

**LA SUBCONTRATACIÓN COMO INSTRUMENTO DE DESCENTRALIZACIÓN  
PRODUCTIVA Y SU INCIDENCIA JURÍDICO-LABORAL  
(PARTE 2)<sup>1</sup>**

**OUTSOURCING AS AN INSTRUMENT OF DECENTRALIZATION PRODUCTIVE  
LABOUR AND ITS LEGAL IMPLICATIONS  
(2<sup>nd</sup> PART)**

**José Luis Monereo Pérez<sup>2</sup>**

.....

**4. El sistema de garantías colectivas o sindicales**

**a) Derechos colectivos de información. Obligaciones de la empresa principal y contratista**

Aparte de las responsabilidades previstas en el art. 42 del ET, así como en la LPRL, y en la LGT, el art. 42 también prevé una serie de obligaciones en el proceso de subcontratación referidas tanto a la empresa principal, como a la empresa contratista-subcontratista. Son, principalmente, obligaciones de información a los representantes legales de los trabajadores – o, en su caso, sindicales- y a la Tesorería General de la Seguridad Social. Estos deberes de información se han reforzado en el Sector de la Construcción. El empresario principal cuando concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, tiene el deber genérico de informar a los representantes legales de los trabajadores, -y, en su caso, sindicales- de los supuestos de subcontratación (artículos 62.2 y 64.2.d) del ET y art. 10.3.1 LOLS). Deberá informar a los representantes legales de los trabajadores sobre el nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la

---

Artigo recebido em 14 de setembro de 2015

<sup>1</sup> Primeira parte publicada no Volume 1, número 2, jul/dez 2015, p. 57-85.

<sup>2</sup> Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Universidad de Granada, España.

empresa contratista o subcontratista; objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, en su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y las medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. La empresa principal, además tiene que disponer de un Libro Registro en el que se disponga de la información anterior, pero de todas las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo. Este Libro sirve además para poder utilizarlo los representantes legales de los trabajadores para los fines oportunos. La falta de este Libro Registro, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes de los trabajadores, implica falta administrativa grave (Art. 42.4, modificado por el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, convalidado por Ley 43/2006, de 29 de diciembre, y art. 7.12 LISOS). Aparte de ello, los representantes legales de los trabajadores tienen un derecho activo de vigilancia y control directo de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las facultades previstas en este orden por el art. 19 del ET (sin perjuicio de las funciones específicas de los Delegados de Prevención de riesgos ) y de los artículos 35 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que incluyen facultades consultivas (en relación con los artículos 33 y 34 LPRL). Los representantes de los trabajadores pueden acordar la paralización de la actividad de los trabajadores para garantizar su seguridad y salud cuando estén afectados por un riesgo grave e inminente (art. 21.3 LPRL y 19.5 del ET).

Por otra parte, en el sector de la construcción se refuerza el deber de información: en primer lugar, tanto los representantes de los trabajadores de la empresa principal –en el sector de la construcción le llaman empresa contratista- como el resto de empresas que intervengan tienen el derecho a ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que hagan de la misma. Es decir, el empresario –en este caso el principal, pero también el resto de empresarios- tienen la obligación de informar a sus representantes de todas las contrataciones, pero también de todas y cada una de las subcontrataciones que se hubiesen realizado por las empresas que hubieran subcontratado con ella o con otras empresas subcontratistas de primer o ulterior grado.

En segundo lugar, además del Libro Registro, en toda obra de construcción incluida en el ámbito de aplicación de la Ley 62/2003, la empresa principal tiene que disponer de un Libro de Subcontratación en el que se reflejen por orden cronológico todas y cada una de las subcontrataciones realizadas desde el comienzo del trabajo, en una determinada obra con

empresas subcontratistas y trabajadores autónomos. El incumplimiento de tal obligación bien por la inexistencia del libro o por su inadecuada gestión es sancionado por el nuevo apartado 28.a) del artículo 12 LISOS.

Además existe un contenido informativo que nace de la Empresa principal que tiene como destinatario en este caso la Tesorería General de la Seguridad Social, pues el empresario principal deberá comprobar que la empresa contratista está al corriente en el pago de las cuotas, con lo que la Tesorería recibe información de la existencia de la empresa contratista y de la inminencia de la contrata.

El empresario contratista-subcontratista también tiene que informar a los representantes legales de los trabajadores de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento y antes del inicio de la prestación de servicios, incluyendo nombre o razón social del empresario principal, de su domicilio social y su número de identificación fiscal. Esta misma información se tiene que proporcionar a los trabajadores de forma individualizada así como a la Tesorería General de la Seguridad Social. Asimismo, a los representantes legales de los trabajadores también se les deberá informar sobre el objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, y medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales.

#### **b) Insuficiencias en la garantía de efectividad de los derechos colectivos o sindicales de los trabajadores de la empresa contratista-subcontratista**

La carencia significativa en la garantía y en el ejercicio efectivo de derechos colectivos y sindicales en el ámbito del trabajo a través de la subcontratación se debe principalmente a una falta de adaptación de la normativa a las nuevas formas de organización empresarial. Pero también en la indecisión de política del Derecho sobre el alcance de las garantías laborales en relación, a su vez, con los límites a predisponer al ejercicio de la libertad de subcontratación empresarial. Aunque alguna solución se aporta en el art. 42 del ET para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores subcontratados cuando prestan servicios en la empresa principal, éstas son insuficientes. Mientras no se cambie la regulación existente, parece que la

negociación colectiva puede servir de instrumento adecuado para mejorar la situación de los derechos colectivos de los trabajadores de las empresas contratistas-subcontratistas.

Adviértase que el ejercicio efectivo de los derechos colectivos/ sindicales en el ámbito de la subcontratación es realmente muy limitado. Ello se debe a una casi inexistencia del doble canal (unitario y sindical plural) de representación de los trabajadores en estas empresas, debido sobre todo al escaso tamaño de las empresas contratistas-subcontratistas. Esto significa que sin representación difícilmente se pueden ejercer derechos colectivos, como por ejemplo negociar un convenio colectivo o convocar una huelga o ejercer medidas de conflicto colectivo. El art. 42 del ET no ha tenido desde su redacción inicial la intención de adaptar la regulación de los derechos colectivos a esta nueva forma de organizar el trabajo. Tan sólo -como después se verá- en la reforma de tal precepto llevada a cabo por el RDL 5/2006 y sustituida por la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo, se han previsto algunas modificaciones del Derecho Colectivo para este ámbito con la intención de que se puedan ejercer determinados derechos colectivos de estos trabajadores pero únicamente cuando presten servicios en el centro de trabajo de la empresa principal. Algunas referencias puntuales se han regulado expresamente para el sector de la construcción (LSC) y concretamente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Un análisis del ejercicio de los derechos colectivos/sindicales de los trabajadores de las empresas contratistas-subcontratistas, exige distinguir entre dos situaciones reales y que ocurren en la práctica, y que atienden principalmente a la ubicación del trabajador de la empresa contratista-subcontratista, dependiendo de si prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa principal o en las dependencias de su propia empresa (Monereo Pérez, J.L. y Serrano Falcón, C., 2010).

1ª) Las empresas contratistas en muchas ocasiones, debido a su escaso tamaño (en número de trabajadores) no pueden crear órganos de representación o simplemente deciden no crearlos. Tal y como está prevista la regulación actual de la representación unitaria de los trabajadores, son muchas las ocasiones que en la práctica plantea dificultades reales para tener representación. Sin perjuicio de plantear *lege ferenda* una modificación de la representación de los trabajadores para adaptarla a nuevas formas de organización empresarial, actualmente una opción posible es la de crear órganos de representación sindical en la empresa contratista-subcontratista. La creación de secciones sindicales en la empresa es un buen instrumento para permitir el ejercicio de derechos colectivos de estos trabajadores. Ahora bien, no deja de

plantear inconvenientes: en primer lugar, por la baja afiliación sindical en España, y, en segundo lugar, porque a pesar de que cualquier sindicato con representación en la empresa puede crear secciones sindicales, celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, no todas las secciones sindicales van a poder tener un tablón de anuncios, derecho a la negociación colectiva o a un local de reuniones, y ello porque son facultades reservadas (art. 8 LOLS) a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa. Por otra parte tampoco van a tener derecho a delegado sindical pues como se sabe para que tengan las mismas garantías que los representantes unitarios dicho portavoz sindical tiene que tener representación en el comité de empresa (requisito que como se sabe es difícil cumplir en este tipo de empresas debido a la ausencia de representación unitaria) y 250 trabajadores (también difícil debido al escaso tamaño de muchas empresas contratistas-subcontratistas, aunque este umbral cuantitativo numérico puede ser objeto de mejora a través de la negociación colectiva).

En suma, ante la falta de una regulación que adapte los sistemas de representación a empresas contratistas-subcontratistas, la negociación colectiva puede crear autónomamente sistemas de representación más adecuados para poder crearse en pequeñas empresas que se corresponden con empresas contratistas-subcontratistas. Algo en este sentido ha previsto la LSC, en su artículo 9 indica que “por convenio colectivo sectorial de ámbito estatal podrán establecerse sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción del correspondiente territorio”.

