

La subcontratación empresarial Hacia un nuevo modelo de regulación

José Luis Monereo Pérez y Carolina Serrano Falcón

Documento de trabajo 160/2010



José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Granada, y director del Departamento del mismo nombre. Ha publicado más de cincuenta libros y más de cuatrocientos artículos sobre esta disciplina y otros ámbitos del saber jurídico, las ciencias sociales y la historia del pensamiento social. Es autor de más de cincuenta monografías y más de trescientos trabajos de investigación científica. Es director de diversas colecciones: Crítica del Derecho, Comentarios a la Legislación Social, Colección Trabajo y Seguridad Social y Colección Práctica de Derecho Social.

Carolina Serrano Falcón

Profesora doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Granada. Especialista en Derecho del Empleo, materia sobre la que ha escrito varias monografías, participando, así mismo, en monografías colectivas y ponencias sobre el tema.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© José Luis Monereo Pérez y Carolina Serrano Falcón

ISBN: 978-84-92957-20-0

Depósito Legal: M-23365-2010

Impreso en papel ecológico 

Contenido

Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
1. La subcontratación empresarial como modalidad específica de la descentralización productiva	8
2. Aspectos jurídicos de la subcontratación empresarial	12
2.1 Subcontratación con otras empresas (independientes de la empresa principal o pertenecientes a un mismo grupo)	13
2.2 Subcontratación de trabajadores autónomos	26
3. Problemas y respuestas jurídicas a la subcontratación empresarial económica. La externalización de actividades a través de la técnica de la subcontratación	28
3.1 Situación jurídica de los trabajadores de la empresa principal una vez iniciado el proceso de subcontratación. Escenarios posibles	28
3.2 La situación de los trabajadores de la empresa contratista-subcontratista	32
3.3 Encadenamiento de contrataciones	38
3.4 Fraude de ley en supuestos de subcontratación empresarial	39
3.5 El papel de la negociación colectiva en la subcontratación empresarial. Su condición de fuente de regulación y de control de las operaciones de subcontratación	41
4. Valoración crítica del modelo de subcontratación. Carencias en la regulación actual y principales medidas que se deben adoptar	44
4.1 La normativa actual sobre subcontratación es muy dispersa. Propuesta de unificación de todos los aspectos laborales de subcontratación en una única normativa	44
4.2 Propuesta de mejora de los instrumentos de control público necesarios para el cumplimiento de las normas de garantía social	46
4.3 La inexistencia de datos en España sobre subcontratación empeora la situación. Propuesta de creación de un registro administrativo	48

4.4 La “nueva” ley que proponemos sobre subcontratación tiene que basarse en el artículo 42 ET, pero –de modo cualitativo– cambiando algunos aspectos e incluyendo otros nuevos. Implica una redefinición del modelo normativo vigente	49
4.5 Para evitar constantes supuestos de cesión ilegal de trabajadores mediante la utilización de la subcontratación, es necesario, además, reformar la actual regulación de las empresas de trabajo temporal	54
5. Conclusiones	55
5.1 El significado de la subcontratación empresarial	55
5.2 Resumen del régimen jurídico de la subcontratación empresarial	55
5.3 Problemas planteados en relación con la subcontratación empresarial. Resumen	57
5.4 Medidas de reforma	60
6. Bibliografía	62

Siglas y abreviaturas

AINC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005
Ar.	Aranzadi
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCNCC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española de 1978
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresas de trabajo temporal
FJ	Fundamento jurídico
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
LETA	Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo
LETT	Ley de Empresas de Trabajo Temporal
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LGT	Ley General Tributaria
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LSC	Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto-Ley
RJ	Repertorio de jurisprudencia
SSTS	Sentencias del Tribunal Supremo
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TGSS	Tesorería General de Seguridad Social
Ud	Unificación de doctrina
UGT	Unión General de Trabajadores
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TRADE	Trabajador autónomo dependiente
VV AA	Varios autores

La subcontratación empresarial Hacia un nuevo modelo de regulación

José Luis Monereo Pérez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Carolina Serrano Falcón

Profesora doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El tema central de esta investigación es el análisis de la subcontratación empresarial como modalidad específica de la descentralización productiva. La subcontratación empresarial es mucho más amplia desde un punto de vista económico que desde el ámbito jurídico, siendo su regulación dispersa y muy limitada; regulación que se encuadra principalmente en el artículo 42 ET, que contiene básicamente un sistema de distribución de responsabilidades en materia salarial y de Seguridad Social (en materia de prevención de riesgos está prevista en la LPRL), así como el reconocimiento de los derechos de información de los representantes de los trabajadores en estos supuestos de subcontratación. Pero dicha regulación no contiene –ni en el artículo 42 ET, ni en ningún precepto o normativa de nuestro ordenamiento jurídico– una regulación completa de las contrataciones y subcontratas, como sí se hace con otro supuesto en el que se da de igual modo una relación triangular: las empresas de trabajo temporal. A esta falta de regulación se suma la falta de determinación de numerosos aspectos del artículo 42 ET debida a la ausencia de desarrollo reglamentario del precepto.

