

# Visión de la Inspección de Trabajo:

control de la subcontratación /  
prevención de riesgos laborales

26 de noviembre de 2014

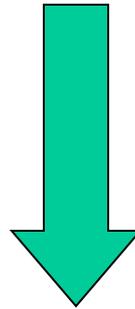
# CONTRATAS y SUBCONTRATAS

CESION ILEGAL de  
trabajadores

# GARANTIAS por cambio de Empresario

- prestación laboral por el trabajador tiene un carácter personalísimo, por lo que no cabe su sustitución
- posible el cambio de titularidad de la empresa por cuanto el empresario puede ser sustituido por otro, o, sin dejar de serlo, cederle los servicios del trabajador
- GARANTÍAS, fundamentalmente en cuanto al mantenimiento del puesto de trabajo y de las condiciones laborales

# GARANTIAS (II)



**Sucesión de empresa**  
**Contratas y subcontratas**  
**Cesión ilegal de trabajadores**

# *Planteamiento inicial*

- *DENTRO del centro de trabajo* de la empresa titular del mismo, con sus medios, organización, etc ?
- QUIEN es el *Empresario Real* ? : Véase el *art 1 ET “ámbito de organización y dirección“*
- *Líneas grises* para distinguir entre Cesión Ilegal y una real Contrata => a Stcias TS

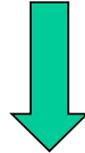
*Una realidad => Trabajadores en  
plantilla distinta a la de la Empresa  
titular del centro*

Relación laboral

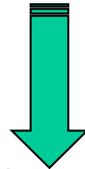
Trabajadores y Empresas

# Relaciones Laborales

Un centro de trabajo, una empresa



Un centro de trabajo, multitud de empresas



Contratas / subcontratas  
(*estructuras piramidales*)

# Organización

Estatuto  
Trabajadores

Sentencias

Admón  
Pública



Necesidades

Costes

Riesgos

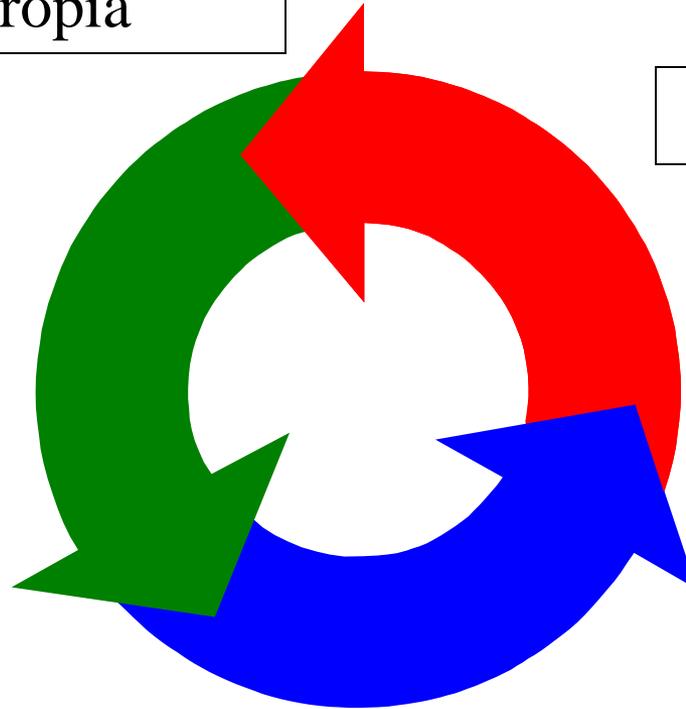
1ª Fase

2ª Fase

3ª Fase

Organización Propia

*Cesión ilegal*



Organización / Empresa Ajena

Contrata / E.T.T.

