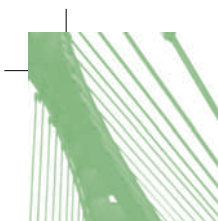




***Informe sobre la contracta i subcontracta
d'obres i serveis.
El cas de les empreses de serveis integrals***



BIBLIOTECA DE CATALUNYA - DADES CIP

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis . El cas de les empreses de serveis integrals. - (Col·lecció estudis i informes ; 15)
Tít. a la portadella: Contracta i subcontracta d'obres i serveis. -
Referències bibliogràfiques
ISBN 978-84-393-7537-1
I. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya II. Títol: Contracta i subcontracta d'obres i serveis III. Col·lecció:
Col·lecció estudis i informes ; 15
1. Contractes de serveis - Catalunya 2. Subcontractació - Catalunya
658.512.3(467.1)

Ponent

Dolors Llobet

Cap de projecte

Xavier Riudor

Coordinadora

Núria Tuset

Autors

Lluís Ferrer
Roser Ferrer
Núria Tuset

Suport tècnic

Núria Mora

© Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Adreces a Internet: www.ctescat.cat
www.larevistactesc.cat
www.observatori-ctesc.cat

A/e: ctescat@gencat.net

ISBN: 978-84-393-7537-1
Barcelona, setembre de 2007
Disseny Gràfic: IMF
Impressió: Supergraf, S.A.

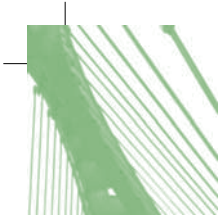
D.L.:

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



ÍNDEX

1.	RESUM EXECUTIU	3
2.	INTRODUCCIÓ	9
	2.1. Metodologia	11
3.	APROXIMACIÓ ALS SERVEIS A EMPRESA A CATALUNYA	13
	3.1. El sector serveis	13
	3.2. Els serveis a empresa	15
	3.3. Els processos de descentralització productiva	25
4.	LES EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS	28
	4.1. Perfil de les empreses de serveis integrals que formen part de la mostra	28
	4.2. Convenis col·lectius	30
	4.3. Contractació laboral de les empreses de serveis integrals	35
5.	DELIMITACIÓ DELS CONCEPTES DE CONTRACTA I SUBCONTRACTA D'OBRES I SERVEIS	44
	5.1. Distinció doctrinal i jurisprudencial entre contractació i subcontractació i la cessió il·legal	52
	5.2. Un supòsit específic: les empreses de serveis integrals	60
6.	CONDICIONS LABORALS DELS TREBALLADORS DE L'EMPRESA CONTRACTISTA	65
	6.1. Condicions d'accés a l'ocupació	65
	6.2. Organització del treball	68
	6.3. Conveni col·lectiu aplicable	68
	6.4. Condicions de seguretat i salut	71
	6.5. Responsabilitat empresarial en matèria salarial. Supòsits d'exoneració de la responsabilitat	76
	6.6. Responsabilitat empresarial en matèria de seguretat social	78
	6.7. Drets d'informació i garanties dels treballadors i dels seus representants	81
	6.8. Successió de contractes i subrogació empresarial	84
7.	RECOMANACIONS FINALS	88
8.	ANNEXOS	90



Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



AGRAÏMENTS

La realització de l'estudi no hauria estat possible sense la col·laboració de les persones que ens han facilitat la informació estadística imprescindible per afrontar els objectius de la recerca. En aquest sentit, volem agrair la tasca feta pel Gabinet Tècnic del Departament de Treball a l'hora de proveir-nos de les dades necessàries que ens han permès tenir una visió global de la situació de les empreses de serveis integrals.

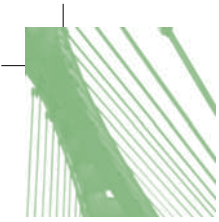
1. RESUM EXECUTIU

EL CONTEXT: L'EXTERNALITZACIÓ D'ACTIVITATS I ELS SERVEIS A EMPRESES A CATALUNYA

El sistema de descentralització productiva o externalització d'activitats és un dels fenòmens que més s'ha incrementat en els darrers temps en relació amb l'organització de les empreses. L'externalització no és pas un fenomen nou; tot i així, avui en dia en destaquen l'increment i l'amplitud d'activitats que inclou. Un exemple de l'ampliació d'activitats que s'externalitzen són les empreses de serveis integrals (ESI), que es defineixen per oferir un ventall ampli o indefinit d'activitats.

El fet de subcontractar parts del procés de producció de béns o serveis que no formen part del nucli dur de la producció d'una empresa pot comportar més eficiència inversora, abaratiment de costos, innovació, increment de l'especialització..., elements que redunden en una més gran competitivitat tant de l'empresa principal com de la subcontractada. Però l'externalització també planteja el repte d'harmonitzar la flexibilitat de l'organització productiva i la seguretat en l'ocupació, preocupació que queda recollida tant a l'Informe de la Comissió d'Experts per al Diàleg Social com a l'Acord estratègic. D'altra banda, el règim jurídic de la subcontractació, lícit, com ja reconeix l'article 38 de la Constitució, és dispers i es caracteritza per una notable dosi de complexitat.

L'increment de la descentralització productiva, l'existència de les empreses de treball temporal (ETT), la proliferació dels serveis a empreses o els serveis integrals es dona en un context de creixement del sector serveis i de redimensionament de la indústria. L'increment del pes econòmic del sector serveis es constata clarament a Catalunya tant pel que fa a la seva participació en l'ocupació com en el producte interior brut (PIB). Així, mentre que el 1986 les persones ocupades als serveis eren el 53,9% del total, el 2005 aquest percentatge s'havia incrementat en nou punts, fins al 62,9%. Pel que fa al PIB i en el mateix període, el sector serveis ha passat del 55,2% al 65,6%, una diferència de més de deu punts. Tot i així, cal assenyalar que en nombres absoluts el sector industrial no ha perdut ocupació durant aquest període.



S'ha posat atenció en el subsector de les activitats a les empreses que configuren el que s'anomena *serveis a les empreses* (SEMP),¹ atès que les ESI pertanyen a aquest col·lectiu. Els SEMP destinen bona part de la seva producció al consum intermedi (*inputs*) d'altres empreses i es constitueixen, per tant, en peces clau en la cadena de valor entre proveïdor-client-consumidor final. La relació dels SEMP amb els seus clients és molt estreta en la mesura que moltes de les activitats que fan (publicitat, assessorament empresarial, etc.) requereixen un elevat grau de complicitat entre les parts interessades. L'evolució que han seguit els serveis a empreses ha estat satisfactòria en termes de valor afegit (creixen a una taxa mitjana anual del 8,83% entre els anys 2000 i 2004) i d'ocupació (taxa del 7,35%).

Les ESI s'inclouen, majoritàriament, en un subapartat dels serveis a empreses, concretament en l'epígraf 74.84 «Altres activitats empresarials» de la classificació catalana d'activitats econòmiques (CCAIE). S'ha observat, precisament, que les empreses que componen aquest epígraf tenen una evolució més positiva que el global dels SEMP tant pel que fa al valor afegit com pel que fa a l'ocupació en el període considerat (2000-2004).

Els paràmetres preexistents per a la classificació empresarial, a partir de la CCAIE, fan difícil l'enquadrament de les ESI. Per tant, la classificació de les ESI en la subclasse 74.843 «Altres activitats empresarials» de la CCAIE no s'adequa als criteris de classificació estadística,² atès que les activitats empresarials que inclou aquest epígraf no es corresponen amb les activitats econòmiques que desenvolupen les empreses de serveis integrals. Segons els criteris estadístics, totes les empreses s'han de classificar per la seva activitat principal, entesa com l'acció d'una unitat productiva de la qual s'obté el valor màxim afegit (béns o serveis), i la resta d'activitats secundàries s'ignoren estadísticament. Les progressives revisions de les classificacions oficials de l'activitat econòmica mostren aquest avenç cap

¹ Els serveis a empreses inclouen les activitats previstes a la secció K (divisions 70 a 74) de la classificació catalana d'activitats econòmiques (CCAIE): activitats immobiliàries; lloguer de maquinària i equips sense operar, d'efectes personals i efectes domèstics; activitats informàtiques; recerca i desenvolupament; i altres activitats empresarials (activitats jurídiques, de comptabilitat, estudis de mercat, assessorament sobre direcció empresarial, serveis tècnics d'enginyeria, publicitat, col·locació de personal, etcètera).

² La subclasse 74.843 "Altres activitats empresarials" comprèn la gestió del cobrament de factures i la informació pel que fa a la solvència o pràctiques comercials de particulars i empreses, la taxació, excepte la que s'exerceix en relació amb immobles i assegurances, la promoció comercial mitjançant llibretes de cupons de canvi, altres activitats empresarials no compreses anteriorment (però de l'àmbit de les activitats expressades). També comprèn aquesta subclasse les activitats dels intermediaris comercials, com ara la preparació d'operacions mercantils de compra i venda de petites i mitjanes empreses, inclosa la prestació de serveis professionals, les activitats de subhastadors autònoms, les activitats d'assessors diferents dels tècnics i enginyers, la lectura de comptadors de gas, aigua i energia elèctrica, els serveis realitzats per agents personals d'artistes, esportistes, etc, les activitats de les empreses franquiciadores, que concedeixen el dret d'explotació d'una franquícia, les activitats dels models publicitaris, les activitats dels agents que negocien els drets d'emissió de programes de ràdio i televisió.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



a una major precisió en l'enquadrament de l'activitat. Per tant, sobre la base d'aquests criteris, les ESI haurien de modificar el seu epígraf CCAE enquadrant-se en aquell que representi la seva activitat principal; per exemple, si l'activitat principal són els serveis de neteja els correspondria el 74.7 «Activitats industrials de neteja», i si és seguretat, el 74.6 «Serveis d'investigació i seguretat».

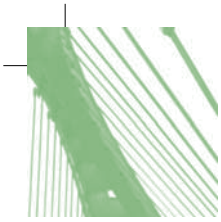
LES EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS

Les empreses de serveis integrals ofereixen la subcontractació de serveis comercials, logístics, de producció, neteja, manteniment d'immobles, recepció, control d'accessos, etc. Algunes, als seus webs, defineixen la prestació del servei com a «externalització de serveis intensius en recursos humans». Aquesta indefinició de l'activitat o la llarga llista de serveis que s'ofereixen dificulta de vegades la distinció entre les empreses de serveis integrals i les ETT, especialment quan la prestació del servei requereix poca base material i es basa en mà d'obra poc qualificada.

La mostra d'empreses de serveis integrals que s'analitza en l'estudi està formada per 59 empreses, 39 de les quals són societats limitades (SL) i 20, societats anònimes (SA). Algunes formen part de grups nacionals o internacionals que sota una mateixa imatge corporativa contenen una empresa de subcontractació integral, una ETT i diverses empreses dedicades a subcontractació especialitzada com ara consultoria de recursos humans, neteja, etc. Pel que fa a la grandària de la plantilla, destaca que el 27,1% de les empreses de la mostra tenen entre 50 i 99 treballadors, el 18,6% entre 20 i 49 treballadors i el 17% entre 100 i 199 treballadors, dimensions significatives si es té en compte la preponderància de la microempresa a Catalunya.

Pel que fa als convenis col·lectius que hi són aplicables, 21 de les empreses analitzades disposen de conveni d'empresa majoritàriament d'àmbit estatal. La definició que fan de l'àmbit funcional acostuma a ser abstracta i inconcreta i, en algun cas, és una llarga enumeració d'activitats diverses. Aquesta inconcreció o multiplicitat d'activitats també es troba en la definició de l'objecte social de cada empresa. D'altra banda, també destaca que, en els convenis analitzats, les clàusules dedicades a la contractació laboral regulen de manera específica i amb una fórmula gairebé estàndard l'ús de la modalitat contractual d'obra i servei determinat.

En relació amb la contractació que han realitzat les empreses de la mostra el 2005, destaca el poc pes de la contractació indefinida, el 5%, percentatge molt inferior al que es registra en la contractació total, el 12,8%. Una dada rellevant és que el 51,1% de la contractació que fan les ESI és a temps parcial, de la qual la meitat són contractes d'obra i servei, i un 25,9%, contractes d'obra i servei a temps complet. L'ús majoritari de l'obra i servei és



una característica de les ESI ja que, si es compara amb les modalitats més utilitzades en el total de la contractació, s'observa que el contracte temporal més usual és l'eventual a temps complet per circumstàncies de la producció, el 32,9%; seguit del de temps parcial temporal, amb el 23,6%, i l'obra i servei a temps complet, amb el 22,2%. Per tant, cal assenyalar que més de la meitat de la contractació de les ESI és parcialitat temporal, és a dir, la seva contractació es caracteritza per l'ús de contractes a temps parcial i d'obra i servei lligats a la durada de la contracta.

Pel que fa a la durada dels contractes realitzats per les ESI, destaca que en el 64,3% dels casos és "indeterminada", mentre que a les ETT i a la contractació total aquesta situació és també elevada però menys freqüent, el 47,7% i el 30,8%, respectivament. L'ús majoritari de l'obra i servei a les empreses de serveis integrals explica aquesta indeterminació en la durada dels contractes, ja que es fa dependre de la finalització de l'obra.

En relació amb el nivell formatiu de les persones contractades a les ESI, el 91,2% tenen el nivell formatiu d'educació general o inferior en consonància amb les ocupacions poc qualificades (peonatge, consergeria, manipulació...) que majoritàriament han registrat.

El 67,6% de les persones contractades per les ESI són dones; a les ETT la contractació femenina el 2005 ha estat del 53,6% i, en el total de la contractació, del 47,8%. Pel que fa a edats, les ESI destaquen per un volum més alt de contractació de persones de més de 45 anys, fet que s'explica pel tipus d'ocupació que es vol cobrir: ordenances, vigilants, porters, etc.

El 57,8% de les ocupacions registrades als contractes de les empreses de serveis integrals corresponen al grup 9 de la classificació catalana d'ocupacions, formada pels «treballadors no qualificats de serveis» i els «peons agraris, construcció, transport i similars». I dins d'aquest grup es concentren especialment en personal de neteja d'oficines, d'hotels i d'establiments similars. Aquestes ocupacions són el 38,4% de la contractació global.

Si es relaciona la mitjana anual de plantilla de les ESI amb la contractació efectuada, destaca que en el 73% de les empreses de la mostra el nombre de contractes és superior a la plantilla, fet que indica que quasi no tenen plantilla indefinida i que la temporal té contractes curts que s'han subscrit gairebé tots el 2005.

La rotació contractual de les ESI, calculada com el quocient entre els contractes efectuats i el nombre de plantilla, dóna que el 50% de les empreses de la mostra tenen un moviment contractual entre 1,30 i 2,78 per lloc de treball.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



DELIMITACIÓ DEL CONCEPTE DE CONTRACTA I SUBCONTRACTA D'OBRES I SERVEIS

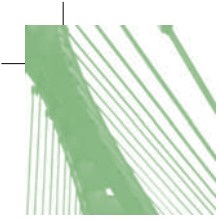
El marc normatiu de la subcontractació d'obres i serveis és dispers i complex. La Llei 43/2006 s'ha limitat, en línies generals, a introduir facilitats a la representació laboral dels treballadors d'empreses contractistes i subcontractistes i a incorporar elements per facilitar la distinció entre una contracta legítima i la cessió il·legal.

Per tant, persisteixen els problemes que han estat posats de manifest per la doctrina iuslaboralista, que constata la desconexió entre el marc normatiu i la realitat, atès que es tracta de normes originades en un context en el qual la subcontractació no era tan freqüent com en l'actualitat.

L'extensió del fenomen de la descentralització productiva s'explica per la interpretació jurisprudencial del concepte de *pròpia activitat* de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors (ET) i per l'admissió, també d'origen jurisprudencial, de la vinculació de la durada de la relació laboral dels treballadors de l'empresa subcontractista amb la de la relació entre l'empresa principal i la subcontractista. Aquests dos factors, units a l'enduriment de la normativa reguladora de les empreses de treball temporal, han facilitat la consolidació de les empreses de serveis integrals.

Un dels aspectes més problemàtics de la subcontractació d'obres i serveis és la seva utilització en la pràctica com a mecanisme per intentar eludir la prohibició de la cessió de treballadors que estableix l'ordenament jurídic laboral. La delimitació entre subcontractació i cessió il·legal, que ha esdevingut més complicada atès l'auge de les ESI, ha estat qualificada com *una frontera sempre en conflicte*.

La Llei 43/2006 modifica l'article 43 ET amb l'objectiu de distingir amb claredat la subcontractació de la cessió il·legal i de subratllar que la contractació de treballadors per cedir-los temporalment legalment es pot fer només a través d'ETT. Per facilitar aquesta distinció, s'eleva a rang legal part dels criteris consolidats per la jurisprudència del Tribunal Suprem, fet que es materialitza en la incorporació d'un nou apartat a l'article 43 ET. Atesa la redacció de l'article 43 ET, cada un dels criteris incorporats a aquest article implica per si mateix i automàticament, sense que calgui cap valoració, l'apreciació d'existència de cessió il·legal. Fins a la reforma, però, els criteris configurats jurisprudencialment i dels quals és deutora l'actual regulació eren indicis, s'analitzaven conjuntament i es declarava l'existència de cessió prenent com a base tot el conjunt de dades fàctiques.



CONDICIONS LABORALS DELS TREBALLADORS DE L'EMPRESA CONTRACTISTA

El recurs de la subcontractació afecta les condicions laborals dels treballadors de l'empresa contractista. Entre les principals conseqüències, cal destacar les dificultats per articular una relació laboral indefinida, atesa la vinculació, jurisprudencialment admesa, de la durada d'aquesta amb la durada de la relació entre l'empresa principal i la subcontractista. Un dels grans reptes de futur consistirà a trobar mecanismes que garanteixin més estabilitat en l'ocupació i que, alhora, també garanteixin la flexibilitat que necessiten les empreses.

D'altra banda, la doctrina ha posat de manifest el deteriorament de les condicions laborals dels treballadors afectats per processos de descentralització productiva, perquè d'aquests pot derivar-se com a conseqüència la transferència de la regulació de les condicions de treball a convenis col·lectius menys garantistes que els de referència per als treballadors d'empreses principals. En els supòsits en què intervenen empreses de serveis integrals es produeixen problemes específics, atesa la dificultat per determinar el conveni col·lectiu aplicable quan no tinguin conveni d'empresa.

Pel que fa a la prevenció de riscos laborals en el supòsit de concurrència en un mateix centre de treball de treballadors que presten serveis per a diferents empreses, s'estableix l'obligació d'implantar un conjunt de mecanismes de coordinació que garanteixin la protecció i la prevenció de riscos laborals, i també un deure de vigilància específic per a l'empresari principal. En aquesta matèria destaca la Llei 32/2006, de regulació de la subcontractació en la construcció, que se centra en els excessos constatats per l'ús esglaonat de subcontractacions successives en el sector de la construcció i en les conseqüències negatives sobre l'efectivitat de les mesures de gestió de la prevenció de riscos laborals. Malgrat l'anterior, la Llei 32/2006 indirectament influeix sobre la qualitat de l'ocupació en el sector de la construcció alhora que estableix una ordenació de l'activitat de les empreses que intervenen en aquest sector.

L'aplicació del règim de subrogació establert per l'article 44 ET, que garanteix al treballador la pervivència del contracte de treball en cas de canvi de la titularitat de l'empresa, presenta dificultats en relació amb la successió de subcontractes que tenen per objecte la prestació de serveis, atès que en aquests casos no es compleixen en sentit estricte els pressupòsits legals de l'article esmentat: no hi ha transmissió de suport patrimonial i no pot identificar-se com a empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma la prestació d'un servei determinat. Queda oberta, però, la possibilitat de subrogació contractual o convencional, si bé aquesta darrera també topa amb dificultats, especialment en el cas de subcontractes en què intervenen empreses de serveis integrals a causa de la manca de convenis sectorials aplicables a aquestes empreses.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



2. INTRODUCCIÓ

L'origen d'aquest estudi es troba en l'interès del Departament de Treball i Indústria (DTI)³ i dels principals agents socials i econòmics de conèixer millor les empreses de serveis integrals que estan prestant els seus serveis a Catalunya.

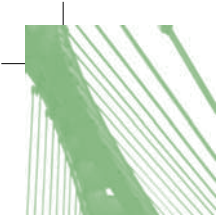
Les empreses de serveis integrals es defineixen, com indica el seu nom, per oferir uns serveis a les empreses i alhora perquè aquests són uns serveis integrals, és a dir, que inclouen un ventall ampli o indefinit d'activitats. Els serveis integrals són un element més en l'aprofundiment de l'important procés de descentralització productiva, entesa com la transferència de parts de la cadena de valor a organitzacions o empreses jurídicament diferents per fer-les més competitives i flexibles. L'augment d'aquest tipus d'empresa se suma al dels serveis a empreses en activitats concretes i especialitzades (de neteja, de seguretat, d'informàtica, etc.), i a la consolidació de les empreses de treball temporal (ETT). Com s'analitza al llarg de l'estudi, si bé els serveis a empresa especialitzats tenen un clar marc legal de referència a través de la regulació sobre la contracta i la subcontracta i la negociació col·lectiva sectorial i/o d'empresa, en què clarament queda especificada la seva activitat, i, d'altra banda, també les ETT disposen d'una legislació específica que les autoritza com a úniques empreses amb capacitat per subministrar personal a d'altres, les empreses de serveis integrals de vegades es troben, per la seva mateixa definició, amb dificultats per delimitar el seu servei i distingir-lo de la prestació de personal. El fet que, sent empreses diferents, tenen fronteres comunes ho evidencia la mateixa organització empresarial, atès que en molts casos en un mateix grup d'empreses que comparteix imatge corporativa hi ha l'empresa d'ETT, l'empresa de serveis especialitzada (neteja, logística, seguretat, etc.) i l'empresa de serveis integrals anomenada moltes vegades d'*outsourcing* (subcontractació).

L'estudi sobre les empreses de serveis integrals a Catalunya se centra bàsicament en dos aspectes:

- L'anàlisi de la contractació laboral que aquestes empreses han dut a terme al llarg de l'any 2005, atès l'interès expressat en àmbits com la Comissió de Seguiment de la Contractació a Catalunya⁴ de caracteritzar la contractació que fan aquestes empreses i mirar de valorar el seu pes en qüestions com la temporalitat laboral, o el còmput d'ocupació industrial als serveis, ja que encara que el servei s'ofereixi a la indústria l'ocupació queda registrada al sector serveis.
- L'encaix d'aquestes empreses en la regulació sobre la contracta i la subcontracta.

³ Ara, Departament de Treball.

⁴ DOGC núm. 2738, de 6 d'octubre de 1998.



A l'apartat 3 de l'estudi es contextualitzen les empreses de serveis integrals dins dels serveis a empreses i els processos de descentralització productiva. S'analitza breument la creixent importància de les empreses dedicades a prestar serveis a d'altres pel que fa al seu pes en l'ocupació i la creació de valor afegit total de l'economia. També es fa una primera aproximació sobre quins són els principals sectors destinataris dels serveis d'aquestes empreses.

A l'apartat 4 s'estudia el perfil de les empreses de serveis integrals que configuren la mostra de l'estudi pel que fa a la grandària de les empreses, el conveni col·lectiu que els és aplicable, així com la contractació que van efectuar al llarg del 2005 comparada amb les característiques de la contractació total i la de les empreses de treball temporal (ETT).

A l'apartat 5 es delimiten els conceptes de *contracta* i *subcontracta*, en especial la distinció respecte de la cessió il·legal de treballadors, que esdevé més problemàtica quan intervé una empresa de serveis integrals.

A l'apartat 6 s'analitzen les condicions dels treballadors de les empreses subcontractistes, amb èmfasi especial, si escau, en les especificitats dels treballadors que presten serveis en empreses de serveis integrals.

Finalment, per fer menys feixuga la lectura, s'ha col·locat a l'annex l'anàlisi de la classificació catalana d'activitats econòmiques (CCAIE-93 Rev. 1)⁵ pel que fa a on s'ubiquen les empreses de serveis integrals, ja que per examinar-ne la contractació ha estat necessari primer identificar el codi amb el qual estaven classificades. També a l'annex hi ha la taula sobre els coeficients de relacions interindustrials i de dispersió de les branques de la secció K de la CCAIE-93 Rev. 1.

⁵ *Classificació catalana d'activitats econòmiques. Institut d'Estadística de Catalunya.*

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



2.1. METODOLOGIA

CERCA BIBLIOGRÀFICA

L'elaboració de l'estudi ha comportat la lectura de la principal bibliografia de caràcter socioeconòmic sobre els serveis a empresa a l'economia espanyola i catalana i els processos de descentralització productiva. Ha estat especialment àmplia la consulta bibliogràfica de temàtica jurídica sobre la contracta i la subcontracta. La bibliografia sobre empreses de serveis integrals és molt més limitada i la informació s'ha complementat amb els documents de concertació social que, de manera directa o indirecta, consideren aquesta realitat, així com amb la informació que ofereixen aquestes empreses a les seves pàgines web.

CONSTITUCIÓ DE LA MOSTRA D'EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS

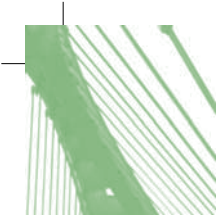
Per a l'elaboració de la mostra d'empreses de serveis integrals ha estat cabdal la col·laboració del Gabinet Tècnic del DTI, atesa la dificultat que hi ha per identificar administrativament les empreses de serveis integrals. La localització d'empreses es fa a partir del codi de la CCAE i no n'hi ha cap d'específic per a les empreses de serveis integrals.⁶ Davant d'aquesta dificultat, vam acordar de fer una primera temptativa de cerca a partir del codi 74.843 «Altres activitats empresarials», que està dins de la secció K de la CCAE, en què s'enquadren gran part dels serveis a empresa i que probablement s'utilitza com a calaix de sastre.

En concret, el procés emprat per identificar les empreses de serveis integrals i fer posteriorment l'anàlisi de la contractació que han efectuat al llarg del 2005 ha estat el següent:

Es fa una primera cerca de les empreses de serveis integrals a partir de les 4.868 empreses amb alta a la Seguretat Social a Catalunya el 31 de desembre del 2005, classificades en el subgrup 74.843 «Altres activitats empresarials» de la CCAE, que, malgrat que no sigui aquesta la seva funció, actua en part com a calaix de sastre d'aquestes empreses. La selecció de les empreses de serveis integrals es fa a partir dels criteris següents:

- Que el nom de l'empresa denoti que és empresa de serveis integrals, de subcontractació.
- Cerca d'informació sobre l'empresa a Internet per distingir si és una empresa de serveis d'un sector determinat o bé si és una empresa de multiserveis.

⁶ A causa de la dificultat de classificació d'aquestes empreses, ha estat també important l'anàlisi de l'estructuració de la CCAE-93 Rev. 1 i de la revisió que actualment s'està duent a terme, amb les pertinents consultes a l'IDESCAT per conèixer de quina manera es classificaran aquests tipus d'empreses en la futura classificació (aquesta informació es troba en l'annex de l'estudi).



- Criteri de plantilla, si el cas no és clar i la plantilla molt petita es desestima.
- Consulta al Registre Mercantil de l'objecte social de l'empresa.
- Cerca dels possibles convenis col·lectius d'empresa en el Registre del DTI.

Després d'aplicar aquests criteris, resten 51 empreses susceptibles de ser considerades de serveis integrals. Tanmateix, hi ha empreses que se sap que són de subcontractació integral a partir de la bibliografia i que no s'han trobat classificades dins de l'epígraf «Altres activitats empresarials». Per això, es fa una cerca concreta d'empreses a partir del nom, que apareixen en els subgrups de la CCAE 74.502 «Agències de col·locació» (2 empreses), 74.503 «Agències de subministrament de personal» (1 empresa), 74.602 «Vigilància, protecció i seguretat» (1 empresa), 85 «Activitats sanitàries, veterinàries i serveis socials» (1 empresa), 91.332 «Altres activitats associatives» (2 empreses) i 93 «Activitats diverses de serveis personals» (1 empresa). **Per tant, finalment la mostra està constituïda per 59 empreses.**

En aquestes 59 empreses, s'analitza la contractació que han fet al llarg del 2005 segons les variables següents:

- Nombre de contractes.
- Tipus de contracte.
- Durada del contracte.
- Tipus de jornada.
- Ocupació per a la qual es fa el contracte.
- Edat.
- Sexe.
- Nivell d'estudis.

El resultat s'exposen de manera agregada i es comparen els principals trets de la contractació d'aquestes empreses amb la contractació total i amb la de les ETT. També es descriuen diferents tipologies d'empreses de serveis integrals i es comenten algunes clàusules dels convenis d'empresa.

CONSTITUCIÓ DEL GRUP DE TREBALL

A l'inici de l'elaboració de l'estudi es va constituir un grup de treball format per representants dels agents socials i econòmics per fer el seguiment de l'evolució de l'estudi i, finalment, arribar a unes reflexions consensuades que permetin continuar avançant en fórmules que combinin flexibilitat i seguretat en l'ocupació.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



3. APROXIMACIÓ ALS SERVEIS A EMPRESA A CATALUNYA

3.1. EL SECTOR SERVEIS

En aquest apartat s'analitza la importància creixent de les empreses de serveis i, més concretament, dels serveis a empresa a Catalunya en consonància amb la rellevància que els processos de descentralització productiva han adquirit a les economies avançades.

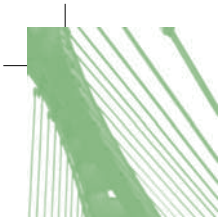
A les darreres dècades del segle passat, el sector serveis a Catalunya ha anat guanyant pes econòmic, tant pel que fa a la seva participació en l'ocupació com pel que fa al PIB. Així, si el 1986 les persones ocupades als serveis eren el 53,9% del total, el 1995 ja en representaven el 60,5% i el 2005, el 62,9%. Aquesta importància creixent dels serveis també s'observa en el seu pes en el PIB, que el 1986 era del 55,2%; el 1995, del 62,5%, i, el 2005, del 65,6%.

Taula 1. Evolució del pes dels principals sectors econòmics en el conjunt de l'economia en termes de valor afegit i ocupació. Catalunya 1986-2005

Unitats: percentatges.

Valor afegit	1986	1995	2005	Diferència 2005-1986
Sector primari	2,1	1,1	1,5	-0,6
Energia i indústria	36,8	29,4	23,0	-13,8
Construcció	5,9	7,0	9,9	4,0
Serveis	55,2	62,5	65,6	10,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	0,0
Ocupació	1986	1995	2005	Diferència 2003-1986
Sector primari	5,6	3,1	3,0	-2,6
Energia i indústria	34,0	28,5	22,9	-11,1
Construcció	6,5	7,8	11,2	4,7
Serveis	53,9	60,5	62,9	9,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	0,0

Font: Comptabilitat Regional de l'INE.



L'avenç del sector serveis a Catalunya i Espanya s'explica pel seu mateix creixement, però també pel retrocés del sector industrial, que pateix els processos de reestructuració industrial a partir de mitjan anys setanta, i, en menor mesura, pel transvasament d'ocupació industrial als serveis a causa dels processos d'externalització.⁷ Aquesta pèrdua de pes

Taula 2. Evolució del pes de les branques de serveis en el conjunt de l'economia en termes de valor afegit i ocupació. Catalunya 2000-2003

Unitats: percentatges.

Valor afegit	2000	2003	Diferència 2003-2000
TOTAL SERVEIS	63,35	64,74	1,39
GG Comerç i reparacions	11,82	11,65	-0,16
HH Hostaleria	7,36	7,24	-0,12
II Transports i comunicacions	7,31	7,57	0,25
JJ Intermediació financera	4,60	4,76	0,17
KK Immobiliàries i serveis empresarials	15,56	16,52	0,97
LL Administració pública	3,87	3,93	0,06
MM Educació	3,83	3,76	-0,07
NN Activitats sanitàries i veterinàries; serveis socials	4,59	4,94	0,35
OO Altres serveis i activitats socials; serveis personals	3,60	3,65	0,05
PP Llars que ocupen personal domèstic	0,82	0,71	-0,11
Ocupació	2000	2003	Diferència 2003-2000
TOTAL SERVEIS	61,62	62,94	1,31
GG Comerç i reparacions	15,41	15,43	0,02
HH Hostaleria	6,02	6,37	0,35
II Transports i comunicacions	5,43	5,65	0,22
JJ Intermediació financera	2,32	2,17	-0,15
KK Immobiliàries i serveis empresarials	9,32	9,71	0,39
LL Administració pública	3,64	3,54	-0,09
MM Educació	4,57	4,58	0,02
NN Activitats sanitàries i veterinàries; serveis socials	5,24	5,66	0,41
OO Altres serveis i activitats socials; serveis personals	4,25	4,52	0,27
PP Llars que ocupen personal domèstic	5,43	5,31	-0,12

Font: Comptabilitat Regional de l'INE.

⁷ Cuadrado Roura, J. R. i Rubalcaba Bermejo, L., Los servicios a empresas en la industria española, Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 2000.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



del sector industrial en l'economia catalana va encendre ja fa uns anys els llums d'alerta en un país que ha estat i té consciència de ser una de les locomotores industrials d'Espanya.⁸ Cal matisar, però, que en valors absoluts només perd ocupació el sector primari (3.000 ocupats menys entre el 1986 i el 2005).

Ara bé, no totes les activitats que componen els serveis han tingut un comportament homogeni; per exemple, comerç i reparacions, hostaleria i educació —aquesta última de manera molt minsa— perden pes en termes de valor afegit, i intermediació financera i Administració pública perden pes en nombre de persones ocupades. La branca que ens interessa en aquest estudi, immobiliàries i serveis empresarials, és la que ha crescut més en punts percentuals tant en valor afegit com en ocupació. En valors absoluts, cap branca del sector terciari es redueix en cap de les magnituds analitzades en el període 2000-2003.

3.2. ELS SERVEIS A EMPRESA

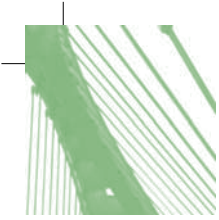
Segons Cuadrado Roura i Rubalcaba Bermejo⁹ (2000), els economistes han definit els serveis a empresa (SEMP) com «aquellas actividades reales que influyen principalmente en la productividad de las empresas a través de su uso intermedio en la cadena de valor y en las ganancias en calidad e innovación que se derivan de la interacción entre proveedor y cliente». Els autors valoren aquesta definició perquè recull gran part de les característiques majoritàries d'aquests serveis:

- Els serveis a empreses es defineixen en positiu posant l'èmfasi en el caràcter interactiu entre l'oferta i la demanda que la prestació del servei genera.
- Exclou els serveis prestats per empreses tradicionals (transport, comerç, hostaleria) amb gran cartera de clients i en què la interacció entre oferta i demanda és molt menor. Els anglesos utilitzen els conceptes *business services* i *producer services* per diferenciar els serveis a empreses i els serveis tradicionals.
- Exclou els serveis financers per no interferir en el món propi de la banca i les assegurances.
- Aquests serveis s'adrecen bàsicament a empreses, malgrat que no se n'exclouen altres com l'Administració pública o els particulars.
- Defineix el seu ús com a *inputs* intermedis en la cadena de valor de les empreses com a serveis instrumentals a la producció.

⁸ Novella Izquierdo, J., La competitivitat de l'economia catalana, Barcelona: CTESC, 2004.