2ª) En muchas ocasiones los trabajadores de la empresa contratista prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa principal. En el ámbito de la descentralización productiva ha tenido objeto de regulación, primero para las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), y después (Ley 43/2006) para las contratistas y subcontratistas. Ahora bien, mientras que en la regulación de las ETT los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tienen atribuida la representación de los trabajadores en misión (art. 17 LETT) en la regulación de las contratistas lo que se indica es que los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral (artículo 42.6 del ET). Esta nueva

regulación es positiva, pues crea un nuevo derecho para dichos trabajadores, pero no es suficiente debido a la escasa regulación de los derechos colectivos en general.

Con la finalidad de reforzar la acción sindical de los trabajadores de la empresa contratista-subcontratista en la empresa principal, se podría llevar a cabo –vía negociación colectiva- la posibilidad de que un trabajador que pertenezca a la contrata pueda constituir una sección sindical en la empresa principal, o bien crear secciones sindicales conjuntas de trabajadores pertenecientes tanto a la empresa principal como a la empresa contratista. También la Ley 43/2006 ha añadido un nuevo párrafo al art. 42 (42.7 del ET), esta vez en relación al derecho de reunión, indicando que los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas pueden reunirse a efectos de coordinación entre ellos. Este precepto contiene una garantía legal de efectividad de la función representativa en los supuestos complejos de redes empresariales de subcontratación (Monereo Pérez, J.L., 2006, 1241). Pero aunque es positivo la inclusión de este derecho, entendemos que sin la inclusión de este precepto, es perfectamente posible, teniendo en cuenta la regulación del Derecho de Reunión regulado en el ET, los trabajadores subcontratados bien en solitario (siempre que la convoquen un número de trabajadores no inferior al 33%), o bien de forma conjunta con los trabajadores de la empresa principal pueden convocar una asamblea (Olmo Gascón, M., 2002, 302).

Dada la inexistencia de una regulación expresa con base en la regulación del Derecho de Huelga (RD 17/1977, de 4 de marzo), no hay inconveniente que los trabajadores subcontratados puedan secundar la huelga convocada en la empresa principal, siempre y cuando las medidas laborales que protestan también les afecten. Pero evidentemente también en los supuestos de huelga de solidaridad tanto los trabajadores de la empresa como los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas en la cadena de subcontratación pueden secundar recíprocamente huelgas de solidaridad o de apoyo mutuo.

Interesa realzar que el Tribunal Constitucional ha afrontado el problema de la posible vulneración por la empresa principal del derecho de huelga de los trabajadores que forman parte de la plantilla de la empresa contratista, específicamente en el supuesto de resolución de la contrata mercantil que se aduce como elemento de justificación causal de los contratos de los trabajadores de la empresa contratista. Subyace aquí la protección del derecho fundamental de huelga (art.28.2 CE) frente a comportamientos empresariales de represalia por la realización de la huelga vulnerándose, así, tal derecho, que comprende, de modo inherente, la garantía de

indemnidad del derecho fundamental de huelga en su ejercicio regular. Este es un criterio de aplicación general y que como tal no es sólo aplicable, por supuesto, en los fenómenos de subcontratación empresarial (Véase el amplio número de Sentencias del Tribunal Constitucional sobre esta controversia: SSTC 75 y 76 de 19, de octubre, así como 98 a 112, de 16 de noviembre, todas ellas del año 2010).

Por último, los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el art. 81 del ET.

### **c) La función de la Negociación Colectiva en los procesos de subcontratación empresarial**

La falta de efectividad en el ejercicio de derechos colectivos en el ámbito de la subcontratación se refleja también en la Negociación Colectiva, ya que en la mayoría de las ocasiones el Convenio Colectivo aplicable a las empresas contratistas no es el mismo que el que se aplica a la empresa principal. Es una buena opción la creación de Convenios de Sector que amplíen el ámbito funcional y afecte también a las contratistas. Por otra parte, consideramos que son ilegales las cláusulas de algunos convenios colectivos que afectan a empresas principales que prohíben las posibilidades de subcontratación de obras o servicios. La solución no está en prohibir tal práctica, sino en regularla y una buena opción es mediante la Negociación Colectiva. Sería necesario reforzar la función de la negociación colectiva en las operaciones de subcontratación empresarial, revalorizando su doble condición de fuente de regulación y de control de tales fenómenos de colaboración interempresarial.

En todo caso en el sistema de garantías colectivas no se puede negar que se han introducido nuevas garantías importantes a través de sucesivas reformas e innovaciones legislativas (Ley 43/2006, de 29 de diciembre; RD.-Ley 7/2011, de 10 de junio; Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, desarrollada por el RD. 1109/2007, de 24 de agosto, entre otras). La negociación colectiva tiene más posibilidades regulativas, pero, pese a avances innegables, no se ha aprovechado suficientemente el marco legal disponible para la creación de nuevas garantías de origen pactado colectivamente. En la experiencia jurídica los convenios colectivos se han ocupado ante todo a plasmar declarativamente lo establecido en el sistema legal y, en la mayoría de las

ocasiones, a intensificar las garantías ya previstas en la regulación legal. Pero no se ha innovado en el sistema de garantías legales; ni se ha aprovechado el nuevo marco legal para una negociación colectiva que incluya a todo el complejo empresarial plural involucrado en la cadena de subcontratación, como permite el vigente Estatuto de los Trabajadores, a saber: La posibilidad legal de negociación convenios de eficacia normativa y personal generalizada que tengan como ámbito de aplicación a todas las empresas implicadas en una operación de subcontratación empresarial (El art. 87.2 del ET, hace referencia ., “a los convenios que afecten a una *pluralidad de empresas vinculadas* por razones organizativas o productiva y normativamente identificadas”. Asimismo, igualmente, art. 87.3.b) del mismo cuerpo legal). Ciertamente no resulta fácil poner en práctica este tipo de negociación y convenios colectivos de red de subcontratación, por así decir, pero, aparte de ello, se constata una evidente resistencia de la parte empresarial para alcanzar efectivamente acuerdos de esta índole y ámbito de aplicación.

Y que la Negociación Colectiva en las Empresas contratistas-subcontratistas también plantea numerosos problemas, pues en la actualidad no existen demasiados Convenios que sean aplicables al conjunto de contratistas y subcontratistas de un determinado sector. En la mayoría de las ocasiones no se le aplica a los trabajadores de la empresa principal y a las demás empresas contratistas-subcontratistas el mismo convenio, bien porque la empresa principal tiene uno de empresa, o bien porque la empresa contratista o subcontratista está fuera del ámbito funcional de aplicación del convenio colectivo que se le aplica a la empresa principal. Esto plantea un problema práctico en relación a la utilización de la Negociación Colectiva, pues en las empresas pequeñas (normalmente el tamaño de las Empresas contratistas-subcontratistas), es menos frecuente y es además menos formal. Y en los casos en que estas empresas negocian un convenio, el contenido tiene escaso relieve en los temas centrales que afectan a las empresas implicadas en el ciclo productivo de subcontratación (Rivero Lamas, J., 2003, 33), o bien se produce un empobrecimiento de los derechos reconocidos a los trabajadores de las empresas contratistas comparados con los de los trabajadores de la principal, o incluso lo que se produce es la fijación unilateral de las condiciones de trabajo (Sanguineti Raymond, W., 2006). En suma, el tema está en determinar cómo las empresas contratistas o subcontratistas pueden estar dentro el ámbito de aplicación de convenios de la empresa principal, con el objetivo de que se beneficien de las mismas condiciones laborales.



Las soluciones, por resumir, para que la empresa contratista-subcontratista cuente con una adecuada Negociación Colectiva, pueden ser varias:

a) Crear nuevas formas de negociación interempresarial específicamente adaptadas al fenómeno de la descentralización productiva mediante la negociación de acuerdos entre la empresa principal y las empresas contratistas y subcontratistas que regulen las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por los procesos de subcontratación. De este modo, mediante estos acuerdos, los derechos de los trabajadores afectados por la subcontratación se equiparen a los derechos propios de la empresa cliente.

b) Crear Convenios sobre el Sector que amplíen el ámbito funcional y afecte también a las contratistas. Un ejemplo es el Convenio Colectivo de Contratistas Ferroviarias, y se aplaude esta idea, y deberían fomentarse Convenios Colectivos a nivel Estatal, o Convenios Marco en el que se establecieran condiciones de trabajo, así como derechos colectivos que se apliquen a todas las empresas contratistas-subcontratistas de ese sector, y se evitaría la situación actual en muchas empresas que afecta a las desiguales condiciones laborales con respecto a la empresa principal, o el no poder tener representación sindical o unitaria por no alcanzar los requisitos que se exigen *ex lege* para poder contar con ella. Como se ha señalado antes, esta posibilidad está admitida en general en el sistema del Estatuto de los Trabajadores (art. 87), que supone entre otras cosas, un deber legal de negociar (“ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe”; apartado 2 del art. 89 del ET), aunque no un deber de alcanzar un acuerdo que cristalice en un convenio colectivo de eficacia normativa (cfr. art. 89 *in fine* del ET).