# *Ideas básicas*

No prohibido recurrir a **contratación externa** para integrarla en su actividad productiva



carácter general, la denominada **descentralización productiva** es *lícita*

Sólo a través de **ETT** autorizadas legalmente puede efectuarse la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa

**Cesión ilegal**

# Ventajas vs Inconvenientes

## Subcontratación

- Mayor especialización
- Mejora de los medios técnicos
- Incremento de la productividad

- Participación de empresas sin ninguna estructura organizativa
- Trabajo sumergido en los últimos eslabones de la cadena
- Prácticas de trabajo, incompatibles con la **PRL**

Realidad

Trabajadores  
y  
Empresas

Ante una contrata / subcontrata

# Trabajadores

- Poca estabilidad laboral
- Casi ninguna implicación
- Trabajo monótono, poco especializado
- Empiezan a darse figuras o situaciones de más elevado nivel (universitarios, dirección, gestión)
- Tendencias de mundialización, externalización
- Marca de Grupo de Empresas
- Contratación para “puntas” de trabajo
- Trabajo en ETT y Empresas de Servicios

# Motivos

## TRABAJADORES

- Tras Despido  
(=> pacto => “retira”)
- Salario
- Frustración

*Minoría de situaciones denunciadas*

*Poca colaboración*

## REPTES SINDICALES / LEGALES

- Motivos sindicales:  
elecciones,  
representatividad,  
poca implantación en las  
Empresas
- Concienciación distintas  
condiciones de trabajo

# Empresas

- Outsourcing: costes
- Negativa a que las condiciones de trabajo sean peores
- En alta de SS
- Mejor Empresa Servicios que ETT (Convenio Colectivo ETT iguala salarios a Empresa Usuaria)
- Necesidad productiva: MÁS BARATO
- Derecho del Trabajo es transformado o reconvertido en Derecho “económico”

# CONTRATAS

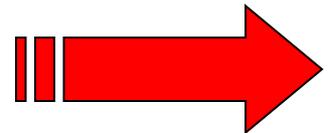
Artículo 42 del Estatuto de los  
Trabajadores

# CESION ILEGAL DE TRABAJADORES

Artículo 43 Estatuto de los  
Trabajadores

# Art. 43 ET

- 1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de ETT.
- 2. Reforma Laboral Junio 2006: Es Cesión Ilegal si concurre alguna circunstancia



Es Cesión Ilegal si concurre *alguna* circunstancia:

el **objeto** de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario

# Stcia TS 18-01-2011

- MANTIENE la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador, pudiendo citarse, entre ellos: la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios; el ejercicio de los poderes empresariales y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva)."

# REGULACION

“Prestar” trabajadores:  
*solamente a través de ETT*

La denominada *descentralización productiva*  
*es lícita*



*contratas y subcontratas*

# Cesión no fraudulenta

Si la EMPRESA CONTRATADA

- ACTIVIDAD PROPIA, PATRIMONIO, INSTRUMENTOS, MAQUINARIA, y ORGANIZACIÓN ESTABLE
- Aporta y ejerce GESTION Y DIRECCION, con ASUNCION DEL RIESGO
- TRABAJADORES bajo su PODER DIRECCION

La línea de distinción se establece en determinar si la empresa cedente actúa o no realmente como un verdadero empresario, y se ha resuelto que es cesión ilegal el suministro de fuerza de trabajo a otra empresa, aunque la cedente tenga infraestructura propia, si ésta no se pone a contribución de la cesionaria ( **TS unif doctrina 19-1-1994** )



# SENTENCIAS

DOCTRINA GENERAL  
TRIBUNAL SUPREMO  
TSJ de CC.AA.

# Evolución: 1ª fase

- Empresa contratista es una empresa ficticia
- *SI* es contrata : patrimonio propio, domicilio social también propio, una organización empresarial con servicios periféricos y centrales, un equipo de mandos intermedios, y que incluso en el ejercicio de su actividad mercantil presta servicios de forma regular a otras empresas distintas

## 2ª fase: TS 19.1.94

- **se limita a suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial**

# TS 17.7.93 y 15.11.93

- El titular de la concesión del locutorio desempeñase funciones de dirección y organización del trabajo, lo hacía completamente al margen de una organización empresarial propia, pues tanto las instalaciones, como los medios de producción y las relaciones comerciales con los clientes *quedaban en el ámbito de la principal*

# TS 12.12.97 telemarketing

- TELEFONICA: centro de recepción de alarmas y teleservicios
- CEDENTE no aporta elementos personales y materiales propios, excepto “elementos secundarios” como uniformes, pago de nóminas, etc
- Servicio abonado por horas de trabajo y kilómetros recorridos por los servidores, no existiendo un precio unitario por la contrata

# TS 14.9.01

- PONDERAR FACTORES, entre otros, la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios (TS 7.3.98), el ejercicio de los poderes empresariales (TS 12.9.88, 16.2.89, 17.1.91 y 19.1.94), y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva, ...)