Diversos autors, Deslocalització i localització d'empreses a Catalunya, Barcelona: UGT, CRESC, Consorci de la Zona Franca de Barcelona, 2006.

⁹ Vegeu la referència anterior (pàg. 50).



- Són definits per la seva funció en l'economia com a instruments per al bon funcionament del sistema productiu: competitivitat, qualitat, innovació i flexibilitat.

Les activitats de serveis a empreses estan incloses majoritàriament en la secció K de la CCAE-93 Rev. 1, que comprèn els ordinals del 70 al 74 (vegeu més informació a l'annex):

K «Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials»

- 70 Activitats immobiliàries
- 71 Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i efectes domèstics
- 72 Activitats informàtiques
- 73 Recerca i desenvolupament
- 74 Altres activitats empresarials

La classificació estadística dels serveis a empreses presenta un conjunt de deficiències:

- Manca de desagregació suficient.
- Manca de qualitat de la informació disponible (falta de coincidència entre diferents fonts, manca de sèries llargues, canvis metodològics).
- El grup d'activitats «Serveis a empreses» s'ha utilitzat per encabir tot allò que no encaixava en un altre codi i ha estat usat com un veritable calaix de sastre.
- Els serveis a empreses no s'han classificat d'una manera ordenada per similitud d'activitats sinó separant allò que era més diferent. Cal assenyalar l'avenç que va suposar la NACE-93 Rev. 1.¹⁰
- Les activitats de serveis a empreses es caracteritzen per la seva heterogeneïtat: poden ser molt o gens qualificats, abracen des de lloguers fins a gestió de personal, seguretat, assessoria jurídica, informàtica, neteja... No és possible emmarcar aquests serveis en les classificacions de serveis més tradicionals, molts no hi tenen cabuda i d'altres no recullen el seu significat: el servei de destinació intermèdia és el denominador comú d'aquesta branca.

Les activitats emmarcades dins dels serveis a empreses (SEMP) presenten un gran dinamisme i assenyalen un increment important pel que fa a la creació de llocs de treball.

¹⁰ Nomenclatura de les activitats econòmiques de la Comunitat Europea.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



El desenvolupament dels SEMP és una expressió de la nova economia i està intensament interrelacionat amb la globalització, les TIC, els canvis en l'organització del treball i la demanda de productes cada cop més sofisticats.

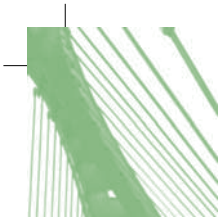
Taula 3. Evolució del pes de les branques de la secció K de la CCAE-93 Rev. 1 sobre el total de la secció en termes de valor afegit i ocupació. Catalunya 2000-2004

Unitats: percentatges.

Valor afegit	2000	2004	Diferència 2004-2000
K TOTAL ACTIVITATS IMMOBILIÀRIES I DE LLOGUER; SERVEIS EMPRESARIALS	100,0	100,0	0,0
Epíg. 70 Activitats immobiliàries	32,2	30,0	-2,2
Epíg. 71 Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i efectes domèstics	5,5	4,7	-0,8
Epíg. 72 Activitats informàtiques	8,5	8,7	0,2
Epíg. 73 Recerca i desenvolupament	0,7	0,9	0,2
Epíg. 74 Altres activitats empresarials	53,1	55,7	2,6
Ocupació	2000	2004	Diferència 2004-2000
K TOTAL ACTIVITATS IMMOBILIÀRIES I DE LLOGUER; SERVEIS EMPRESARIALS	100,0	100,0	0,0
Epíg. 70 Activitats immobiliàries	11,8	13,5	1,7
Epíg. 71 Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i efectes domèstics	2,7	2,4	-0,3
Epíg. 72 Activitats informàtiques	7,9	7,4	-0,6
Epíg. 73 Recerca i desenvolupament	1,1	1,0	-0,2
Epíg. 74 Altres activitats empresarials	76,4	75,7	-0,7

Font: IDESCAT.

L'evolució del pes de les branques de la secció K de la CCAE sobre el total de la secció no mostra que cap n'hagi guanyat o perdut en ambdues magnituds. Guanyen pes en valor afegit «Altres activitats empresarials», «Recerca i desenvolupament» i «Activitats informàtiques», i guanyen pes en ocupació les «Activitats immobiliàries». En valors absoluts, cap branca en perd entre els anys 2000 i 2004.



Per valorar si els SEMP fan més estreta la relació entre la indústria i els serveis,¹¹ s'analitza la informació sobre relacions intersectorials que proporciona la TIOC 2001.¹² Aquest document permet caracteritzar millor les branques de la secció K de la CCAE-93 tenint en compte que s'analitzen, per a cadascuna d'aquestes, tres aspectes concrets: primer, l'estructura dels seus recursos, que permet saber si són d'origen interior (producció) o

Taula 4. Estructura dels recursos de les branques de la secció K de la CCAE-93 Rev.1. Catalunya 2001

Unitats: percentatges.

	Ep. 70	Ep. 71	Ep. 72	Ep. 73	Ep. 74	SECCIÓ K
2.2 Total consum intermedi	23,0	47,3	42,1	53,7	40,3	33,4
2.2.1 Interior	21,3	36,5	26,0	40,2	27,1	25,0
2.2.2 Resta de l'Estat	1,1	7,9	11,4	8,4	7,6	5,2
2.2.3 Estranger	0,6	2,9	4,7	5,1	5,5	3,3
2.1 Impostos nets sobre productes	0,5	1,1	0,4	0,2	0,4	0,5
2 Consum intermedi a preus d'adquisició	23,5	48,4	42,4	53,9	40,7	33,9
1 VAB a preus bàsics	76,5	51,6	57,6	46,1	59,3	66,1
1.1 Remuneració d'assalariats	5,7	14,7	46,2	27,9	34,4	22,3
1.2 Altres impostos nets sobre la producció	5,6	0,8	0,0	-9,7	0,0	2,4
1.3 Excedent brut d'explotació	65,2	36,1	11,4	28,0	24,9	41,4
Producció a preus bàsics (act. principal)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
B Producció a preus bàsics (act. homogènies)	100,0	70,1	76,5	89,7	79,7	86,5
A.1 Importacions de la resta de l'Estat	0,0	21,2	12,1	3,6	9,8	6,9
A.2 Importacions de l'estranger	0,0	8,6	11,3	6,7	10,6	6,6
A Importacions CIF	0,0	29,9	23,5	10,3	20,3	13,5
A+B RECURSOS A PREUS BÀSICS	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: Taula Input Output de Catalunya 2001 de l'IDESCAT.

Llegenda: Activitats immobiliàries (CCA-93 Rev.1, epígraf 70), Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i efectes domèstics (CCA-93, epígraf 71), Activitats informàtiques (CCA-93, epígraf 72), Recerca i desenvolupament (CCA-93, epígraf 73) i Altres activitats empresarials (CCA-93, epígraf 74).

¹¹ CEAM, La subcontractació industrial a Catalunya, Barcelona: Departament d'Indústria, Comerç i Turisme, «Papers d'economia industrial», 1999.

¹² Taula Input Output de Catalunya per a l'any 2001, elaborada per l'IDESCAT.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



exterior (importació) i quina és la importància relativa dels components de la producció (consums intermedis, remuneració dels assalariats i excedent brut d'explotació); segon, l'estructura de les seves aplicacions, que permet identificar les diferents destinacions d'aquests recursos, ja siguin de consum (intermedi a les altres branques de l'economia, de les llars o de les administracions públiques), d'inversió (formació bruta de capital) o d'exportació; i, finalment, els coeficients de relacions intersectorials, que aporten una classificació dels sectors objecte d'estudi (sectors clau, sectors amb capacitat d'arrossegament cap endarrere, sectors amb capacitat d'arrossegament cap endavant o sectors independents) a partir del valor i de la distribució de les compres i vendes que fan a la resta de branques de l'economia.

En referència a l'estructura dels recursos¹³ de les branques de la secció K de la classificació, s'observa que el recurs principal per a totes és la producció, la qual cosa significa que estan ben arrelades al territori. Si tenim en compte ara l'estructura de la producció i ens fixem en els resultats de la suma de tots els sectors,¹⁴ s'observa la importància relativa de l'excedent brut d'explotació i dels consums intermedis entre els seus components. De totes maneres, atenent a les dades de les branques individualment,

Taula 5. Estructura de les aplicacions de les branques de la secció K de la CCAE-93 Rev. 1. Catalunya 2001

Unitats: percentatges.

Epígraf secció K	CI	CLL	CAAPP	FBC	ERE	EE	DF	TD
70	29,1	60,1	0,0	10,8	0,0	0,0	70,9	100,0
71	74,0	17,4	0,0	0,0	7,4	1,2	26,0	100,0
72	42,4	1,1	0,0	25,8	21,4	9,3	57,6	100,0
73	56,1	0,0	19,3	0,0	17,0	7,6	43,9	100,0
74	65,5	2,7	0,0	8,6	13,4	9,7	34,5	100,0
SECCIÓ K	51,0	23,5	0,7	10,0	9,1	5,7	49,0	100,0

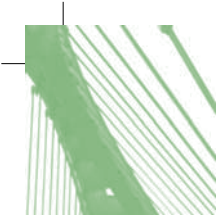
Font: Taula Input Output de Catalunya 2001 de l'IDESCAT.

Llegenda 1: Consums intermedis (CI), Consum de les llars (CLL), Consum de les Administracions públiques (CAAPP), Formació Bruta de Capital (FBC), Exportacions a la Resta d'Espanya (ERE), Exportacions a l'Estranger (EE), Destinacions Finals (DF) i Total Destinacions (TD).

Llegenda 2: Activitats immobiliàries (CCAIE-93 Rev.1, epígraf 70), Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i efectes domèstics (CCAIE-93, epígraf 71), Activitats informàtiques (CCAIE-93, epígraf 72), Recerca i desenvolupament (CCAIE-93, epígraf 73) i Altres activitats empresarials (CCAIE-93, epígraf 74).

¹³ Els recursos d'un sector o del conjunt de l'economia són la suma de la producció i de les importacions.

¹⁴ Utilitzem sector com a sinònim de branca d'activitat.



es comprova que la remuneració d'assalariats té un pes destacat en els «Serveis d'informàtica», els «Serveis de recerca i desenvolupament» i els «Altres serveis empresarials».

Amb referència a l'estructura de les aplicacions ¹⁵ dels SEMP, es revela que gairebé totes les branques tenen com a destinació principal dels seus recursos els consums intermedis. És a dir, es revela que la destinació majoritària de la producció i de les importacions són els *inputs* d'altres sectors perquè aquests puguin oferir el seu producte o servei. L'única excepció a aquest patró són els «Serveis immobiliaris», que tenen com a destinació principal el consum de les llars. Les exportacions apareixen com la segona destinació principal en els «Serveis d'informàtica», els «Serveis de recerca i desenvolupament» i les «Altres activitats empresarials».

Atenent a la destinació intermèdia dels recursos dels SEMP, s'ha calculat quina part d'aquestes destinacions intermèdies es dirigeixen al sector primari, la indústria, la construcció o els serveis. S'observa que el 51% de les destinacions de la secció K de la CCAE són els consums intermedis: el 34% són consums dels serveis i el 15% són consums de la indústria. Fins arribar al 51% queden 2 punts percentuals que s'expliquen per les participacions de la construcció (1,6%) i del sector primari (0,4%). Per tant, es comprova que el valor de les compres de SEMP que fan els serveis és més del doble que el valor de les compres que fa la indústria.

Una altra dada rellevant és el valor de la producció dels SEMP que és adquirida com a consums intermedis de la indústria, que és de 3.891.384 milers d'euros i que equival al 2,9% del PIB de l'economia catalana.¹⁶ El sector que té més recursos destinats a la indústria, per sobre dels dedicats als serveis, és el de «Serveis de recerca i desenvolupament».

¹⁵ Les aplicacions d'un sector o de l'economia en el seu conjunt són la suma de les destinacions dels recursos: consum intermedi, consum de les llars, consum de les administracions públiques, formació bruta de capital (inversió) i exportació.

¹⁶ El nombre d'ocupats que representa aquesta producció dels SEMP cap a la indústria és de 32.403 i equival al 0,6% de l'ocupació total.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Taula 6. Estructura de les aplicacions de les branques de la secció K de la CCAE-93 Rev. 1 atenent als consums intermedis segons sectors principals. Catalunya 2001

Unitats: percentatges.

Epígraf secció K	Agricultura	Indústria	Construcció	Serveis	Total Consums Intermedis	Total usos
70	0,2	4,4	0,9	23,6	29,1	100,0
71	1,0	19,4	9,8	43,8	74,0	100,0
72	0,2	9,5	0,2	32,6	42,4	100,0
73	0,4	37,0	0,2	18,4	56,1	100,0
74	0,4	21,5	1,6	42,0	65,5	100,0
SECCIÓ K	0,4	15,0	1,6	34,0	51,0	100,0

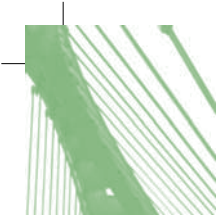
Font: Taula Input Output de Catalunya 2001 de l'IDESCAT.

Llegenda: Activitats immobiliàries (CCA-93 Rev.1, epígraf 70), Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i efectes domèstics (CCA-93, epígraf 71), Activitats informàtiques (CCA-93, epígraf 72), Recerca i desenvolupament (CCA-93, epígraf 73) i Altres activitats empresarials (CCA-93, epígraf 74).

La darrera utilitat que s'extreu de la TIOC 2001 és el càlcul dels coeficients de relacions interindustrials i de dispersió de les branques de la secció K de la CCAE-93 Rev. 1. Els coeficients de relacions interindustrials que es calculen són els de Chenery-Watanabe i de Rasmussen,¹⁷ que permeten classificar els sectors atenent a les seves compres i vendes intermèdies a la resta de sectors, ja sigui de forma directa (compres per unitat de producte i vendes per unitat de destinacions) o total (tenint en compte els efectes directes i els que produeix la cadena de compres i vendes que es genera per satisfer un increment determinat de la demanda final), respectivament. A partir del valor d'aquests coeficients es poden classificar els sectors en sectors clau (importants en l'economia tant per la quantitat de compres intermèdies com per la quantitat de vendes intermèdies), sectors amb capacitat d'arrossegament cap endarrere (importants per la quantitat de les seves compres intermèdies), sectors amb capacitat d'arrossegament cap endavant (importants en l'economia per la quantitat de les seves vendes intermèdies) i sectors independents (amb poca interrelació amb la resta de branques de l'economia perquè la seva producció té destinació final bàsicament). Per la seva banda, els coeficients de dispersió¹⁸ identifiquen la implicació que té una branca d'activitat amb les altres a través de la distribució de les seves compres o vendes intermèdies. Els coeficients de dispersió identifiquen si les branques distribueixen la seva producció a moltes altres branques d'activitat o a poques.

¹⁷ Les expressions de càlcul d'aquests coeficients es troben a Muñoz, C., Las cuentas de la nación, Civitas, 2003.

¹⁸ Les expressions de càlcul d'aquests coeficients es troben a Muñoz, C., Las cuentas de la nación, Civitas, 2003.



Els coeficients de Chenery-Watanabe obtenen un resultat que ja s'ha avançat i comprovat anteriorment, que és que aquests sectors de la secció K de la CCAE són de destinació intermèdia de la seva producció. Per la seva banda, els coeficients de Rasmussen identifiquen una única branca d'activitat com a indústria clau, tant si aquests coeficients estan ponderats per la demanda com si ho estan per l'ocupació, que és la d'«Altres activitats empresarials». Segons aquesta classificació, com a indústria clau, la branca d'«Altres activitats empresarials» és vital tant pel que compra com pel que ven a la resta de sectors, de manera que si tingués algun problema de funcionament provocaria un trastorn en el conjunt de l'economia. Els «Serveis immobiliaris» es consideren també com una indústria clau però només quan els coeficients de Rasmussen estan ponderats per la demanda. La resta de branques de la secció K estan classificades com a indústries independents a partir dels resultats dels coeficients de Rasmussen.

Respecte dels coeficients de dispersió, s'observa que hi ha una alta relació dels sectors analitzats amb l'economia des del punt de vista de les vendes intermèdies. Només els «Serveis de recerca i desenvolupament» se separen d'aquest resultat general i, en particular, mostren una alta relació amb l'economia pel que fa a les seves compres intermèdies.

Vegeu els resultats dels coeficients de relacions intersectorials i de dispersió a l'annex.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis

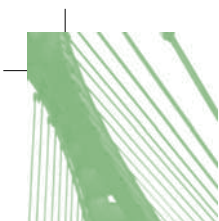


Taula 7. Evolució del pes de les branques de l'epígraf 74 de la CCAE-93 Rev. 1 sobre el total de l'epígraf en termes de valor afegit i ocupació. Catalunya 2000-2004

Unitats: percentatges.

Valor afegit	2000	2004	Diferència 2004-2000
74 ALTRES ACTIVITATS EMPRESARIALS	100,0	100,0	0,0
74.11 Activitats jurídiques, 74.12 Activitats de comptabilitat, tenidoria de llibres, auditoria i assessoria fiscal, i 74.14 Consulta i assessorament sobre direcció i gestió empresarial	32,1	36,1	4,0
74.13 Estudis de mercat i enquestes d'opinió pública	2,4	1,6	-0,8
74.2 Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria, i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic, i 74.3 Assaigs i anàlisis tècnics	18,6	17,0	-1,7
74.4 Publicitat	10,2	7,8	-2,4
74.5 Selecció i col·locació de personal	11,1	9,8	-1,2
74.6 Serveis d'investigació i de seguretat	4,0	3,9	-0,2
74.7 Activitats industrials de neteja	9,2	9,1	-0,1
74.8 Activitats empresarials diverses	12,4	14,7	2,4
Ocupació	2000	2004	Diferència 2004-2000
74 ALTRES ACTIVITATS EMPRESARIALS	100,0	100,0	0,0
74.11 Activitats jurídiques, 74.12 Activitats de comptabilitat, tenidoria de llibres, auditoria i assessoria fiscal, i 74.14 Consulta i assessorament sobre direcció i gestió empresarial	20,4	23,2	2,8
74.13 Estudis de mercat i enquestes d'opinió pública	1,9	1,4	-0,5
74.2 Serveis tècnics d'arquitectura i enginyeria, i altres activitats relacionades amb l'assessorament tècnic, i 74.3 Assaigs i anàlisis tècnics	12,9	12,1	-0,8
74.4 Publicitat	7,5	5,4	-2,0
74.5 Selecció i col·locació de personal	22,3	17,9	-4,4
74.6 Serveis d'investigació i de seguretat	5,0	3,9	-1,1
74.7 Activitats industrials de neteja	18,0	19,4	1,4
74.8 Activitats empresarials diverses	12,0	16,7	4,8

Font: IDESCAT.



Si s'analitza ara el pes de les branques que componen l'epígraf 74 de la classificació «Altres activitats empresarials», s'observa que només guanyen pes en termes de valor afegit i ocupació les «Activitats jurídiques i comptables» i les «Activitats empresarials diverses». Les «Activitats industrials de neteja» guanyen pes només en termes d'ocupació. La resta de branques perden importància relativa en ambdues magnituds. És més, la «Publicitat» i els «Serveis d'investigació i seguretat» disminueixen el nombre de persones ocupades en termes absoluts entre els anys 2000 i 2004, i els «Estudis de mercat i enquestes d'opinió pública» redueixen no només l'ocupació sinó també el valor afegit generat en termes absoluts en el mateix període.

Taula 8. Evolució del pes de les branques de l'epígraf 74.8 de la CCAE-93 Rev. 1 sobre el total de l'epígraf en termes de valor afegit i ocupació. Catalunya 2000-2004

Unitats: percentatges.

Valor afegit	2000	2004	Diferència 2004-2000
74.8 ACTIVITATS EMPRESARIALS DIVERSES	100,0	100,0	0,0
74.81 Activitats empresarials	11,6	7,0	-4,6
74.82 Activitats d'envasament i empaquetatge per compte d'altri	6,7	5,5	-1,3
74.83 Activitats de secretaria i traducció i 74.86 Activitats de centres d'atenció telefònica	13,4	16,2	2,8
74.84 Altres activitats empresarials	68,2	71,4	3,1
Ocupació	2000	2004	Diferència 2004-2000
74.8 ACTIVITATS EMPRESARIALS DIVERSES	100,0	100,0	0,0
74.81 Activitats empresarials	12,9	8,4	-4,5
74.82 Activitats d'envasament i empaquetatge per compte d'altri	8,8	7,1	-1,7
74.83 Activitats de secretaria i traducció i 74.86 Activitats de centres d'atenció telefònica	16,9	22,8	5,9
74.84 Altres activitats empresarials	61,3	61,7	0,3

Font: IDESCAT.

Hi ha un debat acadèmic no tancat sobre si el creixement d'aquests sectors és degut als canvis que introdueixen les empreses per aconseguir major flexibilitat, baixar costos, etc., o si respon a canvis més profunds del sistema productiu que comporten que cada cop la demanda d'aquests serveis sigui més àmplia i que, per si mateixos, siguin noves fonts de creixement econòmic.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Per acabar aquest tractament estadístic de les activitats dels SEMP, s'observa l'evolució del pes de les branques de l'epígraf 74.8 «Activitats empresarials diverses» de la CCAE-93 Rev. 1. Les empreses de multiserveis estan ubicades en una d'aquestes branques, la qual correspon a l'epígraf 74.84 «Altres activitats empresarials», precisament una de les dues branques, conjuntament amb «Activitats de secretaria», que guanyen en pes en termes de valor afegit i ocupació.

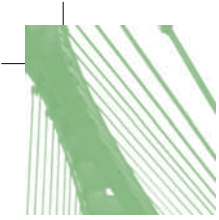
3.3. ELS PROCESSOS DE DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA

El concepte de *serveis a empreses* va unit als d'*externalització*, *descentralització productiva*, *subcontractació*, etc., diferents mots per designar un dels canvis més importants en l'organització de les empreses dels darrers temps. L'externalització és el procediment pel qual una empresa produeix directament aquelles activitats essencials que la defineixen i externalitza a altres empreses les activitats que no formen part del seu nucli principal. L'Informe de la Comissió d'Experts per al Diàleg Social¹⁹ defineix la descentralització productiva de la manera següent: «*Se trata de una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o prestación de servicios [...], en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas fases o actividades precisas para alcanzar el bien [...], optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales con quienes establece acuerdos de cooperación de muy distinto tipo*».

La relació entre l'empresa contractant i la contractista es fa mitjançant diferents formes jurídiques: contractes civils i mercantils típics com ara el contracte d'empresa o d'arrendament de serveis, o atípics com ara les franquícies, *factoring*, *merchandising*, *engineering*, el contracte de logística, el contracte de transport i els supòsits pròxims al contracte de subministrament.

El terme anglès *outsourcing* (subcontractació) es va utilitzar inicialment per designar el fet de l'externalització dels serveis informàtics, és a dir, una empresa que no es dedicava a la informàtica "comprava" els serveis informàtics que necessitava a una empresa especialitzada; les primeres a fer-ho pertanyien al sector industrial, més en concret a l'automoció, i després se n'hi van afegir d'altres com la banca, les telecomunicacions, etc. D'aquest significat restrictiu relacionat amb les noves tecnologies i la necessitat d'una elevada especialització que l'empresa contractant no podia assolir per si mateixa, el concepte d'*outsourcing* s'ha anat estenent fins assolir el significat actual que designa la contractació externa de certes fases dels processos de producció.

¹⁹ Informe de la Comissió d'Experts per al Diàleg Social, Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas, 2005, p. 129.



La globalització, l'ús extensiu de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), etc. són fets que han comportat, entre d'altres, profunds canvis en l'organització del treball i en els mètodes de producció que, consegüentment, s'han traslladat a canvis en l'estructura, les dimensions, el funcionament i les interrelacions de les empreses. Les TIC forcen les empreses a ser més horitzontals, polivalents i versàtils. Del model empresarial vertical i de la producció en sèrie que concentrava en la mateixa empresa totes les activitats del cicle productiu, s'ha passat a l'empresa en xarxa i a l'especialització flexible en què el producte o servei final és fruit de la cooperació entre les diferents unitats productives que han desenvolupat una part del producte o servei final. Segons l'Informe del comitè d'experts citat anteriorment, quan es combinen noves tecnologies i noves formes d'organització del treball s'observen guanys en termes de creació d'ocupació i d'augment de la productivitat.

L'extensió de l'externalització apareix com un procés que pot presentar oportunitats i riscos:

Oportunitats

- Unitats productives amb una estructura més petita que permet més flexibilitat per adaptar-se a la demanda dels mercats.
- Les empreses poden concentrar els esforços en les seves àrees centrals, concentrant-hi els seus recursos.
- Respon a la necessitat de convertir costos fixos en variables.
- Respon a requeriments més exigents de la relació qualitat-preu.

Riscos

- Exigeix un increment dels costos de coordinació.
- Poden haver-hi riscos de pèrdues de qualitat del producte/servei.
- La major capacitat de reacció a les demandes del mercat pot comportar que els augments i les disminucions d'ocupació siguin més ràpids que quan no hi ha externalització de la producció.
- Els treballadors i les treballadores vinculats a les empreses auxiliars poden tenir un risc superior de ser contractats temporalment, en la mesura que es lliga el contracte laboral de qui treballa amb la durada del contracte civil, mercantil o administratiu; per tant, pot haver-hi més inestabilitat laboral.
- La descentralització productiva comporta disfuncions en el sistema de negociació col·lectiva vigent i en les condicions de seguretat i salut laboral.
- En l'àmbit estadístic pot influir en un menor pes de la indústria.

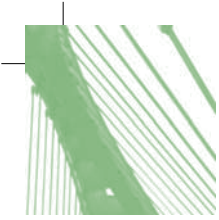
Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



El fenomen de l'externalització no és nou, certes activitats fa molts anys que s'externalitzen (neteja, certs components de la indústria de l'automoció, etc.) en consonància amb la tendència històrica cap a l'especialització de les empreses, però en els darrers anys se n'ha intensificat l'ús i s'ha estès a activitats en què abans no s'utilitzava. Se sap de la generalització de l'externalització però no hi ha dades empíriques que permetin una quantificació dels efectes o resultats provocats per aquestes noves formes d'organització del treball.

Un exemple de la importància dels processos d'*outsourcing* és el reportatge d'El País,²⁰ a l'especial «Negocios», sobre les empreses de serveis en què s'aprecia que és un sector multinacional (Accenture, Indra, EDS, Soluziona, IBM, Ernst&Young, BPO UTE, Suesco, Ábacos siglo XXI, DBK, OVUM...) i que l'externalització s'estén a activitats tan diverses com ara recursos humans i administració de personal, vendes, compres i avituallaments, gestió de crèdits i cobraments, formació, gestió de documents, etc.

²⁰ El País, especial «Negocios», 22-10-2006.



4. LES EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS

Les empreses de serveis integrals són empreses que ofereixen a d'altres serveis d'activitats molt diverses com ara serveis d'atenció i informació, administratius, comercials, de logística, de restauració, etc. L'oferta inclou tant el disseny com la prestació del servei. És la part de prestació del servei la que genera de vegades dificultats per distingir certes activitats d'aquestes empreses de les ETT, especialment quan el servei que s'ofereix és intensiu en mà d'obra, de poca qualificació i amb escàs suport material i organitzatiu. En alguns casos, s'ha observat que el mateix grup empresarial aglutina en una única imatge de marca empreses de treball temporal i empreses de serveis integrals.

L'Informe de la Comissió d'Experts per al Diàleg Social del MTAS diu a l'apartat sobre les noves formes d'organització empresarial del treball i, en concret, pel que fa a la contractació temporal: *«Los trabajadores vinculados a las empresas auxiliares que ejecutan las actividades descentralizadas asumen un riesgo superior de ser contratados temporalmente. En la medida en que la empresa auxiliar vincule la duración del contrato de trabajo a la duración del contrato civil, mercantil o administrativo con el que se relaciona con la empresa principal, estos trabajadores estarán sometidos a un régimen de inestabilidad laboral más intenso, desembocando bien en un incremento de la rotación externa o bien en un uso intenso de la contratación temporal sucesiva».*²¹

Com assenyalava l'Informe del grup d'experts, hi ha una indefinició de les empreses de serveis integrals que fa que de vegades no quedi clar si són un complement de les ETT o en són una alternativa.

4.1. PERFIL DE LES EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS QUE FORMEN PART DE LA MOSTRA

Per a l'elaboració de la mostra d'empreses de serveis integrals ha estat cabdal la col·laboració del Gabinet Tècnic del DT, atesa la dificultat que hi ha per identificar en els registres administratius les empreses de serveis integrals, tal com hem assenyalat en l'apartat 1.1, referent a la metodologia de l'estudi. La localització d'empreses s'havia de fer a partir dels codis de la CCAE i com que la classificació no preveu cap codi específic per a les empreses de serveis integrals ha calgut aproximar-s'hi indirectament cercant bàsicament en els codis que acostumen a funcionar com a calaix de sastre i en alguns codis de la secció K de la CCAE destinada als serveis a empresa.²²

²¹ Citat anteriorment (pàg. 131).

²² A causa de la dificultat de classificació d'aquestes empreses, ha estat també important l'anàlisi de l'estructuració de la CCAE-93 Rev. 1 i de la revisió que actualment s'està duent a terme, amb les pertinents consultes a l'IDESCAT per conèixer de quina manera es classificaran aquests tipus d'empreses en la futura CCAE (aquesta informació es troba en l'annex de l'estudi).

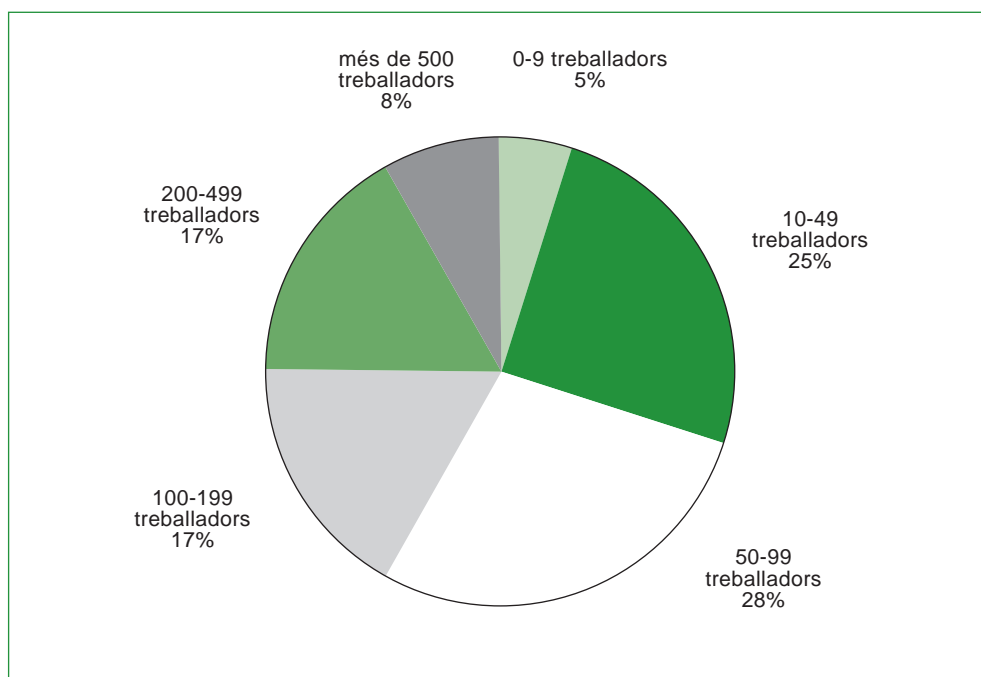
Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



La mostra està constituïda per 59 empreses que corresponen a 59 NIF diferents, de les quals 39 empreses són societats limitades (SL) i 20 són societats anònimes (SA).

La distribució de les empreses segons grandària és la següent:

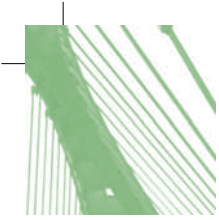
Gràfic 1. Empreses de serveis integrals segons grandària. Catalunya 2005



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Treball.

La plantilla de cada empresa correspon a la mitjana anual del 2005 obtinguda a partir del nombre de persones donades d'alta a la Seguretat Social el darrer dia de cada trimestre de l'any. D'una banda, destaca que són empreses amb plantilles més grans que les que tenen la majoria d'empreses catalanes. Cal tenir en compte que, segons les dades del DIRCE,²³ l'1 de gener del 2006 el 51,5% de les empreses catalanes no tenen assalariats; el 26,4% tenen d'1 a 2 assalariats; el 10,4% tenen de 3 a 5 assalariats, i el 5,1% tenen de 6 a 9 assalariats. En contraposició, la distribució de les empreses de la mostra es concentra a les grandàries intermèdies: de 50 a 99 treballadors el 28%, de 10 a 49 treballadors el 25%, de 100 a 199 treballadors el 17% i de 200 a 499 treballadors el 17%.

²³ DIRCE (directori central d'empreses). INE.



Una altra característica a destacar de les empreses de serveis integrals és que, com es pot saber a partir de les seves pàgines web, moltes formen part de grups empresarials, d'abast estatal o internacional, dedicats a l'externalització de serveis i que solen tenir empreses diferenciades per a cadascuna de les activitats d'externalització, una empresa que es dedica a un *outsourcing* més integral i una ETT. D'altra banda, hi ha empreses de serveis integrals que tenen l'origen en empreses de seguretat.

4.2. CONVENIS COL·LECTIUS

De les 59 empreses analitzades en aquest estudi, 21 tenen conveni col·lectiu d'empresa, majoritàriament d'àmbit estatal. Pel que fa a la resta, tal com s'analitza en l'apartat 5.3, atesa la seva pluralitat d'activitats hi ha dificultats per saber quin és el conveni que s'hi aplica. És freqüent en aquests casos l'aplicació del conveni sectorial corresponent a l'activitat principal de l'objecte de la contracta, com per exemple neteja o oficines i despatxos.

Quant a la definició de l'àmbit funcional dels convenis, el tret més característic és que en molts casos la definició és abstracta i inconcreta. A l'annex es pot consultar paral·lelament l'objecte social que consta en el registre mercantil de cadascuna de les empreses (identificades amb un número) i la definició de l'àmbit funcional en el conveni. A continuació, reproduïm l'àmbit funcional/personal d'alguns convenis que il·lustren aquesta inconcreció:

Conveni empresa 58

«[...] La representación social y la representación empresarial [...] convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa deben integrarse en dos esquemas de organización definidas cada una de ellas: Personal de estructura, todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de las actividades propias y de permanente necesidad para la empresa, y personal operativo, todo el personal que presta sus servicios en los servicios que concierta [...], para un tercero.»

Conveni empresa 2

«El presente Convenio será de aplicación a la empresa [...] y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.»

Conveni empresa 28

«Al tratarse de convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que pudiera constituir en el futuro [...]. Por

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de gestión, planificación, control, marketing, comercial, y cuantas sean necesarias para el ciclo productivo y de gestión de la empresa, así como las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.»

Conveni empresa 32

«El presente Convenio será de aplicación a la empresa [...] y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.»

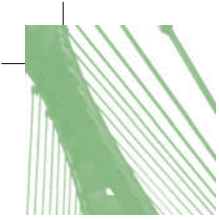
Conveni empresa 55

«El presente convenio será de aplicación a la empresa [...] y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.»