También sería adecuado que se incluyera en su ámbito personal a los trabajadores autónomos. Un ejemplo sería que se pudieran acoger a las fórmulas de representación de los trabajadores. También podrían ser un instrumento para ampliar el sistema de responsabilidades previsto en la ley, concretamente en el art. 42, pues con la actual legislación, la empresa originaria puede quedar exenta de responsabilidad frente a los trabajadores que prestan servicios en la nueva empresa, después de realizada la descentralización, bien porque el supuesto de hecho no se subsuma en el art. 42 del ET, o en el art. 44 del ET, cuando la descentralización se haya hecho por un supuesto de transmisión de empresa.

c) Crear Convenios Colectivos en la Empresa Red, es decir, que afecte a los trabajadores de la empresa principal y los demás subcontratistas. El problema es que las contratistas y subcontratistas van variando, no pasa así con la empresa comitente o principal. Se podrían crear

estos convenios, aunque no están previstos los requisitos de legitimación para negociar, y tampoco les alcanza el deber de negociación, pues con la normativa actual, tales unidades que se pueden crear, descansan exclusivamente en la libertad de las partes negociadoras. El problema reside en determinar exactamente cuáles son las contratistas-subcontratistas que pertenecen a la empresa Red, pues van variando.

d) Negociar un Convenio Colectivo de naturaleza extra estatutaria.

Se puede verificar empíricamente que no existen prácticamente experiencias de negociación colectiva que integren el conjunto de empresas involucradas en procesos de subcontratación. Sin embargo, nos encontramos con Convenios Colectivos, que a diferencia de “regular la subcontratación” y mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores que pertenecen al mercado secundario de trabajo, prohíben la actividad de subcontratación, que está permitida por la ley, y amparada en el principio constitucional de libertad de empresa (art. 38 CE). Es decir, lo que hacen algunos convenios colectivos que afectan a empresas principales, es establecer cláusulas de “garantía de empleo”, para garantizar la ocupabilidad con trabajadores propios de la empresa, limitando las posibilidades de subcontratación de obras o servicios.

Con el objetivo de evitar este tipo de prácticas, la LSC ha intervenido en la materia, y ha indicado en el art. 5.1. LSC que “la subcontratación, como forma de organización productiva, no podrá ser limitada salvo en las condiciones y supuestos previstos en la Ley”, lo que han querido claramente es limitar la práctica de la negociación colectiva en este sector que viene limitando los procesos de descentralización productiva. Por tanto, es más adecuado controlar los procesos de subcontratación que simplemente prohibirlos. En este sentido, se van a enumerar las cláusulas de la Negociación colectiva que podrían ser válidas, y aquellas que no tendrían cabida al vulnerar el principio de libertad de empresa reconocido en la CE y de las facultades organizativas y directivas del empresario.

Son cláusulas válidas aquellas que pretendan evitar que haya más trabajadores subcontratados que presten servicios para la empresa principal, que propios trabajadores de la empresa, indicando que los trabajos propios de la actividad productiva principal de la Empresa no se podrán rebasar unos determinados porcentajes máximos sobre el número de empleados en plantilla de la Empresa: Con estas cláusulas se pretende evitar supuestos de “cesión ilegal de trabajadores”. También Igualmente se aprecian en la negociación colectiva cláusulas válidas pero innecesarias, pues se limitan a repetir lo establecido por la ley, como es el caso en materia

de Prevención de Riesgos Laborales: obligación de velar por la seguridad y salud de los trabajadores afectados por los procesos de subcontratación, obligación de la empresa de vigilar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas, información sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de seguridad establecidas, formación en materia de prevención a los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista que presten servicios en la empresa principal, y sobre todo, la obligación de coordinación de actividades empresariales entre la empresa principal y la contratista que establece el art. 24 LPRL.

Resultan válidas jurídicamente aquellas que limiten determinadas actividades de la empresa principal susceptibles de externalización o las relativas a la ampliación de derechos de información de los representantes de los trabajadores, las que determinen previsiones sobre la seguridad y salud de los trabajadores afectados por las empresas de subcontratación, las cláusulas de subrogación empresarial que amplíen los supuestos establecidos en el art. 44 del ET, o los compromisos de empleo de convertir trabajadores autónomos de la empresa en trabajadores por cuenta ajena.

Sin embargo, consideramos que son ilegales aquellas cláusulas que prohíban de forma genérica las posibilidades de subcontratación.

## **5. La dimensión internacional en la subcontratación empresarial**

Las empresas españolas –al igual que las empresas de otros países, y no sólo europeos– no se limitan a subcontratar con empresas españolas, sino que lo hacen con empresas situadas en países extranjeros y empresas de países comunitarios. Si hemos comprobado que es escaso el régimen jurídico de la subcontratación en España, se acentúa cuando interviene el elemento internacional. Así, a nivel internacional (señaladamente, OIT) no existe una regulación, y lo que se utiliza son instrumentos privados -Códigos de Conducta- que garantizan la vigencia de los derechos básicos de todas las empresas filiales o contratistas, independientemente en donde estén ubicadas. Pero a pesar de ello, el empresario principal con esta forma de organización elude la responsabilidad jurídica en materia de subcontratación establecida en los Derechos nacionales establecida en los Derechos nacionales. Del mismo modo, a nivel comunitario no existe tampoco regulación, por lo que es necesaria una Directiva que armonice el régimen

jurídico de la subcontratación en todos los Estados Miembros, de igual modo que se ha hecho para las ETT.

Reténgase que la globalización de la economía (con la consiguiente apertura de los mercados donde se mueven las empresas) ha determinado que el fenómeno de la descentralización productiva –y, en particular, su forma específica la subcontratación- se extienda más allá de nuestras fronteras. Es decir, cuando una empresa decide utilizar recursos externos y contratar otra empresa para que lleve a cabo algunas de sus actividades u operaciones, esta empresa puede estar situada en un país de la Unión Europea o en un país extracomunitario. En el momento en el que interviene un elemento internacional en los procesos de descentralización productiva, se lleva a cabo una externalización internacional, conocida por la OCDE bajo el término *Offshoring*. Por otra parte, se produce también descentralización productiva en la llamada deslocalización, entendida como proceso por el cual una empresa decide llevar parte de su producción fuera de su país, es decir, la misma empresa o grupo crea centros de trabajo o empresas en otros países.

Se ha podido comprobar hasta el momento que el régimen jurídico de la subcontratación realizada en España cuenta con numerosas deficiencias y falta ajustarse a la realidad social actual. Pero si analizamos la subcontratación en los que en la cadena de producción estén implicados distintos países, aquí sí que hay escasa regulación y control sobre la misma. Y aunque es muy necesario mejorar nuestro ordenamiento jurídico en relación a esta forma de producción, pues como hemos visto constituye ya un elemento estructural para la mayor parte de las empresas españolas, también hay que apuntar la mirada a la situación internacional, ya que los procesos de globalización, y la actuación de las multinacionales en diversos sectores, es ya más que una realidad.

Se debe conocer tanto el régimen de la subcontratación en nuestro ordenamiento jurídico como el régimen de la subcontratación a nivel internacional, y ello porque concretamente en España y en algunos sectores, como es el caso del sector electrónico se lleva a cabo el trabajo subcontratado en el extranjero, especialmente con el mercado subcontratista del sudeste asiático. El Derecho Internacional (señaladamente, OIT) no regula la subcontratación, a pesar de que se quiso adoptar un Convenio y una Recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, pero en la reunión anual de 1998, los delegados que acudieron a la Conferencia Internacional del Trabajo no pudieron ponerse de acuerdo sobre su adopción, tema que figuraba en la orden del día. La explicación de las causas de no adoptar ninguna norma internacional

sobre trabajo en régimen de subcontratación está, en primer lugar, en las posturas tan antagónicas de los sindicatos (que pretendían limitar la posibilidad de recurrir a la subcontratación), y de los empresarios, que eran favorables a conservar la libertad de subcontratación. Y, en segundo lugar, tampoco hubo unanimidad en definir un concepto jurídico de trabajo en régimen de subcontratación que fuese lo suficientemente preciso para poder definir obligaciones susceptibles de aplicarse en todos los sistemas jurídicos de los Estados Miembros que componen la OIT. Y ello porque en un tema como éste en el que existen rasgos propios de carácter comercial y rasgos propios de las relaciones laborales es muy difícil llegar a un acuerdo intermedio entre ambas. Lo único que existe en esta materia es el “Proyecto de Recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación” que la Conferencia de la OIT diseñó entre 1997 y 1998. Ante una falta de regulación a nivel internacional, lo que están haciendo algunas empresas es utilizar herramientas privadas que operan como un sustituto del legislador) para garantizar la vigencia de los derechos básicos de todas las empresas filiales o contratistas, independientemente de donde estén ubicadas. Estos instrumentos de autorregulación privados son los Códigos de Conducta y los Acuerdos Marco Internacionales. Los primeros son de carácter unilateral, mientras que los segundos tienen carácter bilateral y son más ricos y profundos en contenido. Pero a pesar de todo, dichos Acuerdos Marco no tienen mucha efectividad cuando se trata de aplicarlos a empresas contratistas y subcontratistas, pues están hechos más para las empresas filiales (Sanguineti Raymond, W., 2008, 450 ss.) El contenido de estos instrumentos se basa sobre todo en reiterar en gran medida los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocido por la OIT (libertad sindical y de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil y no discriminación).

Sin embargo, pese a estos instrumentos “privados” son positivos, es obvio que el empresario principal con esta forma de organización de la producción elude su responsabilidad jurídica en materia de subcontratación. Es decir, los supuestos regulados de responsabilidad imputable al empresario principal se dan solamente en el caso en el que todo el proceso de subcontratación se realice en España. En el momento que intervengan empresas de otros países -y normalmente ubicadas en países donde los derechos laborales son escasos- el empresario principal, además de eludir los posibles supuestos de responsabilidad, también es más rentable el producto final debido a los escasos costes sociales existentes. Los Códigos de Conducta sirven como derechos mínimos que ya son superados en la mayoría de los países desarrollados (salario digno, eliminación del trabajo infantil...), pero están lejos de equiparar derechos

sociales con los trabajadores de la empresa principal, o establecer un adecuado sistema de Representación Sindical.