La cuestión de fondo reside en determinar si la normativa existente en nuestro ordenamiento se adapta a la realidad del fenómeno y a las exigencias de su regulación y control. Se comprobará que es necesario diseñar un marco legal adecuado que establezca las garantías pertinentes. Hasta el momento, la opción legislativa ha consistido en mantener la incertidumbre, la confusión, los aspectos oscuros del precepto y lo más grave, contribuir a mantener la dualidad de estatutos jurídicos de trabajadores de primera en la empresa principal, y trabajadores de segunda en la auxiliar. Para resolver esta situación se plantean, entre otras, las siguientes medidas:

- **Crear una única ley integral de subcontratación:** que reforme el contenido de la regulación y resuelva las insuficiencias técnicas del marco legal actual. Los aspectos que debe incluir serían:
 - Ampliar el campo de aplicación del artículo 42 ET.
 - Mantener el sistema de responsabilidad solidaria, pero con modificaciones puntuales.
 - Regular (para controlar) las cadenas de subcontratación.
 - Regular el ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito de la subcontratación.
 - Intentar buscar un equilibrio –vía legal y negociación colectiva– entre las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa principal y los de la empresa contratista.
 - Limitar la excesiva contratación temporal de los trabajadores que participan en el proceso de subcontratación.
 - Regular las posibles garantías de la sucesión de contratistas o el cambio de titularidad en contratistas.
 - Equiparar en materia de subcontratación a los trabajadores económicamente dependientes y a los trabajadores por cuenta ajena.
- **Mejorar los instrumentos de control público:** es indispensable la intervención administrativa sobre esta situación jurídico-privada, mediante la técnica administrativa de la autorización. Así mismo, es necesario modificar la LISOS y crear un adecuado sistema sancionador.
- **Crear un registro administrativo** para solventar el problema de la inexistencia en España de datos sobre subcontratación.
- **Reforzar la negociación colectiva en materia de subcontratación:** la negociación colectiva es una vía adecuada para regular aspectos concretos de la subcontratación, pero sin olvidar que es necesaria una reforma legislativa.

Introducción

Los procesos de flexibilidad que se ponen en práctica actualmente en el sistema productivo han situado en un lugar privilegiado la descentralización como técnica de gestión indirecta, que consiste en contratar con proveedores externos ciertas fases o actividades de la empresa, con independencia de que ésta viniera o no desempeñándolas con anterioridad. La importancia de este fenómeno radica en que las empresas en España están optando por esta vía de descentralización productiva como opción de flexibilidad, en detrimento de otras alternativas posibles y complementarias a la misma (Monereo Pérez, 1994a, 21 y ss., 2007:49 y ss.; Soriano, 2007:18). Es un fenómeno de carácter básicamente económico (que formaliza *ab initio* el sistema jurídico), pero que tiene importantes repercusiones en la gestión de las relaciones laborales, especialmente en la llamada descentralización sobrevenida, es decir, aquella en la que la externalización o exteriorización se hace *a posteriori*, una vez que la empresa ya está creada y en funcionamiento.

El objetivo básico de esta investigación es analizar –en el contexto más amplio del fenómeno en que se inserta– una modalidad específica de descentralización productiva en el modelo de relaciones laborales: la denominada **subcontratación económica**, considerada como uno de los elementos centrales en las grandes empresas y en las nuevas “empresas-red”.

Una vez que se acote dicho término y se admita la legitimidad del recurso a la subcontratación económica, además de plantear cuál es el derecho positivo vigente, la cuestión de fondo residirá en determinar si la regulación existente en nuestro ordenamiento se adapta a la realidad subyacente de dicho fenómeno. Con este propósito, presentaremos la doctrina jurídica, científica y la jurisprudencia sobre estos aspectos, aportando por último un nuevo modelo de subcontratación económica que reduzca los efectos mercantilistas de esta modalidad de externalización. Todo ello con el fin de contribuir al debate acerca del modelo de regulación vigente y de los aspectos de la legislación sociolaboral que deben ser reformados para que exista un equilibrio entre los requerimientos de flexibilidad en el manejo de las relaciones obrero-patronales y la protección de los trabajadores que participan en la cadena de subcontratación.

1. La subcontratación empresarial como modalidad específica de la descentralización productiva

La subcontratación empresarial es una modalidad específica de la descentralización productiva, entendida esta última como el proceso productivo para la obtención de bienes y servicios basado en una técnica de gestión que consiste en contratar con proveedores exteriores –que pueden ser otras empresas o personas individuales– ciertas fases o actividades de la empresa, con independencia de que ésta viniera o no desempeñándolas con anterioridad.

La descentralización productiva (también llamada *outsourcing*, externalización o exteriorización de servicios) aparece como una forma diferente de organizar la actividad productiva, que tiene su origen a mediados del siglo XX, concretamente en la década de los setenta, en el sector de la automoción, aunque también se ha empleado en el sector de la construcción. Actualmente, los procesos de descentralización están adquiriendo cada vez más importancia en las economías desarrolladas, debido a que el marco económico es muy cambiante y el futuro incierto, lo que ha obligado a las empresas a modificar los modelos organizativos “simples” que se utilizaban inicialmente.