En altres convenis, la multiplicitat de serveis que ofereixen aquestes empreses es concreta en l'àmbit funcional del conveni:

Conveni empresa 14

«[...] servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería; desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante el uso de herramientas o medios informáticos; atención social a la tercera edad y disminuidos físicos y psíquicos; control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas; asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados; limpieza de edificios, oficinas y despachos, zonas deportivas, parques y jardines; mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, incluido la ejecución de trabajos de electricidad, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, etc.; lectura de contadores medidores de servicios diversos y cobro de recibos a otras empresas; servicios de asistencia en congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluidos teatros, tales como guardarropa, servicios de portería y acomodadores, servicios de ordenanza, camerinos, taquillas, servicios de visitas guiadas y servicios de información telefónica; prestación de servicios auxiliares en instalaciones agropecuarias (agricultura, ganadería y pesca), bosques, fincas rústicas, cotos de caza y recintos de recreo; explotación de mataderos de todo tipo de animales, salas de despiece, congelación, preparación y



elaboración de productos derivados y subproductos, y toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social.»

Conveni empresa 38

«A efectos enunciativos, y, sin que ello suponga “numerus clausus”, podemos citar la siguiente relación: 1.º Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas, oficinas, instalaciones industriales, centros comerciales, redes viales, organismos oficiales y dependencias administrativas, museos, recintos feriales, instalaciones recreativas, salas de exposiciones, conferencias y congresos. 2.º Servicios integrales de logísticas de producción o de mercancías en instalaciones propias o de terceros. 3.º Servicios de atención, información, venta y asistencia telefónica, telemarketing [...]. 4.º Servicios comerciales propios y de terceros, mediante la promoción, la venta y la mercadotecnia. Asimismo en este apartado se incluye la investigación de mercados, realización de informes y consultoría comercial. 5.º Explotación o gestión total o parcial de instalaciones deportivas y acuáticas, culturales, sociales, de ocio y recreo. 6.º Explotación o gestión, total o parcial, de centros sociales, como residencias, centro de día y análogos. 7.º Lectura de contadores de suministro de energía, cortes, mantenimiento, reparación y reposición de los mismos, transcripción de lecturas, inspección de contadores, toma y actualización de datos y colocación de avisos y campañas. 8.º Servicio de gestión de cobros y recaudación ejecutiva. Confección, recogida y cobro de avisos y campañas. 9.º Elaboración, condimentación y distribución de comidas para consumo propio o suministro a terceros. 10.º Confección de proyectos relacionados con el medio ambiente, parques, jardines y áreas forestales, así como tareas relacionadas con su mantenimiento. Dentro de este apartado se incluirán también los servicios de prevención y lucha contra incendios en general. 11.º Importación y exportación de toda clase de bienes, equipos, productos y técnicas, excluidos los sometidos a legislación especial. 12.º Desarrollo de procesos de selección de personal. 13.º Organización e impartición a terceros de cursos de formación. 14.º Gestión y control, a través de un centro informatizado y comunicado, de cualquiera de los servicios mencionados en números anteriores, ya sean prestados por la propia sociedad o por terceros. 15.º Ejecución de estudios sobre organización, métodos, sistemas y tiempos en relación con la prestación de todos los servicios incluidos en el objeto social.»

D'altra banda, també destaca que la majoria dels convenis analitzats, a l'apartat de contractació, regulen de forma específica l'ús del contracte d'obra o servei gairebé amb una fórmula estàndard:

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



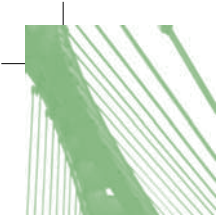
Conveni empresa 49

«Serà personal contractat per obra o servei determinat aquell que tingui la missió d'atendre la realització d'una obra o servei determinat dins de l'activitat normal de l'empresa, amb autonomia i substantivitat pròpia. Es considera expressament obra o servei determinat la contractació feta per a qualsevol servei concret, en aplicació de l'autonomia de la voluntat de les parts que consagra l'article 15.1.a de l'Estatut dels treballadors. Aquest tipus de contracte quedarà resolt per les causes següents: Quan finalitzi l'obra o servei. Quan el client resolgui el contracte d'arrendament de serveis, sigui quina sigui la causa. Si el contracte d'arrendament de servei es resol parcialment per part del client, es produirà automàticament una extinció parcial equivalent dels contractes de treball adscrits al servei. A l'efecte de la determinació dels treballadors afectats per aquesta situació, s'escolliran primer els de menys antiguitat, i en el cas de tenir la mateixa es valoraran les càrregues familiars. En tot cas, s'escoltarà la representació dels treballadors.»

A partir d'aquesta fórmula estàndard hi ha alguns convenis que hi afegixen matisacions:

Conveni empresa 58

«El contrato por obra o servicio determinado, será el más normalizado para este personal. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato. Los contratos de obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes. Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil o pedido que origine el servicio. El personal operativo podrá prestar servicios en otros servicios contratados por [...], cuando vea reducida su jornada por causa ajena a [...], durante el periodo que dure dicha circunstancia y por el tiempo equivalente al reducido y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución y sin que el contrato de obra y servicio pierda su condición por esa circunstancia excepcional. Para la efectiva aplicación de la previsión prevista en el párrafo anterior, se deberá respetar el siguiente régimen jurídico: Aceptación voluntaria del personal de operaciones afectado manifestada a través de pacto escrito donde se detalle, con precisión y claridad, la obra o servicio objeto de contratación así como la duración estimada de la misma, coincidiendo la duración con la reducción de jornada provocada por causa ajena a [...]. Este pacto se entenderá como parte integrante del



contrato de trabajo inicialmente suscrito. Las obras o servicios que se ejecuten debe ser de modo simultáneo y gozar de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.»

Conveni empresa 14

«[...] A. Personal de estructura. –Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa. B. Personal operativo. –Todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se concertan por [...] para un tercero. El contrato por obra o servicio determinado será el más normalizado. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato. Los contratos por obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes. Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio. El personal operativo podrá prestar servicios en otros servicios contratados por [...], cuando vea reducida su jornada por causa ajena a [...], durante el periodo que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución, y sin que el contrato por obra o servicio pierda su condición por esta circunstancia excepcional.»

Conveni empresa 28

«[...] Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social que se tiene dado. Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre [...] y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera. Duración de los contratos: Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, manifestada en el contrato programa entre las empresas. De ser fecha cierta, será ésta la que determine la vigencia del mismo. De ser incierta, la duración de los contratos asignados a la misma será la que dure aquélla. En los supuestos de extinción parcial de la

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



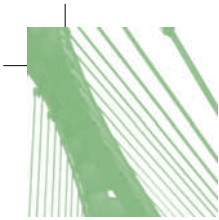
contrata, se estará a los que se dispone más adelante. Formalización: Para la formalización de un contrato de obra o servicio determinado, derivado de la necesidad de personal para realizar un servicio a terceros, se requerirá siempre: La existencia de un contrato mercantil entre [...] y la empresa tercera con expresión concreta del tipo de servicio a realizar, duración aproximada o concreta del mismo y volumen de personal idóneo para su realización. El contrato de obra o servicio determinado entre [...] y el trabajador contratado para la prestación de servicios a terceros deberá contener la mención al contrato mercantil de referencia, la duración cierta o incierta del mismo, y las causa de extinción concreta en relación a la alteración del volumen del servicio contratado y, por ende, del volumen de personal necesario [...].»

Conveni empresa 38

«Contrato por Obra o Servicio Determinado. Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aún siendo la actividad normal de la empresa, se celebra con el fin de atender una contrata, subcontrata o adjudicación de algún servicio o parte de ellos, siempre que así se recoja en el contrato laboral que, para atender las necesidades productivas que genera, se celebre. Debido al hecho de que gran parte de las necesidades de producción de la sociedad, se deben cubrir con contratos a tiempo parcial, y siendo la voluntad de los negociadores, potenciar en la mayor medida posible la estabilidad y el contrato a tiempo completo, ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato. En este mismo sentido se hace constar que, si por necesidades de la producción, debidamente acreditadas, un trabajador tuviese que estar temporalmente adscrito a una obra distinta de la que aparece recogida en su contrato de trabajo, no perderá su condición de contratado por obra, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.»

4.3. CONTRACTACIÓ LABORAL DE LES EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS

A continuació presentem de forma agregada la contractació efectuada per les 59 empreses de serveis integrals que configuren la mostra. Les empreses de serveis integrals (ESI) que hem analitzat han fet 34.883 contractes a Catalunya el 2005, que representa l'1,3% de la contractació total (2.667.843 contractes) i el 6,6% sobre la contractació de les ETT (530.636 contractes).



Taula 9. Contractació de les empreses de serveis integrals, empreses de treball temporal i total contractació per modalitat de contracte 2005

Unitats: nombre de contractes i percentatges.

	ESI ¹		ETT ²		CT ³	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Indefinits a temps complet	1.125	3,2	31	0,0	82.110	3,1
Indefinits a temps parcial	525	1,5	3.975	0,7	67.471	2,5
Altres indefinits	84	0,2	27	0,0	192.241	7,2
TOTAL INDEFINITS	1.734	5,0	4.033	0,8	341.822	12,8
Obra o servei a temps complet	9.041	25,9	175.425	33,1	591.725	22,2
Eventual a temps complet per circumstàncies de la producció	3.279	9,4	198.982	37,5	878.426	32,9
Interinitat a temps complet	2.951	8,5	28.992	5,5	185.920	7,0
Temps parcial temporal	17.832	51,1	123.172	23,2	629.748	23,6
Altres temporals	46	0,1	32	0,0	40.202	1,5
TOTAL TEMPORALS	33.149	95,0	526.603	99,2	2.326.021	87,2
TOTAL	34.883	100,0	530.636	100,0	2.667.843	100,0

Font: Departament de Treball.

1) ESI: Empreses de Serveis Integrals, 2) ETT: Empreses de Treball Temporal, 3) CT: Contractació Total

Com s'observa a la taula anterior, la contractació indefinida és molt reduïda a les ESI (5%), superior a la registrada per les ETT (0,8%) però substantivament inferior al 12,81% de la contractació total. O dit d'altra manera, el 95% de la contractació de les empreses de serveis integrals és temporal gairebé 8 punts percentuals més que la temporalitat a la contractació total.

Segons les modalitats de contractació utilitzades, destaca que el 51,1% de la contractació total d'aquestes empreses és a temps parcial (es consideren les tres modalitats: obra i servei, eventual i interí), la meitat de la qual correspon a contractes d'obra i servei, així com l'ús previsible del contracte d'*obra i servei a temps complet* (el 25,9%). L'ús intensiu del contracte d'*obra i servei* i del contracte a *temps parcial* per part de les ESI és un fet diferenciador ja que a la contractació total el contracte temporal més utilitzat és l'*eventual a temps complet per circumstàncies de la producció* (el 32,93%), seguit dels contractes a *temps parcial temporal* (el 23,61%) (es consideren les tres modalitats: obra i servei, eventual i interí) i d'*obra o servei a temps complet* (el 22,18%). Les ETT també utilitzen amb més intensitat el *contracte eventual a temps complet per circumstàncies de la producció* (el 37,5%), seguit pel contracte d'*obra i servei a temps complet* (el 33,1%). Per tant, més de la meitat de la contractació de les empreses de serveis integrals és de parcialitat temporal, és a dir, la seva contractació es caracteritza —a diferència de les ETT— per l'ús de contractes a temps parcial i d'obra i serveis lligats a la durada de la subcontracta.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Taula 10. Contractació de les empreses de serveis integrals, empreses de treball temporal i la resta de la contractació per durada dels contractes 2005

Unitats: nombre de contractes i percentatges.

	ESI ¹		CT ²		ETT ³		
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	
Indeterminats	22.444	64,3	822.265	30,8	Indeterminats	253.113	47,7
Entre 1 i 30 dies	6.762	19,4	616.864	23,1	Entre 1 i 30 dies	226.051	42,6
Entre 1 i 3 mesos	2.741	7,9	409.621	15,4	Entre 31 i 150 dies	49.349	9,3
Entre 3 i 6 mesos	1.258	3,6	371.761	13,9	Més de 150 dies	2.123	0,4
Entre 6 i 12 mesos	223	0,6	90.621	3,4	TOTAL	530.636	100,0
Entre 12 i 18 mesos	12	0,0	2.607	0,1			
Entre 18 i 24 mesos	11	0,0	1.919	0,1			
Més de 24 mesos	-	-	10.363	0,4			
Indefinits	1.432	4,1	341.822	12,8			
TOTAL	34.883	100,0	2.667.843	100,0			

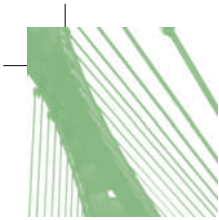
Font: Departament de Treball.

1) ESI: Empreses de Serveis Integrals, 2) CT: Contractació Total, i 3) ETT: Empreses de Treball Temporal

Pel que fa a la durada dels contractes, la "indeterminació" és la situació més freqüent tant a les ESI com a la contractació total i a les ETT. Tot i així, destaca que aquesta situació que es registra en el 30,8% del total de contractes augmenta fins al 64,3% en les empreses de serveis integrals, en correlació amb l'ús més elevat del contracte d'obra i servei, que tendeix a no concretar la durada i la fa dependre de la finalització de l'obra. El 47,7% dels contractes de les ETT són de durada indeterminada.

En canvi, la curta durada dels contractes és un tret més característic de les ETT que de les ESI. El 42,6% dels contractes de les ETT tenen una durada d'1 a 30 dies; a les ESI i a la contractació total aquest percentatge es redueix de forma considerable i en representa el 19,4% i el 23,1%, respectivament.

La durada indeterminada i la de menys d'un mes concentren el 83,7% de la contractació de les empreses de serveis integrals, el 90,3% de la contractació de les ETT i el 53,9% de la contractació total.



Taula 11. Contractació de les empreses de serveis integrals per nivell formatiu 2005

Unitats: nombre de contractes i percentatges.

	Absolut	%
Sense estudis	2.410	6,9
Estudis primaris	4.028	11,5
Programes de formació professional	1.926	5,5
Educació general	23.473	67,3
Tècnics-professionals superiors	1.218	3,5
Universitaris de primer cicle	760	2,2
Universitaris de segon i tercer cicle	1.068	3,1
TOTAL	34.883	100,0

Font: Departament de Treball.

En relació amb el nivell formatiu de les persones contractades, no ens ha estat possible mantenir la comparació entre ESI / contractació total / ETT perquè les classificacions dels nivells de formació no eren homologables. Com s'observa a la taula anterior sobre la contractació de les ESI, és el nivell d'educació general el que concentra gran part de la contractació, tal com es correspon a les ocupacions que majoritàriament contracten les empreses analitzades, que són ocupacions de poca qualificació (peonatge, consergeria, manipulació, etc.).

Taula 12. Contractació de les empreses de serveis integrals, empreses de treball temporal i contractació total per gènere i edat 2005

Unitats: nombre de contractes i percentatges.

	ESI ¹		ETT ²		CT ³	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Dones	23.575	67,58	284.421	53,60	1.275.229	47,80
Homes	11.308	32,42	246.215	46,40	1.392.614	52,20
Menors de 25 anys	11.231	32,20	208.009	39,20	851.042	31,90
Entre 25 i 44 anys	17.654	50,61	282.829	53,30	1.491.324	55,90
45 anys o més	5.998	17,19	39.798	7,50	325.477	12,20
TOTAL	34.883	100,00	530.636	100,00	2.667.843	100,00

Font: Departament de Treball.

1) ESI: Empreses de Serveis Integrals, 2) ETT: Empreses de Treball Temporal, 3) CT: Contractació Total

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



El pes de les dones en la contractació de les ESI és superior al que tenen en la contractació total o en les ETT: el 2005 ha estat del 67,58%, per sobre del 47,8% de la contractació total i del 53,6% de les ETT. Com es veurà a continuació, la feminització de la contractació de les empreses de serveis integrals s'explica en part per la segregació ocupacional ja que gran part de la contractació correspon a treballadors i treballadores de serveis no qualificats com ara neteja, cambres, peonatge, etc.

Pel que fa als trams d'edat, els tres tipus d'empresa comparteixen el fet que concentren més del 50% de la contractació en el tram central de 25 a 44 anys.

En relació amb la contractació a les edats més joves, els menors de 25 anys estan per sobre del 30% però destaca que, a les ETT, el percentatge és gairebé del 40%, fet que pot evidenciar l'ús de l'ETT com una entrada al món laboral o, fins i tot, com una situació que permet compaginar estudis i treball temporal. Expressant-ho d'una altra manera, quasi una quarta part de la contractació a menors de 25 anys es fa a les ETT. En contraposició destaca que les ESI són les que més persones de 45 anys o més contracten relativament, el 17,19%, proporció que és del 12,2% a la contractació total i que es redueix fins al 7,5% a les ETT. Aquest pes superior de les persones de més de 45 anys a les ESI es pot explicar probablement pel tipus d'ocupació que contracten, amb una important representació d'ordenances, vigilants, porters, etc.

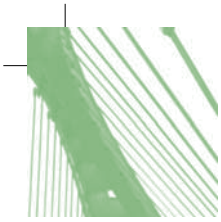
Taula 13. Contractació de les empreses de serveis integrals i contractació total per ocupació el 2005

Unitats: nombre de contractes i percentatges.

	ESI ¹		CT ²	
	Absolut	%	Absolut	%
Directius d'administració i empresa	41	0,1	11.157	0,4
Tècnics i professionals científics, Intel·lectuals	253	0,7	166.650	6,2
Tècnics i professionals de suport	2.031	5,8	214.663	8,0
Empleats administratius	5.590	16,0	298.998	11,2
Treballadors de serveis de restauració i personals	1.969	5,6	568.986	21,3
Treballadors de serveis de protecció i seguretat	331	0,9		
Dependents de comerç i similars	3.376	9,7		
Treballadors qualificats, agràris i pesquers	18	0,1	16.601	0,6
Treballadors de manufactures, construcció i mineria	285	0,8	222.918	8,4
Operadors d'instal·lacions i maquinària	829	2,4	141.917	5,3
Treballadors no qualificats de serveis	13.872	39,8	1.023.311	38,4
Peons agraris, construcció, transports i similars	6.288	18,0		
Forces Armades	0	0,0	2.642	0,0
TOTAL	34.883	100,0	2.667.843	100,0

Font: Departament de Treball.

1) ESI: Empreses de Serveis Integrals, i 2) CT: Contractació Total



Pel que fa a la contractació de les empreses de serveis integrals segons les ocupacions, com s'observa a la taula anterior destaca el grup 9 de la CCO-94 ²⁴ format per «Treballadors no qualificats de serveis» i «Peons agraris, construcció, transports i similars», que representen el 57,8% de les contractacions, majoritàriament concentrades en els treballadors no qualificats de serveis. Les ocupacions que han registrat més contractació han estat «Personal de neteja d'oficines, d'hotels (cambrers de planta) i d'establiments similars» (10.595 contractes, el 52,6% de la contractació realitzada d'aquest grup 9), seguida de «Peons de les indústries manufactureres» (4.307 contractes, el 21,4% de la contractació d'aquest grup 9), «Peons del transport i descarregadors» (3.149 contractes), i «Conserges d'edificis» i «Vigilants, guardians i similars» (2.811 en total). El pes d'aquesta contractació de baixa qualificació és superior al que li correspon en el conjunt de la contractació a Catalunya el 2005, el 38,4%.

El segon grup d'ocupacions que acumula més contractació a les ESI és el grup 5 «Treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedors de comerços», amb un 16,2%; per tant, una concentració molt més reduïda que l'anterior. Destaca el grup 5K de la CCO, que correspon a «Dependents de comerç i similars», amb un 9,7% de la contractació.

En un lloc molt similar a l'anterior, el 16%, hi ha el grup 4 «Empleats administratius», dins del qual les ocupacions més contractades han estat «Recepcionistes d'establiments que no siguin oficines» (2.213 contractes, el 39,5% del total de contractes d'aquest grup 4), «Taquígrafs i mecanògrafs» (1.223 contractes) i «Telefonistes» (1.222 contractes). El pes que aquest grup 4 de la CCO té en les ESI és també superior al que té en la contractació total (el 16% i l'11,2%, respectivament).

Finalment, cal dir que el grup 3 de la CCO «Tècnics i professionals de suport» només representa el 5,8% de la contractació d'aquestes empreses, amb un pes inferior al que té en la contractació total.

La suma dels grups 9, 5, 4 i 3 de la CCO representa el 95,8% de la contractació de les ESI de la mostra analitzada, mentre que en la contractació total en representa el 78,9%.

²⁴ *Classificació catalana d'ocupacions (CCO-94). Institut d'Estadística de Catalunya.*

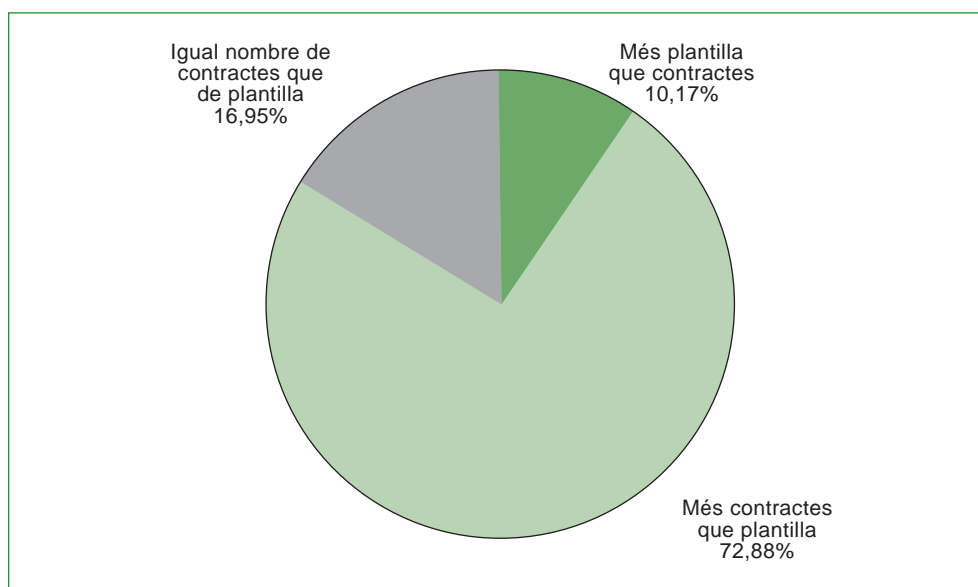
Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



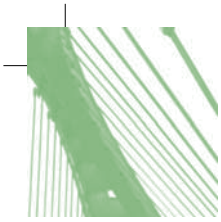
En relació amb la plantilla de les empreses de serveis integrals, al llarg dels trimestres del 2005 s'observa que és força constant, fet que evidencia que el treball estacional no sembla afectar-les de forma significativa. Aquesta estabilitat permet descriure la plantilla a partir de la mitjana anual

El volum de contractació que duen a terme les ESI és molt elevat si es compara amb la plantilla que tenen. Com s'observa en el gràfic següent, en el 73% de les empreses de la mostra el nombre de contractes és superior al nombre de plantilla, i en el 17% coincideixen tots dos valors. És a dir, les ESI quasi no tenen plantilla fixa i el personal temporal ha estat gairebé tot contractat el 2005.

Gràfic 2. Relació contracte-plantilla de les ESI. Catalunya 2005



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Treball.

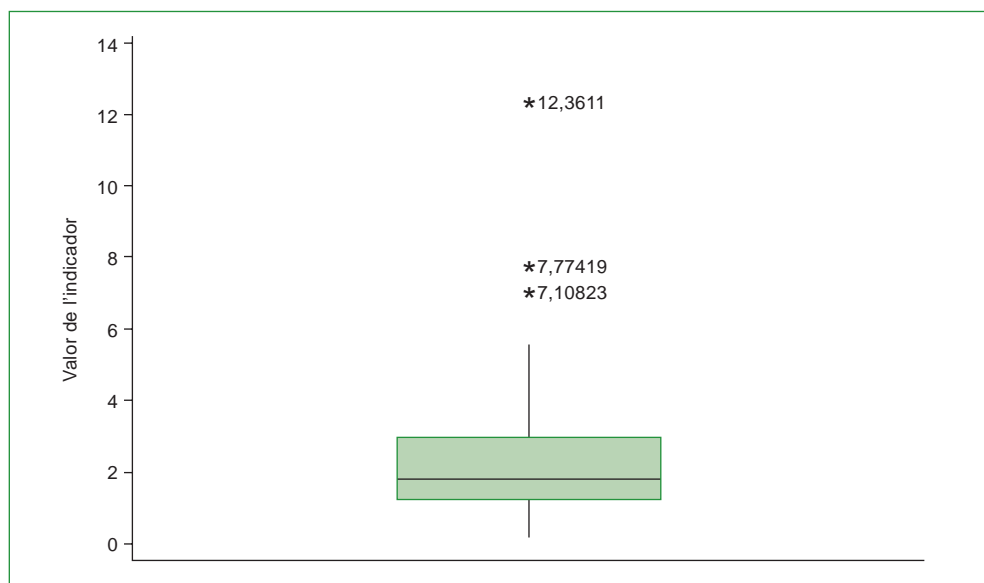


Per analitzar la rotació contractual s'ha calculat l'indicador següent:

$$I = \text{nombre de contractes} / \text{nombre de plantilla}$$

que ens permet conèixer el nombre de contractes per lloc de treball. Els gràfics següents agrupen les dades obtingudes i faciliten l'anàlisi de la seva dispersió.

Gràfic 3. Boxplot del moviment contractual a les ESI. Catalunya 2005



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Treball.

El gràfic 3 és un diagrama de caixes²⁵ que representa les dades mitjançant una caixa. La caixa central inclou el 50% de les empreses de la mostra que ocupen els valors centrals, entre 1,30 i 2,78 contractes per lloc de treball. Des del valor més baix de l'eix central, a la part inferior de la caixa, es troben el 25% dels valors inferiors, i des de la part inferior de l'eix central, a la part superior, es troben el 95% dels casos. A banda, tres empreses que efectuen un nombre més gran de contractes per lloc de treball són les que apareixen marcades al gràfic com a valors anòmals.

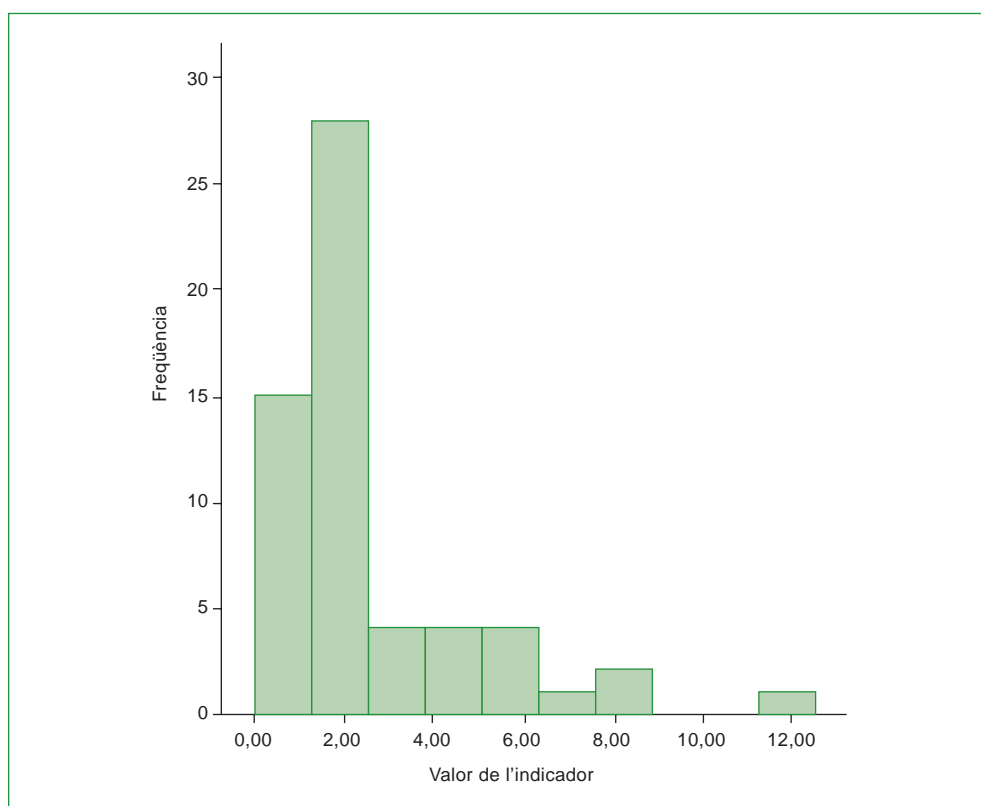
²⁵ Vegeu la metodologia d'aquest tipus de diagrama a l'annex 5.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



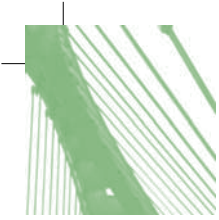
Si observem la mateixa realitat a l'histograma següent,²⁶ veiem que un alt percentatge de les empreses es concentren al costat esquerre, que es correspon amb els valors que delimiten la caixa del diagrama de caixes anterior. També mostra que un nombre petit d'empreses es distancia d'aquesta tendència amb valors de rotació contractual molt superiors.

Gràfic 4. Histograma del moviment contractual a les ESI. Catalunya 2005



Font: elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Treball.

²⁶ El gràfic 4 és un histograma en el qual queden representades les ESI segons el valor que pren l'indicador. L'eix horitzontal gradua el valor de l'indicador creat per nosaltres per interpretar el moviment contractual i l'eix vertical, el percentatge de les empreses el valor de l'indicador de les quals pertany a l'interval que marca la base de la columna. Per tant, la interpretació de l'histograma es basa a assimilar l'àrea de la barra amb la freqüència.



5. DELIMITACIÓ DELS CONCEPTES DE CONTRACTA I SUBCONTRACTA D'OBRES I SERVEIS

La subcontractació designa en el llenguatge econòmic empresarial la forma més comuna de descentralització productiva, la que es fa a través de l'exteriorització d'una part del procés productiu mitjançant la contractació amb altres empreses, qualsevol que sigui la forma contractual que s'empri, i s'anomena genèricament *subcontractista* qui efectua les funcions descentralitzades.²⁷

En l'àmbit més concret de l'ordenament jurídic laboral, s'empren també les expressions *contractació* i *subcontractació*, incloent-hi els supòsits en què el contractista, que s'ha compromès amb l'empresa principal per realitzar obres o serveis, pacta amb un altre o altres la realització de part d'aquells.

La descentralització productiva, i en concret la subcontractació d'obres i serveis, va ser un dels eixos de la negociació de l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació, origen de la Llei 43/2006,²⁸ per a la millora del creixement i de l'ocupació. Malgrat això, la redacció final, que es concreta en la Llei esmentada, no recull els aspectes centrals del debat que sobre aquest tema hi va haver entre els interlocutors socials i el Govern.²⁹ En aquest sentit, s'ha indicat que el que volia ser una reforma sobretot pel que fa a les formes externalitzades de producció ha deixat de ser-ho i, per tant, aquesta continua essent una reforma pendent a dia d'avui.³⁰

El resultat ha estat que, amb l'objectiu de fer compatibles els processos de subcontractació amb la protecció dels treballadors, especialment quan treballen de forma continuada al centre de treball de l'empresa principal, la Llei 43/2006 es limita, en línies generals, a introduir facilitats en la representació laboral dels treballadors d'empreses contractistes i subcontractistes i a incorporar elements per facilitar la distinció entre una contracta legítima i la cessió il·legal.

Per tant, tot i la reforma, persisteixen els problemes que han estat posats de manifest per la doctrina iuslaboralista en nombroses ocasions.³¹ Entre d'altres, cal destacar que no existeix encara un concepte clar de contracta i de subcontracta; que continuen quedant fora del complex sistema de responsabilitat de l'article 42 de l'Estatut dels treballadors (ET)³² molts supòsits de subcontractació i, finalment, que no ha estat revisada la possibilitat, admesa per la jurisprudència, de vincular la durada dels contractes dels treballadors de l'empresa contractista amb la durada de la relació entre l'empresa principal i la contractista.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



El règim jurídic actual de la subcontractació és dispers i es caracteritza per la seva notable dosi de complexitat.

El punt de partida és el reconeixement de la seva licitud, que es desprèn de l'article 38 de la Constitució espanyola que reconeix la llibertat d'empresa en el marc de l'economia de mercat.³³

²⁷ Rivero Lamas, Juan, «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, «Informes y Estudios», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

²⁸ Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació (BOE núm. 312, de 30.12.2006), procedent del Reial decret llei 5/2006, de 9 de juny (BOE núm. 141, de 14.6.2006).

²⁹ De l'anàlisi dels documents que recullen les opinions dels agents socials i del Govern durant el procés de negociació es desprèn que les posicions entre organitzacions sindicals i empresarials estaven, en relació amb la subcontractació, molt enfrontades.

Les organitzacions sindicals proposaven: a) definir amb més precisió les contractes i les subcontractes, aclarint el camp d'aplicació de l'article 42 ET, incloent-hi les concessions administratives i les empreses de serveis; b) redefinir el concepte de pròpia activitat de manera que la norma consideri una realitat en la qual, de forma creixent, hi ha activitats dins dels processos productius i d'una mateixa empresa que es consideren activitats complementàries o de serveis; c) ampliar els elements coberts per la responsabilitat solidària, i d) ampliar, millorar i garantir els drets dels treballadors i de les organitzacions sindicals, tant de l'empresa principal com de la subcontractista, de negociació, informació, consulta i coordinació.

La proposta de les organitzacions empresarials descartava la conveniència de redefinir o delimitar els principals conceptes de l'article 42 ET, en considerar que la jurisprudència ja els ha delimitat suficientment i que l'única revisió a què s'ha de sotmetre l'article es refereix a la limitació de la responsabilitat als que estan vinculats per una relació directa de contracta.

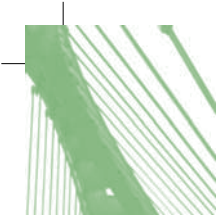
Per acabar, el Govern, més proper a les tesis sindicals, proposava: a) definir els conceptes de l'article 42 ET (empresari principal, contractista i subcontractista, pròpia activitat i contracta d'obres i serveis), d'acord amb la jurisprudència sobre el tema; b) reforçar la implicació de l'empresari principal en la cadena de subcontractació a través d'obligacions més intenses en matèria d'informació i de comprovació sobre el compliment de les obligacions de la Seguretat Social i c) ampliar els drets d'informació dels representants dels treballadors, incloent-hi la possibilitat que els de l'empresa principal i els de les empreses contractistes i subcontractistes puguin executar coordinadament les seves funcions.

³⁰ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, Contratas y cesión de trabajadoras en la reforma laboral 2006, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006.

³¹ Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadoras», La reforma laboral de 2006. Análisis del Real decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, Mutua Universal i Thomson Aranzadi, 2006.

³² Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 75, de 29.3.1995).

³³ Si bé en relació amb un sector concret, el de la construcció, el legislador reconeix expressament la licitud de la subcontractació com a forma d'organització productiva a la Llei 32/2006 de subcontractació en el sector de la construcció.