En la Unión Europea no se ha abordado mediante normativa de *hardlaw* (armonización o aproximación de la legislación de los Estados miembros) el fenómeno de la subcontratación. Ahora bien, de un informe de 17 de febrero de 2009 de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre la responsabilidad social de las empresas de subcontratación en las cadenas de producción (2008/2249 (INI)) se puede comprobar que además de reconocer el beneficio de la subcontratación a pequeñas y grandes empresas y que ha fomentado el espíritu empresarial, se denuncian los desequilibrios económicos y sociales entre los trabajadores -ya que no se aplica el principio básico de igualdad de retribución por el mismo trabajo en el mismo lugar-, y ello podría estimular a la baja en las condiciones laborales. Por este motivo se llega a la conclusión de que se tendría que regular un sistema europeo de responsabilidad que trate de la misma forma a todos los interesados, pues así se pueden satisfacer las necesidades del mercado laboral europeo (Monereo Pérez, J.L. y Serrano Falcón, C., 2010). Igualmente, será necesario instaurar un sistema de garantías de efectividad en el ejercicio de los derechos colectivos o sindicales.

En consecuencia, al igual que lo hace dicho informe, para unificar responsabilidades del contratista, derechos y obligaciones de las contratas y subcontratas, es necesaria una regulación armonizadora a nivel comunitario, que por el momento es inexistente. La actividad de subcontratación, también a nivel comunitario, exige una regulación protectora, por lo que se plantea la necesidad de adoptar una Directiva sobre la Actividad de Subcontratación que hiciera compatible las necesidades de las empresas y también la protección de los trabajadores. En este sentido, y en el ámbito de la descentralización productiva, se ha regulado ya una Directiva sobre Empresas de Trabajo Temporal (Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal), que ha establecido un marco de protección para los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal (Monereo Pérez, J.L. y Serrano Falcón, C., 2010).

## **6. Algunas reflexiones críticas sobre el paradigma legal de regulación de las consecuencias jurídico-laborales de la subcontratación**

Es preciso anotar que la normativa actual sobre subcontratación es muy dispersa y todavía imprecisa e insuficiente en algunos aspectos fundamentales. Habrá que pensar

seriamente en la unificación de todos los aspectos laborales de subcontratación en una única normativa y el cubrir las insuficiencias del marco de regulación legal.

Además, teniendo en cuenta que en la Unión Europea existe un mercado de trabajo sin fronteras, sería necesario crear una legislación europea que regulara las garantías laborales en los supuestos de subcontratación empresarial. Ello es así, porque efectivamente no existe un paradigma/modelo normativo en el Derecho de la Unión Europea (Derecho Social Comunitario). En materia de subcontratación (más allá de la Directiva Marco 89/CE, sobre prevención de riesgos laborales, y del distinto supuesto de la descentralización productiva por la vía de transmisión parcial de empresa que se contempla en la Directiva 2001/23/UE) no se dispone una normativa europea que establezca un sistema de garantías jurídico-laborales individuales y colectivas en tales supuestos de organización empresarial (A diferencia, por ejemplo, de las ETT, los despidos colectivos, las transmisiones de empresas, las situaciones de insolvencia del empleador, etcétera). Pero, sin embargo, la Directiva-Marco europea de 1989, sobre prevención de riesgos laborales si toma en consideración la subcontratación empresarial como instrumento de descentralización productiva o funcional estableciendo algunas garantías laborales. Es evidente que este vacío en el Derecho Social de la Unión Europea debería de cubrirse a través de una Directiva que regularse los efectos laborales de la subcontratación de actividades o servicios empresariales, estableciendo, al respecto, un conjunto de garantías o tutelas laborales mínimas. Ello estaría en la dirección marcada por la normativa internacional y la acción estratégica de la OIT en favor de garantizar un *trabajo decente o digno de la persona que trabaja* (Monereo Pérez, J.L., 2011). Esta es la dirección de política del Derecho adoptada en el Pacto Mundial para el Empleo (PME), aprobado por unanimidad en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada el 19 de junio de 2009, con la participación de los representantes de los gobiernos, empresarios y trabajadores de todos los Estados miembros de la OIT. Dicho Pacto se enmarca en las iniciativas de la OIT, desde finales de esta última década, señaladamente a partir de la Recomendación OIT, núm. 198 (2006), sobre la relación de trabajo y la “Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa” (2008). Estos textos se inclinan nítidamente por impulsar el trabajo “decente” y reafirmar los principios de protección de los trabajadores propios del Derecho del Trabajo garantista como elementos irrenunciables de la elaboración de las políticas públicas (señaladamente, de la política económica general y de las políticas sociales). Las políticas de trabajo garantizado cuentan con el apoyo expreso de la comunidad internacional a través del PME, confiriendo sentido y

contenido esencial al genérico derecho al trabajo reconocido en el art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Es más, la orientación político-jurídica del Pacto ha sido después insertada en el texto de la Recomendación OIT, núm. 202 (2012), relativa a los “Pisos” nacionales de protección social, cuyo art. 9.2 insta a los Estados miembros a incluir “*garantías de empleo*” proporcionadas por regímenes públicos en los pisos nacionales de protección social. Cabe concluir, por tanto, que el trabajo garantizado no es sólo una propuesta económica provista de una relevante base ética y democrática, sino también un instrumento reconocido internacionalmente para combatir y erradicar eficazmente el desempleo y la precariedad laboral. Trabajo decente, que garantice la dignidad de todas las personas que trabajan (Véase Illueca Ballester, H., 2015).

El Derecho del Trabajo tiene que dar una respuesta de política del Derecho autorreflexiva, autónoma y garantista -coherente con la Constitución jurídica del Estado Social- a nuevo escenario de la organización de los sistemas productivos en constante transformación; aspecto que hoy no se cumple satisfactoriamente. Las “regulaciones” o pretendidas “desregulaciones” normativas liberalizadoras del fenómeno de la subcontratación son en sí mismas desequilibradas, pues favorecen unilateralmente los intereses y libertades de organización empresarial y contribuyen decisivamente a generalizar (desde una “racionalización económica” contrapuesta a la “racionalidad social”) la precarización y mercantilización de las relaciones de trabajo. La nueva organización productiva hace que se tenga que replantear el régimen jurídico laboral de la subcontratación, régimen insuficiente para hacer frente a las nuevas realidades de organización empresarial. Desde que la versión originaria del Estatuto de los Trabajadores -año 1980- el art.42 del ET ha sido modificado en dos ocasiones en materia de subcontratación –concretamente por la Ley 12/2001 de 9 de julio, y por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, y en el sector de la construcción a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre. Esto significa que el legislador ha intentado ir modelando el régimen de subcontratación a las nuevas circunstancias. Pero, sin embargo, a través de estas reformas todavía no se ha conseguido alcanzar un equilibrio deseable entre el binomio eficiencia-protección, aunque sin duda constituye un avance importante sobre todo -aunque no sólo- por lo que se refiere a tres grandes ámbitos de problemas: las garantías de control colectivo, medidas sectoriales específicas en el sector de la construcción, y la delimitación legal más precisa de los supuestos lícitos de contrata y subcontratas respecto de los de cesión ilegal de trabajadores. Pero aún se echan en falta más



medidas de reforma de la muy deficiente e insuficiente regulación legal de carácter sustantivo (garantías sustantivas) si se quiere avanzar por el camino del fortalecimiento de la regulación garantista y no sólo flexible del trabajo en régimen de subcontratación empresarial. En este sentido el proceso discontinuo de reforma ha dejado por el camino opciones modificativas de mayor envergadura. Por otra parte, no es sólo el problema de la reforma del contenido de la regulación, sino también el técnico-jurídico representado por un marco legal que presenta gravísimas insuficiencias técnicas, como ha sido denunciado reiteradamente por la doctrina científica y jurisprudencial (Monereo Pérez, J.L. 2006, 1205).

Por tanto, es necesario proceder a la revisión del supuesto de hecho normativo del art. 42 del ET, porque de no realizarse, podría producirse un vaciamiento de la norma, y por tanto, una desregulación. Por tanto, hay que inclinarse por un alcance más omnicompreensivo del supuesto de hecho normativo, de manera que comprenda en él tanto la subcontratación de actividades principales inherentes al ciclo productivo, como a las actividades complementarias o auxiliares. Es una forma de extender las garantías sociolaborales a todos los supuestos de contratación o subcontratación de actividades o servicios. El equilibrio que se pretende buscar en todas las instituciones jurídico-laborales -y concretamente en la subcontratación- entre el principio de protección al trabajador y el principio de rendimiento de la empresa, no se cumple en la actualidad, pues la balanza claramente beneficia –mediante la desregulación- al principio de rendimiento. Ante esta situación, el ordenamiento laboral no puede permanecer indiferente a estos cambios. Por un lado, la abstención reguladora en ciertos aspectos acaba por generar ineficiencia en el sistema regulador, y por otro, la desregulación o su déficit significativo – como es el caso- comporta un perjuicio irrazonable para los intereses de los trabajadores. En la lógica del “garantismo jurídico” que impone nuestra Constitución, se impone un modelo de regulación legal más completo y coherente (Monereo Pérez, J.L., 1994).