La subcontratación empresarial –objeto de nuestro estudio– se puede definir como la operación mediante la cual una empresa (empresa principal) encarga a un tercero (empresa contratista-subcontratista, auxiliar o trabajador autónomo) una parte de la producción o de servicios, para que sean incorporados al producto final. Esta forma de producción tiene su fundamento constitucional en el principio de libertad de empresa consagrado en el artículo 38 CE. Así, el Tribunal Supremo ha señalado que el sistema jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva, y así lo reconoce, entre otros preceptos, el artículo 42 ET, lo que supone que, con carácter general, la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que, por esta vía, puedan vulnerarse derechos de los trabajadores. No se trata de una simple actividad tolerada, sino de una actividad legalmente regulada y permitida, en desarrollo del principio constitucional de libertad de empresa (SSTS de 17 de diciembre de 2001, Ar. 3026; 27 de octubre de 1994, Ar. 8531).

La terminología utilizada requiere, con el objeto de delimitar el significado de subcontratación empresarial, hacer una serie de aclaraciones conceptuales y terminológicas:

1. **No hay que confundir, ni tampoco identificar, la subcontratación empresarial con todos los supuestos de descentralización productiva.** No se puede asimilar en términos equivalentes el fenómeno amplio de descentralización productiva y el de subcontratación, comprensivo tan sólo de determinados supuestos de descentralización, pues éste puede abarcar, junto con la subcontratación propiamente dicha, una multiplicidad de supuestos capaces de actuar como instrumentos de descentralización productiva, tales como, por ejemplo, la escisión de sociedades o la constitución de filiales comunes, reconducibles más bien a la fenomenología de la transmisión de empresas. Así, el término de subcontratación empresarial –en un sentido amplio– abarcaría los siguientes supuestos:

a) La **contratación con empresas** independientes de la empresa principal. En este caso hay una relación triangular: la empresa principal que externaliza parte de su actividad con otra empresa, a la que vamos a denominar empresa contratista, y, por otro lado, la relación contractual existente entre la empresa contratista y el trabajador. En la mayoría de las ocasiones, la cadena de contrataciones continúa, pues la empresa contratista externaliza a su vez parte de su actividad con otra empresa a la que se denomina subcontratista. Dicha subcontratación puede ser interna, es decir, con la actividad realizada en el interior de la empresa (*in-house*) o externa, realizada fuera de la empresa (*off-site*), bien en territorio nacional, o a nivel internacional o comunitario.

b) La **contratación con empresas pertenecientes a un mismo grupo.** Aquí también la descentralización obedece tanto a una estrategia económico-jurídica de gestión de los procesos productivos y de los poderes de mando interempresarial, como a una estrategia jurídico-laboral de gestión de las personas que trabajan en el complejo empresarial (lo que permite una gran flexibilidad en los modos de organización y en la fijación de las condiciones de trabajo). Se pueden dar en este caso diferentes supuestos de subcontratación (Monereo Pérez, 1994b:239 y ss.):

- En primer lugar, es muy frecuente, en la práctica, la subcontratación entre empresas integradas en una estructura de grupo centralizado. Es decir, existe una gran empresa con una red más o menos amplia y diversificada de pequeñas empresas subsidiarias o auxiliares mediante las cuales se realiza el mismo ciclo de producción. Estas empresas son jurídicamente independientes, pero están coordinadas mediante un mismo ciclo de producción y unidas por un sistema de reglas de cooperación subordinada (empresa-red).

- En segundo lugar, es usual también la subcontratación entre empresas pertenecientes a un mismo grupo por subordinación. En este caso, dichas empresas se estruc-

turan bajo un principio jerárquico, existiendo lazos de dominación entre las empresas agrupadas. Uno de los elementos característicos de este tipo de organización es la dependencia. El problema que se plantea a nivel jurídico –y que se analizará en este estudio– es que las normas que han tratado la subcontratación se concibieron para la subcontratación con otras empresas independientes de la principal y no contemplaron los supuestos, ahora muy frecuentes, de relaciones internas entre aquellas empresas que, adicionalmente al hecho mismo de la subcontratación, presentan una clara imbricación y vínculos muy estrechos de colaboración.

- En tercer lugar, otra práctica habitual de subcontratación es la realizada entre empresas vinculadas y empresas “externas” o no pertenecientes a la agrupación empresarial (subcontratación “externa al grupo de empresas”). En este caso no parece que exista ninguna dificultad de aplicación del régimen legal previsto para los supuestos de subcontratación.

c) El encargo a **trabajadores autónomos** de parte del proceso productivo, sobre todo en el sector servicios de hostelería y de industrias cárnicas (Martínez Garrido, 2000:229). Las nuevas formas de producción y los procesos de incremento del sector servicios, externalización o exteriorización y descentralización productiva y funcional están suponiendo una expansión del trabajo prestado en condiciones de autonomía jurídica (por contraposición a la dependencia jurídica *ex art.* 1.1 del ET, propia del trabajo asalariado o por cuenta ajena), y por decirlo en términos de “mercado” está suponiendo una ampliación significativa del mercado de trabajo autónomo en sus diversas formas (Monereo Pérez, 2009a:2).