L'article 42 ET és l'eix de la regulació laboral de la contracta i la subcontracta.³⁴ També regulen aspectes de la subcontractació els articles 104 i 127 de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS),³⁵ l'article 24 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL)³⁶ i els articles 7.11, 12.13, 12.14, 13.7, 13.8, 23.2 i 42.3 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS).³⁷

Cal tenir en compte la Llei 32/2006,³⁸ de regulació de la subcontractació en el sector de la construcció, que, malgrat el seu caràcter parcial (prevenció de riscos laborals) i sectorial (sector de la construcció) és històrica tant pel seu significat com pel seu contingut.³⁹ Aquesta Llei se centra en la prevenció de riscos laborals en els contextos de descentralització productiva i, en concret, en els excessos constatats en l'ús esglaonat de subcontractacions successives en el sector de la construcció i les conseqüències negatives sobre l'efectivitat de les mesures de gestió de la prevenció de riscos laborals. Malgrat això, en la pràctica va molt més enllà, atès que el contingut de les obligacions, els controls, les responsabilitats i les sancions té un abast superior, de manera que indirectament pretén influir més àmpliament sobre la qualitat de l'ocupació, alhora que estableix una ordenació general de l'activitat de les empreses que desenvolupen la seva activitat en el sector de la construcció. Una de les novetats destacables de la Llei 32/2006 és l'establiment d'uns límits objectius a l'encadenament de subcontractes, partint de la base que l'excés actual resulta injustificat des del punt de vista productiu i acaba repercutint negativament sobre la qualitat de l'ocupació.⁴⁰

³⁴ També afecta els supòsits de subcontractació l'article 64 ET, que regula determinades obligacions de l'empresa principal envers els representants dels treballadors que s'han d'afegir a les incloses a l'article 42 ET.

³⁵ Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social (BOE núm. 154, de 29.6.1994).

³⁶ Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (BOE núm. 269, de 10.11.1995).

³⁷ Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (BOE núm. 189, de 8.8.2000).

³⁸ Llei 32/2006, de 18 d'octubre, de regulació de la subcontractació en el sector de la construcció (BOE núm. 250, de 19.10.2006). Aquesta norma aborda per primera vegada el règim jurídic de la subcontractació.

³⁹ Vegeu Del Rey Guanter, Salvador, Reflexiones iniciales sobre la nueva Ley de la subcontratación en la construcción, *Iuslabor*, 4/2006.

⁴⁰ Amb caràcter general es permeten tres nivells de subcontractació, fet que comporta facultar la intervenció de fins a cinc subjectes successius: promotor, contractista, primer subcontractista, segon subcontractista i tercer subcontractista. Independentment del nivell en què se situïn, no es permet efectuar una subcontractació addicional quan l'organització de l'empresa, contractista o subcontractista, posada en ús consisteix fonamentalment en l'aportació de mà d'obra (definida per la Llei 32/2006 com aquella que, per a la realització de l'activitat contractada, no utilitza més equips de treball propis que les eines manuals, incloent-hi les motoritzades portàtils, encara que disposin del suport d'altres equips de treball diferents dels assenyalats, sempre que aquests pertanyin a altres empreses, contractistes o subcontractistes, de l'obra) o bé quan es tracti d'un treballador autònom, independentment, també, que actui com a contractista o subcontractista en qualsevol nivell.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Altra normativa aplicable a la subcontractació, si bé en àmbits més concrets, és el Reial decret 1627/1997, que estableix disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció;⁴¹ el Reial decret 290/2004, que regula els enclavaments laborals,⁴² i la Llei de contractes de les administracions públiques.⁴³ A més, cal tenir en compte la possibilitat que per conveni col·lectiu s'estableixin criteris o compromisos en relació amb l'ús de la subcontractació. Fora de l'àmbit laboral, el Codi civil⁴⁴ també conté normes que poden ser aplicables als supòsits de subcontractació.

Amb caràcter general, la normativa reguladora de la contracta i la subcontracta d'obres i serveis estableix normes de caràcter protector dels treballadors que presten serveis en les empreses contractistes o subcontractistes.

Són molts els autors que posen de manifest la desconexió que hi ha en aquesta matèria entre l'ordenament jurídic i la realitat, ja que es tracta de regles que tenen l'origen en un context en el qual la subcontractació no era un fenomen tan estès com en l'actualitat.

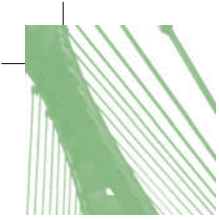
Excepcionalment, s'admet la subscripció d'un nivell addicional quan concorren les circumstàncies que expressament es determinen. Si bé des del punt de vista material la definició d'aquestes circumstàncies excepcionals és molt àmplia, des del punt de vista formal s'estableixen una sèrie de requisits (aprovació prèvia expressa de la direcció facultativa que ha de designar el promotor de l'obra amb responsabilitat administrativa assumida pel promotor de forma immediata si no concorren les causes justificatives; entrada al llibre de subcontractació amb constància de la causa justificant; notificació directa al coordinador de seguretat de l'obra; notificació als representants dels treballadors de les diferents empreses incloses dins l'àmbit d'execució de la contracta, i remissió d'un informe a l'autoritat laboral competent en el termini dels cinc dies següents sobre les circumstàncies determinants de la necessitat i d'una còpia de l'anotació al llibre de subcontractació) que fan que aquest nou nivell de subcontractació sigui força oneros i, per tant, que quedi sense incentius. També s'admet un nivell addicional de subcontractació, però només en els casos de força major, en els supòsits de treballadors autònoms o empreses que fonamentalment aportin mà d'obra.

⁴¹ Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen disposicions mínimes de seguretat i salut en les obres de construcció (BOE núm. 256, de 25.10.1997).

⁴² El Reial decret 290/2004, pel qual es regulen els enclavaments laborals com a mesura de foment de l'ocupació de les persones amb discapacitat (BOE núm. 45, de 21.2.2004), introdueix un règim per a la subcontractació pensada ad hoc per als supòsits en què estan implicats uns determinats subjectes empresarials (els centres especials d'ocupació) i un col·lectiu concret de treballadors (persones amb discapacitat severa).

⁴³ Reial decret legislatiu 2/2000, de 16 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de contractes de les administracions públiques (BOE núm. 148, de 21.6.2000). També cal tenir en compte les normes aplicables a les administracions locals.

⁴⁴ Reial decret de 24 de juliol de 1889, pel qual es disposa la publicació del Codi civil (Gaceta de Madrid, núm. 206 a 208, de 25 a 27 de juliol de 1889. Articles 1596 i següents).



Pocs articles de l'ET han experimentat canvis de tanta intensitat des del punt de vista fàctic i d'interpretació aplicativa, que contrasten amb el fet que és un dels articles que menys ha estat afectat, des del punt de vista de fons, per les successives reformes laborals.⁴⁵

D'altra banda, cal assenyalar que, a partir de la simple lectura dels preceptes que s'han esmentat, es pot constatar una gran vaguetat terminològica que ha estat font de molts dubtes i d'interpretacions de signe divers.

Davant la inexistència d'un concepte legal de contracta i subcontracta,⁴⁶ la doctrina ha intentat determinar els elements que les configuren partint de l'anàlisi de l'article 42 ET, que és la norma central en matèria de subcontractació i té un grau de complexitat superior al que és habitual en les normes laborals. La seva tècnica legislativa ha propiciat tot tipus d'equívocs, atesos l'escassa precisió i el desordre.

Aquest article regula els efectes laborals de determinats supòsits de subcontractació i estableix un estricte règim de responsabilitat solidària entre l'empresa principal i la contractista o subcontractista en relació amb les obligacions salarials i de Seguretat Social.

Des del punt de vista subjectiu, de l'article 42 ET se'n dedueix la intervenció de dos subjectes: empresa principal i empresa auxiliar o contractista (incloent-hi els possibles subcontractistes).

L'empresa principal és la que rep la prestació de serveis de l'empresa auxiliar. No cal que es tracti d'un empresari en el sentit de l'article 1.2 ET⁴⁷ sinó que se n'ha de fer una interpretació més àmplia. Per tant, la naturalesa jurídica de la condició empresarial del comitent (empresa principal) és intranscendent.

⁴⁵ En aquest sentit, vegeu Valdés Dal-Re, Fernando, «Contratas y subcontratas: las reformas pendientes», Relaciones Laborales, núm. 2, La Ley, 2007.

⁴⁶ La Llei 32/2006, de regulació de la subcontractació en el sector de la construcció, defineix la subcontractació com la pràctica mercantil d'organització productiva en virtut de la qual el contractista o subcontractista encarrega a un altre subcontractista o treballador autònom part del que a ell se li ha encarregat. A banda del caràcter sectorial d'aquesta norma, aquest concepte tampoc no resol els dubtes que sorgeixen a l'entorn de la subcontractació.

⁴⁷ Article 1.2 ET: «Als efectes d'aquesta Llei seran empresaris totes les persones, físiques o jurídiques, o comunitats de béns, que rebin la prestació de serveis de les persones referides a l'apartat anterior, així com de les persones contractades per a ser cedides a empreses usuàries per empreses de treball temporal legalment constituïdes».

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



La jurisprudència unificada admet que l'Administració intervingui, en qualitat d'empresa principal, en una contracta amb els efectes de l'article 42 ET.⁴⁸ En aquest sentit, s'admet que l'Administració encomani a un tercer la gestió directa de serveis propis sense que això afecti les garanties solidàries entre l'ens públic i l'entitat que organitza la seva activitat i mitjans personals i materials per al compliment de la prestació concedida.⁴⁹

L'article 42 ET exclou del règim de responsabilitats els supòsits en què l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o reparació que pot contractar el cap de família respecte del seu habitatge i també quan el propietari de l'obra o indústria no contracti per raó d'una activitat empresarial. S'ha assenyalat que aquesta exclusió és redundant, atesa l'exigència de "pròpia activitat" que després s'analitzarà.

Pel que fa a l'empresari auxiliar o contractista, cal que es tracti d'una empresa en el sentit estricte de la normativa laboral, és a dir, una persona física o jurídica, o una comunitat de béns, que rebi la prestació de serveis de treballadors.

L'article 42 ET no concreta quin tipus de negoci ha de vincular l'empresa principal i la contractista o subcontractista, només especifica que es tracta de la realització d'obres o serveis. El fet que no respongui a cap de les categories tradicionals en l'àmbit del dret privat en fa més difícil la qualificació.

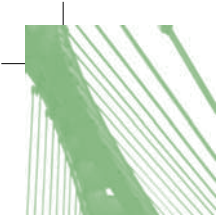
A aquests efectes el que importa no és tant la modalitat contractual com el fet que entre les empreses existeixi un negoci jurídic que serveixi de cobertura a l'auxili que aconsegueix l'empresa principal per a la seva activitat.⁵⁰ Tant doctrinalment com jurisprudencialment s'ha anat admetent un ampli ventall de figures contractuals basades en la col·laboració interempresarial: contracte d'empresa; contracte d'execució d'obra; arrendament de serveis; concessió administrativa; contracte de subministrament o d'auxili tècnic, etc. Independentment de la seva denominació i encara que no siguin estrictes arrendaments de serveis entre empreses, s'hi han d'incloure tot tipus de supòsits sempre que es tracti d'una relació interempresarial que generi una obligació de prestació de resultat a càrrec d'una empresa en favor d'una altra en la qual estiguin involucrats treballadors.⁵¹

⁴⁸ STS de 15.7.1996, ratificada entre d'altres per la STS de 31.12.1996 i la STS de 3.3.1997.

⁴⁹ En aquest sentit, cal tenir en compte els pronunciaments judicials que consideren ineficaç el contingut del contracte administratiu de concessió pel qual el contractista exonera de responsabilitat l'Administració (STSJ de Madrid, de 27.10.2003).

⁵⁰ Montoya Melgar, A. i altres, Comentario al Estatuto de los Trabajadores, Aranzadi, Cizur Menor, 2003.

⁵¹ García Viña, J., «Fenómenos interempresariales: especial referencia al outsourcing», Jornades sobre l'Aproximació al Futur de les Relacions Laborals en el s. XXI, Barcelona, desembre de 2003.



Un dels elements més característics dels conceptes de *contracta* i *subcontracta* que regula l'article 42 ET és que s'ha de tractar d'una contracta corresponent a la pròpia activitat de l'empresari principal.

El concepte de *pròpia activitat* és una noció clau en el règim de la subcontractació, objecte de diverses interpretacions, tant doctrinals com jurisprudencials. D'aquestes es dedueix que és un concepte complex respecte del qual no poden establir-se criteris previs ni pautes generals per determinar quan una concreta parcel·la productiva és pròpia activitat. Cal, per tant, tenir en compte les circumstàncies de cada cas.

La jurisprudència sobre aquest concepte ha anat evolucionant, partint de la consideració que es referia a les activitats indispensables (incloent-hi, a més de les activitats que constitueixen el cicle productiu de l'empresa, totes aquelles que resultin necessàries per a la producció del bé o la prestació del servei, cosa que inclou, per tant, funcions relatives a administració, gestió comercial o financera, atenció als clients, informàtica, neteja, vigilància, manteniment, etc.) fins a arribar a considerar que es refereix a les activitats inherents, enteses com les tasques que corresponen al cicle productiu de l'empresa principal. La discussió sembla tancada arran de la jurisprudència dictada en unificació de doctrina (STS de 18.1.1995, STS de 29.10.1998 i STS de 24.11.1998, entre d'altres), que es decanta pel criteri de participació en el cicle productiu de l'empresa principal, excloent-ne les activitats col·laterals o complementàries, fins i tot si són necessàries i imprescindibles (neteja, manteniment, vigilància, etc.).⁵² No obstant això, la decisió de si les activitats contractades pertanyen al cicle productiu de l'empresa principal s'ha de continuar prenent analitzant les circumstàncies de cada cas.

La determinació del concepte de *pròpia activitat* presenta problemes específics en relació amb l'Administració pública, atès que a aquesta se li atribueix la gestió d'una multiplicitat de serveis públics. En aquests supòsits la distinció entre activitats inherents i activitats indispensables es difumina. Difícilment es pot parlar d'un nucli dur en la prestació de serveis ja que, excepte en relació amb les funcions auxiliars (neteja, vigilància...), tots els serveis públics que presta una Administració constitueixen, per definició, la seva activitat central. Amb tot, cal concloure que la simple existència d'un contracte administratiu no

⁵² La doctrina dictada pels tribunals superiors de justícia en seu de suplicació és probablement més àmplia que la interpretació feta pel Tribunal Suprem, a banda que es basa en una casuística molt més rica. En aquest sentit, vegeu Falguera Baró, Miquel Àngel, «La disgregación de la empresa fordista y su tratamiento por el derecho del trabajo: contratas, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresas». <<http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>>, núm. 49, 50 i 51.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



predetermina per si sol l'existència d'una contracta segons l'article 42 ET: se n'han d'excloure, com s'ha vist, les funcions auxiliars.⁵³

En conclusió, en contrast amb la generalització de les decisions empresarials de descentralització productiva, la interpretació jurisprudencial del concepte de *pròpia activitat* ha anat limitant l'aplicació del règim de responsabilitat solidària que preveu l'article 42 ET a uns supòsits cada vegada més concrets i específics.⁵⁴

Al marge d'aquesta responsabilitat solidària queden els supòsits en què la contractació no pugui ser qualificada de pròpia activitat de l'empresa principal. No obstant això, els treballadors en aquests casos estan emparats pels articles 1596 i 1597 del Codi civil⁵⁵ respecte de les obligacions laborals i per la responsabilitat subsidiària en relació amb les obligacions en matèria de Seguretat Social (104 i 127 LGSS).⁵⁶

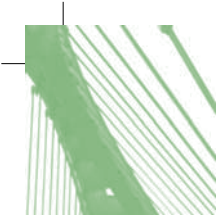
⁵³ Falguera Baró, Miquel Àngel, «La disgregación de la empresa fordista y su tratamiento por el derecho del trabajo: contratas, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresas». <<http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisduccionsocial.asp>>, núm. 49, 50 i 51. En contra d'aquest criteri, però, sembla que es manifesta J. Luján Alcaraz, per al qual la titularitat del servei és suficient perquè es compleixi el requisit de pròpia activitat.

⁵⁴ Valdés Dal-Re, Fernando, «Contratas y subcontratas: las reformas pendientes», Relaciones Laborales, núm. 2, La Ley, 2007.

No obstant això, no han faltat les opinions que consideren que aquesta exigència no té sentit delimitador, atès que totes les obres i els serveis que contracta un empresari són de la seva activitat. En aquest sentit, vegeu Alonso Olea, Manuel, Derecho del Trabajo, Thomson Civitas, 2004, i Rivero Lamas, Juan, «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, «Informes y Estudios», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

⁵⁵ Article 1597 del Codi civil: «Els que posen treball i materials en una obra ajustada alçadament pel contractista no tenen acció contra el propietari sinó fins l'import que aquest degui a aquell quan es fa la reclamació». Aquest article preveu l'exercici d'una acció directa davant de l'empresari principal i els contractistes intermedis per part dels treballadors del contractista o subcontractista, dels subministradors de material i dels mateixos subcontractistes. En el cas d'una cadena de contractes, el treballador d'un subcontractista només podrà reclamar contra els situats en esglaons superiors si aquests són deutors uns dels altres. En aquest sentit, vegeu Gala Duran, Carolina, Responsabilidad en materia salarial en el ámbito de contratas y subcontratas. Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual, Lex Nova.

⁵⁶ Rivero Lamas, Juan, «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», a La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, «Informes y Estudios», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.



Aquesta interpretació jurisprudencial restrictiva ha actuat com un factor d'estímul i desenvolupament de les decisions empresarials d'externalització d'activitats, atès que allibera l'empresa principal dels riscos i costos de l'assumpció d'una responsabilitat solidària en cadena.

L'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació no ha servit per aclarir l'abast del concepte de *pròpia activitat* i, en conseqüència, continuen quedant fora de l'àmbit d'aplicació de l'article 42 ET els processos de subcontractació més requerits de protecció: els relatius a les activitats auxiliars i complementàries.

5.1. *DISTINCIÓ DOCTRINAL I JURISPRUDENCIAL ENTRE CONTRACTACIÓ I SUBCONTRACTACIÓ I LA CESSIÓ IL·LEGAL*

Un dels aspectes més problemàtics de la subcontractació d'obres i serveis és la seva utilització en la pràctica com a mecanisme per intentar eludir la prohibició de la cessió de treballadors que estableix l'ordenament jurídic laboral. La delimitació entre subcontractació i cessió il·legal ha estat qualificada com *una frontera sempre en conflicte*.⁵⁷ Tanmateix, l'extensió dels comportaments de cessió il·legal té molt a veure amb la normativa sobre subcontractació d'obres i serveis. La reivindicació de l'aplicació dels efectes que preveu l'article 43 ET ⁵⁸ s'ha de lligar amb la restricció de l'aplicació de l'article 42 ET com a conseqüència de la interpretació del concepte de *pròpia activitat*, que fa que part dels processos de subcontractació quedin exclosos de l'aplicació de les conseqüències que preveu l'article esmentat.

⁵⁷ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 ET: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.

⁵⁸ L'article 43 ET estableix que l'empresa cedent i la cessionària són responsables solidàriament de les obligacions laborals i de Seguretat Social sorgides respecte del treballador durant la cessió. A més, el treballador pot optar per adquirir la condició de fix a l'empresa cedent o a la cessionària (empresa principal). Es garanteixen al treballador que es decanti per l'empresa cessionària els mateixos drets i obligacions que a un empleat que presti serveis en el mateix o equivalent lloc de treball, si bé l'antiguitat es computa des de l'inici de la cessió il·legal.

Per acabar, cal assenyalar que la cessió il·legal comporta també conseqüències administratives i penals. L'article 8.2 LISOS tipifica com a infracció molt greu la cessió de treballadors en els termes prohibits per la legislació vigent i l'article 312.1 del Codi penal estableix la pena de presó de sis mesos a tres anys i multa per als qui trafiquin de manera il·legal amb mà d'obra.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



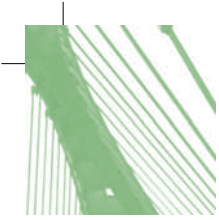
L'article 43 ET, que és l'eix de la regulació de la cessió il·legal, estableix la prohibició de la cessió de treballadors excepte quan es fa a través d'ETT i de forma temporal, és a dir, per cobrir necessitats ocasionals o conjunturals de les empreses usuàries.⁵⁹ Malgrat que el precepte esmentat no ho indica expressament, cal assenyalar que en l'ordenament jurídic espanyol la cessió permanent de treballadors també està prohibida. És una prohibició de caràcter absolut i necessari que deriva d'una opció legislativa concreta.⁶⁰

De la praxis judicial es desprèn que les operacions de cessió il·legal acostumen a produir-se en uns determinats i característics processos de descentralització productiva: a) supòsits en els quals la prestació de serveis es fa al centre de treball de l'empresa principal, i en què els treballadors de l'empresa contractista s'integren al procés productiu de l'empresa principal. En la resta de casos (execució de la contracta a la seu de l'empresa contractista;

⁵⁹ Molero Marañón, M. Luisa, «Sobre el imparable fenómeno de la cesión ilegal de trabajadoras», Relaciones Laborales, núm. 23 i 24, La Ley, 2006, ha assenyalat que la prohibició de cessió al marge de les empreses de treball temporal no és tan rotunda com fa pensar l'enunciat de l'article 43 ET, atès que en determinades relacions laborals especials s'admeten figures de cessió (esportistes professionals, estibadors, discapacitats a través dels enclavaments laborals, determinats alts càrrecs dins d'un grup d'empreses). Així mateix, la jurisprudència social s'ha encarregat de concebre la cessió il·legal com a excepcional, i s'ha mostrat poc disposada a apreciar-la. Fins i tot, en ocasions, s'exigeix intencionalitat (frau o perjudici efectiu per als treballadors cedit) quan de l'article 43 ET no se'n desprèn. Sobre la base d'aquest argument, com a norma general no s'aprecia cessió il·legal quan es tracta d'un grup d'empreses perquè es considera que no hi ha frau ni perjudici per a l'assalariat, i es diu que es tracta de circulació dins el grup i es presumeix que el traspàs és degut a raons organitzatives. També en relació amb la normativa sobre les empreses de treball temporal es podia constatar la tendència restrictiva en l'apreciació de l'existència de cessió il·legal. Els tribunals s'havien decantat majoritàriament per considerar que no es podia aplicar l'article 43.2 ET, que preveu les conseqüències de la cessió il·legal, quan es tractava d'una empresa de treball temporal. Per tant, en el supòsit de tractar-se d'una contractació fraudulenta o prohibida en la qual intervenia una ETT, s'aplicava exclusivament la Llei 14/1994, que regula les empreses de treball temporal, i la responsabilitat requeia només en l'empresa de treball temporal i mai en la usuària, tot i que aquesta era la que tenia un coneixement real i concret de les característiques del lloc de treball cobert per l'empresa de treball temporal. No obstant això, aquesta interpretació pot variar d'acord amb les sentències del Tribunal Suprem de 4.7.2006 i de 28.9.2006, que rectifiquen la posició de la major part dels tribunals superiors de justícia en afirmar que l'article 43 ET afecta els contractes de posada a disposició realitzats en supòsits no admesos per la Llei 14/1994 d'empreses de treball temporal. En tot cas, segons les sentències esmentades, constitueix cessió il·legal la que ho sigui amb caràcter permanent o per cobrir necessitats permanents de mà d'obra, casos en què el contracte de posada a disposició es manifesta fraudulent i inclòs a la previsió de l'article 6.4 del Codi civil.

Finalment, la doctrina judicial refusa la cessió il·legal en els casos de cooperatives de treball associat perquè entén que, com que els treballadors són membres de la cooperativa, no hi ha interposició lucrativa ni apropiació de beneficis per part d'un tercer.

⁶⁰ En aquest sentit, vegeu Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadoras», La reforma laboral de 2006, Mutua Universal i Thomson Aranzadi; i López Sánchez, Caridad: «Cesión de trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal: una perspectiva de estudio comparado», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 131, juliol-setembre de 2006.



execució de la contracta excepcionalment a la seu de l'empresa principal, etc.) rarament es produeix cessió il·legal; b) supòsits en què l'objecte de la contracta mercantil és una prestació de serveis. Resulta indiferent el tipus de servei que es contracti: s'hi aprecia una gran diversitat, tant funcional (telefonía, serveis socials, *merchandising*, telemàrqueting, assistència tècnica, manteniment, etc.) com de qualificació. Els supòsits més freqüents són aquells en què la realització del servei subcontractat no requereix gaire suport material. L'extensió del fenomen de la cessió il·legal els darrers temps va molt lligada a l'auge de les empreses dedicades a les noves tecnologies de la informació i la comunicació; i c) supòsits en els quals l'execució del contracte mercantil requereix una certa permanència.⁶¹

L'article 43 ET ha estat modificat a conseqüència de l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació, amb l'objectiu de distingir amb claredat la subcontractació de la cessió il·legal i de subratllar que la contractació de treballadors per cedir-los temporalment legalment es pot fer només a través d'empreses de treball temporal. Per facilitar aquesta distinció, s'eleva a rang legal part dels criteris consolidats per la jurisprudència del Tribunal Suprem, fet que es materialitza en la incorporació d'un nou apartat a l'article 43 ET.

La jurisprudència del Tribunal Suprem en aquesta matèria ha anat perfilant el concepte legal de cessió *il·legal* i va experimentar una clara evolució especialment des de l'extensió de la descentralització productiva.⁶² Es tracta d'una jurisprudència d'indicis, construïda sobre l'anàlisi casuística i individualitzada de cada cas, que s'ha anat enriquint progressivament a mesura que les pràctiques empresarials que encobreixen la cessió il·legal s'han anat fent més subtils.

El nou context (caracteritzat per l'extensió de la descentralització productiva, la terciarització de l'economia, la societat del coneixement i l'aparició de les empreses de multiserveis, a les quals ens referim més endavant) resta operativitat a les construccions tradicionalment utilitzades per delimitar l'existència de cessió il·legal. Cada vegada és més difícil delimitar quan ens trobem davant d'un simple subministrament de treballadors i una descentralització productiva lícita.

El nou apartat introduït a l'article 43 ET arran de l'Acord esmentat enumera un conjunt de circumstàncies fàctiques la concurrència de les quals comporta que s'aprecii l'existència de cessió il·legal: a) que l'objecte dels contractes entre l'empresa principal i la contractista es limiti a la mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa

⁶¹ Molero Marañón, M. Luisa, «Sobre el imparable fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores», Relaciones Laborales, núm. 23 i 24, La Ley, 2006.

⁶² Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadoras», La reforma laboral de 2006, Thomson Aranzadi i Mutua Universal.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



cessionària; b) que l'empresa cedent no tingui activitat o organització pròpia i estable; c) que l'empresa cedent no disposi dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, i d) que l'empresa cedent no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.

Els criteris inclosos s'identifiquen amb les teories jurisprudencials que han servit per delimitar la contracta de la cessió il·legal.

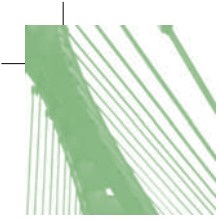
Pel que fa al primer criteri —que l'objecte dels contractes entre l'empresa principal i la contractista es limiti a la mera posada a disposició dels treballadors de l'empresa cedent a l'empresa cessionària—, s'ha d'interpretar en referència amb l'objecte material del contracte, no el formalment pactat. Pot relacionar-se amb el concepte de la *pseudocontracta*, concepte d'origen jurisprudencial que se centra en l'anàlisi de les prestacions efectives i opera sobre la base del frau de llei.⁶³

El segon i tercer criteris —que l'empresa cedent no tingui activitat o organització pròpia i estable o no disposi dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat— tenen l'origen en la teoria de l'empresa aparent segons la qual si a la contracta intervé una empresa sense consistència real es pressuposa que la conducta és prohibida perquè es presumeix un objectiu fraudulent. Perquè existeixi una autèntica contracta cal que el contractista disposi d'una organització productiva amb existència anterior i independent.

La jurisprudència ha anat donant significat a allò que es considera realitat o autenticitat empresarial, passant d'una configuració estàtica i orgànica d'empresa —entitat patrimonial suficient, conjunt de mitjans materials, domicili social, mitjans personals adequats, activitat pròpia i autònoma, i independent de la principal— a l'anàlisi de la seva actuació en el tràfic jurídic general.

A partir de la STS de 19.1.1994 s'admet la qualificació de cessió il·legal en cas de contracta entre dues empreses reals quan l'organització empresarial de la contractista no s'hagi posat en joc, i s'hagi limitat a subministrar mà d'obra. Calia preguntar-se, per tant, què aporta l'empresa contractista a l'empresa principal per mitjà de la contracta. Si només s'aporten treballadors, en general es tractarà de cessió il·legal; si, a més, s'aporten mitjans materials, organització, etc., ens trobem davant una subcontractació legítima.

⁶³ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, *Contratas y cesión de trabajadoras en la reforma laboral de 2006*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.



Aquest criteri s'ha considerat insuficient quan la contracta té per objecte la prestació d'un servei en el qual el pes dominant és la prestació del personal. En aquest sentit, s'ha indicat que el criteri del suport material de la contracta perd funcionalitat atesa la importància creixent del coneixement com a factor de producció i intercanvi, i del desenvolupament de les noves tecnologies. En la societat del coneixement són sostenibles empreses reals amb escasses dimensions i pocs mitjans materials, però que tot i així són autèntics subjectes en el mercat de serveis.⁶⁴

El darrer criteri que introdueix la reforma de l'article 43 ET —que l'empresa cedent no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari— deriva de la tesi jurisprudencial segons la qual també existeix cessió il·legal quan l'empresa contractista és una empresa real però no posa en joc aquesta organització, i es limita a subministrar la mà d'obra necessària per al desenvolupament del servei. Hi ha una subcontractació lícita quan l'empresa contractista assumeix la posició d'empresari respecte dels seus treballadors, i desenvolupa els poders i afronta les responsabilitats pròpies d'aquesta posició. Cal analitzar el desenvolupament empresarial no de manera general sinó en relació amb el treballador concret, i determinar si aquest, tot i la contracta, s'ha mantingut en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa contractista.

La delimitació de l'empresa que assumeix l'exercici del poder de direcció és una qüestió vidriosa quan el treballador s'incorpora físicament al procés productiu de l'empresa principal, atès que s'admet que, per raons organitzatives, l'empresa principal assumeixi funcions com ara el control d'entrada i sortida, el subministrament d'eines o mitjans, la fixació del règim de jornada o horari, i la determinació del mode d'execució de la prestació, entre d'altres. És molt difícil que l'empresa principal es desvinculi per complet dels serveis que es presten al seu centre de treball. De la lectura de la doctrina judicial es desprèn que *de facto* hi ha un marge de direcció permès a l'empresa principal enfront dels treballadors de les subcontractes. El problema és que l'empresa principal s'apropii del poder de direcció empresarial que correspon únicament a la contractista. Per evitar l'apreciació de cessió il·legal per aquesta causa, és pràctica freqüent entre les empreses subcontractistes l'assignació a un treballador de les funcions de direcció i supervisió. Per mitjà d'aquest responsable se supleix la distància física entre els treballadors i la seva empresa. L'únic perill és que es consideri que aquest responsable és en realitat un subjecte interposat sense capacitat per adoptar cap decisió. La separació d'aquests dos camps d'actuació és el gran repte que comporta la delimitació de la cessió il·legal. No poden donar-se regles generals perquè depèn de la naturalesa del treball prestat i del lloc de prestació dels

⁶⁴ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadoras», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



serveis, que són els factors que condicionen el *modus operandi* en la direcció i l'organització de l'activitat laboral. L'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació no ha portat a concretar cap indicatiu que serveixi per aclarir si l'empresari compleix els deures i les obligacions laborals que li corresponen davant el seu personal. Atesa la disparitat de criteris en la doctrina judicial, hauria estat aconsellable precisar que la dada determinant és identificar qui dirigeix i coordina l'activitat laboral (fent una aproximació a la regulació de les empreses de treball temporal).⁶⁵

D'acord amb la redacció de l'article 43 ET, cada un dels criteris incorporats a aquest article implica per si mateix i automàticament, sense que calgui cap valoració, l'apreciació d'existència de cessió il·legal. Fins a la reforma, però, els criteris configurats jurisprudencialment i dels quals és deutora l'actual regulació, eren indicis, s'analitzaven conjuntament i es declarava l'existència de cessió sobre la base de tot el conjunt de dades fàctiques.

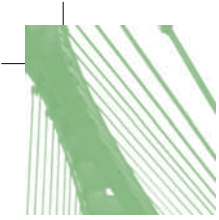
Malgrat que la determinació de quan es pot considerar real una empresa contractista ha de ser més flexible que la noció d'empresa de treball temporal (a les quals s'exigeixen uns requisits molt concrets), potser hauria estat recomanable que els criteris es fixessin de manera acumulativa i no independent, i que es recollissin de manera més similar a com la jurisprudència els ha anat fixant. Una reforma en aquesta línia podria contribuir a depurar el mercat de subcontractes fraudulentament que lesionen els drets dels treballadors i generen competència deslleial. És un buit que s'ha cobert, en la mesura que s'ha pogut, amb eficàcia per la jurisprudència laboral però que deixa obert un espai a la intervenció legislativa que, si es produís, repercutiria en una major seguretat del tràfic jurídic.⁶⁶

D'altra banda, cal posar de manifest que no hi ha unanimitat en la doctrina sobre el caràcter de l'enumeració que fa l'article 43 ET. Així, hi ha autors que s'inclinen per considerar-la una enumeració oberta,⁶⁷ però també n'hi ha que consideren que és tancada, si bé

⁶⁵ Molero Marañón, M. Luisa, «Sobre el imparable fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores», *Relaciones Laborales*, núm. 23 i 24, *La Ley*, 2006.

⁶⁶ Rivero Lamas, Juan, «La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo», *La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, «Informes y Estudios», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.*

⁶⁷ Pedrajas, Sala i Valdés, *La reforma laboral 2006*, Ed. Tirant lo Blanch. En el mateix sentit, vegeu Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadores», *La reforma laboral de 2006. Análisis del Real decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, Mutua Universal i Thomson Aranzadi, 2006.* Aquest autor considera que la redacció amb què comença l'article, amb un «En tot cas», indica que aquesta delimitació no posseeix exclusivitat i que ha de considerar-se addicional a la implícita de l'article 43.1 ET.



especifiquen que el que s'ha de considerar tancat és la llista de situacions fàctiques que comporten una presumpció *iuris et de iure*,⁶⁸ sens perjudici que s'ha de continuar admetent l'existència de cessió il·legal del conjunt d'indicis que s'aportin.⁶⁹

Tot i el seu caràcter parcial i sectorial, cal fer esment a la Llei 32/2006, de subcontractació en el sector de la construcció. Si bé l'objectiu de la norma s'enfoca en la perspectiva de la prevenció de riscos, té una projecció més àmplia en la pràctica que es pot reconduir a les exigències legals (després de la darrera reforma de l'article 43 ET) i jurisprudencials per determinar quan una subcontracta encobreix una cessió il·legal.⁷⁰ Així, estableix una sèrie de garanties que assegurin la realitat de l'empresa tant en la seva dimensió material com personal: a) que posseeixi una organització productiva pròpia, és a dir, que compti amb els mitjans materials i personals necessaris, i que els utilitzi per al desenvolupament de l'activitat contractada; b) que assumeixi els riscos, les obligacions i les responsabilitats pròpies del desenvolupament de l'activitat empresarial, i c) que exerceixi directament les facultats d'organització i direcció sobre el treball desenvolupat pels seus treballadors a l'obra. A més, per tal de dotar de plena efectivitat el requisit d'estructura suficient, la Llei imposa uns percentatges mínims de contractació per temps indefinit a les empreses involucrades de forma habitual en el sector de la construcció.⁷¹ En certa manera, sembla que el legislador comparteix la idea de l'existència d'una relació de causalitat entre temporalitat i increment de la taxa de sinistralitat. L'incompliment d'aquests percentatges no comporta la conversió en indefinits dels contractes en qüestió, però sí que constitueix infracció administrativa molt greu. Val a dir, però, que la Llei deixa molts interrogants oberts,⁷² que cal esperar que es resolguin per mitjà del desplegament reglamentari previst.

