, el cual, ha externalizado parte de su actividad. En el lado contrario, la cesión se caracteriza por el hecho de que el objeto mismo del contrato es la cesión del trabajador por parte de quien aparece formalmente como empresario a quien recibe realmente la utilidad del trabajo de aquel. Así, “la actividad empresarial” del cedente, sólo consiste en contratar para ceder o prestar, no cumpliendo los requisitos necesarios que antes veíamos deben darse en la externalización.

El artículo 43 ET objetiva el ámbito de la prohibición legal y lo que resulta inequívoco es que la cesión temporal del trabajador no se encuentra amparada en la regulación Estatutaria, sino es a través de los mecanismos previstos en la Ley de ETT. Por ello, que el que cede (cedente) carezca o tenga organización productiva propia, no es obstáculo para que la cesión prohibida se pueda producir en un supuesto concreto y respecto de un concreto trabajador; en este supuesto, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de octubre de 1996, establece que “ habrá cesión ilícita de trabajadores, aun cuando el contratista cuente con medios productivos propios y actividad económica real y efectiva, si en el caso concreto se ha limitado a poner a disposición de la principal la mano de obra requerida, no implicándose realmente en la prestación del servicio llevado a cabo por los trabajadores formalmente adscritos a la plantilla”.

Fijemos en consecuencia los elementos diferenciadores más relevantes:

4 Remitimos al estudio pormenorizado sobre las ETT. Boletines de CGT y la Guía sobre ETT.

- I. El contratista, para serlo, **debe disponer de una organización productiva con existencia autónoma e independiente** (SSTSJ del País Vasco de 22 de octubre de 1996, Cataluña de 13 de diciembre de 1996, Andalucía / granada de 2 de mayo de 1996).
- II. Además de la organización productiva, anteriormente señalada, el contratista tiene que **aportar en la ejecución de la obra o servicio, su propia dirección y gestión, asumiendo el riesgo correspondiente y ejercitando respecto de los trabajadores que ejecutan la obra, los derechos, obligaciones, riesgos, responsabilidades y poder de dirección que son inherentes a su condición de empresario** (SSTS de 19 de enero de 1994 y SSTSJ de Andalucía / Málaga de 8 de marzo de 1996 y Aragón de 17 de julio de 1996).
- III. Complementado a los dos anteriores, nos encontramos con el de la **habitualidad o permanencia del servicio que es objeto de la contrata.**
- IV. El abandono o la no-ejecución por parte del contratista de sus facultades de dirección, con todo lo que conlleva.
- V. Desconexión fáctica entre lo que constituye el objeto de la contrata y la concreta y real actividad de los trabajadores contratados.

La doctrina que emana del Tribunal Supremo, se condensa en las Sentencias de 19 de enero del 94 y 12 de diciembre del 97, al respecto de lo que se debe considerar cesión ilícita.

4.1. La relación con otras empresas (contratistas) que ejecutan directamente obras o servicios precisos, encomendados por las empresas principales.

Lo que interesa desvelar es si en los contratos concertados por la principal con empresas contratistas, son utilizados como mecanismos para ocultar un fenómeno de tráfico ilícito de mano de obra. De ser así, implica que los trabajadores de la empresa contratista no son destinados por su empresa para la ejecución de una obra o servicio, objeto de la contrata, sino que son utilizados por la principal, para la realización de actividades propias y bajo su directa dirección.

Las claves ya se han señalado en el punto de Cesión Ilícita, la consistencia o no de la empresa contratista, la sustantividad o no de la obra o servicios contratados (este punto se desarrolla con detenimiento a continuación), la asunción de riesgos inherentes a la condición de empresario, etc.

® La sustantividad de la obra o servicio objeto de la contrata:

Lo que nos da la clave de la ilegalidad es que, nos resulta imprescindible que, el objeto de la contrata sea una obra o servicio con sustantividad propia. Dicho en términos legales “obras o servicios determinados, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la

empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta” (artículo 15.1 a) ET).

Lo anterior es esencial, pues marca el límite o la frontera entre la contrata lícita o ilícita. No es posible usar la técnica de las contratas para lo que no constituyan obras o servicios con sustantividad, lo cual ocurre frecuentemente, ya que el objeto de la contrata es el trabajo ordinario de la empresa principal, el cual carece de sustantividad propia y es indefinido en el tiempo. Es decir, no cabe el uso de la contrata para lo que corresponde a las tareas habituales y permanentes de la empresa, ya que la obra ha de terminar en un momento indeterminado si, pero terminar, y tener especificidad.