2. **No hay que identificar el concepto de subcontratación empresarial desde el punto de vista económico con el mismo concepto desde el punto de vista jurídico.** Desde este último hay que tener en cuenta que nuestro ordenamiento no tiene una noción omnicomprensiva y unívoca, toda vez que el artículo 42.1 ET sólo aporta una subespecie particular: la subcontratación **de propia actividad**. Aunque partiremos de un estudio de la regulación jurídica actual (subcontratación jurídica), la idea central de este estudio es plantear un nuevo modelo de subcontratación jurídica más acorde con el concepto de subcontratación económica.

3. Es necesario aclarar al lector **qué se entiende por empresario principal, contratista o subcontratista**. Empresario principal o comitente es el que le encarga a un contratista parte de su producción. El contratista a su vez puede adquirir la categoría de empresario principal cuando contrata a su vez a otro contratista que, en este caso, se llama subcontratista. En definitiva, para hacer alusión a esta práctica mercantil se va a utilizar el término subcontratación, pero, para hacer referencia a la empresa que se encarga de ejecutar la obra o servicio, emplearemos el término contrata, independientemente del número que haga en la cadena de subcontratación, si es que la hay.

4. **Hay diferencias conceptuales al tratar el término de subcontratación en diferentes países**, pues se utilizan conceptos tales como **intermediación laboral** o **interposición**. Aquí se entiende por subcontratación empresarial “la práctica mercantil de organización productiva en virtud de la cual la empresa principal encarga a un contratista/subcontratista o a un trabajador autónomo parte de la producción o de ciertos servicios de acuerdo con determinadas directrices previamente establecidas”. Sin embargo, en nuestro ordenamiento, **intermediación laboral** no es sinónimo de subcontratación, sino la acción de ajustar ofertas y demandas de trabajo, y el tercero que realiza esta acción termina su función en el momento en el que el demandante y oferente de empleo se conocen. Tampoco se puede relacionar la subcontratación con la **interposición**, ya que en este caso una empresa se encarga de contratar trabajadores para cederlos a otra empresa, siendo lícita en España la actividad realizada por las empresas de trabajo temporal.
5. **No se puede confundir la actividad realizada por las contratas con la de las empresas de trabajo temporal**. En estas últimas no se produce una verdadera descentralización productiva en sentido técnico-jurídico y propiamente económico (Moreno Vida, 2006; Gorelli Hernández, 2007:41), pues la empresa usuaria no externaliza producción, sino que continúa haciéndose cargo del proceso productivo, pero contratando a trabajadores de una empresa de trabajo temporal que los cede para un determinado período de tiempo de acuerdo con la legislación laboral al respecto (Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal). Sin embargo, la regulación y actividad de las empresas de trabajo temporal se tiene que tener en cuenta en este estudio, ya que en ambos casos se produce una relación triangular en la que intervienen una pluralidad de empresarios: el que recibe los servicios (llámese empresa principal en las contratas, o empresa usuaria en las ETT) no es titular de los contratos de trabajo que se celebran con los trabajadores de la ETT. Esto hace que, en la práctica, en muchas ocasiones se tienda a eludir la normativa de las ETT en la que la relación triangular se realiza a través de una “falsa contrata”.

2. Aspectos jurídicos de la subcontratación empresarial

Advertimos que en el ámbito laboral no hay una regulación que dé respuesta a todos los tipos de subcontratación económica. A ello se suma la dispersión legislativa. La regulación jurídica sobre subcontratación es muy limitada, en la mayoría de las ocasiones sólo tiene el propósito de arbitrar un mecanismo especial de responsabilidad capaz de garantizar el mantenimiento y la integridad de los derechos de los trabajadores que pertenecen a las plantillas de las empresas contratistas y subcontratistas. Sin embargo, no se da respuesta a otros supuestos de gran interés. A continuación se incluye un esquema en el que se anticipa la complejidad del estudio jurídico de la subcontratación empresarial. Y, sin ánimo de exhaustividad, simplemente con la intención de conocer la situación jurídica actual, a continuación se desarrollará este esquema inicial (Tabla 1).

Tabla 1. Subcontratación empresarial desde un punto de vista económico. su regulación jurídica

Subcontratación con otras empresas (bien independientes de la empresa principal o pertenecientes a un mismo grupo)		Subcontratación de trabajadores autónomos
Art. 42 ET	Resto de subcontratación de obras o servicios	Trabajador por cuenta propia Escasa protección
Subcontratación de obras o servicios correspondientes a la propia actividad	Menor protección	Trabajador económicamente dependiente Menor protección que el trabajador por cuenta ajena
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad salarial - Responsabilidad en Seguridad Social - Responsabilidad en prevención de riesgos laborales (art. 24 LPRL) - Responsabilidad tributaria (LGT) - Obligaciones de la empresa principal y contratista 	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad salarial: 1597 CC - Responsabilidad Seguridad Social: 127 LGSS - No responsabilidad en PRL - No responsabilidad en materia tributaria - Sí información a los representantes de los trabajadores 	Sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado Idéntica protección que el trabajador por cuenta ajena

Nota: No hay **en el Derecho positivo** un tratamiento completo de todos los aspectos jurídico-laborales de la subcontratación. Normativa específica para el sector de la construcción (LSC).