## TS 14.9.01 (cont.)

- relevante a efectos de cesión es que “la organización no se ha puesto en juego” (TS 19.1.94)
- hecho de que exista un “delegado” en la empresa principal, *no comporta la existencia de una organización empresarial*, aunque se ejerzan funciones de dirección y organización del trabajo (TS 17.7.93, 15.11.93)

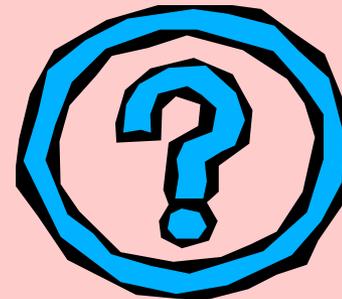
# CLASES DE CESIONES

ENTRE EMPRESA  
REAL  
Y  
FICTICIA



OK cesión  
ilegal

ENTRE EMPRESAS  
CON  
ENTIDAD REAL



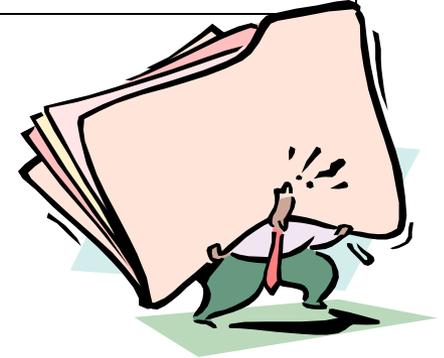
# EMPRESAS ENTIDAD REAL

- *Política general de personal*
- *Forma de prestación de servicios (confusión de plantillas)*
- *Poder de dirección y poder disciplinario*
- *Medios materiales*
- *Organización de la obra o servicio contratados*
- *Riesgo empresarial*
- *Objeto de la contrata (no es actividad diferenciable)*

# CRITERIOS ?



Objeto

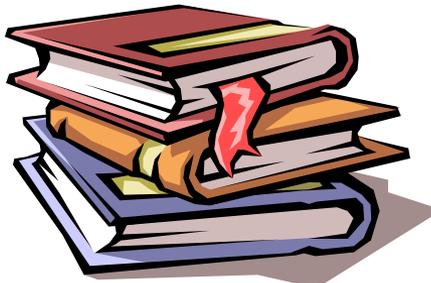


*“poner en juego la  
organización”*

Poder de dirección

Medios

Condiciones de  
trabajo



Salarios

# En actuaciones (I)

- Contrato entre empresas
- Objetos sociales
- Actividad diferenciable de la propia actividad
- Espacio en el que se desarrolla la actividad
- Quién dirige u ordena la actividad
- Infraestructura de la empresa contratista: propia, y si está a disposición de la contrata
- Elementos materiales y personales para el desarrollo de la actividad

## En actuaciones (II)

- Compensación de servicios entre empresas: facturación (por precio unitario, por hora, por objetos, ...)
- Salarios
- Fijación de jornada, descansos y vacaciones
- Formación (e incluso PRL)
- Riesgo empresarial

*Colaboración de trabajadores y/o  
representantes sindicales*

# En actuaciones (III)

**elementos a considerar deben valorarse en conjunto**

*acumulación y prueba de un importante y/o significativo número de datos indiciarios para concluir que se ha producido Cesión Ilegal*

Stcia TS 18-01-2011

# Ley Subcontratación en el Sector de la Construcción

Ley 32/2006 de 18 de octubre



*Objeto:*

- Mejorar las condiciones de trabajo en el sector
- Y las condiciones de SSL de los trabajadores

# *Limitación a Subcontratar*

**tampoco podrán subcontratar los subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal** la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra.