CARACTERÍSTICAS Y/O SEÑAS DE IDENTIDAD DE LA CESIÓN ILÍCITA.

- ⊗ Que el trabajo que realizan las contratas sea indefinido.
- ⊗ Que el trabajo se haga en los locales, centros de trabajo(5) de la empresa principal.
- ⊗ Que la empresa principal tenga el control y ejerza la dirección de los trabajos.
- ⊗ Que los trabajos se realicen, fundamentalmente, con medios y herramientas de la principal.
- ⊗ Que la contratista no asuma los riesgos inherentes a su función de empresa, con independencia de que tenga o no, patrimonio suficiente.
- ⊗ Que se utilicen medios humanos y departamentales de la principal.
- ⊗ Que el trabajo se realice indistintamente, bien por los contratistas (es decir los trabajadores de éstos), bien por los trabajadores directos de la principal.
- ⊗ Que se utilicen los medios informáticos, hardware, etc. igualmente que cualquier usuario de la principal.

En el diseño correcto de las contratas, la empresa principal contrata con la contratista la ejecución de una obra o servicio determinado y ésta, la contratista, lo realiza a través de sus propios trabajadores, bajo su dirección y entrega su resultado a la empresa principal.

En la práctica, lo más habitual es, que se producen disfunciones –ilegalidades-, derivadas de varios supuestos:

- a) La empresa contratista no está realmente preparada y en condiciones de ejecutar los servicios contratados, por lo que realmente les efectúa la empresa principal con sus medios materiales, pero disponiendo de los trabajadores de la contratista sobre los que ejerce el poder de mando, con lo que los trabajadores resultan ilegalmente cedidos a la principal.
- b) En otros casos, la contratista cuenta con medios suficientes, pero ocurre que la falta de un auténtico objeto (no se busca que se efectúe una obra o servicio, sino que se incorpore una persona) o las desviaciones que en la ejecución práctica se producen (especialmente cuando los trabajadores de la contratista trabajan en centros de la

(5) Se considera centro de trabajo cualquier lugar donde la empresa principal desarrolla su actividad.

empresa principal y utilizando sus medios), terminan provocando una situación de confusión entre los trabajadores propios y los de la contratista, todos ellos bajo la dirección de los mandos de la empresa principal.

- c) En los casos de empresas reales (no ficticias o instrumentalizadas) la Jurisprudencia Laboral (Sentencias) viene señalando que se puede incurrir en fenómenos de cesión ilegal de trabajadores en aquellas hipótesis en que, a pesar de tener infraestructuras y medios:
- Falta una auténtica actividad gestora, de modo que, la empresa contratista se desentiende, dejando la dirección y coordinación de la obra o servicio contratado en manos de la empresa principal.
 - Se produce una desconexión de hecho (fáctica), entre lo que constituía el objeto de la contrata y la concreta y real actividad de los trabajadores contratados.
- d) La interposición empresarial (prestar personas en nombre de otra), se produce para eludir la aplicación de normas más favorables para los trabajadores afectados. Caso éste, común denominador a todos los fenómenos de descentralización productiva, pues, los convenios de la principal (normas pactadas convencionalmente o condiciones más beneficiosas) son muy superiores a las normas de aplicación en las contratas y subcontratas.

5. DERECHOS DE INFORMACION EN LOS SUPUESTOS DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.

La Ley 12/2001 de 9 de julio (reforma del ET), establece las siguientes obligaciones empresariales en relación con la contratación y subcontratación realizada para la propia actividad de la empresa principal:

- ⊗ ***Carácter obligatorio del deber empresarial de informar***
- ⊗ ***Obligaciones de la empresa auxiliar, contratista y/o subcontratista en relación con:***
 - Los propios trabajadores a los que tiene la obligación de informar por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios sobre “el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su NIF”.
 - Los representantes legales de sus trabajadores a los que deberá informar antes del inicio de la contrata (no precisa la ley si deberá hacerlo por escrito), sobre: objeto y duración de la contrata; lugar de ejecución de la contrata; número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal; **medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.**
 - La Tesorería general de la Seguridad Social, a la que deberá informar sobre la identidad de la empresa principal.

✚ **Obligaciones de la Empresa principal con sus Representantes de los Trabajadores:**

- a) Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) Número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Nos encontramos con una herramienta (la información) fundamental para conocer o al menos, tener algunos elementos de conocimiento que nos permitan determinar la licitud o ilicitud de la contrata o subcontrata.