Es preciso también llevar a cabo una crítica a su ubicación sistemática en el Estatuto de los Trabajadores, pues se sitúa tradicionalmente en el art. 42 del ET, modificado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, y el legislador lo rotula como relativo a la “subcontratación de obras y servicios” dentro de una sección de la ley referida a “garantías por cambio de empresario” que a su vez pertenece al capítulo Tercero del Título Primero del ET, dedicado a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Nótese que en el supuesto del art. 42 del ET no hay en sentido técnico cambio de empresario, sin perjuicio de que, en su caso, se pueda integrar el supuesto de hecho normativo del art. 44 del ET cuando la sucesión de contratista o

adjudicatario suponga efectivamente un cambio de titularidad en la organización de la actividad empresarial.

Se requiere una revisión legislativa que valore la oportunidad de plasmar una opción de política del derecho que vaya más lejos del actual marco normativo generalizando el tratamiento a todos los supuestos de subcontratación empresarial, pues actualmente no hay un grado de correspondencia de la ordenación normativa de la subcontratación con su realidad económica, que viene caracterizando en los últimos años a la paulatina implantación del modelo de empresa descentralizada y flexible. Esta ausencia de regulación provoca inseguridad jurídica a las empresas contratistas-subcontratistas, y ello porque la dificultad que conlleva actualmente la determinación del supuesto de hecho del art. 42 del ET hace que sus actuaciones dependan de pronunciamientos judiciales, que en muchos casos son contradictorios.

Interesa realzar que el art. 42 del ET contiene en materia de subcontratación un sistema de distribución de responsabilidades en materia salarial y de Seguridad Social (pues en materia de prevención de riesgos están previstas específicamente en la LPRL), así como los derechos de información a los representantes de los trabajadores en estos supuestos de subcontratación, pero no contiene -ni el art. 42 del ET ni ningún precepto o normativa de nuestro ordenamiento- una regulación completa de las contrataciones o subcontratas, como sí se hace con otro supuesto en el que se da de igual modo una relación triangular, y es el caso de las ETT. A esta falta de regulación se suma la falta de determinación de numerosos aspectos del art. 42 del ET que han quedado sin determinar debido a la ausencia del desarrollo reglamentario de este precepto. Por todo ello, es necesario llevar a cabo una regulación completa de esta institución, y no sólo en el que se traten aspectos muy concretos de ésta dirigidos sobre todo a determinar la responsabilidad de los empresarios implicados en el proceso de subcontratación. Al igual que se ha hecho con las ETT, sería necesario una ley específica que regulara todos los aspectos de la subcontratación económica, y que sólo actuara la normativa civil como derecho supletorio.

Ciertamente, nuestro sistema de regulación laboral de la subcontratación presente insuficiencias. Pero a pesar de haber de existir un desfase e inadecuación de la normativa actual sobre subcontratación empresarial en varios aspectos, hay que reconocer que España no es de los países desarrollados (a nivel mundial y Europeo) que cuenta con una menor regulación de este fenómeno, teniendo además en cuenta la ausencia de regulación a nivel internacional y a nivel comunitario en la que ni existe un Convenio de la OIT sobre la materia ni una Directiva

o instrumento normativamente vinculante que regule y armonice la legislación de todos los Estados Miembros.

En una propuesta constructiva -de orientación garantista- de *legeferenda*, sería preciso mejorar los instrumentos de control público necesarios para el cumplimiento de las normas de garantía sociolaboral. Ya se ha comprobado que la subcontratación empresarial es legítima, pero no puede seguir siendo utilizada como un cauce para eludir la responsabilidad social y jurídico-laboral de las empresas intervinientes en las operaciones de subcontratación. Ese principio de responsabilidad tiene que ser garantizado por el Derecho Social del Trabajo. No será suficiente sólo la modificación del sistema normativo, será preciso mejorar los instrumentos de control público necesarios para el cumplimiento de las normas de garantía social. Es conveniente llevar a cabo un control en determinados momentos de la actividad de subcontratación a los que se hace referencia a continuación:

Desde esa lógica de control público de la actividad de subcontratación, sería oportuno dar cumplimiento de determinados requisitos para iniciar la actividad de subcontratación empresarial. En muchas ocasiones se produce un exceso en el uso de la subcontratación, entrando en juego empresas que no cuentan ni con un nivel de especialización, ni con recursos técnicos ni humanos cualificados y tampoco carecen de estructura organizativa. Esto se solucionaría exigiendo el cumplimiento de determinados requisitos para iniciar la actividad de subcontratación. Así, salvo en el sector de la construcción, como ahora se indicará, no se exige legalmente una estructura organizativa para poder intervenir en el proceso de subcontratación. En otros casos donde existe también una relación triangular, aunque con importantes diferencias con la actividad de subcontratación, que es el caso de las Empresas de Trabajo Temporal, se exigen unos requisitos para iniciar tal actividad. Para esta materia no están contemplados por ley, pues ya dijimos en su momento que la normativa laboral tan sólo se refiere al régimen de responsabilidades así como los derechos de información sobre la actividad a los representantes de los trabajadores. Pero se ha podido comprobar de un estudio de la subcontratación industrial, concretamente en la Comunidad de Navarra, que el empresario principal suele exigir al contratista una serie de requisitos para trabajar con él, como es el cumplimiento de unos estándares mínimos de calidad, la disponibilidad de algún certificado ambiental, la adecuación de la formación de los efectivos o con algunos preceptos en seguridad laboral, además de las obligatorias. Pero son requisitos que cumplen una determinada finalidad; y es asegurarse de la calidad final del producto que han encargado realizar al contratista o subcontratista, y no se

exigen requisitos para asegurar las adecuadas condiciones laborales de los trabajadores. Dichas condiciones sólo están previstas para el sector de la construcción, a partir de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, desarrollada por el RD 1109/2007, de 24 de agosto, y que se aplica a las obras de la construcción que se hubieran iniciado con anterioridad al 19-4-2007. Tales requisitos para las empresas contratistas y subcontratistas son (Monereo Pérez, J.L. y Serrano Falcón, C., 2010):

-En primer lugar, se tiene que llevar a cabo un registro de empresas acreditadas, dependiente de la autoridad laboral competente de cada Comunidad Autónoma cuyo desarrollo y régimen jurídico se contiene en el Real Decreto 1009/2007, de 24 de agosto, desarrollo reglamentario de la Ley). Este RD concreta el registro de empresas acreditadas, cuya puesta en marcha es competencia de las Comunidades Autónomas. En él deberán inscribirse todas las empresas que participen en procesos de subcontratación en obras de la construcción. Ello servirá para acreditar los requisitos de solvencia y calidad exigibles a las empresas contratistas y subcontratistas. Dichos requisitos pasan por la obligación de disponer de la infraestructura necesaria para el desarrollo del negocio así como de una organización preventiva adecuada a la LPRL así como por la exigencia de contar con unos recursos humanos debidamente formados en materia de seguridad y salud laboral. Sin embargo, se ha criticado por la doctrina el carácter meramente formal de la inscripción, es decir, simplemente informativa o documental, pues el “Trámite de la inscripción no es garante de ninguna condición específica de calidad ni solvencia, ni tampoco de seguridad jurídica” (Sánchez Arena, M.A., 2007; Mercader Uguina, J.R; Nieto Rojas, P., 2007, 88).

-Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.

-Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.

-Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra.

-Disponer de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la LPRL.

En definitiva, cada vez que una empresa quiera contratar a otra, tiene que solicitar un certificado de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma en donde radique

la empresa subcontratado, con el objeto de quede acreditado fehacientemente que la empresa subcontratada cumple todos los requisitos que exige la Ley. Este certificado tendría que ser siempre gratuito. Tales garantías que se exigen para el sector de la construcción se deberían extender a todas las empresas contratistas y subcontratistas, por lo que se debería llevar a cabo una reforma legislativa que se establecieran como obligatorios tales requisitos. Una reforma de este tipo ayudaría a depurar el tráfico mercantil y a expulsar del mercado a las empresas contratistas y subcontratistas que lesionaran los derechos de los trabajadores, y desde el punto de vista económico generaran competencia desleal.

Por otra parte, un adecuado control público también se manifiesta en un óptimo sistema sancionador. Es necesario un cambio completo de la normativa de subcontratación en la LISOS, adaptada a una nueva normativa sustantiva en esta materia. Como se sabe, la responsabilidad administrativa prevista en la LISOS es una clara manifestación del *iuspuniendi* estatal y esencial para la supervivencia de la eficacia del Derecho del Trabajo. La normativa prevista en la LISOS tiene, por un lado, una finalidad preventiva para advertir las consecuencias desfavorables que tiene su incumplimiento así como una función represiva para aplicar tales sanciones en caso de que los sujetos implicados sean incumplidores. Para que se puedan cumplir tales funciones, es necesario que se revise la tipificación de los incumplimientos en materia de contratación y subcontratación. Incluso para llevar un adecuado control público se puede proponer también que se solicite que la Administración haga público el listado de empresas incumplidoras que hayan sido sancionadas por infracciones graves o muy graves en vía administrativa.