Fuente: elaboración propia

2.1 Subcontratación con otras empresas (independientes de la empresa principal o pertenecientes a un mismo grupo)

A) Contratas y subcontratas en el supuesto normativo del artículo 42 ET

- Delimitación del campo de aplicación

A pesar de la importancia económica de la descentralización productiva y concretamente de la subcontratación, la legislación laboral no se ha adaptado a un fenómeno que constituye un tipo de gestión empresarial ya consolidado en la práctica. A esto se añade que el precepto existente ofrece una redacción notoriamente deficiente, oscura, incompleta y anticuada, para dar respuesta a una opción organizativa que se ha consolidado como una técnica estructural del sistema productivo que tiene como efecto un enorme listado de problemas sobre los que se han pronunciado doctrina y jurisprudencia, y se han ido aportando soluciones divergentes, en un debate que continúa en la actualidad y que plantea un importante problema de inseguridad jurídica sobre la práctica totalidad de los términos y conceptos del precepto.

Como venimos apuntando, el artículo del Estatuto de los Trabajadores vigente que hace referencia al fenómeno de la subcontratación es el artículo 42 ET, que delimita el campo de aplicación del supuesto de subcontratación de obras y servicios a “los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos”; estableciendo una serie de obligaciones para los empresarios implicados en el trabajo en contratas, imputando a los mismos cierto tipo de responsabilidades. Pero antes de analizar estos supuestos, lo primero que hay que determinar es en cuáles se aplica este artículo. Para ello se va a dar contestación a tres interrogantes que derivan de lo establecido en este precepto:

- a) En primer lugar, delimitar los negocios jurídicos que abarcan los supuestos de subcontratación establecidos en el artículo 42 ET.
- b) En segundo lugar, ¿qué incluye la expresión: “propia actividad”?
- c) En tercer lugar, determinar si el elemento locativo es un requisito de concurrencia necesario del supuesto de hecho para que se pueda aplicar el artículo 42 ET.

- a) El artículo 42 ET delimita el campo de aplicación del supuesto de subcontratación de obras y servicios a “los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios...”. El problema reside en determinar si la fórmula contractual utilizable sólo se limita al arrendamiento de ejecución de obra (contrato de empresa) y de servicios o, si por el contrario, abarca otras fórmulas contractuales. Partiendo de un análisis que ha seguido los criterios de la doctrina judicial en este ámbito (Montoya Medina, 2004), se van a enumerar tanto los negocios jurídicos que dan lugar a una contrata del artículo 42 ET, como los excluidos.

En definitiva, el problema que plantea la falta de delimitación de los negocios jurídicos que abarcan los supuestos de subcontratación es que muchas empresas utilizan negocios jurídicos que están fuera del concepto de contrata que define el artículo 42 ET y que, por tanto, no aplican el régimen de responsabilidades pre-

Tabla 2. Negocios jurídicos del artículo 42 ET

Negocios jurídicos que dan lugar a una contrata del artículo 42 ET

- Tipo contractual habitual: contratas y subcontratas de obras y servicios por empresa o contrato de empresa¹.
- Pero existen numerosos negocios jurídicos: típicos, atípicos, de naturaleza civil, mercantil y administrativa (contratos administrativos, concesiones administrativas) que aunque no se denominen “contrato de empresa” coinciden básicamente en su función económico-social.
 - Lo que hay que mirar no es la calificación o *nomen iuris* que hayan elegido las partes, sino si existe un encargo llevado a cabo por un empresario por cuenta de otro como consecuencia de haber llevado a cabo una descentralización productiva.
 - Se incluyen en el artículo 42 ET todos los tipos contractuales que entrañen obligaciones de hacer: contrato de transporte, contratos de *engineering* y *outsourcing* informático.
 - El encargo realizado tiene que estar acotado materialmente.

Negocios jurídicos que no dan lugar a una contrata del artículo 42 ET

Los tipos contractuales que lleven aparejados prestaciones de dar (contrato de compraventa, contrato de suministro², contratos de arrendamiento de superficie o de local de negocio) y los negocios jurídicos donde la obligación de hacer no reúne la nota de especificidad (contratos de distribución comercial, cuya exclusión es criticable: concesión mercantil, agencia, mediación o corretaje, contrato de comisión y la franquicia)

Fuente: elaboración propia

-
- 1 El contratista tiene que estar al frente de una empresa, esto es, que la ejecución de la obra o servicios contratados se lleve a cabo mediante una organización propia de medios y una gestión a propio riesgo (García Murcia, 1981:23).
 - 2 Pero hay que advertir que si en este tipo de contratos la prestación de hacer se presenta sustancialmente unida a la de dar, puede dar lugar a una contrata de obras o servicios (Montoya Medina, 2004:4).

visto en este artículo, por lo que el empresario principal no asume las responsabilidades previstas en él.