Estos nuevos derechos informativos mejoran sustancialmente el papel de los representantes de los trabajadores de la empresa principal, respecto a la vigilancia del cumplimiento de la ley y posibilitan una acción sindical coherente, firme y de enfrentamiento contra la precarización del trabajo.

Los siguientes cuadros, sintetizan tanto los derechos acerca de la subcontratación, como la norma legal en la cual se amparan, así como los indicios de la cesión ilícita:

DERECHOS DE INFORMACION: QUIENES y CUANDO			NORMA LEGAL	Indicios de Cesión Ilícita
<i>Previsión de contrata y subcontratas</i>	<i>Representantes de los Trabajadores (Empresa Principal)</i>		<i>Artículo 64 ET</i>	
<i>Nombre empresa principal y empresa contratista: nombre, razón social, domicilio, NIF.</i>	<i>Representantes de los Trabajadores (Empresa Principal) y Representantes de los Trabajadores de contrata y subcontratas.</i>	<i>La información por escrito y antes del inicio de la contrata.</i>	<i>Artículo 42.3, 4 y 5 del ET.</i>	<i>Si la empresa contratista es una verdadera empresa o por el contrario es una mera pantalla</i>
<i>Objeto de la Contrata: si es por la propia actividad de la principal.</i>	<i>Representantes de los trabajadores de empresa principal y contrata, subcontratas.</i>	<i>La información por escrito y antes del inicio de la contrata.</i>	<i>Artículo 42.4 y 5 del ET</i>	<i>Si la empresa contratista desarrolla una actividad lícita, propia y específica, distinta de la empresa principal.</i>
<i>Inicio y final de la contrata.</i>	<i>Representantes de los trabajadores de empresa principal y contrata, subcontratas.</i>	<i>La información por escrito y antes del inicio de la contrata</i>	<i>Artículo 42.4 y 5 del ET</i>	<i>Si la empresa contratista dispone de estructura y organización propia.</i>
<i>Lugar de ejecución de la contrata/ subcontrata.</i>	<i>Representantes de los trabajadores de empresa principal y contrata, subcontratas</i>	<i>La información por escrito y antes del inicio de la contrata</i>	<i>Artículo 42.4 y 5 del ET</i>	<i>Si la empresa contratista está dedicada exclusivamente a ceder trabajadores.</i>
<i>Nombre de los trabajadores de la contrata/ subcontrata que trabajen en un centro de la empresa principal.</i>	<i>Representantes de los trabajadores de empresa principal y contrata, subcontratas</i>	<i>La información por escrito y antes del inicio de la contrata</i>	<i>Artículo 42.4 y 5 del ET</i>	<i>Si los trabajadores de la empresa contratista prestan servicios de manera frecuente o ya habían trabajado antes para la principal.</i>
<i>Si los trabajadores de la contrata/ subcontrata ya habían trabajado en la principal, es necesario investigar el tema, caso por caso, siendo la vida laboral de la seguridad social un apoyo.</i>				<i>Si la actividad es realizada indistintamente por trabajadores de la empresa principal y trabajadores de la contrata.</i>
<i>Si los trabajadores de la contrata/ subcontrata comparten los materiales, las herramientas, etc. de la empresa principal, es necesario investigar sobre la situación real que se produce e esos casos.</i>				<i>Si la empresa contratista dispone de medios propios y los hace funcionar (arriesga) en la ejecución de la contrata/ subcontrata.</i>
<i>Si los medios y materiales de trabajo pertenecen o no a la contrata. Prestar especial atención a la prevención de riesgos laborales. (Art.24 d LPRL)</i>				<i>Si la empresa auxiliar es la reejerce el poder de dirección y de organización, o por el contrario es la principal.</i>
<i>Otros elementos a tener e cuenta: quien dirige, quien controla, quien supervisa y organiza a los trabajadores de la empresa contratista, etc.</i>				

¿Qué necesitamos saber sobre la contratación externa y sobre los trabajadores?: sus condiciones de trabajo

CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES/AS CONTRATADOS/AS Y SUBCONTRATADOS/AS	QUIENES TIENEN DEECHO A CONOCER ESA INFORMACION, COMO SE CONOCE, CUANDO, COMO CONSEGUIRLA
Convenio Colectivo aplicable Tipo de contrato de trabajo: - Indefinido - Temporal Categoría profesional Puesto que realiza Hoja de Salarios Puesto equivalente de empresa principal Jornada de Trabajo Horarios Descansos, permisos Vacaciones Régimen disciplinario	<p>Los Representantes de los Trabajadores (Artículo 64 del ET y concordantes, relativos a derechos informativos genéricos del Estatuto de lo Trabajadores).</p> <p>A través de investigación directa por medio de una ficha y trabajo en campo de los Representantes de los Trabajadores.</p> <p>Por medio de la LPRL .</p> <p>Especial atención a los artículos 24 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Coordinación de actividades empresariales (24) y Competencias y facultades de los Comités de Salud. 6</p>