Amb tot, atès el caràcter limitat de la Llei 32/2006, es pot concloure que les modificacions derivades de l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació són insuficients per resoldre els interrogants a l'entorn de la cessió il·legal. Caldria, per tant, una projecció global sobre el fenomen de la cessió il·legal, que ha de ser valorat conjuntament amb la regulació dels processos de subcontractació i les empreses de treball temporal.

⁶⁸ És a dir, que no admet prova en contra.

⁶⁹ Molero Manglano, Carlos, «¿De qué depende que una contrata sea declarada cesión ilegal tras la reforma de 2006?», *Actualidad Laboral*, núm. 21, 2006.

⁷⁰ Cruz Villalón, Jesús, «La nueva regulación de la subcontratación en el sector de la construcción», *Boletín Informativo*, núm. 6, desembre de 2006, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

⁷¹ El 10% de la plantilla durant els 18 primers mesos de vigència de la Llei; el 20%, del 19è al 36è mes de vigència, i el 30% a partir del 37è mes de vigència. Aquesta és una solució similar a la de l'article 2.1 LETT.

⁷² Com es determinarà l'habitualitat, la previsió dels mecanismes d'adaptació del nombre de treballadors estables als canvis de plantilla, etc.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Darrere del refús de les pràctiques interpositòries hi ha la defensa de la bilateralitat de la relació laboral. Aquesta és una opció de política legislativa que part de la doctrina, a la vista dels actuals models d'organització empresarial, considera que queda en entredit. Fenòmens com ara l'extensió de l'externalització i els grups d'empresa posen en dubte la idea de la bilateralitat del contracte de treball i de l'existència d'un únic empresari.

Amb caràcter previ cal plantejar-se que les actuals regles sobre subministrament de personal, atesa la inseguretat jurídica que generen, potser són insuficients per donar resposta a la creixent demanda de flexibilitat en la gestió dels recursos humans a l'empresa. L'important és assegurar que el servei es presti amb totes les garanties laborals per als treballadors i evitar que el subministrament de mà d'obra sigui fruit del frau o d'un ús més o menys hàbil de les esclatxes que deixa l'ordenament.

La doctrina ha proposat vies diverses per adaptar l'ordenament jurídic al nou context.

D'una banda, es proposa admetre, com han fet els tribunals,⁷³ que entre la cessió il·legal i les empreses de treball temporal hi ha espai per altres formes de cessió legal. En cas que s'incloguin nous supòsits de cessió legal, s'hauria d'establir un règim jurídic que contingui els instruments jurídics característics de la subcontractació i de les empreses de treball temporal: repartiment de responsabilitats i obligacions entre els empresaris, drets d'informació i durada màxima, entre d'altres.

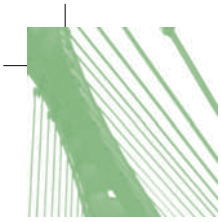
Una altra proposta va adreçada a admetre la cessió permanent de treballadors, ignorada tradicionalment per la legislació i la doctrina laboral a Espanya.⁷⁴

La doctrina ha proposat, també, reordenar el règim jurídic de les empreses de treball temporal, i s'ha qüestionat si han de continuar gestionant únicament treball temporal o si se'ls poden atribuir també funcions en matèria de recol·locació, selecció o, fins i tot, intermediació. Això permetria integrar les empreses de treball temporal en el desenvolupament de les polítiques d'ocupació, tal com es fa en altres països.⁷⁵

⁷³ Exigint, per a l'apreciació de cessió il·legal, requisits que no preveu l'article 43 ET, com en el cas de la circulació de treballadors dins de grups d'empreses.

⁷⁴ Però admesa, per exemple, a Itàlia. Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.

⁷⁵ Informe Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas, Comissió d'Experts designada pel Ministeri de Treball i Afers Socials, gener de 2005. En el mateix sentit, vegeu Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.



Finalment, es considera que en l'ordenació de les relacions triangulars de treball és prioritari, atès el seu paper essencial en el funcionament del sistema productiu, reformar el règim jurídic del treball per mitjà de subcontractes, adaptant-lo al nou context, que és molt diferent del que en va originar la regulació actualment vigent.

En estreta relació amb l'anterior, la doctrina es planteja la conveniència de promoure una regulació de les empreses de serveis integrals, tal com s'analitza en l'apartat següent.

5.2. UN SUPÒSIT ESPECÍFIC: LES EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS

La distinció entre cessió il·legal i subcontractació no ha estat mai fàcil, i en el context actual es torna més complicada atesa l'aparició de les empreses de serveis integrals.

L'Informe ⁷⁶ elaborat per la Comissió d'Experts designada pel Ministeri de Treball i Afers Socials, que va servir de punt de referència per a la reforma laboral del 2006, constata que, a partir de l'any 2000, en els processos de subcontractació guanya protagonisme un tipus d'empresa específica: l'empresa de multiserveis o de serveis integrals.

La delimitació en aquests casos entre la subcontractació i la cessió il·legal és especialment problemàtica, d'una banda, per la insuficiència del criteri del suport material de la subcontracta i, de l'altra, com s'analitza tot seguit, per la seva proximitat amb les empreses de treball temporal. No obstant això, no tota intervenció d'una empresa de serveis integrals encobreix un supòsit de cessió il·legal, sinó que, com en la resta de supòsits de subcontractació, simplement s'aprofiten les insuficiències de l'article 42 ET, sota la cobertura del qual operen formalment les empreses de serveis integrals.⁷⁷

Una de les característiques destacables en relació amb aquestes empreses és que presten una àmplia gamma de serveis per als seus clients, fet que es contraposa a la tradicional especialització dels processos de subcontractació (neteja, vigilància i manteniment), i que sovint aquests serveis no necessiten un suport material i organitzatiu significatiu.

Hi ha diversos factors que poden explicar l'auge d'aquest tipus d'empresa. En primer lloc, aquesta consolidació ha estat afavorida per les interpretacions jurisprudencials cada

⁷⁶ Informe Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas, *Comissió d'Experts designada pel Ministeri de Treball i Afers Socials, gener de 2005.*

⁷⁷ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadoras», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.*

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



vegada més restrictives del concepte de *pròpia activitat* emprat a l'article 42 ET, que han fet que les empreses de serveis integrals puguin actuar sense limitacions clares ni grans exigències ja que queden excloses del sistema de responsabilitat derivat de la contracta i la subcontracta que preveu l'article esmentat. En aquest sentit, s'ha afirmat que les empreses de serveis integrals es troben ara com es trobaven fa més de deu anys les empreses de treball temporal: en una desregulació gairebé completa, atès que l'article 42 ET funciona més com una cobertura que com una autèntica ordenació.⁷⁸

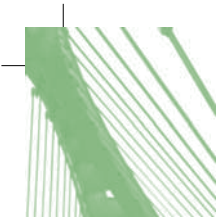
La consolidació de les empreses de serveis integrals s'explica també per l'acceptació jurisprudencial de la vinculació de la durada del contracte de treball existent entre el treballador i l'empresa contractista (empresa de serveis) amb la durada del contracte mercantil entre l'empresa principal i l'empresa de serveis, que s'analitza més detalladament a l'apartat següent.

Paral·lelament a aquesta consolidació, l'Informe de la Comissió d'Experts esmentat constata que des de l'any 2000 s'aprecia una preocupant suplantació de les empreses de treball temporal per empreses de serveis integrals. Si bé assenyala que no hi ha evidències empíriques sobre el tema, relaciona també la consolidació de les empreses de serveis integrals amb els canvis legislatius i convencionals que van propiciar l'estancament de les empreses de treball temporal a partir de la reformulació del seu règim jurídic per mitjà de la Llei 29/1999, de 16 de juliol, que va endurir els requisits i les obligacions per contractar-les, fent que no fos tan rendible acudir-hi. La reforma del règim jurídic de les empreses de treball temporal va comportar un encariment, bàsicament per la imposició de la garantia salarial de mínims⁷⁹ i la sobrecotització,⁸⁰ a part de l'increment de la indemnització en

⁷⁸ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.

⁷⁹ L'article 11 de la Llei 14/1994, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, reformat per la Llei 29/1999, estableix que els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tindran dret durant els períodes de prestació de serveis a percebre, com a mínim, la retribució total establerta per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària, calculada per unitat de temps. Aquesta remuneració haurà d'incloure, si escau, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances, i serà responsabilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador. A tal efecte, l'empresa usuària haurà de consignar aquest salari al contracte de posada a disposició del treballador.

⁸⁰ La reforma laboral del 2006 ha aprovat la reducció de la sobrecotització equiparant-la a la de la contractació temporal directa. D'altra banda, es redueix també la cotització empresarial per atur dels contractes de durada determinada a temps complet formalitzats per ETT, que passa del 7,7% al 6,7% i s'equipara així a la cotització de la contractació directa. L'objectiu és fer més atractiva la contractació per mitjà d'ETT.



cas d'extinció contractual.⁸¹ D'altra banda, es van imposar nous requisits en matèria de seguretat i salut,⁸² en el camp de l'Administració pública,⁸³ i també es van enfortir els requisits de constitució de les empreses de treball temporal.⁸⁴

Tant per la forma d'organitzar-se i d'operar com per les activitats que ofereixen, les empreses de serveis integrals fan una funció anàloga a les empreses de treball temporal, eludint, però, el marc normatiu actual de la regulació d'aquestes i, per tant, els requisits de constitució i funcionament (autoritzacions administratives; garanties financeres, controls en matèria de seguretat i salut; destinació de determinat import a formació, etc.).⁸⁵

Des del punt de vista de les empreses clients, la contractació amb empreses de serveis integrals pot comportar una reducció de costos respecte de la contractació amb empreses de treball temporal, atès que no regeix el principi d'equiparació salarial i tampoc no tenen obligació de constituir una garantia financera i de suportar costos fixos en matèria de formació. Aquests avantatges, però, es contraposen als efectes sobre els treballadors contractats per les empreses de serveis integrals, les condicions de treball dels quals es fan més precàries (des del punt de vista salarial, de formació, de seguretat i salut, etc.).⁸⁶

⁸¹ La indemnització que correspon en cas de finalització del contracte de posada a disposició de durada determinada és la part proporcional de l'import resultant d'abonar 12 dies de salari per any de servei. Per contra, en cas de finalització de contractes temporals per expiració del temps convingut o per realització de l'obra o servei, la indemnització ha de ser la part proporcional que correspondria si s'abonessin 8 dies de salari per any de servei.

⁸² Reial decret 216/1999, de 5 de febrer, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut en el treball en l'àmbit de les empreses de treball temporal (BOE de 24.2.1999).

⁸³ Llei 53/1999, de 28 de desembre, per la qual es modifica la Llei 13/1995, de 18 de maig, de contractes de les administracions públiques (BOE, suplement 1, de 20.1.1999). Per mitjà d'aquesta modificació es va restringir l'ús de les empreses de treball temporal a l'Administració pública, restricció que s'incorpora a la Llei de contractes de les administracions públiques actual. La restricció consisteix en el fet que no es poden subscriure contractes de serveis amb empreses de treball temporal, llevat del supòsit de realització d'enquestes, presa de dades i altres serveis anàlegs, i només quan l'Administració requereixi disposar de personal amb caràcter eventual. En aquest supòsit, vençut el termini corresponent, no es pot produir la consolidació com a personal de les administracions públiques de les persones que, procedents d'aquestes empreses, exerceixin tasques que constitueixin l'objecte del contracte.

⁸⁴ Fet que explicaria que les empreses de treball temporal espanyoles gestionin actualment només un 15% del treball temporal, enfront del 30% de mitjana de la UE. En aquest sentit, vegeu Molero Marañón, M. Luisa, «Sobre el imparable fenómeno de la cesión ilegal de trabajadoras», Relaciones Laborales, núm. 23 i 24, La Ley, 2006.

⁸⁵ Rivero Lamas, Juan i altres, La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios, «Informes y Estudios», Relaciones Laborales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2006. López Sánchez, Caridad, «Cesión de trabajadoras a través de empresas de trabajo temporal: una perspectiva de estudio comparado», Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 131, juliol-setembre de 2006.

⁸⁶ La responsabilitat és directa en el cas de les empreses de treball temporal, segons els articles 16.2 LETT i 24.3 i 28 LPRL.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Les empreses clients corren el risc d'haver d'assumir els treballadors de l'empresa de serveis integrals si s'aprecia l'existència de cessió il·legal.⁸⁷

D'altra banda, s'ha constatat també que, en ocasions, determinades empreses de serveis integrals actuen com un instrument que permet la cessió permanent de treballadors (considerada prohibida per la doctrina iuslaboralista perquè constitueix intermediació il·legal), atès que s'externalitza la prestació indefinida de serveis que constitueixen funcions estructurals de l'empresa principal, funcions que sovint les empreses de serveis integrals presten amb treballadors contractats a través de contractes temporals.⁸⁸

La intervenció d'empreses de serveis integrals genera altres problemes, per exemple des del punt de vista de la negociació col·lectiva, ja que l'ordenament jurídic laboral espanyol s'estableix sobre la base de la bilateralitat de la relació laboral.

Les empreses de serveis integrals no estan subjectes a les limitacions que s'imposen a les empreses de treball temporal per a la prestació de serveis al sector públic. L'actual regulació de la Llei de contractes de les administracions públiques resulta clarament inadequada atès que la cessió per mitjà de les ETT s'admet només excepcionalment i, no obstant això, està relativament generalitzada la cessió a través d'empreses de multiserveis, especialment en l'àmbit dels serveis socials.

Malgrat que la Llei 43/2006 no en parla expressament, segurament perquè les empreses de serveis integrals no constitueixen una categoria legal,⁸⁹ es pot concloure que la modificació de l'article 43 ET és un primer pas per al control d'aquestes. Així, de l'anàlisi del procés de negociació, se'n desprèn que el Govern vincula la necessitat de delimitar amb tota precisió els supòsits de cessió il·legal amb aquest tipus d'empresa.

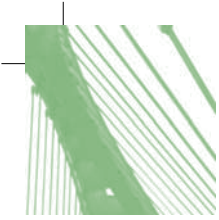
L'auge d'aquest tipus d'empresa ha afavorit un nou impuls del debat doctrinal a l'entorn de la distinció entre la subcontractació i la cessió il·legal.

Com s'ha esmentat en l'apartat anterior, la doctrina iuslaboralista ha plantejat el debat sobre la conveniència de normalitzar les relacions de treball triangulars mitjançant una

⁸⁷ En el mateix sentit, vegeu Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.

⁸⁸ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.

⁸⁹ Malgrat que la seva existència és reconeguda doctrinalment i jurisprudencialment.



nova regulació de les seves manifestacions principals. Entre aquestes, cal destacar les empreses de serveis integrals. Hi ha propostes que es plantegen la conveniència d'establir una regulació específica per a les subcontractacions en què intervingui aquest tipus d'empresa que permeti respondre a les demandes empresarials assegurant, alhora, un nivell adequat de garanties per als treballadors.

Davant la dificultat d'establir un concepte d'empresa de serveis integrals, alguns autors proposen establir una legislació específica per a la prestació de determinats serveis, millor que no pas intentar definir l'empresa que els presta. Les que es dediquessin a prestar-los es constituïrien en empreses de serveis, amb una autorització administrativa especial i un règim jurídic *ad hoc*.⁹⁰ Milloraria així l'estatut jurídic dels que treballen ordinàriament en aquests processos de subcontractació concrets, que deixarien d'estar en un terreny desregulat i desprotegit.

En aquest sentit, s'ha proposat que el legislador laboral reguli la complexa relació triangular amb els drets i les obligacions que corresponen en cada cas, admetent la possibilitat permanent o temporal d'un empresari plural. Pel que fa a la distinció amb les ETT, part de la doctrina considera que podria encaminar-se per la via de la cobertura de necessitats permanents.

⁹⁰ Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, «El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58, maig de 2005.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



6. CONDICIONS LABORALS DELS TREBALLADORS DE L'EMPRESA CONTRACTISTA

S'analitzen a continuació les condicions de treball dels treballadors de l'empresa contractista, especificant, si escau, les peculiaritats que poden afectar els treballadors d'empreses de serveis integrals.

6.1. CONDICIONS D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

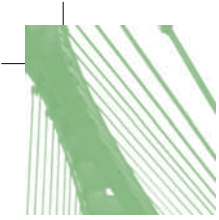
La descentralització afecta el règim laboral dels treballadors de l'empresa contractista perquè, en ser sovint la contracta de caràcter temporal, sorgeixen evidents dificultats per articular una relació laboral indefinida. Això explica que la majoria de contractes es formalitzin per mitjà de la modalitat d'obra o servei, tal com s'ha constatat a l'apartat 4.3, que és l'opció contractual més flexible i, per tant, aquella per la qual previsiblement poden optar les empreses prestadores de serveis.

Tal com s'ha esmentat a l'apartat 5 d'aquest informe, justament una de les causes que han afavorit l'extensió de la descentralització productiva és l'admissió per part del Tribunal Suprem ⁹¹ de la possibilitat de condicionar la vigència del contracte de treball a la durada de la contracta.

Es considera que en aquests casos, si bé no existeix en puritat adequació al tipus legal de l'article 15.1.a ET,⁹² que regula el contracte d'obra o servei, concorre una necessitat de treball temporalment limitada per l'empresa contractista, objectivament definida, que és una limitació objectivament coneguda per les parts (empresa contractista i treballador) en el moment de contractar i que opera, per tant, com un límit temporal previsible en la mesura que el servei es presta per encàrrec d'un tercer i mentre aquest encàrrec es mantingui. Una contracta per a la prestació de serveis per part d'una altra empresa té substantivitat i autonomia pròpia dins l'esfera d'actuació de l'empresari, de manera que, encara que aquesta activitat no es pugui incardinar en l'article 15.1.a ET, sí que tindria cabuda en l'article 49 ET, com una condició resolutòria (si la vigència de la contracta actua amb incertesa plena) o com un terme atípic (si la incertesa afecta només al *quan*), i es

⁹¹ Una de les primeres sentències que ho va admetre de forma clara: STS de 15.1.1997. Posteriorment, entre d'altres: STS de 18.12.1998.

⁹² L'article 15.1.a ET permet la contractació temporal per a la realització d'obra o servei determinats, amb autonomia i substantivitat pròpies dins l'activitat de l'empresa i l'execució de la qual, tot i limitada en el temps, sigui en principi de durada incerta.



descartaria abús de dret en l'actuació de l'empresari que incorpori en els contractes individuals aquesta clàusula de temporalitat.⁹³

En aquest punt, a banda de la regulació legal i de la interpretació jurisprudencial, cal tenir present que també la negociació col·lectiva ha contribuït a flexibilitzar el contracte d'obra o servei.

Un supòsit peculiar és el dels contractes fixos d'obra en el sector de la construcció. Des del I Conveni general de la construcció, que data del 1992, tant els successius convenis estatals com els provincials acullen la figura del contracte de treball fix en obra, entès com aquell que té per objecte la realització d'una obra o servei determinats. A més de formalitzar-se per escrit, el contracte és per una sola obra i acaba quan finalitzen els treballs de l'ofici i la categoria del treballador en aquesta. Amb tot, aquest personal pot prestar serveis en una mateixa empresa i en diferents centres de treball d'una mateixa província sempre que existeixi acord exprés per a cada un dels diferents centres successius durant un període màxim de tres anys consecutius, sense perdre aquesta condició i meritant els conceptes compensatoris que corresponguin pels seus desplaçaments. Malgrat l'al·lusió al caràcter fix, és una modalitat contractual temporal. La STS de 30.6.2005 considera que els convenis col·lectius no dissenyen un nou contracte temporal al marge de l'article 15 ET sinó que alleugereixen les càrregues burocràtiques que comportaria la formalització de successius contractes amb un mateix treballador.⁹⁴

La recent Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció, consagra, en certa manera, la licitud de l'anomenat *contracte fix d'obra* atès que disposa que, amb l'objectiu de millorar la qualitat en l'ocupació dels treballadors que concorren a les obres de construcció i, amb això, millorar la seva salut i seguretat laborals, la negociació col·lectiva d'àmbit estatal del sector de la construcció podrà adaptar la modalitat contractual del contracte d'obra o servei determinat prevista amb caràcter general amb fórmules que garanteixin més estabilitat en l'ocupació dels treballadors, en termes anàlegs als actualment regulats en aquest àmbit de negociació.

⁹³ Aquesta posició del Tribunal Suprem és discutida tant des de la doctrina científica com des de la doctrina judicial d'alguns tribunals superiors de justícia, que argumenten que l'acceptació de la utilització del contracte d'obra o servei determinat vinculat a la durada de la contracta comporta que un risc clarament empresarial es traslladi als treballadors per la via de l'extinció del contracte de treball sense indemnització, i això qüestiona un dels elements fonamentals del contracte de treball: l'alienabilitat de la relació de treball. Garganté Petit, *Sixte*, Subcontractació i precarietat. Les empreses de serveis integrals. L'externalització a les administracions públiques, *Centre d'Estudis i Recerca Sindicals, CCOO*, 2005.

⁹⁴ Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadoras», La reforma laboral de 2006, Thomson Aranzadi i Mutua Universal.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



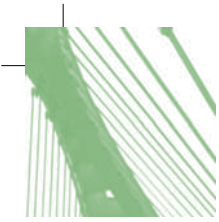
No obstant l'anterior, que és aplicable únicament al sector de la construcció, ni l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació ni la normativa en què aquest s'ha concretat contenen cap referència expressa a la connexió entre subcontractació i el contracte d'obra i servei.⁹⁵ Indirectament, però, caldrà analitzar la limitació de l'encadenament de contractes que s'ha introduït al primer paràgraf de l'article 15.5 ET i segons la qual adquiriran la condició de fixos els treballadors que hagin estat contractats per un termini superior a 24 mesos dins un període de 30 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa per mitjà de dos o més contractes temporals, ja sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de durada determinada.

Un dels grans reptes de futur consistirà a trobar mecanismes que assegurin més estabilitat en l'ocupació i que, alhora, garanteixin la flexibilitat que necessiten les empreses. En aquest sentit, s'ha proposat revisar el contracte d'obra o servei determinat i retornar-li la causalitat, i situar les subcontractes en l'àmbit de la contractació indefinida sense perjudici que hi hagi sectors que requereixin una regulació més flexible, per exemple el sector de la construcció.⁹⁶

⁹⁵ En el procés de negociació de la reforma laboral les propostes del Govern passaven per donar una nova regulació del contracte d'obra i servei que aclarís les causes de la seva utilització i el desvinculés de les contractes i les subcontractes, en entendre que el caràcter temporal de la contractació o la subcontractació no ha de constituir, per si mateix, causa suficient per a aquesta modalitat contractual.

Es pretenia que treballar directament en el procés productiu d'una empresa o fer-ho en empreses auxiliars fos neutral a l'efecte de l'ocupació. La decisió empresarial de gestionar directament o d'externalitzar no ha d'afectar el volum de treball temporal perquè si no s'és fix a l'empresa principal se'n serà a l'auxiliar. Com a contrapartida, el Govern proposava un mecanisme especial d'extinció del contracte per a les empreses contractistes, en el qual la finalització de la contracta deixa de ser motiu d'extinció d'un contracte d'obra o servei determinat per passar a ser causa d'acomiadament per raons econòmiques.

⁹⁶ Llano Sánchez, Mónica, «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo», Relaciones Laborales, núm. 2, La Ley, 2006.



6.2. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Des del punt de vista de l'organització del treball dels treballadors de l'empresa contractista, la problemàtica principal deriva dels supòsits en què la prestació de serveis es desenvolupa al centre de treball de l'empresa principal.

En aquests casos, tal com s'ha analitzat en l'apartat 5.1 d'aquest estudi, la delimitació entre subcontracta lícita i cessió il·legal és font de problemes que la jurisprudència ha intentat resoldre delimitant els criteris que permeten distingir ambdós supòsits i que l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació ha recollit, si més no parcialment. Per tant, cal controlar si l'empresa contractista exerceix les funcions inherents a la seva condició d'empresari i posa en joc la seva organització, és a dir, que no es limita a subministrar la mà d'obra necessària per al desenvolupament del servei.

Tal com s'ha analitzat, malgrat l'admissió que, per raons organitzatives, l'empresa principal assumeixi funcions respecte als treballadors de l'empresa contractista o subcontractista, el poder de direcció empresarial sobre aquests correspon únicament a l'empresa contractista o subcontractista.

6.3. CONVENI COL·LECTIU APLICABLE

La doctrina iuslaboralista⁹⁷ ha destacat que una de les conseqüències de la generalització de la subcontractació pot ser la transferència de la regulació de les condicions de treball a convenis col·lectius menys garantistes que els de referència per als treballadors de les empreses principals. En aquest sentit, la doctrina al·ludeix a la devaluació de les condicions laborals dels treballadors afectats pels processos de descentralització productiva.

Aquesta circumstància s'ha posat de manifest especialment en els supòsits que les empreses contractistes o subcontractistes són empreses de serveis integrals.

El nucli del problema en aquests supòsits rau en les mancances i fallides del règim laboral que deriven de la irrupció massiva de les empreses de serveis integrals, que es caracteritzen

⁹⁷ Entre d'altres, vegeu Escudero Rodríguez, Ricardo, Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo. *Diversos autores, Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTAS, 2002. En el mateix sentit, vegeu Supiot, Alain, Informe final sobre las transformaciones del trabajo y los cambios del Derecho del Trabajo en Europa, juny de 1998. I Rivero Lamas, Juan, La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, «Informes y Estudios», Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



per la versatilitat del seu objecte productiu. En uns casos, aquestes han esquivat les estructures de la negociació col·lectiva i, en d'altres, les han utilitzades per crear unes noves condicions de competència interempresarial que repercuteixen negativament sobre la situació dels treballadors. En definitiva, aquesta problemàtica en relació amb la negociació col·lectiva no afecta totes les empreses de prestació de serveis sinó bàsicament les anomenades *empreses de multiserveis*.⁹⁸

D'acord amb la resposta a una consulta elevada a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius l'any 1995 sobre el conveni col·lectiu aplicable a les empreses dedicades a les activitats de multiserveis, el fet que no existeixi una activitat principal impedeix que, a l'efecte de determinar el conveni col·lectiu aplicable es pugui utilitzar el criteri general segons el qual en les empreses que fan més d'una activitat la normativa laboral pròpia de l'activitat principal s'estén a les activitats realitzades secundàriament o accessòriament.

Aquesta resposta crea un buit normatiu quan les empreses de serveis integrals no tenen conveni propi.⁹⁹ Cal tenir en compte la inexistència de conveni col·lectiu sectorial, provincial, nacional o autonòmic propi de les empreses de serveis integrals. Davant la inexistència de regulació sectorial, en cas d'absència de conveni d'empresa, les empreses de serveis integrals només estan obligades per les normes imperatives generals, és a dir, el salari mínim interprofessional, l'Estatut dels treballadors i la normativa concordant.

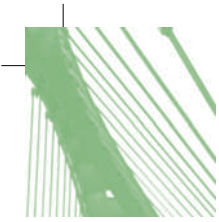
La jurisprudència no és unànime en cas d'inexistència de conveni col·lectiu d'empresa. Segons la més antiga doctrina de suplicació, el criteri que havia de prevaler a l'hora de determinar el conveni col·lectiu aplicable era el d'especialitat en relació amb el d'unitat d'empresa i, per tant, el que ha de prevaler, en cas d'un objecte social múltiple, és l'activitat real preponderant.¹⁰⁰

No obstant això, aquest principi està molt relativitzat atès l'article 37 CE, que no impedeix que quan s'acrediti el caràcter complementari de l'activitat realitzada pels treballadors en relació amb la principal de l'empresa se'ls apliqui el conveni col·lectiu específic d'aquesta activitat complementària. S'admet la desvirtuació del principi d'unitat d'empresa quan no hi hagi homogeneïtat productiva i no existeixi activitat preponderant, en desenvolupar-se amb organització diferent i en diferent centre de treball. Aquesta doctrina parteix de la

⁹⁸ Rivero Lamas, Juan, La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios, *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, «Informes y Estudios», Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

⁹⁹ L'anàlisi de les empreses de serveis integrals que han estat objecte d'aquest estudi posa de manifest que 21 de les 59 empreses disposen d'un conveni d'empresa.

¹⁰⁰ Sentència del Tribunal Suprem de 10.07.2000.



situació en la qual una mateixa empresa té dos o més centres de treball dedicats a activitats diferents i admet la possibilitat de coexistència dins d'una empresa de diferents convenis col·lectius.¹⁰¹ Malgrat tot, com s'ha dit, la doctrina de duplicació no és unànime i és possible trobar pronunciaments en sentit diferent.

Rivero Lamas proposa diverses solucions per afrontar de manera eficient l'autoprotecció col·lectiva dels treballadors que presten serveis en empreses de multiserveis, tenint en compte la insuficient organització sindical i empresarial d'aquest subsector.¹⁰² Entre les propostes esmentades, algunes de les quals no estan exemptes de dificultats per posar-les en pràctica, destaquen les següents: a) creació per part dels agents socials del clima necessari per estipular un conveni col·lectiu estatal del subsector de les empreses de multiserveis atesa la insuficiència de la regulació actual que, en gran part, deriva de convenis d'empresa; b) aplicació de l'extensió administrativa dels convenis col·lectius que preveuen l'article 92.2 ET¹⁰³ i el Reial decret 718/2005, que el desplega. Aquest instrument pot constituir un mitjà per fer possible disposar d'una regulació marc de caràcter col·lectiu a les empreses de multiserveis, atès que aquestes presten una activitat amb caràcter prevalent, que es correspon amb la de sectors econòmics coberts per convenis sectorials (neteja, vigilància, etc.). Aquesta possibilitat, però, presenta dificultats per a la seva posada en pràctica;¹⁰⁴ c) La manca d'una organització professional suficient dels agents socials en el subsector de les empreses de multiserveis i les dificultats per a l'extensió dels convenis sectorials podrien portar a pensar en una altra possibilitat: la que preveu la disposició addicional setena de l'Estatut dels treballadors, relativa a la regulació per part

¹⁰¹ Entre d'altres, Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella-la Manxa, de 26.7.2005, i Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Rioja de 22.6.2004.

¹⁰² Rivero Lamas, Juan, La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, «Informes y Estudios», Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

¹⁰³ Article 92.2 ET: «El Ministeri de Treball i Afers Socials, o l'òrgan corresponent de les comunitats autònomes amb competència en la matèria, podran estendre, amb els efectes previstos a l'article 82.3 d'aquesta Llei, les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, pels perjudicis derivats per a aquests de la impossibilitat de subscriure en l'àmbit esmentat un conveni col·lectiu dels previstos a aquest títol III atesa l'absència de parts legitimades».

La decisió d'extensió s'haurà d'adoptar sempre a instància de part i per mitjà de la tramitació del procediment que reglamentàriament es determini, la durada del qual no podrà excedir de tres mesos, i l'absència de resolució expressa en el termini establert tindrà efectes desestimatoris de la sol·licitud.

Tindran capacitat per iniciar el procediment d'extensió aquells que estiguin legitimats per promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent, d'acord amb el que disposen els articles 87.2 i 3 d'aquesta Llei.

¹⁰⁴ Identificació de l'Administració pública competent per estendre el conveni; acreditació del compliment dels pressupòsits legals sobre pertinença a un mateix o similar àmbit funcional, tinença de característiques economicolaborals equiparables, etc.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



del Govern de condicions de treball per branca d'activitat en els sectors econòmics de la producció i a les demarcacions territorials en què no existeixi conveni col·lectiu. L'ús d'aquesta facultat presenta importants reserves per al Govern, que no n'ha fet ús, i per als agents socials, a causa dels riscos que comporta per a la consolidació i l'autogovern del sistema de relacions laborals; d) d'acord amb els articles 83.2 i 3 ET, els interlocutors socials poden estipular acords o introduir en els convenis col·lectius clàusules relatives als criteris de coordinació i convergència de les condicions de treball aplicables a l'empresa principal i a les subcontractistes. Aquesta solució permetria que els convenis sectorials recuperessin la protecció que dispensaven a una sèrie de treballadors abans inclosos al cycle productiu de l'empresa i que l'externalització ha situat en altres unitats empresarials que es relacionen amb la principal; e) negociació col·lectiva horitzontal o dels grups professionals (franja) que més freqüentment estan ocupats a les empreses de multiserveis, i, finalment, f) crear espais transversals de negociació per respondre a la fragmentació que caracteritza l'organització de l'empresa. Aquesta possibilitat presenta dificultats permanents en la pràctica a causa de la dificultat de constituir unitats de representació sindical i empresarial, i atesa la inestabilitat d'aquests nous espais de negociació col·lectiva que descansen, fonamentalment, en unes xarxes empresarials que es fan i es desfan amb molta celeritat.

6.4. CONDICIONS DE SEGURETAT I SALUT

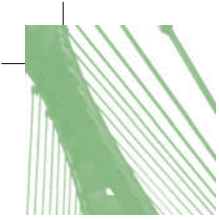
La regulació de l'article 24 LPRL i del seu desplegament reglamentari¹⁰⁵ gravita sobre la realització de la prestació laboral en un mateix centre de treball en el qual concorre l'activitat laboral de treballadors que pertanyen a diferents empreses, de manera que aquests presten els seus serveis en un centre de treball que, o bé no és el del seu empresari (apartats 2 i 3 de l'article 24 ET), o bé aquest el comparteix amb altres empresaris (article 24.1 LPRL).¹⁰⁶

Són subjectes obligats totes les empreses i els treballadors autònoms que concorrin al centre de treball, existeixin o no relacions jurídiques entre aquests.

El concepte de *centre de treball* ha de ser entès en sentit material, no en el formal de l'article 1.5 ET. Així, el Reial decret 171/2004 considera centre de treball qualsevol àrea, edificada o no, en la qual els treballadors han de romandre o a la qual han d'accedir per raó del seu treball.

¹⁰⁵ Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 LPRL en matèria de coordinació d'activitats empresarials (BOE núm. 27, de 31.1.2004).

¹⁰⁶ L'apartat 4 de l'article 24 regula un altre supòsit, que el RD 171/2004 no desplega perquè no implica en sentit estricte concurrència d'activitats empresarials, que afecta les contractes desenvolupades fora del centre de treball de l'empresa principal amb l'aportació per aquesta d'equips, matèries primeres o eines.



L'article 24.1 LPRL disposa que quan en un mateix centre de treball desenvolupin activitats treballadors de dues o més empreses, aquestes hauran de cooperar en l'aplicació de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i que, a tal fi, establiran els mitjans de coordinació necessaris quant a la protecció i prevenció de riscos laborals i la informació sobre aquests als seus treballadors respectius.

El Reial decret 171/2004 instaura l'obligació empresarial de posar en funcionament un conjunt de mecanismes de coordinació i, per això, ofereix un catàleg obert i ampli de mitjans de coordinació, en el qual destaquen l'intercanvi d'informació entre els empresaris concurrents i la designació d'un o més coordinadors d'activitats preventives.