¿ VºBº a CESION ILEGAL ?

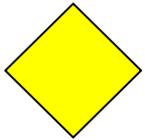
# Requisitos de los contratistas y subcontratistas: “*Estructurales*”

- *Organización productiva propia, medios materiales y personales*
- *Riesgos, obligaciones y responsabilidades propias de la actividad*
- *Ejercer facultades de dirección y organización del trabajo*

# Si ponemos en conexión:

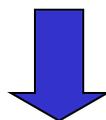
- el requisito de *utilización* para el desarrollo de la actividad contratada de los medios materiales y personales de la organización productiva (art. 4.1.a), con
  - » la definición que el art. 3.h hace de “subcontratación” (“la práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual el contratista o subcontratista encarga a otro subcontratista o trabajador autónomo parte de lo que a él se le ha encomendado”),

con esta Ley queda prohibida la práctica de hacer de mero intermediario de una contrata, esto es, de trasladarla en blanco sin participación alguna en la actividad.



# Deber de Vigilancia

Contratistas y Subcontratistas, respecto a  
Subcontratistas y Autónomos contratados



En particular, Acreditación y Registro, y  
Régimen Subcontratación

# Documentación

LIBRO  
DE  
SUBCONTRATACION  
  
(cada Contratista)

- Documentación o título que acredite la posesión de la MAQUINARIA que utiliza
- Y otra documentación exigida

A) DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA OBRA			
Promotor		NIF	
Contratista		NIF	
Dirección Facultativa		NIF	
Coordinación de Seg. y Salud en fase de ejecución		NIF	
Domicilio de la obra		Localidad	

B) REGISTRO DE SUBCONTRATACIONES										
Nº orden	Empresa subcontratista o trabajador autónomo/NIF	Nivel de subcontratación	Nº orden del comitente (1)	Fecha comienzo trabajos	Objeto del contrato	Responsable de dirección trabajos / Representantes de los trabajadores	Fecha entrega Plan de Seg. y Salud	Referencia de Instrucciones del coordinador (2)	Firma del subcontratista o trabajador autónomo	Aprobación de la Dirección Facultativa (3)

- (1) En esta columna se anotará el Nº de orden correspondiente al asiento de la empresa que ha subcontratado los trabajos a la subcontratista de este asiento, dejándose en blanco en caso de que la comitente sea la empresa contratista.
- (2) En esta columna se hará constar, en su caso, la referencia de las hojas del Libro de incidencias al Plan de Seguridad y Salud del contratista en las que el Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución haya efectuado anotaciones sobre las instrucciones sobre el desarrollo del procedimiento de coordinación establecido.
- (3) Cuando proceda, se hará constar en esta columna la aprobación de la subcontratación a que se refiere el asiento por parte de la Dirección facultativa, mediante la firma del mismo en esta casilla y la indicación de su fecha

# Documentación en Obra

- Plan de Seg. y Salud
- Libro de Incidencias.
- Libro de Visitas
- Relación nominal de AT.
- Reconocimientos médicos (V.S.)
- *Aviso previo a la A.L. (comunicado por el promotor) => por RD 337/2010, toda referencia a Aviso Previo, se entenderá realizada a la comunicación de Apertura*



# Documentación Empresarial

- Organización preventiva (S.P): concierto
- Plan PRL / Evaluación Riesgos Laborales / Planificación Preventiva
- Consulta y participación trabajadores
- Formación e Información
- Vigilancia de la salud
- Señalización / Etiquetaje (+FDS)
- + Informe interno investigación AT
- + Relación AT/EP
- + Actas Comité SyS
- + Entrega EPI
- + Equipos de Trabajo: mantenimiento, ...