Algunas veces la contratación o subcontratación pueden tener como único objetivo, la aplicación de un convenio distinto al de la empresa principal. Si conocemos el contrato y tipo de contratos de los trabajadores de las empresas contratadas o subcontratadas, podremos encontrar elementos de análisis para determinar si su empresa les contrata exclusivamente para cederlos.

6 **Art. 24 LPRL** “Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas...” se genera el deber de cooperar en la aplicación de la formativa sobre prevención de riesgos laborales. **Será el empresario titular del centro quien adoptará las medidas** para que la información relativa a esta materia llegue a los trabajadores, asumiendo el deber de vigilancia de su cumplimiento. **Art.15 Real Decreto 171/2004:** Los delegados de prevención o los representantes de los trabajadores serán informados de la contratación o subcontratación de obras o servicios y de su repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores. Pueden asumir todas las competencias de vigilancia y protección de riesgos laborales como si fuesen delegados de esos trabajadores contratados. **Art.16 Real Decreto 171/2004:** Los Comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes pueden realizar **reuniones conjuntas o medidas de actuación coordinada.**

Remitimos a los Boletines y Manuales editados por CGT sobre Prevención de Riesgos Laborales. (LPRL la 31/95 y la 54/2003)

6. LA ACCION SINDICAL: La intervención del Sindicato.

Enfrentándonos en la práctica a la Subcontratación. Nuestra Acción Sindical

Partiendo de la desafección para con el sindicalismo en general que tiene gran parte de la clase trabajador/a (en virtud de los datos de escasa afiliación, en torno a un 20% en el estado), y las propias dificultades que entraña el desarrollo sindical en el medio de las Contratas y subcontratas, el reto al que nos afrentamos como sindicato transformador y reivindicativo es arduo, pero no imposible. A su vez, es necesario y tenemos la obligación como sindicato de dar una articulación efectiva que nos sirva para ir frenando y logrando parar los retrocesos y alcanzar nuevas conquistas laborales y sociales.

Un primer problema el cual hay que contemplar a la hora de la articulación de nuestro trabajo es la **dificultad** que tenemos para introducirnos en las contratas/subcontratas. La propia inestabilidad de las mismas en duración de tiempo, nos obliga a valorar todos los aspectos circunstanciales que se pueden dar en las mismas, pudiendo quedar como breve muestrario el siguiente:

- Empresas matrices de carácter grande o multinacional, donde conviven decenas de contratas en distintos puntos productivos y de la distribución o prestación de servicios. Ejemplos específicos: Telefónica, Repsol-YPF, Gas Natural, OPEL, etc., donde como sindicato tenemos representación en las empresas matriz y en las distintas contratas que operan en estas grandes transnacionales.
- Empresas matrices de carácter grande o multinacional, donde no tenemos representación en la empresa usuaria, pero podemos tener o tenemos algún afiliado en alguna de las distintas contratas.
- Contratas de primer orden, que trabajan para una gran empresa, pero con una deslocalización geográfica (no trabajan en el mismo centro de la usuaria). Por lo que no tienen ningún contacto con los otros trabajadores de la empresa usuaria.
- Subcontratas, contratadas por otra Contrata. (Sectores como la construcción y empresas de servicios).
- Trabajadores por ETT, requeridos por una subcontrata.
- Otros supuestos, como los miles de trabajadores/as falsos autónomos ligados a sectores de estudios de mercado, actuarios, universidad y AAPP o entes autónomos, entre otros.

Un segundo problema viene definido por las resistencias que nuestras secciones sindicales, nuestros delegados/as, tienen cuando se trata de dar respuestas a la contradicción que supone que los grandes beneficios empresariales se sustenten en la precariedad del trabajo y en ilegalismo empresarial. Resistencias que obedecen a realizar -además del sindicalismo reivindicativo más o menos tradicional-, otro tipo de sindicalismo **absolutamente necesario** en las nuevas realidades de la producción capitalista, basada en los nuevos métodos de organizar el trabajo.