A part del compliment del deure de coordinació i de transmissió d'informació i instruccions, l'article 24.3 LPRL i el Reial decret 171/2004 estableixen una obligació de vigilar el compliment de les normes de prevenció de riscos laborals per a l'empresa que contracti o subcontracti amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat i desenvolupades al seu centre de treball.

S'estableixen també obligacions específiques per a l'empresari principal relacionades amb la preceptiva acreditació per part de les empreses contractistes i subcontractistes de determinades obligacions preventives, i amb la comprovació del compliment per part d'aquests empresaris de les mesures de coordinació.

La delimitació exacta del supòsit de fet és problemàtica i no té una justificació semblant a la que té en relació amb les obligacions laborals i de la Seguretat Social. Entre altres raons, perquè per a la protecció dels riscos laborals existents al centre de treball no ha de ser tan rellevant la connexió entre l'activitat de l'empresa principal amb la de l'empresa contractista o subcontractista com la possibilitat que la col·laboració entre totes dues generi riscos afegits o dificulti l'adopció de mesures preventives.¹⁰⁷

No hi ha unanimitat sobre si el deure de vigilància de l'empresari principal s'estén, si escau, a tota la cadena de contractistes i subcontractistes, però sembla que si l'article 24.3 LPRL vol proporcionar una garantia integral de seguretat en el centre de treball això només s'aconsegueix estenent el deure de vigilància a tots els esglaons de la cadena descentralitzadora.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Montoya Medina, David, «Coordinación de actividades preventivas tras la entrada en vigor del RD 171/2004, de 30 de enero», Aranzadi Social, núm. 14/2004.

¹⁰⁸ A excepció, perquè s'estableix expressament, del deure d'exigir, amb caràcter previ a l'inici de l'activitat, l'acreditació per escrit de la realització de l'avaluació de riscos i de la planificació de l'activitat preventiva i del compliment de les obligacions en matèria de formació i informació dels treballadors que prestaran serveis al centre de treball de l'empresa principal.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



El deure de vigilància dóna lloc a la realització de determinades comprovacions per part de l'empresari principal: que l'empresa contractista o subcontractista disposa de l'avaluació de riscos i de planificació de l'activitat preventiva; que aquestes empreses han complert les seves obligacions en matèria de formació i informació, i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

L'article 42.3 LISOS estableix que l'empresa principal ha de respondre solidàriament amb els contractistes i subcontractistes del compliment, durant el període de la contracta, de les obligacions imposades per la LPRL en relació amb els treballadors ocupats per aquests als centres de treball de l'empresa principal, sempre que la infracció s'hagi produït al centre de treball de l'empresari principal.

Els pactes que tinguin per objecte eludir, en frau de llei, les responsabilitats esmentades són nuls i no produeixen cap efecte.

En aquesta matèria cal tenir en compte la recent Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció.¹⁰⁹

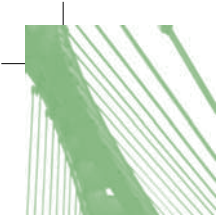
L'exposició de motius reconeix que, en moltes ocasions, la subcontractació contribueix a l'eficiència empresarial atès que permet més especialització i qualificació dels treballadors, la utilització més freqüent de mitjans tècnics i la creació d'ocupació en facilitar la participació de les petites i mitjanes empreses. No obstant això, critica l'excés de les cadenes de contractació, que no aporta cap dels efectes positius mencionats i ocasiona, moltes vegades, la participació d'empreses sense una mínima estructura organitzativa. Això menyscaba els marges empresarials i la qualitat dels serveis proporcionats de forma progressiva fins al punt que en els últims esglaons de la cadena els marges són pràcticament inexistents, cosa que afavoreix el treball submergit. En suma, afirma que els excessos de subcontractació poden facilitar l'aparició de pràctiques incompatibles amb la seguretat i la salut en el treball.

La Llei 32/2006 se superposa al conjunt de normes que regulen la subcontractació, incloent-hi les que específicament regulen la prevenció de riscos laborals en el sector de la construcció,¹¹⁰ i cal esperar que el seu futur desplegament reglamentari n'aclareixi la relació.

D'altra banda, ateses les freqüents remissions al desplegament reglamentari, caldrà esperar-lo per tal de tenir la visió completa de les previsions legals.

¹⁰⁹ L'entrada en vigor d'aquesta Llei està prevista per al 17 d'abril del 2007.

¹¹⁰ LPRL, Reial decret 1627/1997, de 15 de setembre, pel qual s'estableixen mesures mínimes de seguretat i salut a les obres de construcció, i Reial decret 171/2004.



Pel que fa al seu àmbit d'aplicació, s'adreça a les obres de construcció que s'executen en règim de contractes i subcontractes, i n'exclou les que ho facin de forma unitària a càrrec d'un sol constructor. No obstant això, el grau d'universalització en aquest sector és tal que probablement els supòsits exclosos, per ser realitzats per un sol constructor, siguin un nombre gairebé marginal.

L'activitat s'ha de dur a terme dins l'espai físic de l'obra i ha d'estar inclosa dins la llista d'activitats ¹¹¹ que la Llei fa de forma exhaustiva i tancada. Amb aquesta llista s'omet la referència a la pròpia activitat i el resultat pràctic és que gairebé totes les contractes i subcontractes que es formalitzin en el conjunt d'una obra de construcció queden sotmeses a l'àmbit de la Llei, fins i tot incorporant determinades activitats que no s'inclourien dins el concepte de *pròpia activitat*, ateses les interpretacions jurisprudencials majoritàries, com és el cas de les tasques de neteja. S'aplica tant a obres privades com públiques, tant a empreses que es dediquen exclusivament i habitualment a activitats de construcció com a d'altres que tenen un objecte social molt més ampli.

La Llei estableix una sèrie de garanties destinades a evitar que la manca de control en aquesta forma d'organització productiva ocasioni situacions objectives de risc per a la seguretat i la salut dels treballadors.

La Llei exigeix una sèrie de requisits de qualitat o solvència a les empreses que hagin d'actuar en el sector de la construcció, que ja han estat analitzats en l'apartat 4.1. Aquestes garanties es reforcen en relació amb l'acreditació de la formació en prevenció de riscos laborals dels seus recursos humans, l'acreditació de l'organització preventiva de la mateixa empresa i la inscripció al Registre d'empreses acreditades que preveu la Llei.

La Llei conté també una sèrie de normes sobre el deure de vigilància que afecta les empreses i estableix el dret dels treballadors a ser informats sobre les contractacions i subcontractacions fetes per l'empresa de la qual formen part. L'objectiu és garantir la transparència a les obres de construcció per mitjà de determinats sistemes documentals i de reforç dels mecanismes de participació dels treballadors de les diferents empreses que intervenen en l'obra.

En aquest sentit, destaca que la Llei inclou el deure de portar un Llibre de subcontractació, formalment diferenciat del Llibre de registre introduït per la reforma del 2006 al qual es fa referència en l'apartat 5.7 d'aquest estudi, si bé les coincidències entre ambdós fan

¹¹¹ Excavació, moviment de terres, construcció, muntatge i desmuntatge d'elements prefabricats, condicionaments o instal·lacions, transformació, rehabilitació, reparació, desmantellament, enderroc, manteniment, conservació i treballs de pintura i neteja, i sanejament.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



recomanable que reglamentàriament s'unifiquin,¹¹² sempre que s'hi continguin les dades que cumulativament exigeixen la Llei 32/2006 i l'actual article 42.4 ET i s'hi permeti l'accés a tots els subjectes previstos.¹¹³

La Llei 32/2006 accentua els deures de seguretat de les empreses que intervenen imposant un deure de vigilar el compliment del conjunt de les obligacions derivades d'aquesta. És un deure de vigilància que va més enllà del que preveuen l'article 24 LPRL i la normativa de desplegament, sense que hi hagi encara regles de coordinació entre ambdues normatives. L'incompliment d'aquest deure de vigilància, a part de representar una infracció administrativa, provoca la imputació d'una responsabilitat solidària al subjecte que incompleix respecte de les obligacions laborals i de Seguretat Social derivades de l'execució de la contracta. Aquesta responsabilitat va més enllà de la que preveu l'article 42.2 ET atès que no es restringeix al que és pròpia activitat, sinó que s'estén al conjunt d'obligacions laborals (no només les salarials)¹¹⁴ i no existeix la possibilitat d'exoneració prevista en relació amb la sol·licitud del certificat de descoberts de l'article 42.1 ET.

En matèria de prevenció de riscos laborals i subcontractació s'ha de destacar també l'Acord¹¹⁵ del Consell d'Institucions de l'Acord Estratègic, de 9 d'octubre del 2006, per donar compliment a la mesura 73.4 d'aquest, i que conté un conjunt de propostes d'actuació en matèria de contractació pública que incideixen, essencialment, en la millora de la preparació dels contractes i de la seva publicitat i en la introducció d'aspectes socials.

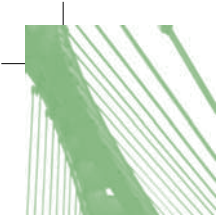
Amb l'aprovació d'aquest Acord del Consell d'Institucions, el Govern faculta els consellers d'Economia i Finances i de Política Territorial i Obres Públiques per promoure les actuacions necessàries per aplicar-lo de manera completa i per promoure igualment les reformes normatives que calguin amb el mateix objecte.

¹¹² I potser també amb el Llibre d'incidències que preveu el Reial decret 1627/1997.

¹¹³ L'article 42.4 ET preveu l'accés dels representants dels treballadors al Llibre de registre. La Llei 32/2006 preveu que el Llibre de subcontractació sigui accessible també al promotor, la direcció facultativa, el coordinador de seguretat i salut en fase d'execució d'obra, els tècnics de prevenció, els delegats de prevenció i l'autoritat laboral.

¹¹⁴ En aquest sentit, vegeu Cruz Villalón, Jesús, «La nueva regulación de la subcontratación en el sector de la construcción», Boletín Informativo, núm. 6, 2006, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. No obstant això, la doctrina no és unànime: Mercader Uguina, Jesús i Nieto Rojas, Patricia («La Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción», Relaciones Laborales, núm. 4, febrer de 2007) consideren que la responsabilitat té el mateix abast que l'article 42 ET.

¹¹⁵ Aprovat pel Govern el 5 de desembre del 2006.



En aquesta línia, cal garantir la inclusió de les clàusules generals d'obligació del contractista de donar compliment a totes les obligacions derivades de la normativa de l'ordre social i, en particular, a les derivades del conveni col·lectiu aplicable a l'activitat objecte del contracte i a la normativa sobre prevenció de riscos laborals. Així mateix, cal aprofundir els aspectes següents:

- a) La introducció de les previsions adients perquè els equips redactors dels projectes incorporin la perspectiva de la seguretat i la salut laboral en la seva elaboració i, en particular, que en formi part un coordinador de seguretat i salut.
- b) El requeriment que el contingut de l'estudi de seguretat i salut sigui adequat al projecte d'obra concreta de què es tracti.
- c) La inclusió de les previsions adients perquè s'exigeixi en les contractacions en què escaigui l'aportació per part de l'empresa o les empreses contractistes dels corresponents plans de seguretat i salut que corresponguin a les necessitats i característiques de l'objecte del contracte i en què s'analitzin, estudiïn, desenvolupin i complementin les previsions contingudes en l'estudi de seguretat i salut, en funció de l'obra concreta de què es tracti i del seu sistema d'execució de l'obra, i en què es determini també la forma de portar a terme els recursos preventius.
- d) El reforçament de la intervenció i de la independència dels coordinadors de seguretat i salut laboral en les diferents fases de l'execució del contracte.
- e) La previsió per la qual s'exigeixi, quan escaigui, que el pressupost dels projectes i les ofertes econòmiques de les empreses expressi, com a partida *ad hoc*, l'import corresponent a l'aplicació de les actuacions de riscos laborals.
- f) La inclusió, quan els respectius convenis col·lectius aplicables no ho prevegin expressament, d'una clàusula de subrogació de la nova empresa adjudicatària respecte del personal que ha estat efectuant les tasques objecte del contracte administratiu, en funció de la finalitat i de l'objecte concret dels serveis a contractar i d'acord amb la seva viabilitat i conveniència per als interessos públics.

6.5. RESPONSABILITAT EMPRESARIAL EN MATÈRIA SALARIAL. SUPÒSITS D'EXONERACIÓ DE LA RESPONSABILITAT

Segons l'article 42.2 ET, l'empresari principal, durant l'any següent a la terminació del seu càrrec, ha de respondre solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial concretes

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



pels contractistes i subcontractistes amb els seus treballadors i de les referides a la Seguretat Social durant el període de vigència de la contracta.¹¹⁶

Correspon a aquest apartat l'anàlisi de la responsabilitat en matèria salarial, que es tracta d'una responsabilitat solidària entre empresa principal i contractista. Per tant, el treballador podrà dirigir-se contra qualsevol de les empreses.

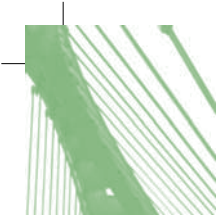
La responsabilitat sorgeix exclusivament respecte a les obligacions concretes durant el període de vigència de la contracta, independentment del fet que es meritin posteriorment.

L'empresari principal respon dels deutes concrets pels contractistes i subcontractistes. Es considera superat el llarg debat doctrinal sobre si, en els supòsits freqüents en què l'empresa contractista subcontracta part de les funcions que li han estat encomanades i així successivament, l'empresa principal respon en tot cas o si, per contra, el contractista es converteix d'alguna manera en empresa principal de la contractista i, així, elimina la responsabilitat de graus superiors. Aquest debat sembla tancat per la jurisprudència dictada en unificació de doctrina, que ha optat per l'opció d'ampliar la responsabilitat a tota la piràmide. Per tant, l'empresari principal queda també compromès respecte del que succeeix al final de la cadena. El Tribunal Suprem considera que el que l'article 42 ET vol evitar és que qui es troba més ben situat a la cadena de subcontractació (l'empresari principal), que és qui controla realment l'execució i qui en definitiva assumeix en major mesura els beneficis econòmics de l'activitat que realitzen altres en tot o en part, quedi immune davant els possibles deutes d'aquests últims enfront dels seus treballadors en cas de situació d'insolvència, per la qual cosa és raonable que el legislador, que no li nega beneficis, li exigeixi respondre dels possibles deutes (salarials o de Seguretat Social) que puguin haver generat els subcontractistes del final de la cadena. Cal dir que la reforma del 2001¹¹⁷ recull implícitament aquest règim ¹¹⁸ en distingir entre contractistes i subcontractistes.

¹¹⁶ L'article 42.2 ET estableix aquesta responsabilitat "salvat" el transcurs del termini assenyalat a l'apartat 1, segons el qual l'empresari principal ha d'obtenir certificació negativa per descoberts a la TGSS, que ha de lliurar inexcusablement aquesta certificació en el termini de 30 dies improrrogables. Transcorregut aquest termini, disposa que l'empresari sol·licitant queda exonerat de responsabilitat.

¹¹⁷ Llei 12/2001, de 9 de juliol, procedent del Reial decret llei 5/2001, de 2 de març, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

¹¹⁸ En aquest sentit, entre d'altres, vegeu Falguera Baró, Miquel Àngel, «La disgregación de la empresa fordista y su tratamiento por el Derecho del Trabajo: contratos, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresas». <<http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdictionsocial.asp>>, núm. 49, 50 i 51. En la mateixa línia, vegeu Sempere Navarro, Antonio V, «Descentralización productiva: contratos o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadores», La reforma laboral de 2006, Mutua Universal i Thomson Aranzadi.



El Tribunal Suprem interpreta de manera restrictiva el concepte d'*obligacions de naturalesa salarial* limitant-les a l'article 26 ET i excloent-ne, per tant, les percepcions extrasalarials i les indemnitzacions per acomiadament, independentment que tinguin la causa en el contracte de treball.

Pel que fa als salaris de tramitació, després de posicionaments judicials oposats, sembla que la jurisprudència s'inclina majoritàriament per excloure'ls atesa la seva naturalesa híbrida, entre salarial i indemnitzatòria.¹¹⁹

La durada d'aquesta responsabilitat és la de la contracta concertada. Finalitzada aquesta, i mentre no hagi prescrit, es pot seguir exigint només durant l'any següent.¹²⁰

No existeix responsabilitat pels actes del contractista quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, així com quan el propietari de l'obra o indústria no en contracti la realització per raó d'una activitat empresarial. La redacció d'aquest supòsit d'exoneració també ha estat objecte d'interpretacions diverses i la doctrina és gairebé unànime a l'hora de qualificar-los de superflus, en tractar-se de supòsits de *no pròpia activitat* i, per tant, no inclosos en l'àmbit d'aplicació de l'article 42 ET, i perquè no hi concorre, presumptament, ni un possible encobriment d'insolvència, ni la pretensió d'eludir responsabilitats, ni l'actuació com a empresari, ni el profit econòmic directe que serveixen de base a les mesures que preveu aquest article.¹²¹

6.6. RESPONSABILITAT EMPRESARIAL EN MATÈRIA DE SEGURETAT SOCIAL. SUPÒSITS D'EXONERACIÓ DE LA RESPONSABILITAT

L'article 42.2 ET imposa a l'empresari que vulgui formalitzar una contracta que comprovi que el contractista o subcontractista està al corrent de pagament de les quotes a la Seguretat Social sol·licitant a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) una

¹¹⁹ No obstant això, hi ha alguna sentència que entén que l'entrada en vigor de la Llei 45/2002 va comportar una novació en la naturalesa dels salaris de tramitació, que recuperen el seu caràcter salarial. Marín Moral, I., «La responsabilidad solidaria entre empresa principal y contratista en el abono de los salarios de tramitación al amparo de la Ley 45/2002», Actualidad Laboral, 1/2005.

¹²⁰ El termini d'un any, que coincideix amb el que preveu l'article 59 ET, ha estat considerat tant de prescripció com de caducitat. Gala Duran, Carolina, Responsabilidad en materia salarial en el ámbito de contratas y subcontratas. Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual, *Lex Nova*.

¹²¹ Gala Duran, Carolina, Responsabilidad en materia salarial en el ámbito de contratas y subcontratas. Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual, *Lex Nova*. Aquesta autora assenyalava que, malgrat tot, els treballadors de l'empresa contractista queden en pitjor situació que si es tracta d'una contracta referida a la pròpia activitat.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



certificació negativa de descoberts. Estableix que, passats 30 dies sense resposta de l'entitat gestora, l'empresari queda exonerat de responsabilitat¹²²

Malgrat la remissió legal al desplegament reglamentari, aquest¹²³ no ha servit per aclarir els dubtes que planteja aquest article, que se centren a determinar el moment i la periodicitat del compliment de l'obligació de comprovació i a quina responsabilitat afecta l'exoneració (solidària, subsidiària, respecte a salaris o respecte a la Seguretat Social).¹²⁴

No obstant això, la major part de la doctrina, ratificada per alguns pronunciaments judicials, coincideix que l'exoneració de responsabilitat afecta només la possible responsabilitat en matèria de Seguretat Social, però en cap cas les obligacions salarials, atès que no tindria sentit que una norma pensada per tutelar els drets dels treballadors els negui per una causa imputable només a la TGSS.¹²⁵ Pel que fa al tipus de responsabilitat (solidària, subsidiària, etc.), el silenci de l'article 42 ET provoca dubtes pràcticament insolubles que no han estat resolts per l'Acord per a la millora del creixement i de l'ocupació.

Quant al moment i la periodicitat del deure de comprovació, una interpretació raonable porta a mantenir que la sol·licitud de dades hauria de fer-se amb ocasió de cada període de cotització, amb la finalitat de verificar en tot moment el grau de compliment de l'empresa contractista.¹²⁶

L'article 42.2 ET estableix la responsabilitat solidària de l'empresa principal i la contractista¹²⁷ en relació amb les obligacions de Seguretat Social. També jurisprudencialment i doctrinalment s'admet la responsabilitat de l'empresa principal en relació amb la cadena eventual de contractistes.

¹²² També en queda exonerat, per descomptat, si se certifica que l'empresa auxiliar en qüestió està al corrent de pagament, independentment que el certificat expedit fos erroni.

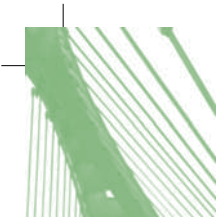
¹²³ El Reial decret 1415/2004, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament general de recaptació de la Seguretat Social, eludeix aquesta qüestió.

¹²⁴ No hi ha una resposta unànime en la doctrina. Hi ha autors que s'inclinen per considerar que es tracta d'una obligació de comprovació de caràcter periòdic i d'altres que consideren que és un requisit per a la perfecció de la contracta. Pel que fa al caràcter de la responsabilitat, hi ha autors que consideren que es tracta de responsabilitat solidària i d'altres, de responsabilitat subsidiària.

¹²⁵ Vegeu Falguera Baró, Miquel Àngel, «La disgregación de la empresa fordista y su tratamiento por el derecho del trabajo: contratas, cesión ilegal de trabajadoras y sucesión de empresas». <<http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>>, núm. 49, 50 i 51. En el mateix sentit, vegeu Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadoras», La reforma laboral de 2006, Thomson Aranzadi i Mutua Universal.

¹²⁶ García Murcia, Joaquín, «Contratas y subcontratas», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 48.

¹²⁷ La responsabilitat afecta, si escau, empresa principal, contractista i subcontractistes.



De la interpretació jurisprudencial i doctrinal d'aquest precepte, se n'extreu que afecta l'obligació de cotització i les prestacions, i se n'exclouen les millores de les prestacions de Seguretat Social.¹²⁸ La responsabilitat no s'estén a les sancions pecuniàries imposades al deutor principal, excepte participació activa en la falta d'alta o descobert. Pel que fa al recàrrec de prestacions, si bé la jurisprudència unificada sembla reconèixer que queda comprès en l'àmbit de la responsabilitat que preveu l'article 42.2 ET només quan la infracció de normes de seguretat i salut que dóna origen a l'aplicació del recàrrec fos imputable a ambdues empreses, hi ha molts supòsits en què aquesta solució és dubtosa.¹²⁹

La responsabilitat solidària que preveu l'article 42.2 ET afecta les obligacions relatives a la Seguretat Social concretes durant el període de vigència de la contracta i es prolonga durant l'any següent a la terminació de la contracta.¹³⁰

A banda de l'exoneració que deriva del deure de comprovació que s'ha analitzat al principi d'aquest subapartat, també s'exclou la responsabilitat solidària pels actes del contractista quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, així com quan el propietari de l'obra o indústria no en contracti la realització per raó d'una activitat empresarial. Són aplicables a aquest cas particular les mateixes consideracions que en relació amb l'exoneració pel que fa a les obligacions salarials.

A més d'aquesta responsabilitat solidària, limitada als casos de contractes de la pròpia activitat de l'empresa principal, d'acord amb l'article 127 LGSS¹³¹ existeix també responsabilitat subsidiària. Aquest article disposa que quan un empresari hagi estat declarat responsable, en tot o en part, del pagament d'una prestació, si la corresponent obra o indústria ha estat contractada, el propietari haurà de respondre de les obligacions de l'empresari si aquest és declarat insolvent. No hi ha lloc per aquesta responsabilitat subsidiària quan l'obra es refereixi exclusivament a les reparacions que pugui contractar un cap de casa respecte del seu habitatge.

¹²⁸ Atès que, segons considera el Tribunal Suprem, la responsabilitat de l'article 42.2 ET es refereix a obligacions amb la Seguretat Social, no a deutes amb el treballador.

¹²⁹ Amb tot, la jurisprudència sovint fonamenta aquesta responsabilitat en l'existència d'obligacions compartides entre ambdues empreses. Vegeu Garcia Murcia, Joaquín, «Contratas y subcontratas», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 48, i Falguera Baró, Miquel Àngel, «La disgregación de la empresa fordista y su tratamiento por el Derecho del Trabajo: contratas, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresas». <<http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>>, núm. 49, 50 i 51.

¹³⁰ No obstant això, la doctrina es decanta per la prevalença de l'article 43 LGSS, que determina un termini de prescripció de cinc anys de la responsabilitat per prestacions.

¹³¹ En l'àmbit doctrinal s'ha dubtat de la vigència d'aquest article. Vegeu Gala Duran, Carolina, Responsabilidad en materia salarial en el ámbito de contratas y subcontratas. Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual, *Lex Nova*.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Malgrat que la redacció no és idèntica, la doctrina considera que l'àmbit objectiu de la responsabilitat que preveu l'article 127 LGSS és el mateix que el de l'article 42 ET i, per tant, afecta els descoberts per quotes, les diferències de cotitzacions i les prestacions el pagament de les quals recaigui en l'empresari per incompliment de les obligacions en matèria d'afiliació, alta, baixa i cotització. ¹³²

6.7. DRETS D'INFORMACIÓ I GARANTIES DELS TREBALLADORS I DELS SEUS REPRESENTANTS

L'article 42 ET estableix un conjunt d'obligacions d'informació que tenen com a eix l'empresari contractista, que és l'empresari dels treballadors més afectats, però també n'estableix per a l'empresa principal. Es crea així un conjunt d'obligacions entrelaçades.

És en aquest àmbit on s'han centrat les modificacions introduïdes per la Llei 43/2006, que s'analitzen tot seguit. Amb caràcter previ, però, destaca el fet que la majoria de modificacions es refereixen a un mateix supòsit de fet centrat en els casos de contractació o subcontractació en els quals es comparteixi de forma contínua el mateix centre de treball de l'empresa principal, segurament perquè en aquests casos es poden donar amb més freqüència els problemes enfront dels quals s'intenta reaccionar i en els quals hi ha una necessitat més gran de coordinar l'activitat preventiva i/o representativa.

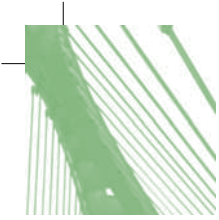
Queda sense resoldre si les obligacions previstes en matèria d'informació als representants dels treballadors afecten només els supòsits de contractes i subcontractes de la pròpia activitat de l'empresa principal. Així, la doctrina es pronuncia tant en sentit restrictiu, considerant que només afecta les contractes de pròpia activitat, ¹³³ com en sentit ampli, considerant que el silenci del legislador, la connexió amb l'article 64.4.4 ET i la seva finalitat més àmplia, permeten defensar que els apartats 4 a 7 de l'article 47 ET i l'article 81 ET no exigeixen que es tracti de contractes o subcontractes de la pròpia activitat. ¹³⁴

L'empresa contractista o subcontractista ha d'informar, segons els apartats 3 i 5 de l'article 42 ET, els seus treballadors, la TGSS i els representants legals dels treballadors.

¹³² Luque Parra, Manuel. La responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social. Descentralización productiva y relaciones laborales: problemática jurídica actual. *Lex Nova*.

¹³³ En aquest sentit, vegeu García Murcia, Joaquín. *Contratas y subcontratas*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales núm. 48. També Sempere Navarro, Antonio V. "Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadoras". La reforma laboral de 2006, Thomson Aranzadi i Mútua Universal.

¹³⁴ Calvo Gallego, Francisco Javier, «Las modificaciones en el régimen jurídico de la subcontratación», La reforma laboral de 2006, *Lex Nova*. Vegeu, també, Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, *Contratas y cesión de trabajadoras en la reforma laboral de 2006*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.



El contingut de la informació varia en funció del destinatari. Així, als treballadors que presten serveis a l'empresa principal, se'ls ha d'informar per escrit i abans de l'inici de la respectiva prestació de servei, incloent-hi el nom o la raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu número d'identificació fiscal. L'incompliment d'aquest deure constitueix infracció administrativa greu.

A la TGSS també se l'ha d'informar de la identitat de l'empresa principal. Atesa l'obligació que estableix l'apartat 42.2 ET per a l'empresa principal, l'Administració de la Seguretat Social obté informació encreuada que li ha de facilitar el compliment de les seves finalitats.

Els representants dels treballadors de l'empresa contractista, abans de l'inici de l'execució de la contracta, han de ser informats sobre el nom o la raó social, el domicili social i el número d'identificació fiscal de l'empresari principal; l'objecte i la durada de la contracta; el lloc i l'execució de la contracta; si escau, el nombre de treballadors ocupats per la contracta o la subcontracta en el centre de treball de l'empresa principal, i les mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Pel que fa a les obligacions d'informació de l'empresa principal, l'article 42.4 ET estableix que, en el moment de concertar un contracte de prestació d'obres i serveis amb una empresa contractista, ¹³⁵ ha d'informar els representants dels treballadors sobre el nom o la raó social, el domicili i el número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista; l'objecte i la durada de la contracta; el lloc d'execució de la contracta; si escau, el nombre de treballadors ocupats per la contracta al centre de treball de l'empresa principal, i les mesures previstes per a la coordinació de les activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals. L'incompliment d'aquest deure implica una infracció greu.

La reforma del 2006 introdueix una obligació nova per a l'empresa principal en els casos en què comparteixi de forma continuada un mateix centre de treball amb empreses contractistes o subcontractistes. La novetat consisteix en l'obligació de disposar d'un llibre de registre en el qual s'ha de fer constar la mateixa informació que s'ha especificat en el paràgraf anterior i que ha d'estar a disposició dels representants dels treballadors.

S'haurà de determinar el supòsit de fet concret, és a dir, què s'entén per «compartir de forma continuada un mateix centre de treball» i per «estar a disposició», i si la referència

¹³⁵ A més, l'article 64.1.1 ET obliga l'empresa principal a informar trimestralment els representants dels treballadors sobre les previsions de subcontractació.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



als representants dels treballadors inclou els de les empreses contractistes o només els dels treballadors propis.

En concordança amb l'establiment d'aquesta obligació nova a l'ET, la Llei 43/2006 introdueix a la LISOS¹³⁶ una infracció per al cas del seu incompliment: constitueix infracció greu no disposar d'aquest llibre de registre. S'especifica, però, que només ho serà quan comporti l'absència d'informació per als representants legals dels treballadors.¹³⁷

La reforma ha inclòs un nou apartat 6 a l'article 42 ET en el qual es preveu que els treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes, quan no tinguin representació legal, tindran dret a formular als representants dels treballadors de l'empresa principal qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball¹³⁸ i no tinguin representació. S'exclouen d'aquesta possibilitat les reclamacions dels treballadors respecte de l'empresa de la qual depenen.

L'objectiu és incrementar la protecció col·lectiva dels treballadors d'empreses contractistes per mitjà de l'actuació d'uns representants que no són els seus. Aquest mecanisme s'inspira en el previst per als treballadors d'empreses de treball temporal posats a disposició de les empreses usuàries¹³⁹ però té un caràcter més restringit a causa del requisit que no tinguin representants legals.

La reforma ha inclòs un nou apartat 7 a l'article 42 ET en el qual es reconeix el dret de reunió entre els representants de les empreses implicades.¹⁴⁰ Els representants legals dels treballadors de l'empresa principal i de les empreses contractistes i subcontractistes, quan comparteixin de forma continuada centre de treball, podran reunir-se a l'efecte de coordinació i en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en els termes que preveu l'article 81 ET.

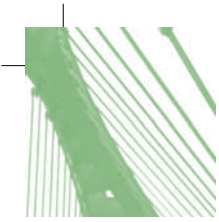
¹³⁶ Article 7.12 del Reial decret legislatiu 5/2000.

¹³⁷ Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratadas o subcontratadas, ETTs y cesión de trabajadoras», La reforma laboral de 2006, Thomson Aranzadi i Mutua Universal. Aquest autor considera que aquesta precisió converteix en supèrflua la nova infracció atès que l'article 7.7 LISOS ja preveu la infracció per vulneració dels drets d'informació dels representants dels treballadors.

¹³⁸ Atesa la redacció de l'article, no sembla que es refereixi al mateix supòsit dels apartats 4 i 7, que afecten les empreses que comparteixen de forma continuada el mateix centre de treball.

¹³⁹ Article 17 de la Llei 14/1994, d'empreses de treball temporal.

¹⁴⁰ Per a alguns autors, aquest precepte té com a antecedent l'article 17.1 de la Llei 14/1994. En aquest sentit, vegeu Pérez Guerrero M. Luísa i Rodríguez-Piñero, Miguel, Contratas y cesión de trabajadoras en la reforma laboral de 2006, CARL. Altres autors, com Calvo Gallego («Las modificaciones en el régimen jurídico de la subcontratación», La reforma laboral de 2006, Lex Nova) consideren que els antecedents són l'article 39.3 LPRL i el Reial decret 171/2004.



S'especifica que la capacitat de representació i l'àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, així com el seu crèdit horari han d'estar determinats per la legislació vigent i, si és el cas, pels convenis col·lectius aplicables. Es reconeix així una espècie de neutralitat respecte dels empresaris afectats, que no han d'assumir el cost d'una mesura pensada en benefici dels treballadors.¹⁴¹

Finalment, la Llei 43/2006 modifica també l'article 81 ET introduint-hi el dret dels representants legals dels treballadors de les empreses contractistes o subcontractistes que comparteixin de forma continuada centre de treball de fer ús, en els termes acordats amb l'empresa principal, dels locals destinats a les activitats dels delegats de personal o del comitè d'empresa dels treballadors de l'empresa principal.¹⁴² L'article esmentat estableix que a les empreses o centres de treball, sempre que les seves característiques ho permetin, s'haurà de posar a disposició dels delegats de personal o del comitè d'empresa un local adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors.

6.8. SUCCESSIÓ DE CONTRACTES I SUBROGACIÓ EMPRESARIAL

La terminació d'una contracta, bàsicament quan té per objecte la prestació de serveis, ja siguin o no de la pròpia activitat de l'empresa principal, pot ser font de problemes perquè s'ha de tenir en compte la possible subrogació en els drets i les obligacions del contractista cessant d'aquell que passi a prestar-los de nou, o de l'empresari principal en el cas de reversió o de supressió del servei.

Com a norma general, l'article 44 ET consagra un sistema que garanteix al treballador la pervivència del contracte de treball quan la titularitat del negoci passa a una persona diferent de l'empresari original.¹⁴³

¹⁴¹ En aquest sentit, vegeu Sempere Navarro, Antonio V., «Descentralización productiva: contratas o subcontratas, ETTs y cesión de trabajadoras», La reforma laboral de 2006, Thomson Aranzadi i Mutua Universal; i Pérez Guerrero, M. Luisa i Rodríguez-Piñero, Miguel, Contratas y cesión de trabajadoras en la reforma laboral de 2006, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

¹⁴² No es diu res sobre l'obligació de posar a disposició també el tauler d'anuncis. Tot i això alguns autors, com Sempere Navarro, consideren que també és exigible.

¹⁴³ Així, els apartats 1 i 2 de l'article 44 ET estableixen: «1. El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingirà per si mateix la relació laboral, quedant el nou empresari subrogat en els drets i obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, incloent els compromisos per pensions en els termes previstos a la seva normativa específica, i, en general, totes aquelles obligacions en matèria de protecció social complementària que hagués adquirit el cedent. 2. Als efectes del previst en el present article, es considerarà que existeix successió d'empresa quan la transmissió afecti una entitat econòmica que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria».

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



En cas que es compleixin els requisits legalment establerts, els efectes són: a) el manteniment del contracte de treball, que no s'extingeix; b) un règim de responsabilitats comunes entre cedent i cessionari en relació amb les obligacions contractuals prèvies. El cedent i el cessionari responen solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no hagin estat satisfetes. També responen solidàriament de les obligacions nascudes després de la transmissió quan aquesta sigui declarada delictiva; c) unes responsabilitats contractuals específiques a futur del nou empresari. El cessionari se subroga en els drets i les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, i d) un règim de responsabilitats convencionals per al nou empresari atès que, excepte pacte en contra, les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió continuen regint-se pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió fos d'aplicació a l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferits. Aquesta aplicació es manté fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulti aplicable a l'entitat econòmica que es transmet.