En la dimensión estrictamente normativa –y no sólo institucional- sería preciso pensar en la conveniencia de establecer una “nueva” ley reguladora de la subcontratación tendría que basarse y partir del art. 42 del ET: pero cambiando algunos aspectos e incluyendo otros nuevos. Al respecto, lo más prioritario, sería la modificación del supuesto de hecho del art. 42 del ET. Hemos podido comprobar que el ámbito de aplicación del art. 42 del ET es muy limitado, y a ello se le suma la falta de precisión al respecto, además de una doctrina judicial que invoca al casuismo como método más idóneo para aplicar el precepto. Del mismo modo no se indican con claridad los negocios jurídicos que dan lugar a una contrata del art. 42 del ET, y tampoco hay una determinación legal expresa de qué se entiende por “obras o servicios correspondientes a la propia actividad”. Para ello es necesario para que haya mayor seguridad jurídica, suprimir el término contrata del art. del 42 para especificar el conjunto de negocios jurídicos contractuales que se regulan dentro del ámbito del art. 42 del ET. Se debería del mismo modo

eliminar el concepto indeterminado de propia actividad, y sólo determinar en la ley los supuestos excluidos de aplicar la regulación de la subcontratación, como es el caso de la contrata que se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, o cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

La supresión legal del requisito de “propia actividad” implicaría la extensión de la regulación de la subcontratación a todo tipo de contratas (públicas o privadas), con las exclusiones que expresamente se hagan por ley, que sin duda repercutiría positivamente en el adecuado funcionamiento de las contratas. También se tendría que incluir expresamente, que no es obligatorio para la aplicación de la normativa de subcontratación, que las contratas se ejecuten en los centros de trabajo de la empresa principal (Monereo Pérez, J.L. y Serrano Falcón, 2010)<sup>3</sup>.

Se debe garantizar por vía legal el principio de igualdad de trato en las condiciones de trabajo para todos los trabajadores de las empresas involucradas en el proceso de subcontratación. En el Derecho vigente ha cristalizado una elección de política legislativa, que no sólo no fomenta la aproximación retributiva entre los trabajadores de la empresa principal y los afectados por procesos de subcontratación, sino que más aún es decididamente contraria a la equiparación del tratamiento salarial entre los trabajadores de la empresa auxiliar y el personal de la empresa comitente. Al no incluir nada, se hace más fácil en la práctica la utilización de la subcontratación con la finalidad de disponer de mano de obra en condiciones laborales más precarias, promoviendo así la segmentación entre el personal que forma parte del núcleo protegido del ciclo productivo (los de la empresa principal) y los trabajadores insertos en la periferia del mismo, pertenecientes a la empresa auxiliar, menos protegidos, y con harta frecuencia con empleo precario. Se tendría que regular expresamente por Ley, al igual que se ha hecho en nuestro ordenamiento para las Empresas de Trabajo Temporal o en otros ordenamientos como es el caso del italiano o el francés, la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa principal y de la empresa contratista/subcontratista.

---

<sup>3</sup> Es significativo que el art. 26 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción haya dado un paso hacia adelante, al establecer en su art. 26 que el sistema de garantías dispuesta en el art. 42 del ET se extiende a todas “las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios”, de manera que se sustituye el concepto de “propia actividad” por el más amplio de “sector económico”, que, por lo demás, es objeto de delimitación funcional en el art. 3 de dicha norma pactada sectorial, comprendiendo las actividades de construcción y obras públicas; conservación y mantenimiento de infraestructuras; canteras, areneras, graveras y explotación de tierras industriales; embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos; y, por último, comercio de la construcción mayoritario y exclusivista (Illuesca Ballester, H., 2015, 122).

Por otra parte, resulta excesiva la utilización de la contratación por obra o servicio determinado por las empresas contratistas-subcontratistas. Pero actualmente es una realidad jurídica, considerándose lícito por la jurisprudencia mantener que la duración de dicho contrato esté pendiente de la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios. Para limitar vía legal la excesiva contratación temporal, se podría tomar como ejemplo la solución dada en el sector de la construcción, que, mediante la regulación del contrato de obra, se ha introducido mayor flexibilidad a la empresa contratista, pero al mismo tiempo la empresa contratista está obligada a llevar a cabo un determinado porcentaje de contratos de duración indefinida.

En definitiva, es necesario diseñar un marco legal adecuado que establezca las garantías pertinentes. Hasta el momento ha habido una opción de política legislativa que no ha resuelto plenamente los problemas de incertidumbre, la confusión, los aspectos oscuros del sistema normativo y lo más grave es que el modelo de regulación legal actual de la subcontratación no ha contribuido decisivamente a superar la dualidad de estatutos jurídicos de trabajadores más protegidos en la principal, y trabajadores dotados de un estatuto protector de menores garantías o derechos laborales.

En esta senda de política del Derecho deberá proseguirse con una necesaria reforma legal (de Derecho Mercantil y de Derecho del Trabajo) que restrinja, en algunos casos, el poder de organización e instaure, ante todo, un sistema más eficiente para evitar que jurídicamente pueda producirse una precarización generalizada y una utilización de los mecanismos de subcontratación como estrategia defensiva y patológica de reducción de los costes laborales a través de dichas prácticas externalizadoras. El trabajo precario y temporal –fuertemente vinculado a la subcontratación generalizada- incide en un empleo inseguro, de baja calidad y bajos salarios. El Derecho Social del Trabajo deberá buscar un equilibrio más satisfactorio que el actual entre las exigencias de flexibilidad y las de protección de los trabajadores (en términos de estabilidad y de calidad del trabajo) dentro de la lógica transaccional que ha venido caracterizando al Derecho del Trabajo (al menos en el modelo garantista de constitución social del trabajo). Este objetivo debería situarse en el centro de las preocupaciones de todos los agentes –y actores- públicos y privados interesados en los procesos de subcontratación ante un mundo en cambio y profundamente marcado por la creciente inseguridad en el trabajo. En tal sentido, el ordenamiento laboral deberá establecer medidas de garantía efectivas tanto para los supuestos de subcontratación o “tercerización” lícita como ilícita, evitando así el abuso de poder de los empleadores y la tutela efectiva de los derechos sociales, individuales y colectivos, en el

marco de todas las operaciones de subcontración o “tercerización” empresarial sus diversas manifestaciones que ofrece la realidad económica.

Por último, se deberían de establecer *normas legales promocionales* de la negociación colectiva en la “red de subcontratación”, partiendo de los resortes legales actualmente disponibles, pero profundizando en ellos en el sentido de garantizar su eficacia. Entre estas normas de fomento deberían establecerse medidas legales encaminadas a reforzar el deber de negociar convenios colectivos de “red de subcontratación”. Pero la reforma cualitativa tiene que operar sobre la dualidad del sistema de fuentes del derecho social del trabajo. La negociación colectiva a través de la producción de normas paccionadas (pactadas) constituye un instrumento útil para complementar y adaptar (no desplazar o sustituir) la regulación legal general y también una fuente de regulación autónoma idónea para implantar mecanismos de control de los fenómenos de subcontratación empresarial.

## **Bibliografía**

AGUILÓ CRESPI, P. *Subcontratación en el sector de la construcción: análisis del marco normativo laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2008.

ALFONSO MELLADO, C.L. “Despido objetivo por descentralización productiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 46, (2009).

BARBOSA GARCÍA, G.F. *Curso de Direito do Trabalho*, 9ª edición, Río de Janeiro: Editora Forense/Grupo Editorial Nacional, 2015.

BARREIRO GONZÁLEZ, G. “Responsabilidad empresarial en contratas y subcontratas, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100 (2000).

BAYLOS GRAU, A. “Representación y representatividad en la globalización”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 19 (2001).

BLASCO PELLICER, A. “Contratas y subcontratas: responsabilidad subsidiaria del empresario principal en materia de Seguridad Social”, *AL*, núm. 7 (2005).

BURGOS GINER, M.A. y SANPEDRO VILLAMÓN, V. “La nueva regulación de las contratas y subcontratas”, *Revista de Trebal, economia y societats*, núm. 44, (2007).

BRIONES GONZÁLEZ, C. “El trabajo en régimen de subcontratación, o el extraordinario tránsito de la “*locatio conducto operis*” a la parasubordinación de la mano de un Proyecto de Convenio y Recomendación de la OIT”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 1, (1998).



- BRONSTEIN, A. “La subcontratación laboral”, en [www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf](http://www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf)
- GALLEGO, F.J. “La nueva ley sobre subcontratación en el sector de la construcción”, *TL*, núm. 87, (2006).
- CAPELLA HERNÁNDEZ, J.R. (Coord.). *Transformaciones del Derecho del Trabajo en la mundialización*, Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1999.
- CARINCI, M<sup>a</sup>.T.: *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro: somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d’azienda e di ramo*, Torino: Giappichelli Editore, 2008.
- CASTELLS, M. *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. I. La sociedad red*, 2<sup>a</sup> ed., Madrid: Alianza Editorial, 2000.
- CASINI FERNÁNDEZ DE NAVARRETE, F. “La descentralización productiva y la realidad económica”, VV.AA.: *Descentralización productiva*, CGPJ, 2000.
- CASINI, F.; FERNÁNDEZ DE NAVARRETE, M.A.; LUQUE, J.; RODRÍGUEZ, J.; SORIA, P. “El *Outsourcing* y sus consecuencias sobre los recursos humanos de la empresa”, *Relaciones Laborales*, Tomo II, (1998).
- CASAS BAAMONDE, M. E. “Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas”, *Relaciones Laborales*, núm. 23, (1997).
- CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>.A. *Formas alternativas de contratación del trabajo: de los contratos de actividad a la descentralización productiva*, Aranzadi, 2003.
- CIDONCHA, A. *La libertad de empresa*. Prólogo de Manuel Aragón, Thomson-Civitas, Navarra, 2006.
- CORAZZA, L. “Appalti “interni” all’azienda: inadeguatezza del criterio topográfico alla luce delle tecniche di esternalizzazione del’impresa”, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro* (1998).
- CRUZ VILLALÓN, J. “Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales”, *Revista de Trabajo*, núm .13, (1994)
- DE SIMONE, G. *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di grupo, lavoro interinale*, Milano: Franco Angeli, 1995.
- DEL REY GUANTER, S.; GALA DURÁN, C. “Trabajo autónomo y descentralización productiva: nuevas perspectivas de una relación en progresivo desarrollo y dependencia”, *Relaciones Laborales*, núms. 7-8 (2000).