Es el papel de motor que pueden jugar nuestras Secciones Sindicales para movilizar las voluntades de nuestros afiliados/as y así abrir la acción sindical-social a una nueva dinámica sindical. Sin la comprensión de la necesidad de realizar otro tipo de sindicalismo, la batalla en estas nuevas realidades muy complejas y tremendamente flacas de derechos, la batalla se torna imposible.

Pasos concretos y actuación

- ✚ Se tienen que elaborar **planes concretos** y por pasos en cada una de las Secciones Sindicales que en una primera fase se aborde la apropiación por parte de las secciones sindicales de la realidad global de la nueva organización del trabajo y se forme todo el personal en aquellos mecanismos tanto de comprensión como de intervención.
- ✚ **Investigación y análisis de lo investigado.** Investigación que comprende necesariamente la elaboración de un **mapa de la realidad laboral y social en nuestras empresas** :
 - Investigación exhaustiva de todos y cada uno de los puestos de trabajo.
 - Conocimiento de nuestra Empresa: donde opera; su relación con el sector; mercados en los cuales opera; su accionariado; las relaciones entre el accionariado de nuestra empresa con otros capitales en los cuales tiene participaciones. Confección de un organigrama donde consten departamentos, unidades, puestos, etc. con sus responsables de cada uno de ellos, los trabajadores directos en esos puestos y en esas unidades y los trabajadores indirectos o contratados o subcontratados.
 - Conocimiento exhaustivo del tipo de contratos y status laboral de cada trabajador/a –bien directo, bien indirecto-, categorías, funciones, antigüedad, convenio que se le aplica, si existe representación bien unitaria, bien sindical, deficiencias a simple vista (incumplimientos) laborales, condiciones de trabajo de los directos y de los indirectos, etc.
 - Utilización de la Guía Laboral para la intervención sindical de CGT para que podamos discernir entre contratos “legales” y contratos “ilegales o en fraude de ley”.
- ✚ La primera movilización se encuentra en la fase de apropiación y conocimiento de nuestra realidad laboral. Para investigar hay que hablar con todos/as los/as trabajadores/as que encontramos en nuestra empresa y en todos los centros de trabajo. Veremos las reticencias que nos encontraremos (miedos, inseguridades, no fiarse de los sindicalistas, etc.) pero también veremos que es una manera elemental de establecer una primera relación social que conlleva el tender puentes entre los diferentes status jurídicos entre la clase obrera. Las horas sindicales reservadas para esta tarea, son las mejores horas sindicales empleadas, pues nos acercan al conocimiento del conflicto y nos colocan en una posición excepcional para generar y visibilizar el conflicto.

✚ **La segunda fase se realiza en la presentación al Sindicato de nuestro Plan de Trabajo- Actividad**, para implicarle en dos momentos: un primer momento en la denuncia ante los organismos públicos correspondientes (Juzgados de lo Social ante conflictos Colectivos, Denuncias ante las Inspecciones de Trabajo, etc.) y ante los medios de comunicación (mecanismo muy eficiente pues se desmonta el falso argumento de que las empresas utilizan comportamientos éticos en sus formas de producir y organizar el trabajo) para mostrar a la sociedad que los modelos empresariales se basan en la sistemática conculcación de las leyes laborales entre otras. Un segundo momento, el Sindicato debe extender y poner en relación a todas las empresas del sector en el cual esté insertado el conflicto.

✚ Nuestra intervención en la empresas debe contener los elementos siguientes:

- Hojas explicativas – formativas a todas las plantillas haciéndoles partícipes de las distintas composiciones de trabajadores/as existentes; la variedad de status jurídicos (directos, precarios, temporales, contratas – tipos de contratos en estas empresas-, becarios, falsos autónomos, etc.).
- Hojas explicativas – formativas sobre las diferentes condiciones de trabajo (tiempo de trabajo, organización y control de la organización, jornadas laborales, salarios, flexibilidad, derechos laborales y sociales, etc.).
- Hojas de denuncia sobre los supuestos de a lo que nuestro entender son situaciones de prestamismo laboral (cesión ilícita de trabajadores).
- Hojas sindicales que muestren el crecimiento de las productividades, beneficios, valor añadido, etc. y el crecimiento en la precarización del trabajo.
- Asambleas en los centros de trabajo para explicar, debatir y denunciar todo lo anterior. Asambleas específicas con trabajadores/as directos y trabajadores/as indirectos.
- **Creación de plataformas mixtas de sindicalistas: trabajadores con una relación laboral directa + trabajadores con relaciones laborales indirectas.**
- **MOVILIZACIÓN.**