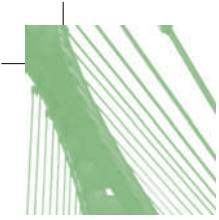
La successió legal d'empreses opera automàticament si es compleixen els requisits. En els casos en què aquests no es compleixin, la subrogació pot produir-se també si ho preveu un conveni col·lectiu o bé quan ho imposa el plec de clàusules en les concessions administratives. En aquests casos, els efectes no tenen per què ser els legals i, de fet, en la pràctica, són menys enèrgics i costosos.

També respecte de l'article 44 ET s'han produït pronunciaments judicials contradictoris, especialment en relació amb les empreses que es dediquen a la prestació de serveis, atès que l'essència de la seva activitat fa problemàtic que es produeixi la subrogació.

En aquests casos, és difícil aplicar l'article 44 ET a causa de la dificultat per apreciar l'existència de l'element objectiu de la subrogació: no hi ha transmissió i la prestació d'un determinat servei no pot identificar-se com a empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma respecte dels quals s'ha de produir el canvi de titularitat.

D'altra banda, l'article 44 ET només opera en relació amb els contractes que continuïn vigents després de la successió de contractes i, per tant, en queden fora precisament els treballadors que necessiten més protecció, que són aquells que tenen contractes d'obra o servei vinculats a la durada de la contracta.

El Tribunal Suprem considerava que només era aplicable l'article 44 ET quan la successió anava acompanyada de la transmissió del suport patrimonial necessari per executar l'activitat encomanada. Aquesta interpretació dificultava la qualificació com a transmissió d'empresa dels supòsits de successió de contractes que tenien per objecte l'execució de



serveis en què acostumava a ser irrellevant l'aportació d'infraestructura o mitjans materials (per exemple, neteja, seguretat, etc.).¹⁴⁴

Malgrat el que s'ha exposat, convé tenir present que el Tribunal Suprem,¹⁴⁵ després d'anys de no tenir-la en compte, es fa ressò de la doctrina del Tribunal Superior de Justícia de les Comunitats Europees (TSJCE)¹⁴⁶ i assenyalava que, segons aquesta, pot existir successió si hi ha transmissió significativa de plantilla.¹⁴⁷

Si aquest criteri es consolidés¹⁴⁸ tindria conseqüències en el futur de la negociació col·lectiva en el sector de les empreses de serveis en la mesura que els efectes de la inclusió de les clàusules subrogatòries serien els de l'article 44 ET. Alguns autors han considerat que l'aplicació de la doctrina del TSJCE no incentivarà la decisió d'assumir la plantilla de la contractista sortint i que en la negociació col·lectiva acabarà desapareixent la introducció de clàusules subrogatòries si impliquen els efectes que preveu l'article 44 ET.¹⁴⁹

No obstant l'exclusió de l'aplicació de l'article 44 ET en relació amb les empreses de serveis, el Tribunal Suprem admet la subrogació en el cas de successió de contractes si ho preveuen els convenis col·lectius i, en el cas de reversió o supressió del servei, si ho preveuen els plecs de condicions per l'adjudicació del servei.

¹⁴⁴ Llano Sánchez, Mónica, «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo», Relaciones Laborales, núm. 2, La Ley, 2006.

¹⁴⁵ Sentència del Tribunal Suprem de 24.10.2004.

¹⁴⁶ STSJCE de 24.01.2002, cas Temco, en la qual s'interpreta la Directiva 77/187/CEE del Consell, de 14 de febrer de 1977 sobre l'aproximació de les legislacions dels estats membres relatives al manteniment dels drets dels treballadors en cas de traspàs d'empreses, de centres d'activitat o de parts de centres d'activitat. S'admet que el fet que la nova empresa es faci càrrec d'una part essencial, en termes de nombre i competència, del personal és un element clarament indicatiu de la successió d'activitat.

¹⁴⁷ Amb tot, autors com Falguera Baró, Miquel Àngel («La disgregación de la empresa fordista y su tratamiento por el Derecho del Trabajo: contratas, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresas», <<http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdictionsocial.asp>>, núm. 49, 50 i 51) assenyalen que la Sentència del cas Temco no considera que si existeix transmissió de plantilla hi ha successió, sinó que aquest (la transmissió de plantilla) és, juntament amb d'altres, un criteri a valorar en global i sense que cap d'aquests s'hagi de prendre aïlladament.

¹⁴⁸ Sentències posteriors han mantingut aquesta interpretació amb un contingut pràcticament idèntic: STS d'11.10.2005, de 21.10.2004, de 27.10.2004, de 19.05.2005, entre d'altres; la majoria dictades en referència a un mateix cas, en el qual el que es discuteix és el caràcter voluntari del canvi d'empresari, que no té empara en l'article 44 ET, ni en conveni, ni en plec de clàusules.

¹⁴⁹ Llano Sánchez, Mónica, «Empresas de servicios, prestamismo laboral y precariedad en el empleo», Relaciones Laborales, núm. 2, La Ley, 2006.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Cal tenir en compte, però, que el conveni col·lectiu només pot imposar una subrogació que excedeixi dels límits de l'article 44 ET en cas que les empreses implicades siguin del mateix sector. Malgrat això, el fet és que molts convenis sectorials han ignorat aquesta doctrina i imposen l'obligació d'assumir la plantilla de l'empresa contractista que cessa a l'empresa que assumeix de nou la contracta o a l'empresa principal que rescata el servei o el suprimeix. Val a dir que aquest tipus de previsió, més enllà d'un eventual valor psicològic, no genera obligació per a la nova contractista o l'empresa principal quan no estan incloses dins l'àmbit funcional del conveni col·lectiu en qüestió.¹⁵⁰

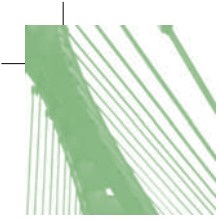
És especialment problemàtic el cas de les empreses de serveis integrals perquè que la manca de convenis sectorials, provincials, autonòmics o estatals aplicables a aquestes empreses restringeix encara més l'aplicació de l'article 44 ET. En cas de disposar de conveni d'empresa, com s'ha analitzat, les clàusules d'aquest no vinculen la resta d'empreses.

Amb relació a la subrogació, es pot remarcar que l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana assenyala¹⁵¹ que, en cas de successió de contractes, la subrogació de plantilles pot generar un millor aprofitament de la formació professional i l'experiència adquirida pels treballadors subcontractats i, en general, una major qualitat de l'organització del treball, amb efectes positius en l'eficiència i la competitivitat de l'empresa principal. Al mateix temps, possibilita una estabilitat més gran en l'ocupació i seguretat jurídica per als treballadors subcontractats.

Així mateix, estableix que la negociació col·lectiva, sectorial i d'empresa poden determinar en quins casos i en quines condicions es duu a terme la subrogació de plantilles, en cas de successió de contractes, en funció de la naturalesa de l'activitat econòmica del sector o de la particular organització del treball de l'empresa.

¹⁵⁰ Martínez Garrido, Luis Ramón, Tratamiento laboral de la contratación y subcontratación entre empresas. Problemas y soluciones, Fundación Confemetal y Unión Patronal Metalúrgica.

¹⁵¹ Mesura 73, apartats 2 i 3, de l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, signat el 16 de febrer del 2005 pel Govern de la Generalitat de Catalunya, UGT, CCOO, Foment, Fepime i Pimec.



7. RECOMANACIONS FINALS

A continuació s'assenyalen unes breus recomanacions que es desprenen de l'elaboració de l'estudi.

1. La característica més important de la majoria d'empreses de serveis integrals és la varietat de sectors (industrials i de serveis) en els quals treballen. De fet, la seva activitat central és la d'oferir la realització d'obres o serveis a altres empreses, amb un ampli ventall d'activitats.

Aquesta circumstància fa difícil que aquestes empreses de serveis integrals es puguin classificar en funció d'una única activitat econòmica; els actuals sistemes de classificació empresarial estan pensats, quasi exclusivament, per a empreses que realitzen totes les activitats relacionades directament o indirecta amb el producte final, i, des d'aquesta perspectiva, té sentit el criteri de "l'activitat principal".

El procés d'externalització empresarial, com a realitat ja consolidada, requereix la introducció de nous paràmetres de classificació estadística; en aquest sentit, si es vol reflectir la realitat empresarial és imprescindible introduir-ne de nous.

Si es té en compte que l'activitat principal de les empreses de serveis integrals és la prestació d'obres i serveis a favor d'altres empreses, i que aquestes obres i serveis poden referir-se a diferents activitats i a diferents serveis, sembla clar que els paràmetres útils de classificació d'aquestes empreses són:

En primer lloc, classificar-les com a empreses de serveis, independentment de si fan poques o moltes activitats diversificades, o de si treballen per a una o per a moltes empreses. En aquest sentit, les empreses que tenen com a activitat la realització d'obra o servei per a altres empreses haurien de ser classificades com a empreses de serveis, i aquesta és la seva activitat principal.

En segon lloc, classificar-les en funció de les diverses activitats concretes que realitzen; cadascuna de les empreses de serveis i de serveis integrals poden realitzar una o diverses activitats. Es tractaria que les empreses de serveis integrals indiquessin la seva activitat principal. Tanmateix, caldria preveure la possibilitat de conèixer les activitats secundàries que duen a terme per poder-ne fer una explotació estadística adequada.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Finalment, seria convenient que el Departament de Treball introduís en la classificació dels convenis col·lectius una subclassificació dels convenis col·lectius d'empresa que preveïés la variable "conveni col·lectiu d'empreses de serveis integrals".

2. La importància creixent de les empreses de serveis integrals, la seva incipient realitat i el fet que cada vegada un major nombre de treballadors i treballadores hi presten serveis és una de les conclusions que es pot extreure de l'estudi; per això, tenint aquest estudi com a punt de partida, s'hauria d'aprofundir aquesta nova realitat de l'organització del treball amb la realització, de forma periòdica, d'altres estudis.

3. El Pla de Govern 2007-2010 i, més en concret, el decàleg d'objectius del Departament de Treball tenen com un dels objectius principals assolir una ocupació de qualitat, millorant l'estabilitat, la seguretat i la salut laboral, la igualtat d'oportunitats en el treball, i consolidant un marc propi de relacions laborals. Seria recomanable que des del Departament de Treball s'adrecessin plans d'informació sobre les mesures existents per a l'estabilitat laboral a les empreses de serveis integrals.

Tanmateix, la manca d'un marc legal específic que reguli la seva activitat aconsella fer des del mateix Departament un seguiment particular de l'actuació d'aquest tipus d'empreses per garantir el compliment de la normativa vigent, evitant la cessió il·legal de treballadors i aplicant el conveni col·lectiu sectorial que correspongui a l'activitat desenvolupada per cadascun dels treballadors i treballadores posats a disposició.

4. La contractació de les empreses de serveis integrals analitzades indica una elevada contractació femenina i de baix nivell formatiu. Aquestes característiques fan recomanable que les empreses i les treballadores i treballadors de serveis integrals siguin un col·lectiu a tenir en compte en els programes d'igualtat d'oportunitats del Departament de Treball.

8. ANNEXOS

ANNEX 1. COEFICIENTS DE RELACIONS INTERINDUSTRIALS I DE DISPERSIÓ

Taula 14. Coeficients de relacions interindustrials i de dispersió de les branques de la secció K de la CCAE-93 Rev.1. Catalunya 2001

Epígraf 70	Valor		Criteri		Classificació
Chenery-Watanabe	$\mu_j=0,21$	$\omega_i=0,29$	$\mu_j < 0,30$	$\omega_i > 0,23$	No manufacturera de destí intermedi
Rasmussen ponderats per la demanda	$U_j=3,07$	$U_i=5,23$	$U_j > 1$	$U_i > 1$	Indústria clau
Rasmussen ponderats pels llocs de treball equivalent	$U_j=0,46$	$U_i=0,78$	$U_j < 1$	$U_i < 1$	Indústria independent
Coefficients de dispersió	$V_j=6,57$	$V_i=3,82$	V_j alt	V_i baix	Alta relació cap endavant
Epígraf 71	Valor		Criteri		Classificació
Chenery-Watanabe	$\mu_j=0,37$	$\omega_i=0,44$	$\mu_j > 0,30$	$\omega_i > 0,23$	Manufacturera de destí intermedi
Rasmussen ponderats per la demanda	$U_j=0,19$	$U_i=0,18$	$U_j < 1$	$U_i < 1$	Indústria independent
Rasmussen ponderats pels llocs de treball equivalent	$U_j=0,16$	$U_i=0,15$	$U_j < 1$	$U_i < 1$	Indústria independent
Coefficients de dispersió	$V_j=5,45$	$V_i=5,78$	V_j baix	V_i baix	Alta relació cap endarrera i endavant
Epígraf 72	Valor		Criteri		Classificació
Chenery-Watanabe	$\mu_j=0,26$	$\omega_i=0,27$	$\mu_j < 0,30$	$\omega_i > 0,23$	No manufacturera de destí intermedi
Rasmussen ponderats per la demanda	$U_j=0,49$	$U_i=0,50$	$U_j < 1$	$U_i < 1$	Indústria independent
Rasmussen ponderats pels llocs de treball equivalent	$U_j=0,58$	$U_i=0,59$	$U_j < 1$	$U_i < 1$	Indústria independent
Coefficients de dispersió	$V_j=6,15$	$V_i=6,05$	V_j alt	V_i baix	Alta relació cap endavant
Epígraf 73	Valor		Criteri		Classificació
Chenery-Watanabe	$\mu_j=0,40$	$\omega_i=0,46$	$\mu_j > 0,30$	$\omega_i > 0,23$	Manufacturera de destí intermedi
Rasmussen ponderats per la demanda	$U_j=0,22$	$U_i=0,17$	$U_j < 1$	$U_i < 1$	Indústria independent
Rasmussen ponderats pels llocs de treball equivalent	$U_j=0,07$	$U_i=0,05$	$U_j < 1$	$U_i < 1$	Indústria independent
Coefficients de dispersió	$V_j=5,39$	$V_i=6,95$	V_j baix	V_i alt	Alta relació cap endavant
Epígraf 73	Valor		Criteri		Classificació
Chenery-Watanabe	$\mu_j=0,27$	$\omega_i=0,45$	$\mu_j < 0,30$	$\omega_i > 0,23$	No manufacturera de destí intermedi
Rasmussen ponderats per la demanda	$U_j=2,17$	$U_i=6,28$	$U_j > 1$	$U_i > 1$	Indústria clau
Rasmussen ponderats pels llocs de treball equivalent	$U_j=4,18$	$U_i=12,10$	$U_j > 1$	$U_i > 1$	Indústria clau
Coefficients de dispersió	$V_j=6,42$	$V_i=2,17$	V_j alt	V_i baix	Alta relació cap endavant

Font: Taula Input Output 2001.

Llegenda: Activitats immobiliàries (CCAЕ-93 Rev.1, epígraf 70), Lloguer de maquinària (CCAЕ-93, ep. 71), Activitats informàtiques (CCAЕ-93, ep. 72), Recerca i desenvolupament (CCAЕ-93, ep. 73) i Altres activitats empresarials (CCAЕ-93, ep. 74).

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



ANNEX 2. LA CLASSIFICACIÓ DE LES EMPRESES DE SERVEIS INTEGRALS A LA CCAE

Les empreses de serveis integrals a les classificacions estadístiques d'activitats econòmiques

Les classificacions són instruments bàsics del mètode científic que permeten comparar i analitzar els fenòmens que s'estudien. A la introducció de la CCAE-93 Rev. 1 s'enuncien les característiques que ha de tenir una classificació:

- Ha de garantir una estricta i detallada organització jeràrquica de les categories que permeti recollir i presentar la informació en diversos nivells d'agregació, basada en la disponibilitat de les dades.
- Ha de garantir una cobertura exhaustiva de l'univers observat.
- Cada fenomen o objecte només es pot classificar en una categoria de la nomenclatura (exclusió mútua de categories).
- L'assignació a les diferents categories de la nomenclatura es regeix per principis metodològics coherents.

S'entén per activitat econòmica tota acció productora que és el resultat d'una concurrència de mitjans o factors productius (equipament, mà d'obra, procediments de fabricació, productes, etc.), que porta a la creació d'uns determinats béns o a la prestació d'uns serveis concrets. Les activitats poden fer-se amb finalitats lucratives o no. Les classificacions estadístiques de les activitats econòmiques tenen com a finalitat classificar les unitats de producció segons l'activitat que realitzen i són la base per elaborar una àmplia gamma d'estadístiques sobre producció, treball, consums, formació de capital, operacions financeres, etc.

Les classificacions d'activitats econòmiques que afecten l'àmbit europeu són:

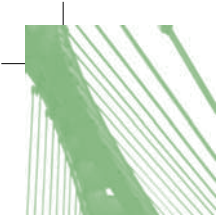
CLASSIFICACIÓ	ÀMBIT TERRITORIAL
CIU ¹⁵²	Internacional
NACE ¹⁵³	Europa
CNAE ¹⁵⁴	Espanya
CCAЕ ¹⁵⁵	Catalunya

¹⁵² Classificació industrial internacional uniforme per a totes les activitats econòmiques (CIU).

¹⁵³ Nomenclatura estadística d'activitats de la Comunitat Europea (NACE).

¹⁵⁴ Classificació nacional d'activitats econòmiques (CNAE). S'aprova per Reial decret després de ser aprovada la NACE.

¹⁵⁵ Classificació catalana d'activitats econòmiques (CCAЕ).



Durant la darrera dècada del segle XX hi ha hagut un esforç de les institucions competents per aconseguir una classificació d'activitats econòmiques realment internacional. En aquest sentit, la Divisió d'Estadística de Nacions Unides (NU) va aprovar el 1989 la tercera revisió de la CIIU-Rev. 3 i l'any 1990 es va aprovar mitjançant reglament l'estructura de la NACE-Rev.1; ambdues són idèntiques pel que fa a l'estructura, el contingut i la codificació. La NACE és una nomenclatura de la Unió Europea, és obligatòria fins a un nivell de quatre dígits i deixa el nivell de cinc dígits per a les particularitats dels estats. Per reglament, els països de la Unió han d'adoptar l'estructura de la NACE, en el sentit que ha d'haver-hi correspondències entre les classificacions nacionals i l'europea. Seguint aquesta estructura piramidal s'aprova el 1993, mitjançant reial decret, la CNAE-93 a Espanya i, el 1995, a través d'un decret, a Catalunya la CCAE-93.

La revisió de les classificacions comporta problemes metodològics i es fa necessari mantenir un equilibri entre la incorporació de canvis i l'estabilitat mínima necessària que permeti mantenir sèries i fer comparatives. Però és una realitat que la rapidesa dels canvis econòmics i de les ocupacions, esperonats per l'impuls de les TIC i els processos de globalització, pressionen les revisions de les classificacions econòmiques. En aquest sentit, el Tractat de Lliure comerç (NAFTA) de l'any 1994 va comportar, d'una banda, l'homogeneïtzació de les classificacions econòmiques dels Estats Units, Canadà i Mèxic i, per tant, la renovació de la NAICS¹⁵⁶ i, de l'altra, la necessitat d'avançar en una harmonització de les classificacions realment mundial sota el mandat de les Nacions Unides. La Divisió d'Estadística de Nacions Unides va establir un grup de treball d'experts format per l'Eurostat, l'OCDE, l'OIT, Canadà i els Estats Units a partir del qual es va obrir un cicle de revisions organitzat en dues etapes: una, el 2002, d'ordre menor, i que ha representat el cicle clàssic de revisions CIIU-Rev. 3.1, NACE-Rev. 1.1, CNAE-93 Rev. 1 i CCAE-93 Rev. 1, que són les classificacions actualment vigents; i una segona que actualment s'està realitzant, que és la de més abast i que comportarà una profunda revisió de les classificacions que afecten els serveis. Està previst aprovar pròximament el nou Reglament de la NACE i que a partir del 2008 s'implantin les revisions nacionals. A Espanya, aquesta revisió de les classificacions d'activitats es fa des de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) i hi ha un grup de treball format pels ministeris, el Banc d'Espanya i les comunitats autònomes. També l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT) ha dut a terme un ampli procés de consultes i sessions tècniques en el marc del Sistema estadístic de Catalunya, en què han participat experts sectorials.

¹⁵⁶ North American Industry Classification System (NAICS).

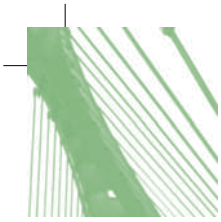
Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



La creixent importància del sector serveis en l'estructura productiva ha comportat que aquests guanyin representativitat en les actuals revisions de les classificacions i, en canvi, que el sector primari es redueixi a causa de la seva pèrdua d'ocupació.

	CNAE-93 Rev. 1	Nova CNAE	Variació
Sectors	Seccions	Seccions	Seccions
Primari	A, B	A	-1
Indústria i energia	C, D, E	B, C, D, E	+1
Construcció	F	F	=
Serveis	G, H, I, J, K, L, M, N, O, P	G, H, I, J, K, L, M N, O, P, Q, R, S, T	+4
Total sectors	16	20	+4

En l'actual revisió de la CNAE, que està previst que s'aprovi per Reial decret el primer semestre del 2007, la proposta, com s'observa en el quadre anterior, preveu la reducció d'una secció en el sector primari i l'augment d'una altra en el sector industrial i energètic, i de quatre seccions en els serveis. En total, es passa de 16 a 20 seccions la qual cosa permet una classificació més concreta i detallada de les activitats econòmiques que permetrà anàlisis més acurades. (El fet de tenir més seccions permet classificar millor tot un conjunt d'activitats atès que, en donar-los el rang de secció, es disposa de més dígits de desagregació i es pot precisar.)



En el quadre següent es pot observar la nova ordenació de les seccions:

Secció	CCAE-93 Rev. 1 (= CNAE Rev. 1 = NACE Rev. 1.1)	Secció	Esborrany nova NACE
A	Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	A	Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca
B	Pesca	B	Indústries extractives
C	Indústries extractives	C	Indústries manufactureres
D	Indústries manufactureres	D	Subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat
E	Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	E	Subministrament d'aigua, activitats de clavegueram, gestió de residus i descontaminació
F	Construcció	F	Construcció
G	Comerç; reparació de vehicles de motor, motocicletes	G	Comerç a l'engròs i al detall; reparació de vehicles de motor i motocicletes
H	Hoteleria	I	Hoteleria
I	Transport, emmagatzematge i comunicacions	H	Transport i emmagatzematge
J	Mediació financera	J	Informació i comunicació
K	Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials	K	Activitats financeres i d'assegurances
		L	Activitats immobiliàries
		M	Activitats professionals, científiques i tècniques
		N	Activitats administratives i serveis auxiliars
L	Administració pública, defensa i Seguretat Social obligatòria	O	Administració pública i defensa, Seguretat Social obligatòria
M	Educació	P	Educació
N	Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	Q	Activitats sanitàries i de serveis socials
O	Altres activitats socials i de serveis prestats a la comunitat; serveis personals	R	Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment
P	Llars que ocupen personal domèstic	S	Altres serveis
		T	Activitats de les llars com a ocupadores de personal domèstic; activitats de les llars com a productores de béns i serveis per a ús propi

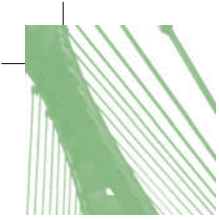
Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



- Les dues seccions del sector primari s'unifiquen en una.
- La secció vinculada a l'energia es desdobra en dues i així s'hi poden detallar noves activitats relacionades amb la gestió de residus i la sostenibilitat.
- La secció de transport, emmagatzematge i comunicacions es desdobra en dues i es constitueix una secció específica d'informació i comunicació com exigeix la nova societat de la informació.
- La secció K, que engloba gran part dels serveis a empresa i que com s'ha analitzat a l'apartat anterior té un important pes en el sector serveis, es desdobra en tres seccions: la referent a immobiliàries (que té unes característiques bastant diferents de la resta de serveis a empresa); la d'activitats professionals, científiques i tècniques, i, finalment, la d'activitats administratives i auxiliars, que és la secció dins de la qual estaven classificades gran part de les empreses de serveis integrals.
- La secció N, sobre activitats sanitàries, veterinàries i de serveis socials, s'ha reorganitzat excloent d'aquesta secció les activitats de veterinària (que s'englobaran a partir d'ara a la secció M, referent a activitats professionals) i queda només per al conjunt d'activitats sanitàries i de serveis socials, d'important desenvolupament futur per l'envelliment de la població, l'exigència dels ciutadans europeus, etc.
- La secció O, destinada a altres serveis socials i comunitaris, es desdobra en dues seccions: la R, que fa referència a les activitats d'oci, i la S, que engloba bàsicament totes les activitats associatives (organitzacions sindicals, professionals, patronals, ONG, etc.), que es configuren també com un sector econòmic molt important en les economies avançades

Els serveis a empresa són de difícil classificació. En aquest sentit, la Comunicació de la Comissió al Consell de 1995¹⁵⁷ assenyalava ja la necessitat de millorar les dades i la informació sobre els serveis empresarials i la seva contribució a la competitivitat europea i a la creació d'ocupació.

¹⁵⁷ COM(1998) 534 final. Brussel·les, 21.09.1998. Contribució dels serveis empresarials al rendiment industrial. Marc d'actuació comú.
<http://ec.europa.eu/internal_market/services/docs/brs/com-1998-534/com-1998-534_es.pdf>



A la CCAE-93 Rev. 1 els serveis a empresa es classifiquen majoritàriament en la secció K i tenen l'estructura següent:

K	Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials
70	Activitats immobiliàries
71	Lloguer de maquinària i equips sense operari, d'efectes personals i efectes domèstics
72	Activitats informàtiques
73	Recerca i desenvolupament
74	Altres activitats empresarials

Les empreses de serveis integrals o d'*outsourcing* multisectorial no tenen un codi específic de classificació i s'han de classificar sota l'activitat principal que desenvolupen, és a dir, aquella activitat que tingui més valor afegit, de negocis, de nivell d'utilització, etc. Però, com s'observa a la mostra d'empreses de serveis integrals que s'ha analitzat, gran part d'aquestes empreses s'enquadren sota codis que s'utilitzen com a calaix de sastre (78.483):

74.8	Activitats empresarials diverses
74.84	Altres activitats empresarials
74.843	Altres activitats empresarials

Aquesta subclasse comprèn:

La gestió del cobrament de factures i la informació pel que fa a la solvència o les pràctiques comercials de particulars i empreses.

- La taxació, excepte la que s'exerceix en relació amb immobles i assegurances.
- La promoció comercial mitjançant llibretes de cupons de canvi.
- Altres activitats empresarials per compte d'altri no compreses anteriorment.
- Altres activitats dels intermediaris comercials, com ara la preparació d'operacions mercantils de compra i venda de petites i mitjanes empreses, incloent-hi la prestació de serveis professionals.
- Les activitats o subhastadors autònoms.
- Les activitats d'assessors diferents dels tècnics i enginyers no classificats en altres activitats (ncaa).
- La lectura de comptadors de gas, aigua i energia elèctrica.

Aquesta subclasse comprèn també:

- Els serveis realitzats per agents personals d'artistes, esportistes, etc.
- Les activitats de les empreses franquiciadores, que concedeixen el dret d'explotació d'una franquícia.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



- Les activitats dels models publicitaris.
- Les activitats dels agents que negocien els drets d'emissió de programes de ràdio i televisió.

Aquesta subclasse no comprèn:

- L'exhibició d'anuncis i altres activitats de disseny publicitari (vegeu 74.401).

Com s'observa en la relació anterior, l'agrupació 74.84 sota la qual s'han trobat enquadrades la major part de les empreses de serveis integrals és molt heterogènia, i s'enquadren dins la subclasse 74.843 perquè comprèn «Altres activitats empresarials per compte d'altri no compreses anteriorment», que és un literal calaix de sastre.

En quantitat menor, però també de manera significativa, part de les empreses de serveis integrals s'han trobat classificades sota els epígrafs 74.502 i 74.503:

74.5 Selecció i col·locació de personal
74.50 Selecció i col·locació de personal
74.502 Agències de col·locació

Aquesta subclasse comprèn:

- La recerca, la selecció i la col·locació de personal, ja sigui per a l'empresa contractant o per al treballador:
 - La descripció del lloc de treball.
 - La selecció i l'examen de candidats.
 - La investigació de referències, etc.

Aquesta subclasse no comprèn:

- Les activitats dels agents personals teatrals i artístics (vegeu 74.843).
- Les agències de col·locació de l'Administració pública (vegeu 75.130).

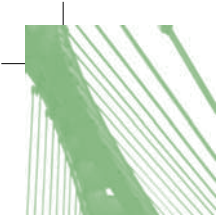
74.503 Agències de subministrament de personal

Aquesta subclasse comprèn:

- La provisió (amb caràcter temporal, principalment) de personal ja contractat i retribuït per la mateixa agència.

Aquesta subclasse no comprèn:

- Les activitats dels contractistes de mà d'obra per al sector agrari (vegeu 01.4).
- La contractació d'actors per a pel·lícules cinematogràfiques, televisió i obres de teatre (vegeu 92).



L'enquadrament de les empreses de serveis integrals dins les subclasses 74.502 i 74.503 tampoc és correcta ja que, en el primer cas, comprèn només les activitats de selecció i, en el segon, les ETT. El fet que part de les empreses integrals es classifiquin sota aquests codis evidencia que, de vegades, més que d'empreses de serveis tinguin l'aparença d'empreses de personal en el sentit d'ETT. Les activitats de selecció i provisió de personal requereixen millorar la seva representativitat atesa l'heterogeneïtat creixent que van adquirint, i en aquesta línia s'està treballant en l'actual renovació de la CNAE.

Finalment, cal esmentar que també s'han trobat empreses de serveis integrals enquadrades dins l'epígraf 91.332 «Altres tipus d'activitat associativa»; per tant, es repeteix el fet d'encabir-les en una subclasse que es defineix per ser un calaix de sastre, però que en cap cas té la voluntat de contenir les empreses de serveis integrals sinó que està pensat per a les associacions socials de defensa de diversos valors i grups, com ara l'ecologia, les dones, etc. La CCAE-93 Rev. 1 defineix aquesta subclasse com: «Les organitzacions independents creades per a la defensa d'una causa o alternativa de caràcter públic o social mitjançant campanyes d'educació al públic, influència política, recaptament de fons, etc.». Per tant, cal dir que la classificació d'empreses que tenen, a títol d'exemple, com a objecte social «el disseny, la implantació, la direcció i/o gestió, ja sigui amb recursos propis o compartits, d'activitats, productes o serveis que pertanyen a tercers, és a dir, l'externalització de processos productius, etc.; el servei de lectura de comptadors; la conservació i el manteniment de tota mena d'edificis públics i privats; les activitats corporatives de gestió, planificació, control, màrqueting comercial, i quantes siguin necessàries per al cicle productiu i de gestió de l'empresa, així com les que impliquin serveis, processos i programes de treball per a tercers, desenvolupats amb recursos propis i dependència directa del personal necessari» sota l'epígraf 91.332 «Altres activitats associatives» és una classificació totalment errònia.

A l'esborrany de la nova NACE Rev. 2 ¹⁵⁸, pel que fa a la classificació de les empreses de serveis integrals, es preveu que s'adscriguin segons l'activitat principal de l'empresa en termes de més valor afegit, de negocis, de nivell d'utilització, etc. Pel que fa a les empreses relacionades amb la selecció i la contractació de personal, que com s'ha vist de vegades comparteixen límits d'actuació amb les empreses de serveis integrals, quedaran classificades de la manera següent:

N 78 Activitats relacionades amb l'ocupació

Aquesta divisió comprèn els serveis dedicats a informar sobre les ofertes d'ocupació disponibles i a seleccionar o col·locar els candidats en una ocupació —sempre que aquests

¹⁵⁸ Informació obtinguda al web de l'INE sobre renovació de les classificacions el 27.11.2006. <http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/rev.1/notas_espanol.pdf>.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



no siguin empleats de les agències de col·locació—, i a dotar de treballadors les empreses dels clients per un període de temps limitat per completar la seva plantilla. Així mateix comprèn les activitats per a la dotació de personal i la prestació de serveis de gestió de recursos humans per a tercers.

Aquesta divisió comprèn:

- Les activitats de cerca i col·locació.
- Les activitats de les agències de contractació d'actors de teatre.

Aquesta divisió no comprèn:

- Les activitats dels agents d'artistes individuals (vegeu 74.90).

78.1 Activitats de les agències de col·locació
78.10 Activitats de les agències de col·locació

Aquesta classe comprèn els serveis d'informació sobre ofertes d'ocupació disponibles i la selecció o col·locació dels candidats en una ocupació, sempre que aquests no siguin empleats de les agències de col·locació.

Aquesta classe comprèn:

- Els serveis de cerca, selecció i col·locació de personal, incloent-hi la col·locació o cerca d'executius.
- Les activitats de les agències i oficines de contractació d'actors, com ara les agències de contractació d'actors de teatre.
- Les activitats de les agències de col·locació a través d'Internet.

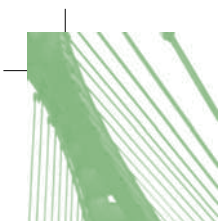
Aquesta subclasse no comprèn:

- Les activitats dels agents personals teatrals i artístics o de les agències (vegeu 74.90).

78.2 Activitats de les empreses de treball temporal
78.20 Activitats de les empreses de treball temporal

Aquesta classe comprèn les activitats de dotació de treballadors a les empreses dels clients per períodes de temps limitats per completar la seva plantilla, sempre que no siguin empleats de l'empresa de treball temporal. Ara bé, les unitats classificades en aquest apartat no s'encarreguen de la supervisió dels seus empleats en els centres de treball dels clients.

78.3 Provisió i gestió de recursos humans
78.30 Provisió i gestió de recursos humans



Aquesta classe comprèn les activitats de dotació de personal i serveis de gestió de recursos humans per a les empreses dels clients. Són activitats especialitzades a portar a terme una àmplia varietat de funcions relatives a la gestió de personal i de recursos humans. Representen el proveïdor de serveis de gerència empresarial per als empleats en qüestions relatives a nòmines, impostos i altres assumptes fiscals i de recursos humans, encara que no són responsables ni de dirigir ni de supervisar els empleats.

ANNEX 3. DADES DE LA MOSTRA DE SERVEIS INTEGRALS

La taula 15 conté l'objecte social de l'empresa que consta al Registre Mercantil i l'àmbit funcional/personal del conveni aplicable.