- DESDENTADO DAROCA, E. *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Valladolid: Ed. Lex Nova, 2006.
- ERMIDA URIARTE, O. y COLOTUZZO, N. *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Montevideo: Organización Internacional del Trabajo, 2009.
- ERVITT ORQUÍN, E.: *Responsabilidad del promotor, contratista, subcontratista y otros*, Cizru Menor (Navarra), Thomson-Civitas, 2007.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>.F. (Coord.): *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*, Madrid: Ed. Trotta, 2004.
- FERNÁNDEZ PROL, F. “Derecho de huelga en contextos de descentralización empresarial: jurisprudencia interna y perspectivas en los marcos internacional y Europeo”, en *RDS*, núm. 69 (2015).
- FERNÁNDEZ ROMERO, F.J.; VIVAS TESÓN, I. “El régimen de la acción de cobro del subcontratista de obra. Las novedades de la Ley 32/2006 de 18 de octubre reguladora de la Subcontratación y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, (2007), [www.giasa.com](http://www.giasa.com)
- FORO PANEUROPEO DE LA SUBCONTRATACIÓN. “Informe del Foro Paneuropeo de la subcontratación, organizado por la Comisión de las CE, Comisión de la CE, Luxemburgo, 1993.
- GALLARDO MORA, R. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio*, Madrid, Ibidem ediciones, 1998.
- GARCÍA BLASCO, J. (Dir.) y DE VAL, Á.L. (Coord.). *La Subcontratación en el Sector de la Construcción*, 2<sup>a</sup> ed, Cizur Menor (Navarra), Thomson/Aranzadi, 2009.
- GARCÍA MURCIA, J. “El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores”, *RPS*, núm. 130, 1981.
- GARCÍA NINET, J.I. “La subcontratación en el sector de la construcción o el abuso de la subcontratación y el crecimiento de la siniestrabilidad en el sector”, *Tribuna Social*, núm. 191, (2006).
- GARMENDIA ARIGÓN, M.: *Orden público y Derecho del Trabajo*, Montevideo: Facultad de Derecho/Fundación de Cultura Universitaria, 2001.
- GIL SUÁREZ, L. “La descentralización productiva y la Seguridad Social”, en VV.AA.: *Descentralización productiva*, CGPJ, Madrid, 2000.
- GARCÍA BLASCO, J. y DE VAL TENA, A. (Dir. y Coord.). *La subcontratación en el Sector de la Construcción*, 2<sup>a</sup>, Cizur Menor (Navarra), ed. Thomson-Aranzadi, 2009.

- GOERLICH PESET, J.M<sup>a</sup>: “Empresas de Servicios, Empresas de Trabajo Temporal y cesión ilegal de trabajadores”, *AL*, núm. 1, (2001).
- GONZÁLEZ SUÁREZ BUSTAMANTE, A. “La descentralización productiva desde la perspectiva de la empresa”, CGPJ.: *Descentralización productiva*, Madrid: Cuadernos de Derecho Judicial, 2000.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J. *La tutela de los trabajadores ante la descentralización productiva*, Difusión Jurídica y Temas de actualidad, 2007.
- HORTAL IBARRA, J.C. “Subcontratación, cesión legal de trabajadores y responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales”, *Tribuna Social*, núm. 175, (2005).
- HOUSEMAN SUSAN, N. “Subcontratación y medición de la productividad en la industria estadounidense”, *Revista Internacional del Trabajo*, núms. 1-2, (2007).
- ILLUECA BALLESTER, H. *Descentralización productiva y prevención de riesgos laborales en las obras de construcción*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2015.
- ILLUECA BALLESTER, H. “Reconocimiento internacional del trabajo garantizado”, 20 de junio de 2015. Disponible en Internet.
- JIMÉNEZ UREÑA, J.I. “La subcontratación industrial en España”, *Comparas y Existencias*, número 133, (2004).
- LAFUENTE PASTOR, V.P. “El contrato de obra o servicio en la construcción en el nuevo escenario de la Ley 32/2006”, en VV.AA.: (García Blasco, J. Dirección, De Val Tena, A.L. Coord.): *La subcontratación en el sector de la construcción*, Pamplona: Aranzadi, 2007.
- LLANO SÁNCHEZ, Mónica. *La responsabilidad empresarial en contratas y subcontratas*, Madrid: La Ley, 1999.
- \_\_\_\_\_ “El alcance personal de la responsabilidad solidaria en los supuestos de encadenamiento de contratas y subcontratas”, *AL*, (2000-I).
- LÓPEZ ANIORTE, M.C. *La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de trabajo*, Murcia: Laborum, 2003.
- LÓPEZ TERRADA, E. y NORES TORRES, E. “La función delimitadora del concepto de “propia actividad” en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores”, en VV.AA.: *El empresario Laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Blasco Pellicer, A. (Coord.), Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2010.
- LUQUE PARRA, M. “Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral”, *Relaciones Laborales*, núm. 20, (1999).

MARTÍNEZ GARRIDO, L.R. “Descentralización productiva: *Outsourcing*”, CGPJ.: *Descentralización productiva*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2000.

\_\_\_\_\_ “Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 38, (2002).

MARTÍNEZ LUCAS, J.A. “La descentralización productiva en el ordenamiento de la Seguridad Social: contratas y subcontratas”, *REDT*, núm. 96 (1999).

MERCADER UGUINA, J.: NIETO ROJAS, P. “La ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *RL*, núm. 4, (2007).

MERCADO PACHECO, P. “Libertad de empresa (Artículo 16)”, en VV.AA. *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (dirección y coordinación), Granada: Ed. Comares, 2012.

MERINO SEGOVIA, A. “La transmisión de empresas en el ordenamiento laboral español: un marco normativo insuficiente y deficiente”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 45 (2009).

MERCADER UGUINA, J.: *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, Valladolid: Ed. Lex Nova, 2002.

MENÉNDEZ CALVO, R.: *Negociación colectiva y descentralización productiva*, Madrid: Consejo Económico y Social de España, 2009.

MIÑARRO YANINI, M. *La prevención de riesgos laborales en la contratación temporal, empresas de trabajo temporal, contratas y subcontratas*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2002. (Gabinete PRL)

\_\_\_\_\_ “Contratas y subcontratas: la descentralización productiva”, *Documentación Laboral*, núm. 68, (2003-II).

\_\_\_\_\_ “Contratas y subcontratas de servicios: alcance de la responsabilidad solidaria para la Administración Pública”, *AL*, núm. 9, mayo de 2007.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La responsabilidad en la relación laboral: entre viejas y nuevas reglas”, en VV.AA. (Agustí Juliá, J.): *La imputación de responsabilidad en las relaciones laborales*, Bomarzo, Albacete, 2008.

MONEREO PÉREZ, J.L. *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Civitas, 1992.

\_\_\_\_\_ *La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación*, Madrid: Civitas, 1994.

\_\_\_\_\_ “El ámbito material de la responsabilidad empresarial en el trabajo en contratas. Las obligaciones referidas a la Seguridad Social”, *RL*, (1992), Vol. II.

\_\_\_\_\_ *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas, 1992.

\_\_\_\_\_ “Grupos de empresas y subcontratación”, VV.AA (Baylos, A. Collado, L. (Eds.): *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Madrid: Trotta, 1994.

\_\_\_\_\_ *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

\_\_\_\_\_ *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1999.

\_\_\_\_\_ La organización jurídico-económica del capitalismo: El Derecho de la Economía. Estudio Preliminar a RIPERT, G.: *Aspectos jurídicos del capitalismo moderno*. Granada: Ed. Comares, 2001.

\_\_\_\_\_ “La subcontratación en el proceso de reforma laboral. Especial referencia a los instrumentos de control colectivo”, *Aranzadi Social*, núm. 5, (2006).

\_\_\_\_\_ *Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral*. Granada: Comares, 2006.

\_\_\_\_\_ “El Derecho social y del Trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial”, en Capella Hernández, J.R. (Coord): *Transformaciones del Derecho del Trabajo en la mundialización*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1999.

\_\_\_\_\_ “Análisis General. Significación jurídica del estatuto del trabajo autónomo”, en VV.AA. (Monereo Pérez, J.L. Director.; Fernández Avilés, J.A. Coord.): *El Estatuto del Trabajador Autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Granada: Comares, 2009.

\_\_\_\_\_ El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación (I y II), *Revista Aranzadi Social*, núm. 4 y 5 (2009).

\_\_\_\_\_ “Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización” (I y II), en revista *Relaciones Laborales*, números 1-2 (2011).