Plan de  
Emergencia =>  
*Simulacro*

**DEBER de:**

- **COOPERACION**
- **INFORMACION**
- **VIGILANCIA**

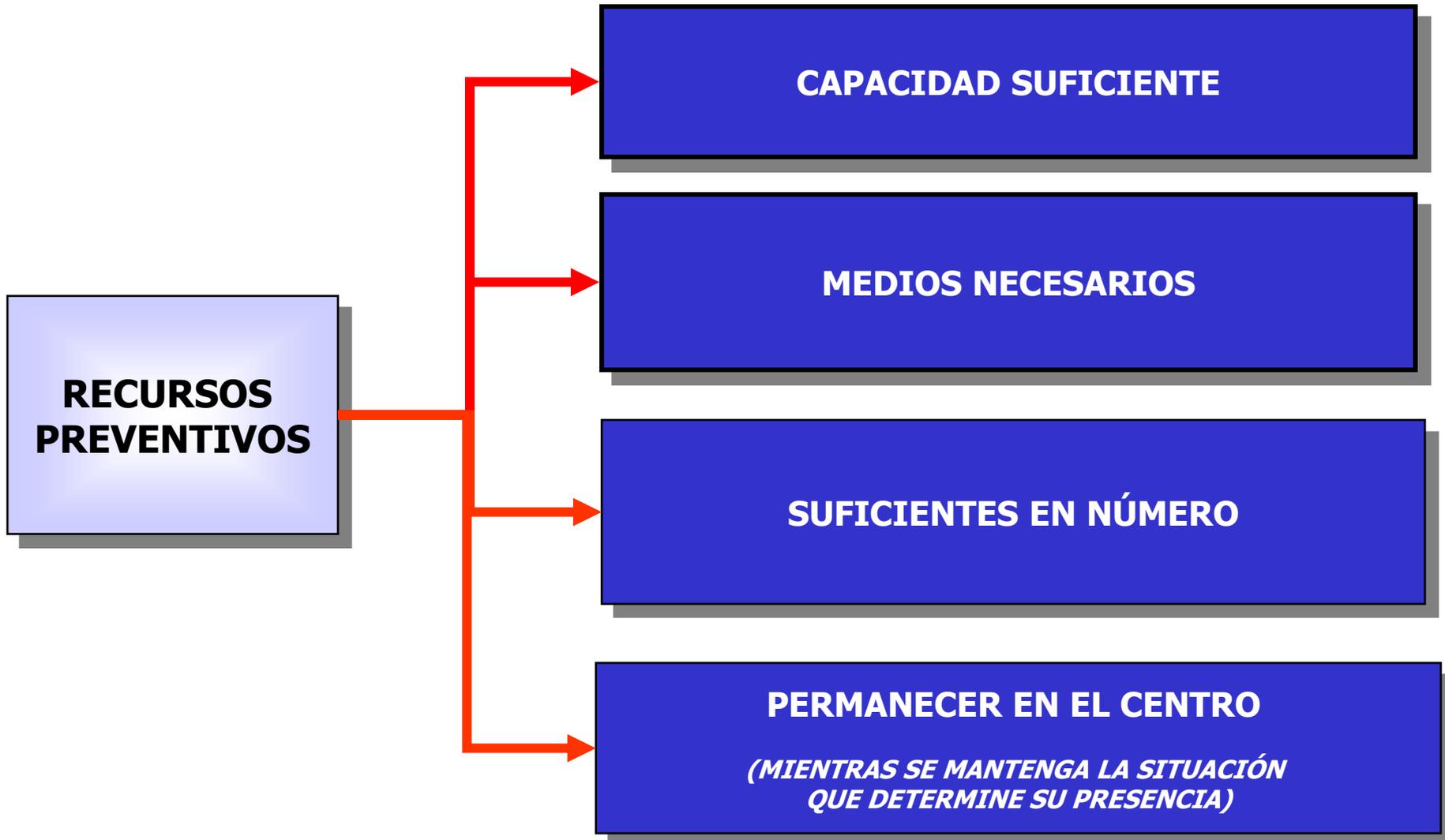
*Forma y Fondo*

**R.D.171/2004 DE 30 ENERO SOBRE  
COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES  
EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES**

# LA PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS

EN LA LEY 31/95

# Presencia de recursos preventivos (art 32 bis)



Gracias por la atención prestada