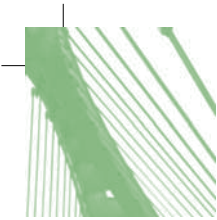
Taula 15. Dades bàsiques de les empreses de serveis integrals l'any 2005

Empresa 1	
Objecte social	Conveni
Atenció social a la tercera edat i a discapacitats físics o mentals mitjançant visites domiciliàries, sistemes de telealarma i teleassistència. Prestació de serveis de vigilància, porteria, informació i serveis administratius tant per a l'Administració com per a empreses privades.	No especifica activitats.
Empresa 2	
Objecte social	Conveni
Informació en els accessos, la custòdia i la comprovació i el funcionament en les instal·lacions i de gestió auxiliar realitzades en edificis particulars per porters, bidells i personal anàleg, etc.	Prestació de serveis externs que es prevegin o es puguin preveure en el seu objecte social, així com els propis estructurals.
Empresa 3	
Objecte social	Conveni
La prestació de serveis auxiliars a empreses o persones: serveis de caràcter administratiu, que comprenen els serveis de mecanografia, secretariat, recepció i assistència telefònica, traducció, missatgeria, etc.	No especifica activitats.
Empresa 4	
Objecte social	Conveni
Orientació i formació professional, ocupacional. Organització de congressos. Gestió d'albergs, cases d'hostes i les activitats complementàries en el camp de l'hostaleria, etc.	No conveni.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Empresa 5	
Objecte social	Conveni
Recollida, càrrega, descàrrega, estiba, desestiba, transport, distribució, embalatge, desembalatge, col·locació, classificació, inventariat, emmagatzemament, apilament, control d'estocs, etiquetatge, reposició i trasllat de tot tipus de mercaderia.	No conveni.
Empresa 6	
Objecte social	Conveni
Assessorament, execució i control de sistemes d'externalització, organització i gestió, així com la prestació de serveis de selecció, col·locació i subministrament de personal, compravenda i lloguer de béns immobles.	No conveni.
Empresa 7	
Objecte social	Conveni
Control del trànsit en zones reservades o de circulació restringida, recepció i comprovació de visites, incloent-hi serveis de porteria; serveis de cura, atenció, assistència i acompanyament de nens, vells, etc.	No conveni.
Empresa 8	
Objecte social	Conveni
Control del trànsit en zones reservades o de circulació restringida, recepció i comprovació de visites, inclosos serveis de porteria; serveis de cura, atenció, assistència i acompanyament de nens, vells, etc.	No conveni.
Empresa 9	
Objecte social	Conveni
Selecció de personal, serveis de prevenció de riscos laborals, intermediació de comerç i telemàrqueting; externalització de treballs de tot tipus d'empreses de qualsevol sector, etc.	No conveni.

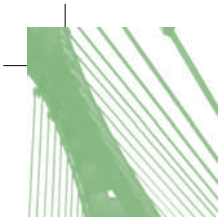


Empresa 10	
Objecte social	Conveni
Manteniment de béns immobles i mobles. Manteniment d'electricitat, lampisteria, aire condicionat... <i>Outsourcing</i> . Serveis d'entrega i recollida de tiquets accessos de ...	No conveni.
Empresa 11	
Objecte social	Conveni
La prestació de tot tipus de serveis complementaris que puguin afectar les diferents àrees de gestió i de producció de les empreses o negoci, etc.	No conveni.
Empresa 12	
Objecte social	Conveni
La realització d'activitats d' <i>outsourcing</i> , prestació de serveis de manteniment industrial, muntatge d'estructures, caldereria i soldadura, empaquetatge i manipulació de productes, serveis generals per a l'Administració d'empreses, com ara informàtics i de gestió de persones.	No conveni.
Empresa 13	
Objecte social	Conveni
Serveis de neteja i control en locals de lleure, hostaleria i superfícies comercials, així com l'explotació de locals de lleure o hostaleria, sigui de forma directa o indirecta.	No conveni.
Empresa 14	
Objecte social	Conveni
Exercici o explotació de les activitats següents: <i>handling</i> , lectura de comptadors, tall, manteniment, reparació i reposició d'aquests, escolta i transcripció de lectures, inspecció de comptadors, presa i actualització de dades i col·locació d'avisos.	...serveis de missatgeria, gravació de dades, atenció social a la tercera edat, control de qualitat, neteja d'edificis, manteniment d'instal·lacions, explotació d'escorxadors, ...
Empresa 15	
Objecte social	Conveni
Exercici o explotació de les activitats següents: <i>handling</i> , lectura de comptadors, tall, manteniment, reparació i reposició d'aquests, escolta i transcripció de lectures, inspecció de comptadors, presa i actualització de dades i col·locació d'avisos.	...serveis de missatgeria, gravació de dades, atenció social a la tercera edat, control de qualitat, neteja d'edificis, manteniment d'instal·lacions, explotació d'escorxadors, ...

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Empresa 16	
Objecte social	Conveni
Exercici o explotació de les activitats següents: <i>handling</i> , lectura de comptadors, tall, manteniment, reparació i reposició d'aquests, escolta i transcripció de lectures, inspecció de comptadors, presa i actualització de dades i col·locació d'avisos.	...serveis de missatgeria, gravació de dades, atenció social a la tercera edat, control de qualitat, neteja d'edificis, manteniment d'instal·lacions, explotació d'escorxadors, ...
Empresa 17	
Objecte social	Conveni
Exercici o explotació de les següents activitats: neteja d'edificis, instal·lacions industrials i immobles en general qualsevol que sigui la seva destinació, vaixells, naus, aeronaus i altres mitjans de locomoció, parcs, jardins, muntanyes, vies i espais públics, privats, urbans i interurbans.	No conveni.
Empresa 18	
Objecte social	Conveni
Exercici o explotació de les següents activitats: neteja d'edificis, instal·lacions industrials i immobles en general qualsevol que sigui la seva destinació, vaixells, naus, aeronaus i altres mitjans de locomoció, parcs, jardins, muntanyes, vies i espais públics, privats, urbans i interurbans.	No conveni.
Empresa 19	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis informàtics, tecnològics, comptables, financers i de recursos humans amb assumpció de la seva gestió, a empreses públiques o privades qualsevol que sigui el seu sector d'activitat, i etc.	No conveni.
Empresa 20	
Objecte social	Conveni
La prestació de serveis i assessorament a empreses i particulars en tot allò relacionat amb les àrees següents: administrativa i financera, comptable, recursos humans, selecció i formació de personal.	No conveni.

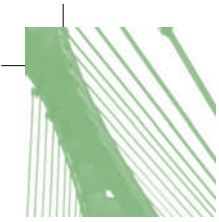


Empresa 21	
Objecte social	Conveni
Informació en els accessos, custòdia i comprovació i funcionament en les instal·lacions i de gestió auxiliar realitzades en edificis particulars per porters, bidells i personal anàleg, etc.	No conveni.
Empresa 22	
Objecte social	Conveni
Tractament de correspondència, informació comercial, albarans, factures, rebuts, pòlisses d'assegurança o contractes mercantils, lectures de subministraments, coneixements d'embargaments, direcció, etc. Estudis topogràfic, urbanístic, mediambiental i cadastral.	No conveni.
Empresa 23	
Objecte social	Conveni
Neteja i manteniment d'edificis i locals, poliments, envernissaments i tractament de sòls, tractament d'humitats i aïllaments, distribució i repartiment de paqueteria, sobres, correspondència i documents. Serveis de porteria i consergeria, control de temperatures i equipament, hostesses i serveis generals.	No conveni.
Empresa 24	
Objecte social	Conveni
Neteja i manteniment d'edificis i locals, poliments, envernissaments i tractament de sòls, tractament d'humitats i aïllaments, distribució i repartiment de paqueteria, sobres, correspondència i documents. Serveis de porteria i consergeria, control de temperatures i equipament, hostesses i serveis generals.	No conveni.
Empresa 25	
Objecte social	Conveni
Neteja i manteniment d'edificis i locals, poliments, envernissaments i tractament de sòls, tractament d'humitats i aïllaments, distribució i repartiment de paqueteria, sobres, correspondència i documents. Serveis de porteria i consergeria, control de temperatures i equipament, hostesses i serveis generals.	No conveni.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Empresa 26	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis administratius; de recepció i atenció de centraleta telefònica; serveis informàtics, de programació i manteniment d'ordinadors; serveis de neteja i vigilància sense armes.	No conveni.
Empresa 27	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis de suport i assessorament empresarial a les empreses. Compra, venda i arrendament, no financer, per compte propi o aliè, de tota mena de béns immobles.	No especifica activitats.
Empresa 28	
Objecte social	Conveni
El disseny, la implantació, direcció i/o la gestió ja sigui amb recursos propis o compartits d'activitats, productes o serveis que pertanyen a tercers, és a dir, l'externalització de processos productius, etc. El servei de lectura de comptadors. Conservació i manteniment d'edificis i clavegueram.	Activitats corporatives de gestió, planificació, control, màrqueting, comercials, i quantes siguin necessàries per al cicle productiu i de gestió de l'empresa, així com les que impliquin serveis, processos i programes de treball per a tercers, desenvolupats amb recursos propis i dependència directa del personal necessari.
Empresa 29	
Objecte social	Conveni
Consultoria sobre recursos humans i la formació de personal. Arrendament d'obres i/o serveis i prestació de serveis d'assistència tècnica empresarial i professional especialitzada en àrees funcionals de l'empresa, etc.	No conveni.
Empresa 30	
Objecte social	Conveni
Auditoria de comptes. Desenvolupament dels serveis corresponents a les activitats de distribució, manteniment, logística, règim especial agrari i administracions públiques. Neteja d'edificis; i altres.	No conveni.

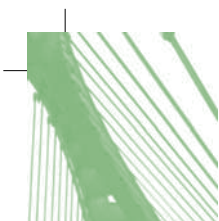


Empresa 31	
Objecte social	Conveni
Auditoria de comptes. Desenvolupament dels serveis corresponents a les activitats de distribució, manteniment, logística, règim especial agrari i administracions públiques. Neteja d'edificis; i altres.	No conveni.
Empresa 32	
Objecte social	Conveni
Formació de personal contractat per empreses de treball temporal i execució de serveis de consultoria i organització de recursos humans, serveis d'administració i relacions públiques, de manteniment i vigilància.	Serveis externs que es prevegin o es puguin preveure en el seu objecte social així com els pròpiament estructurals.
Empresa 33	
Objecte social	Conveni
Formació de personal contractat per empreses de treball temporal i execució de serveis de consultoria i organització de recursos humans, serveis d'administració i relacions públiques, de manteniment i vigilància.	No conveni.
Empresa 34	
Objecte social	Conveni
Arrendament d'obres i/o serveis i prestació de serveis d'assistència tècnica empresarial i professional especialitzada a dins de totes les àrees funcionals i productives de l'empresa de qualsevol sector, etc.	No conveni.
Empresa 35	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis generals a les empreses o particulars de tipus administratiu, auxiliar, comptable, tècnic, comercial d'assessoria, màrqueting, recollida de dades, enginyeria, direccions d'obra, etc.	No conveni.
Empresa 36	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis i d'activitats auxiliars en els processos de fabricació, comercialització, distribució o venda. Treballs amb personal en línia de muntatge, fabricació i transformació de qualsevol sector, etc.	No conveni.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Empresa 37	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis de consergeria, porteria i neteja. Serveis de manteniment a empreses	No conveni.
Empresa 38	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis auxiliars en urbanitzacions, finques urbanes, oficines, instal·lacions industrials, centres comercials, xarxes viàries, organismes oficials i dependències administratives, i altres.	A efectes enunciatius, i sense que comporti <i>numerus clausus</i> : prestacions de serveis auxiliars en tot tipus d'instal·lacions; logística; telemàrqueting; consultoria comercial; explotació d'instal·lacions esportives i socioculturals; lectura de comptadors; gestió de cobraments; projectes de medi ambient; importació i exportació; selecció de personal...
Empresa 39	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis auxiliars en urbanitzacions, finques urbanes, oficines, instal·lacions industrials, centres comercials, xarxes viàries, organismes oficials i dependències administratives, i altres.	A efectes enunciatius, i sense que comporti <i>numerus clausus</i> : prestacions de serveis auxiliars en tot tipus d'instal·lacions; logística; telemàrqueting; consultoria comercial; explotació d'instal·lacions esportives i socioculturals; lectura de comptadors; gestió de cobraments; projectes de medi ambient; importació i exportació; selecció de personal
Empresa 40	
Objecte social	Conveni
Prestació i realització de serveis de consergeria, porteria, vigilància, neteja, jardineria, missatgeria, hostesses, auxiliars sanitaris, socorristes, guardes	No especifica activitats.

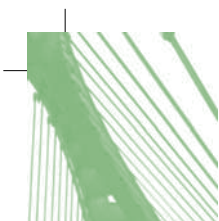


Empresa 41	
Objecte social	Conveni
Realització de contractes d'arrendament de coses, mobles i immobles, així com l'execució d'obres i la prestació de serveis amb aportació de materials o sense.	No conveni.
Empresa 42	
Objecte social	Conveni
Gestió, assessorament i prestació de serveis informàtics, comptables, laborals, administratius, de gestió d'empresa, d'estructura d'empresa, d'estratègies comercials i industrials i d'organització.	No conveni.
Empresa 43	
Objecte social	Conveni
Conductors, rentada de cotxes i transferistes. Informació en els accessos, custòdia i comprovació i funcionament de les instal·lacions i de gestió auxiliar, realitzades en edificis particulars per porters, etc.	No conveni.
Empresa 44	
Objecte social	Conveni
Conductors, rentada de cotxes i transferistes. Informació en els accessos, custòdia i comprovació i funcionament de les instal·lacions i de gestió auxiliar, realitzades en edificis particulars per porters, etc.	No conveni.
Empresa 45	
Objecte social	Conveni
Prestació de serveis a empreses clients que vulguin contractar alguna de les activitats següents: logística industrial, expedicions i gestió de magatzem. Promocions comercials - formació de persones, etc. Gestió i assessorament comptable, fiscal, econòmic i financer, incloent-hi la comptabilitat de llibres.	No conveni.
Empresa 46	
Objecte social	Conveni
Serveis de consergeria, neteja d'edificis, locals comercials, locals industrials, pàrquings, obres i edificis en construcció. Manteniment d'edificis, locals i pàrquings. Serveis de jardineria, etc.	No conveni.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Empresa 47	
Objecte social	Conveni
Serveis de transport públic discrecional de mercaderies, tant a particulars com a empreses, utilitzant qualsevol tipus de vehicle aeri, terrestre o marítim.	No conveni.
Empresa 48	
Objecte social	Conveni
Serveis de neteja.	Convenis fragmentats segons subcontractes.
Empresa 49	
Objecte social	Conveni
Serveis corresponents a hostesses de congressos, hostaleria, certàmens i convencions. Serveis de neteja, manteniment i rehabilitació de tota classe d'edificacions. El muntatge i el disseny de jardins. Moviments de terres i plantacions i annexos de l'activitat jardineria.	Prestació de serveis externs previstos o que es poden preveure com aspecte social, especialment consergeria. Manteniment, control i verificació d'instal·lacions, emmagatzematges i distribució de materials i d'aquelles activitats que directament o indirectament es relacionin amb aquestes funcions.
Empresa 50	
Objecte social	Conveni
Elaboració de projectes, manteniment d'obres. Importació i exportació de tota classe de béns. Compravenda de material sanitari. Atenció de serveis d'urgència. Explotació de sistemes de comunicació ràpida amb serveis assistencials.	Serveis en productes de desenvolupament, d'atenció i informació a tercers, d'oci i temps lliure, acompanyament de trens, logística de distribució i reposició, control, prevenció i reducció de pèrdues, trasllat intern tant en instal·lacions com en exterior, serveis integrals o específics a mida del client.



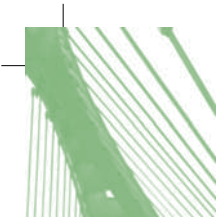
Empresa 51	
Objecte social	Conveni
Prestació de tot tipus de serveis sanitaris, teleassistència domiciliària, servei d'ajuda a domicili, atenció social mèdica, hospitalització a domicili. Neteja d'edificis, implantació de cura i manteniment de jardins i zones verdes.	Assistència socio sanitària, al domicili de l'usuari o fora, incloent-hi institucions, casals, centres hospitalaris, centres de dia, residències, cases d'acollida, pisos tutelats, etc.; s'entén per assistència socio sanitària la que va destinada a persones que presenten problemes socials i sanitaris.
Empresa 52	
Objecte social	Conveni
Manteniment, recepció i neteja. Personal auxiliar eventual administratiu, control a distància de sistemes automàtics. Conducció de vehicles i lloguer de vehicles amb conductor. Manteniment integral d'instal·lacions.	Zeladors, porteria, consergeria i serveis d'informació. Manteniment, control i verificació d'instal·lacions. Logística, emmagatzematge i distribució de materials, manipulats diversos i totes aquelles activitats que es relacionin directa o indirectament amb aquestes funcions; inclouen els serveis propis estructurals.
Empresa 53	
Objecte social	Conveni
Serveis per a hotels i empreses de neteja, conservació, manteniment, reformes i altres activitats. Oferir tots els elements necessaris per a la prestació del servei en celebracions, festes, banquets, dinars organitzats, incloent-hi el servei.	No conveni.
Empresa 54	
Objecte social	Conveni
Conservació, manteniment i reparació de vies públiques, conduccions elèctriques, d'aigua i gas. Externalització de serveis de producció. Realització d'activitats relacionades amb qualsevol activitat de producció agrària, ramadera i forestal, així com la distribució per qualsevol mitjà de productes agraris i ramaders.	No conveni.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Empresa 55	
Objecte social	Conveni
Serveis o actuacions per a la creació, venda, arrendament, subcontractació, instal·lació, seguiment i manteniment de sistemes informàtics i sistemes operatius.	Serveis externs que es preveuen al seu objecte social, així com els propis estructurals de l'entitat.
Empresa 56	
Objecte social	Conveni
Serveis d'ordenances, conserges, porters, conductors i similars. Serveis d'inspecció, control i manteniment d'edificis, locals comercials, instal·lacions industrials, aparcaments i obres, etc.	No conveni.
Empresa 57	
Objecte social	Conveni
Totes aquelles activitats relacionades amb la cura i el control, i prestacions de serveis en edificis i locals com ara neteja, reparacions, manteniment, telefonista, recepcionista, hostessa auxiliar, etc.	No conveni.
Empresa 58	
Objecte social	Conveni
Elaboració de projectes, execució i manteniment integral d'obres i instal·lacions. Implementació, cura i manteniment de jardins, zones verdes i explotacions forestals.	Personal d'estructura, treballador amb funcions destinades a l'activitat pròpia de l'empresa, i personal operatiu, personal que ofereix els seus serveis als serveis que concerta per a un tercer.
Empresa 59	
Objecte social	Conveni
No consta objecte social.	No especifica activitats.

Font: Registre Mercantil i Departament de Treball.



ANNEX 4. REIAL DECRET LEGISLATIU 1/1995, DE 24 DE MARÇ, PEL QUAL S'APROVA EL TEXT REFÓS DE LA LLEI DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS (ARTICLES 42, 43 I 44)

(Títol I. «De la relació individual de treball». Capítol III. «Modificació, suspensió i extinció del contracte de treball». Secció 2a «Garanties per canvi d'empresari»)

Article 42. Subcontractació d'obres i serveis

1. Els empresaris que contractin o subcontractin amb altres la realització d'obres o serveis corresponents a la seva pròpia activitat han de comprovar que els contractistes esmentats estan al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social.

A l'efecte, han de sol·licitar per escrit, amb identificació de l'empresa afectada, certificació negativa per descoberts a la Tresoreria General de la Seguretat Social, que haurà de lliurar-la inexcusablement en el termini de trenta dies improrrogables i en els termes que reglamentàriament s'estableixin. Transcorregut aquest termini, queda exonerat de responsabilitat l'empresari sol·licitant.

2. L'empresari principal, salvat el transcurs del termini abans assenyalat respecte a la Seguretat Social, i durant l'any següent a la finalització del seu encàrrec, ha de respondre solidàriament de les obligacions de naturalesa salarial concretes pels contractistes i subcontractistes amb els seus treballadors i de les referides a la Seguretat Social durant el període de vigència de la contracta.

No hi ha responsabilitat pels actes del contractista quan l'activitat contractada es refereixi exclusivament a la construcció o reparació que pugui contractar un cap de família respecte del seu habitatge, així com quan el propietari de l'obra o indústria no contracti la seva realització per raó d'una activitat empresarial.

3. Els treballadors del contractista o subcontractista han de ser informats per escrit pel seu empresari de la identitat de l'empresa principal per a la qual estiguin prestant serveis en cada moment. Aquesta informació s'ha de facilitar abans de l'inici de la respectiva prestació de serveis i ha d'incloure el nom o raó social de l'empresari principal, el seu domicili social i el seu número d'identificació fiscal.

Així mateix, el contractista o subcontractista han d'informar de la identitat de l'empresa principal a la Tresoreria General de la Seguretat Social en els termes que reglamentàriament es determinin.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



4. Sense perjudici de la informació sobre previsions en matèria de subcontractació a la qual es refereix l'article 64 d'aquesta Llei, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres o serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

- a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.
- b) Objecte i durada de la contracta.
- c) Lloc d'execució de la contracta.
- d) Si escau, número de treballadors que seran ocupats per la contracta o subcontracta al centre de treball de l'empresa principal.
- e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

Quan les empreses principal, contractista o subcontractista comparteixin de forma continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre de registre en el qual es reculli la informació anterior respecte de totes les empreses esmentades. El llibre esmentat ha d'estar a disposició dels representants legals dels treballadors.

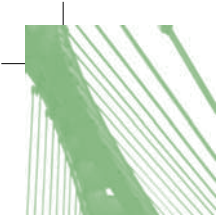
5. L'empresa contractista o subcontractista ha d'informar igualment els representants legals dels seus treballadors, abans de l'inici de l'execució de la contracta, sobre els mateixos aspectes als quals es refereixen l'apartat 3 anterior i les lletres b a e de l'apartat 4.

6. Els treballadors de les empreses contractistes i subcontractistes, quan no tinguin representació legal, tenen dret a formular als representants dels treballadors de l'empresa principal qüestions relatives a les condicions d'execució de l'activitat laboral, mentre comparteixin centre de treball i no tinguin representació.

El que disposa el paràgraf anterior no és aplicable a les reclamacions del treballador respecte de l'empresa de la qual depèn.

7. Els representants legals dels treballadors de l'empresa principal i de les empreses contractistes i subcontractistes, quan comparteixin de forma continuada centre de treball, poden reunir-se a efectes de coordinació entre ells i en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral en els termes que preveu l'article 81 d'aquesta Llei.

La capacitat de representació i l'àmbit d'actuació dels representants dels treballadors, així com el seu crèdit horari s'han de determinar per mitjà de la legislació vigent i, si escau, mitjançant els convenis col·lectius aplicables.



Article 43. Cessió de treballadors

1. La contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot efectuar per mitjà d'empreses de treball temporal degudament autoritzades en els termes que legalment s'estableixin.

2. En tot cas, s'entén que s'incorre en la cessió il·legal de treballadors que preveu aquest article quan es produeixi alguna de les circumstàncies següents: que 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 que l'empresa cedent no tingui una activitat o una organització pròpia i estable, o no disposi dels mitjans necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, o no exerceixi les funcions inherents a la seva condició d'empresari.

3. Els empresaris, cedent i cessionari, que infringeixin el que assenyalen els apartats anteriors hauran de respondre solidàriament de les obligacions concretes amb els treballadors i amb la Seguretat Social, sense perjudici de la resta de responsabilitats, fins i tot penals, que escaiguin per aquests actes.

4. Els treballadors sotmesos al tràfic prohibit tenen dret a adquirir la condició de fixos, a la seva elecció, a l'empresa cedent o a la cessionària. Els drets i les obligacions del treballador a l'empresa cessionària són els que corresponguin en condicions ordinàries a un treballador que presti serveis al mateix o equivalent lloc de treball, si bé l'antiguitat s'ha de computar des de l'inici de la cessió il·legal.

Article 44. La successió d'empresa

1. El canvi de titularitat d'una empresa, d'un centre de treball o d'una unitat productiva autònoma no extingeix per si mateix la relació laboral, sinó que el nou empresari queda subrogat en els drets i les obligacions laborals i de Seguretat Social de l'anterior, incloent-hi els compromisos per pensions, en els termes previstos a la seva normativa específica i, en general, quantes obligacions de protecció social complementària hagués adquirit el cedent.

2. A l'efecte del que preveu aquest article, es considera que existeix successió d'empresa quan la transmissió afecti una entitat econòmica que mantingui la seva identitat, entesa com un conjunt de mitjans organitzats a fi de dur a terme una activitat econòmica, essencial o accessòria.

Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



3. Sense perjudici del que estableix la legislació de la Seguretat Social, el cedent i el cessionari, a les transmissions que tinguin lloc per actes «intervius», han de respondre solidàriament durant tres anys de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no hagin estat satisfetes.

El cedent i el cessionari també han de respondre solidàriament de les obligacions nascudes amb posterioritat a la transmissió, quan la cessió sigui declarada delictiva.

4. Excepte pacte en contrari, establert una vegada consumada la successió a través d'acord d'empresa entre el cessionari i els representants dels treballadors, les relacions laborals dels treballadors afectats per la successió seguiran regint-se pel conveni col·lectiu que en el moment de la transmissió sigui aplicable a l'empresa, centre de treball o unitat productiva autònoma transferida.

Aquesta aplicació s'ha de mantenir fins a la data d'expiració del conveni col·lectiu d'origen o fins a l'entrada en vigor d'un altre conveni col·lectiu nou que resulti aplicable a l'entitat econòmica transmesa.

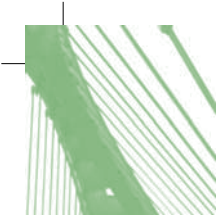
5. Quan l'empresa, el centre de treball o la unitat productiva objecte de la transmissió conservin la seva autonomia, el canvi de titularitat de l'empresari no extingeix per si mateix el mandat dels representants legals dels treballadors, que seguiran exercint les seves funcions en els mateixos termes i amb les mateixes condicions que regien anteriorment.

6. El cedent i el cessionari han d'informar els representants legals dels seus treballadors respectius afectats pel canvi de titularitat dels aspectes següents:

- a) Data prevista de la transmissió;
- b) Motius de la transmissió;
- c) Conseqüències jurídiques, econòmiques i socials, per als treballadors, de la transmissió; i
- d) Mesures previstes respecte dels treballadors.

7. En cas que no hi hagi representants legals dels treballadors, el cedent i el cessionari han de facilitar la informació esmentada a l'apartat anterior als treballadors que puguin resultar afectats per la transmissió.

8. El cedent està obligat a facilitar la informació mencionada als apartats anteriors amb la suficient antelació, abans de la realització de la transmissió. El cessionari està obligat a comunicar aquestes informacions amb la suficient antelació i, en tot cas, abans que els seus treballadors siguin afectats en les seves condicions d'ocupació i de treball per la transmissió.



En els supòsits de fusió i escissió de societats, el cedent i el cessionari han de proporcionar la informació indicada, en tot cas, quan es publiqui la convocatòria de les juntes generals que han d'adoptar els acords respectius.

9. El cedent o el cessionari que prevegin adoptar, amb motiu de la transmissió, mesures laborals en relació amb els seus treballadors estan obligats a iniciar un període de consultes amb els representants legals dels treballadors sobre les mesures previstes i les seves conseqüències per als treballadors. Aquest període de consultes ha de tenir lloc amb l'antelació suficient, abans que les mesures es duguin a efecte.

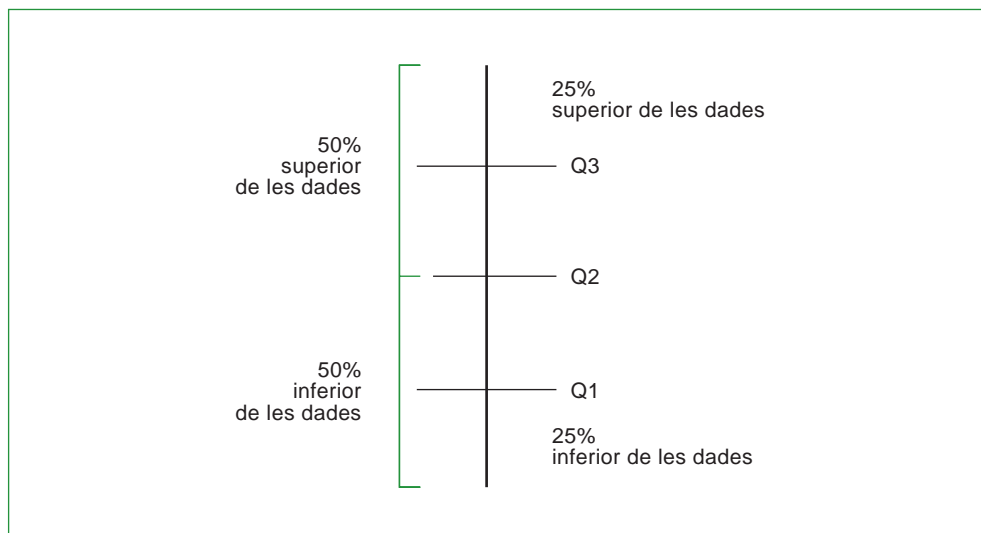
Durant el període de consultes, les parts han de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. Quan les mesures previstes consisteixen en trasllats col·lectius o en modificacions substancials de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, el procediment del període de consultes al qual es refereix el paràgraf anterior s'haurà d'ajustar al que estableixen els articles 40.2 i 41.4 d'aquesta Llei.

10. Les obligacions d'informació i consulta que estableix aquest article s'han d'aplicar amb independència que la decisió relativa a la transmissió hagi estat adoptada pels empresaris cedent i cessionari o per les empreses que exerceixen el control sobre aquests. Qualsevol justificació d'aquells basada en el fet que l'empresa que va prendre la decisió no els ha facilitat la informació necessària no podrà ser presa en consideració a aquest efecte.

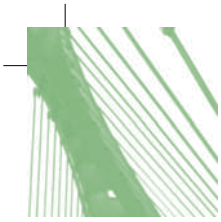
ANNEX 5. METODOLOGIA DEL DIAGRAMA DE CAIXES

Un *diagrama de caixes* és un gràfic que descriu una variable numèrica a partir del concepte de *quartil* posant de manifest la seva dispersió. Hi ha tres quartils: el primer quartil, Q1 (límit inferior de la caixa), pren el valor d'aquella dada de la mostra que deixa a sota el 25% de les observacions i a sobre el 75% (és a dir, el 25% de les dades de la mostra són més petites que aquest valor i el 75% són més grans); el segon quartil, Q2 o mediana (línia interior de la caixa), és el valor d'aquella dada que separa el 50% dels casos amb valors més grans i el 50% dels casos amb valors més petits, i, finalment, el tercer quartil, Q3 (límit superior de la caixa), pren el valor que deixa el 75% dels casos a sota i el 25% dels casos a sobre. A partir d'aquests tres valors, les dades queden dividides en quatre grups: les que queden per sota del Q1, les que estan compreses entre el Q1 i el Q2, les compreses entre el Q2 i el Q3 i les que queden per sobre del Q3.

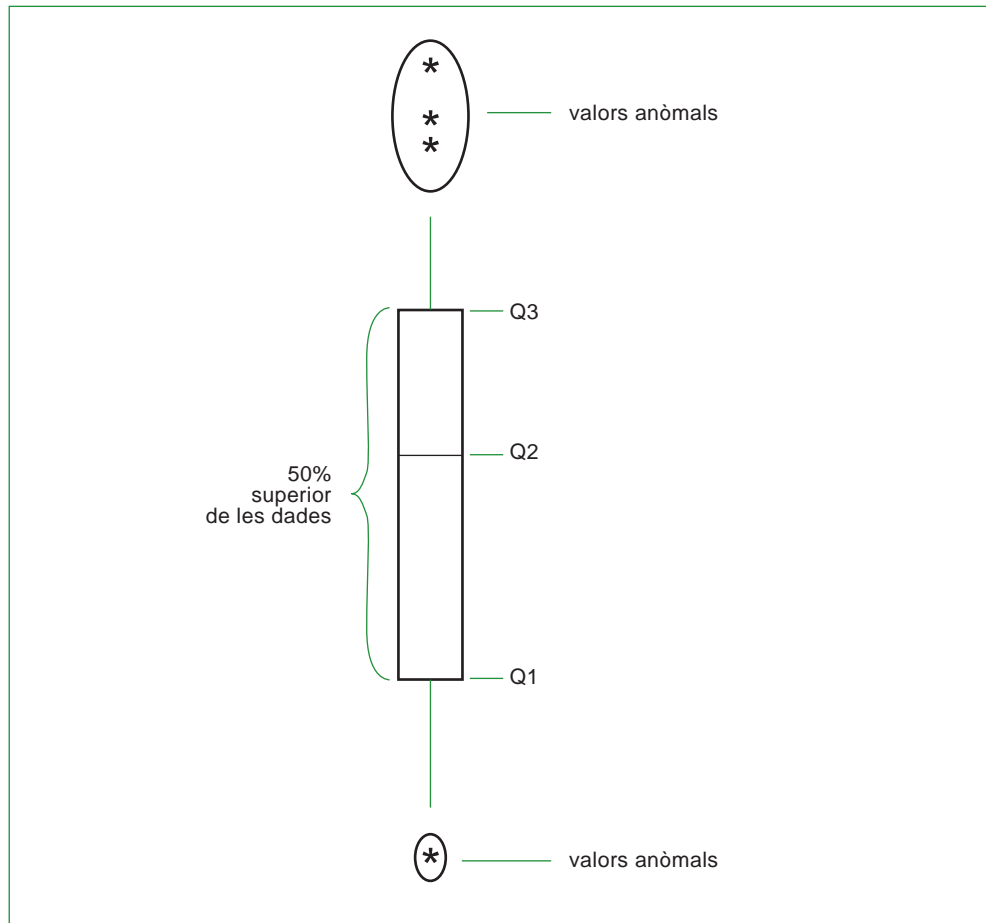
Informe sobre la contracta i subcontracta d'obres i serveis



Un cop definits els quartils, es construeix el *diagrama de caixes* com una caixa central delimitada pel Q1 i pel Q3 que agrupa la meitat de les dades centrals de la mostra (com més dispersió tinguin les dades, més alçada tindrà la caixa). La mediana s'indica com una línia que divideix la caixa. Els "bigotis" que surten dels dos extrems de la caixa representen el conjunt de les dades de la mostra que s'allunyen de la tendència central sense tenir un significat estadístic anormal.



Aquest és un gràfic molt útil per identificar amb claredat els valors que s'allunyen de la tendència central de la distribució, que queden assenyalats i destacats individualment (*) per poder tractar-los:



Infopublicacions CTESC

ÚLTIMES PUBLICACIONS EDITADES

Col·lecció Estudis i Informes del CTESC

- 13. El sector del turisme, l'oci i la cultura a Catalunya.
- 14. La situació dels treballadors autònoms a Catalunya.

Col·lecció Llibres del CTESC

- 10. L'Agricultura de les perifèries urbanes. El cas de Barcelona i Toulouse.

Col·lecció Tesis doctorals

Les caixes d'estalvis i la protecció social a Catalunya. Santiago Riera Olivé
El problema de l'habitatge en la vellesa a Catalunya. Jordi Bosch Meda

Memòria socioeconòmica i laboral de Catalunya 2005

Informe de gestió 2006

Col·lecció Dictàmens



Per a més informació: www.ctescat.cat • ctescat@gencat.net

Punts de venda a les llibreries de la Generalitat:

Barcelona	Rambles, 118	-----	93 302 64 62
Barcelona	Rocafort, 120	-----	93 292 54 17
Girona	-----	-----	972 22 72 67
Lleida	-----	-----	973 28 19 30
Madrid (Blanquerna Llibreria Catalana)	-----	-----	91 431 00 22



Consell de Treball
Econòmic i Social
de Catalunya

— |

| —

— |

| —

— |

| —

— |

| —

— |

| —

— |

| —