MONEREO PÉREZ, J.L.; ÁLVAREZ MONTERO, A. “La Reforma del Artículo 42 del ET: ¿se ha operado una verdadera reforma de envergadura en virtud de la Ley 12/2001”, *Temas Laborales*, núm. 61, (2001).

\_\_\_\_\_ *Dimensión laboral de la contratación y subcontratación laboral*, Comares, Granada, 2002.

\_\_\_\_\_ “Libertad profesional y derecho a trabajar (Artículo 15)”, en VV.AA.: *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (dirección y coordinación), Granada: Ed. Comares, 2012.

\_\_\_\_\_ “Poder y subordinación en las relaciones laborales. Las relaciones de trabajo como relaciones de poder asimétrico”, en VV.AA. (Moisés Meilk. Dir.) *Estudios críticos de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Legis Argentina/Asociación de Abogados Laboralistas, 2014.

MONEREO PÉREZ, J.L., y LÓPEZ INSUA, B. del M. “Derecho a unas condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (art. 23.1 DUDH; art. 6, 6.1 PIDESC)”, en VV.AA.: *El Sistema Universal de los Derechos Humanos*, Monereo Atienza, C. y Monereo Pérez, J.L. (dirección y coordinación), Granada: Ed. Comares, 2014.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares: Granada, 2002.

MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup>.N. *El contenido de la Negociación Colectiva de Empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2005.

MONEREO PÉREZ, J.L. y SERRANO FALCÓN, C. *La subcontratación empresarial. Hacia un nuevo modelo de regulación*, Madrid: Ed. Fundación Alternativas, 2010.

MONTOYA MEDINA, D. *Trabajo en contratas y protección de los trabajadores*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2004.

MORALES VALLEZ, E. “La externalización productiva como causa de despido objetivo”, *Tribuna Social*, núm. 179 (2005).

MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. N. *El trabajo en régimen de Empresas de Trabajo Temporal: estudio del ordenamiento interno y comunitario* Granada: Comares, 2006.

\_\_\_\_\_ “Derechos de los trabajadores en las Empresas de Trabajo Temporal”, en VV.AA. *Las Empresas de Trabajo Temporal: Estudio de su régimen jurídico*, Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M<sup>a</sup>.N. (Dir.), Triguero Martínez, L.Á. (Coord.), Granada: Ed. Comares, 2014.

NAVARRO NIETO, F. “La responsabilidad administrativa en materia de riesgos laborales en los supuestos de contratas y subcontratas”, *AL*, núm. 18, (2005).

OIT. Trabajo en régimen de subcontratación, 1997.

OJEDA AVILÉS, A. *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, Madrid: La Ley, 2010.

RECIO, A.: “Empresa red y relaciones laborales”, en A.Dubois, J.L, Millány J.Roca (coordinadores): *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, Barcelona, Icaria, 2001.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Externalización y empleo público en régimen laboral”, en VV.AA.: *Crisis y externalización en el sector público: ¿Solución o problema?*, Ortega Álvarez, L. (Dir.), Madrid: INAP, 2011.

OLMO GASCÓN, A.M<sup>a</sup>. *Los derechos laborales del trabajo en contratas*, Granada: Comares, 2002.

\_\_\_\_\_ *La Franquicia. Un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2003.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. “La “filialización” de la empresa”, *Actualidad Laboral*, 1999.

\_\_\_\_\_ *“Descentralización productiva y libertad de empresa”*, en Pérez de los Cobos Orihuel, F (Dir.). *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Madrid: Instituto de Estudios Económicos, 2005.

POVES PAREDES, J.; CASTRO ESTRADÉ, D. “Trabajo e inserción laboral: hacia el cambio de paradigma”, *RMTAS*, núm. 11 (1998).

RAMOS QUINTANA. *Subcontratación de obras o servicios y transmisión empresarial*, Albacete: Bomarzo, 2007.

RODRÍGUEZ CARDO, I. “Descentralización productiva y derecho del trabajador a permanecer en la empresa principal: a propósito de la STS de 23 de octubre de 2001”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 13, (2002).

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *Subcontratación de concesiones administrativas: problemas laborales*, Madrid: Marcial Pons, 2006.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. “El concepto de transmisión de empresas en la jurisprudencia española”, *Relaciones Laborales*, (2000-II).

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. “Cadena de contratas y responsabilidad del empresario principal”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, (1996).

\_\_\_\_\_ *“El mantenimiento de los derechos de los trabajadores en la sucesión de empresa: aspectos individuales”*, *Relaciones Laborales*, Tomo I, (2002).

RIVERO LAMAS, J. “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo”, Ponencia general en AEDTSS.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid: MTAS, 2000.

RASO DELGUE, J. “Outsourcing”, en VV.AA.: *Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y Derecho del Trabajo*, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2000.

RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L. (Dirs. y Coords.). *Descentralización Productiva y responsabilidades empresariales. El “Outsourcing”*, Navarra: Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2003.

SALA FRANCO, T. “Los efectos laborales de la contratación y subcontratación de obras o servicios”, *AL*, núm. 9, (2005).

SÁNCHEZ DE LA ARENA, M. “Análisis de la ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción”, *Justicia Laboral*, núm. 29, (2007).

SANGUINETI RAYMOND, W. “El régimen laboral de la sucesión de empresa: puntos críticos tras su reforma”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, (2004).

\_\_\_\_\_ “Descentralización productiva, subcontratación y calidad en el empleo: ¿términos incompatibles?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 33, (2006).

\_\_\_\_\_ “Globalización y regulación colectiva de las condiciones de trabajo: los derechos básicos de los trabajadores en los sectores deslocalizados”, en VV.AA.: (Escudero Rodríguez, R. Coord. Observatorio de Negociación Colectiva-CCOO): *La negociación Colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, Madrid: Cinca, 2008.

SEMPERE NAVARRO, A.V. “Libertad de empresa y limitaciones a la subcontratación constructiva”, en *Aranzadi Social*, núm. 19/2006).

\_\_\_\_\_ “Limitaciones a la subcontratación en obras de construcción”, en VV.AA. (García Blasco, J. y De Val Tena, A.L. Dirs.) *La subcontratación en el sector de la construcción. Análisis de la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Aranzadi, 2007.

SORIANO CORTÉS, D.: *Las contratas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla: Mergablum, 2007.

TOLOSA TRIBIÑO, C. “Encadenamiento de contratas y subcontratas de obras y servicios”, *Justicia Laboral*, núm. 14, mayo 2003.

TRIBAULT ARANDA, J. *El Teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Madrid: CES, 2000.



\_\_\_\_\_. *Liability in subcontracting processes in the European construction sector: Informe*, noviembre (2008).

UGT Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente: Regulación de los servicios de prevención y subcontratación, Madrid, 5 de octubre de 2005.

VALDÉS DAL-RÉ, F. “Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 20 (2001).

\_\_\_\_\_. “Contratas y subcontratas: las reformas pendientes”, RL, núm. 2 (2007).

\_\_\_\_\_. “El libro de registro de contratas y subcontratas”, RL, núm. 6 (2007).

\_\_\_\_\_. “La Reforma del régimen jurídico de las contratas y subcontratas: las otras novedades”, RL, núm. 10 (2007).

VEBLEN, Th. *Teoría de la empresa de negocios*, edición y estudio preliminar, “La teoría de la empresa de negocios en Thorstein Veblen”, a cargo de J.L. Monereo Pérez, Granada: Ed.Comares, 2009.

VV.AA. *Comentarios a la ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*, Federación de Construcción, Madera y Afines de CCOO.

VV.AA. *Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y Derecho del Trabajo*, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2000.

VV.AA (Fernández López, M.F. Coord.). *Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas*, Madrid: Trotta, 2004.

VV.AA (Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M<sup>a</sup>.N. Dirs.). *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada: Ed.Comares, 2004.

VVAA (Herrero de Egaña, J.M.). *Comentarios a la Ley General Tributaria*, Pamplona: Thomson-Aranzadi, 2008.

VV.AA. (Monereo Pérez, J.L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M<sup>a</sup>.N. Dirs.). *La Constitución Socio-Económica de España*, Granada: Comares, 2002.

CCNCC- VV.AA (Monereo Pérez, J.L. Director). *La Negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, Madrid: MTAS, 2003.

VV.AA (Pérez de los Cobos Orihuel, Director). *Libertad de empresa y relaciones laborales en España*, Instituto de Estudios Económicos, 2005.

VV.AA: *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2005.

VV.AA. (Rivero Lamas, J. (Director); De Val Tena A.L. (Coord.). *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El “Outsourcing”*, Navarra: Aranzadi, 2003.

VV.AA.: (Sempere Navarro, A.V. Director.). *La Reforma Laboral de 2006*, Thomson-Aranzadi, 2006.

VV.AA.: (Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A., Dirección y Coordinación). *El Estatuto del Trabajador Autónomo. Comentario a la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo*, Granada: Ed. Comares, 2009.

VV.AA.: *Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y Derecho del Trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2000.

VV.AA. (Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M<sup>a</sup>.N. Directores), Tomás Jiménez, N. (Coord.): *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Thomson Reuters/Ed. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2013.

VV.AA.: *Las Empresas de Trabajo Temporal: Estudio de su régimen jurídico*, Monereo Pérez, J.L. y MORENO VIDA, M<sup>a</sup>.N. (Dirs.), Triguero Martínez, L.Á. (Coord.), Granada: Ed. Comares, 2014.