- b) Además de que el artículo 42 delimita su ámbito de aplicación, sólo determinados negocios jurídicos, las obras o servicios que contrate el empresario principal tienen que ser correspondientes a la propia actividad de aquéllos. Parece entonces deducirse que el legislador, al incluir la denominación **propia actividad**, quiso que quedaran fuera del artículo 42 ET y, por tanto, del régimen de aplicación de responsabilidades en estos casos, determinados supuestos de subcontratación. La jurisprudencia, dependiendo del momento, ha ido ampliando o restringiendo el concepto de propia actividad. En la actualidad existen pronunciamientos del Tribunal Supremo en unificación de doctrina. Es de destacar la STS de 18 de enero de 1995 (Ar. 514) y otras posteriores: STS de 24 de noviembre y 29 de octubre de 1998 (Ar. 10034 y 9049) en las que incluye en la denominación **propia actividad**, por un lado, las tareas que integran materialmente el ciclo productivo de la empresa principal por pertenecer al núcleo de actividades desarrolladas por ésta y, por otro lado, las tareas accesorias o complementarias, pero únicamente cuando son absolutamente esenciales para el desarrollo de aquéllas. De esta interpretación surge la pregunta siguiente: ¿están incluidas o excluidas del concepto de propia actividad las actividades complementarias o auxiliares? Ya hemos indicado que el propio Tribunal Supremo en unificación de doctrina no da una solución exacta e invoca al casuismo como método más idóneo para efectuar una adecuada interpretación. Los tribunales están realizando una adaptación flexible a través del examen ponderado de cada supuesto específico.
- c) Por último, también hay que determinar si el **elemento locativo** es un requisito de concurrencia necesario del supuesto de hecho para que entre en juego el artículo 42, es decir, si la contrata se realiza en la esfera territorial donde tiene autoridad el empresario principal, para que éste asuma las responsabilidades previstas en el artículo 42 ET.

No hay una respuesta jurídica a este interrogante, tan sólo en la normativa en materia de Seguridad y Salud Laboral –artículos 24.1 y 42.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)–, que señala expresamente que para aplicar responsabilidades en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en el campo de las contratas y subcontratas, es requisito indispensable que éstas estén desempeñando su actividad en el centro de trabajo de la empresa principal. Pero creemos que no se puede extender esta literalidad de la Ley a una interpretación del artículo 42 ET y que la mejor solución es no tener en cuenta el elemento locativo como requisito necesario para aplicar este artículo, y ello porque las nuevas tecnologías y los sistemas informáticos permiten a la empresa principal hacer un seguimiento estrecho sobre el trabajo desarrollado por la subcontratista desde su propia sede y controlar toda la información oportuna de la empresa contratista sin que sea preciso su presencia en el centro de trabajo de la empresa principal.

- Responsabilidad en materia salarial

Hasta este momento se ha podido comprobar que el artículo 42 ET no regula todos los supuestos de subcontratación empresarial, tan sólo se refiere a la subcontratación de propia actividad. Y en relación con este tipo específico de subcontratación, no se regulan todos sus aspectos jurídico-laborales, sino algunos aspectos específicos que a continuación analizaremos, comenzando con la responsabilidad en la que puede incurrir el empresario principal ante incumplimientos en **materia salarial**.

Nos podríamos preguntar por qué el empresario principal tiene que asumir responsabilidades en materia de relaciones laborales si la relación contractual laboral es entre el empresario contratista y el trabajador. La razón estriba en que el ordenamiento jurídico no ha ignorado el fenómeno descentralizador inherente a la subcontratación y subyacente tras ella; además, las prestaciones laborales de los trabajadores dependientes del contratista también benefician patrimonialmente al empresario principal que efectúa una descentralización de actividades propias, cuya gestión tendría que organizar directamente él mismo, de no haber lícitamente decidido organizarlas a través de gestión indirecta, encomendándolas a un tercero: el contratista.

El artículo 42 ET señala que el empresario comitente y el subcontratista responderán solidariamente de las deudas salariales contraídas por el segundo con sus trabajadores durante la vigencia de la contrata. La responsabilidad se extiende a todos los empresarios involucrados en la cadena de contrata, incluido el empresario principal. Habrá, por tanto, que aclarar tres aspectos de sumo interés:

- a) ¿Qué se entiende por responsabilidad solidaria?
 - b) ¿Qué abarca “la responsabilidad solidaria de las deudas salariales contraídas por los segundos con sus trabajadores durante la vigencia de la contrata”?
 - c) ¿Cuánto tiempo dura la responsabilidad?
- a) Cuando se habla de responsabilidad solidaria se entiende que los acreedores –esto es, los trabajadores de la empresa contratista a quienes se les adeuden los salarios– podrán dirigirse indistintamente contra cualquiera de los dos (o más) empresarios responsables para hacer efectivo el pago de la deuda, e incluso contra todos ellos simultáneamente (1144 CC). Es decir, el trabajador, ante deudas que estrictamente correspondan a materia salarial y que se hayan originado durante el período de vigencia de la contrata, puede dirigirse contra todos los coobligados solidarios o contra el que considere más oportuno (operativamente, el solvente). No existe, por tanto, en el artículo 42 del ET la carga jurídica –procedimental o procesal– de perseguir en primer lugar el patrimonio del empresario que lo contrató –es decir, el empresario contratista– y sólo posteriormente, y

una vez que no se haya obtenido la cantidad adeudada, poder dirigirse contra el patrimonio del empresario principal.

No creemos que el artículo 42 ET haya querido establecer una responsabilidad solidaria en esta materia semejante al concepto de fianza solidaria regulada en los artículos 1822 y ss. CC. Y ello porque, a diferencia de la fianza, en este caso el trabajador (acreedor) no tiene que perseguir obligatoriamente en primer lugar el patrimonio de su empresario, es decir, del empresario contratista, que es el deudor, y sólo posteriormente, una vez que no haya obtenido la cantidad adeudada, dirigirse contra el patrimonio del empresario principal, es decir, del fiador.

- b) La responsabilidad abarca estrictamente las deudas de carácter o naturaleza salarial, lo que excluye cualquier otro concepto económico o percepción que no tenga dicha naturaleza o carácter, de acuerdo con la noción legal de salario contenida en el artículo 26 ET. Esto es, los conceptos retributivos por los que debe responder son los referentes al salario base y a los complementos salariales, incluyéndose, por tanto las horas extraordinarias, las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial y la retribución correspondiente a los períodos de descanso computables como trabajo. Quedan claramente excluidas al estar integradas en la partida económica extrasalarial, las dietas de manutención y alojamiento, los gastos de viaje, el plus de transporte y los gastos de vestuario, así como las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y despidos. En este sentido, es necesario hacer hincapié, por ser un tema de actualidad ante la situación de crisis económica que atraviesa nuestro país, que está produciendo numerosos despidos y situaciones de desempleo, determinar quién responde en el caso de incumplimiento de las deudas por despido declarado improcedente o nulo.

En este sentido, el empresario principal, en caso de despido nulo o improcedente de trabajadores pertenecientes a la plantilla del empresario contratista o subcontratista, no tiene ninguna responsabilidad en relación con las obligaciones de readmitir ni, en su caso, de indemnizar al trabajador, ya que no estamos ante deudas u obligaciones de naturaleza salarial. Sin embargo, los salarios de tramitación podrían suscitar alguna duda, y de hecho, así ha sido, en la medida en que no acababa de estar del todo claro si se trataba o no de verdaderos salarios. Esta cuestión ha sido despejada por la jurisprudencia más reciente, que corrige o modula un criterio jurisprudencial anterior de signo contrario y declara que la responsabilidad del artículo 42 ET no se extiende a los salarios de tramitación, habida cuenta de su carácter indemnizatorio [STS de 14 de julio de 1998 (RJ 1998/8544), STS de 26 de diciembre de 2000 (RJ 2001/1880), y STS de 23 de enero de 2001 (RJ 2001/2062)].

Sin embargo, creemos críticamente que la responsabilidad solidaria legal tendría que abarcar a los salarios de tramitación devengados antes de la finalización de la

contrata, los cuales están equiparados legalmente al salario y son materialmente salario (Monereo Pérez, 1994a:91; Monereo Pérez y Moreno Vida 1994:372 y ss. 390 y ss.).

- c) La norma laboral contiene estrictamente un límite temporal: la responsabilidad solidaria del empresario principal y del contratista por deudas salariales y de Seguridad Social alcanza exclusivamente a aquellas que se hayan originado durante el período de vigencia de la contrata, ni antes, ni después; y se extenderá y podrá hacerse efectiva hasta un año después de finalizada la obra o servicio contratados (art. 42.2 ET).

- Responsabilidad en materia de Seguridad Social

Quizá entre las responsabilidades en las que pueden incurrir los empresarios implicados en un proceso de subcontratación, la más complicada y difícil de interpretar es la referida a las **obligaciones en materia de Seguridad Social**. Y ello porque, además del precepto del ET que trata la subcontratación (art. 42.2 ET), contamos con otro precepto en nuestro ordenamiento, el artículo 127 de la LGSS, que también lo hace y las regulaciones de ambas normas tienen que ser coordinadas. El bloque normativo en esta materia plantea uno de los temas sin duda más imprecisos de nuestro ordenamiento laboral, y por tanto numerosos y arduos problemas a la doctrina científica y en la praxis de su aplicación jurisprudencial. Teniendo en cuenta en primer lugar el artículo 42 ET, en los casos de subcontratación de propia actividad, hay que aclarar –al igual que se ha hecho para la responsabilidad en materia salarial– tres aspectos:

- a) ¿Qué se entiende por responsabilidad solidaria? ¿En qué supuestos se da en concreto? ¿Existe algún supuesto de exoneración?
 - b) ¿Qué se entiende por responsabilidad en obligaciones de Seguridad Social?
 - c) ¿Cuánto tiempo dura la responsabilidad solidaria en esta materia?
- a) El concepto de responsabilidad solidaria es el mismo que en materia salarial; es decir, se trata de una responsabilidad legal solidaria pura o en sentido estricto, conforme a la disciplina general prevista en el Código Civil. Ahora bien, hay un aspecto novedoso con respecto a la materia salarial, y es que si el empresario comprueba que el contratista o subcontratista tiene todo en “orden”, puede quedar exonerado de la responsabilidad solidaria en materia de Seguridad Social. El artículo 42.1 ET impone al empresario que contrate o subcontrate con otros la realización de tareas o labores pertenecientes a su propio ámbito de actividad (empresario principal o comitente) la carga u obligación de comprobar que aquéllos se encuentran al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social. A tal efecto, obliga al primero a solicitar de la TGSS una “certificación negativa de descubiertos” que acredite

dicho extremo. En definitiva, la solicitud de certificación negativa es un instrumento que el ordenamiento jurídico pone a disposición del empresario para que pueda informarse de la solvencia del contratista (Montoya Medina, 2004:264).

La comprobación que se verifica de este modo afecta a las deudas de Seguridad Social del empresario contratista anteriores al inicio de la contrata [STS 28-10-1996 (RJ 1996/7714), STS 19-5-1998 (RJ 1998/4730)]. Con esta certificación inicial, al mismo tiempo que se produce el saneamiento del mercado de las contrata, la empresa principal podrá comprobar su existencia como verdadera empresa y descartar la posible existencia de un mero empresario aparente interpuesto, con el riesgo que ello comporta de incurrir en un supuesto de cesión ilícita de trabajadores.

Pero como la responsabilidad a la que alude el propio precepto se refiere a las obligaciones surgidas durante el período de vigencia de la contrata, la práctica administrativa ha venido imponiendo la expedición del referido certificado mes a mes, coincidiendo con el período de devengo de los salarios y de las correspondientes cuotas de Seguridad Social (Resolución DG Régimen Económico de la Seguridad Social de 2-1-1981, y Res TGSS 18-1-1989). Con esta última medida se pretende un control del cumplimiento de las obligaciones del contratista durante la vigencia de la contrata, por medio de las certificaciones mes a mes. El empresario principal se libera de responsabilidad, tanto si se certifica que el contratista está al día en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, como si la certificación no se expide en el plazo de 30 días.

La exoneración corresponde, por tanto, según el artículo 42 ET, a las obligaciones de Seguridad Social contraídas por el contratista durante la vigencia de la contrata, afectando tanto al pago de cotizaciones sociales como al de prestaciones de Seguridad Social. Pero esto no significa que con dicha certificación se exonere de todo tipo de responsabilidad, pues subsiste la responsabilidad solidaria *ex* artículo 42.2 ET referente a la obligación de naturaleza administrativa prevista en los artículos 23.2 y 42.3 TRLISOS, la subsidiaria de los artículos 104.1 y 127.1 LGSS prevista para todo tipo de contrata, las obligaciones de naturaleza salarial, así como la responsabilidad en materia de salud laboral por posible recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene, así como la responsabilidad que pueda derivarse del artículo 1597 CC.

En definitiva, la responsabilidad solidaria por obligaciones referidas a la Seguridad Social prevista en el artículo 42 ET responde principalmente a la necesidad de tutelar los recursos o fondos públicos de la Seguridad Social, es decir, lo que se pretende es que se mantenga un sistema público de Seguridad Social, el cual no se debería ver afectado por las formas legítimas de colaboración entre los empresarios. No es tanto una garantía dirigida al pago por parte del trabajador afectado de las cuotas sociales y de prestaciones, algo que no sería necesario debido al principio de automaticidad de las prestaciones (Montoya Medina, 2004, 307).

- b) En relación con la terminología utilizada –responsabilidad solidaria por obligaciones referidas a la Seguridad Social– parece, en verdad, de alcance omnicomprendivo, abarcando en principio todas las obligaciones relacionadas con la Seguridad Social, tanto las propiamente instrumentales o funcionales de afiliación, alta y cotización, como la básica de protección. Atendiendo a la genérica y amplia alusión normativa a las obligaciones “referidas” a la Seguridad Social, su alcance se muestra suficientemente extensivo como para acoger sin dificultades insuperables las mejoras voluntarias que complementan las prestaciones del sistema público.

Creemos que el reforzamiento del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social es muy adecuado y favorece al trabajador que se beneficia del cumplimiento de las obligaciones en esta materia. También es positivo para la propia Seguridad Social, pues se asegura el cumplimiento de las obligaciones que la empresa tiene con ella; y, por supuesto, también beneficia al empresario principal, pues al haber introducido el legislador mecanismos de responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento de tal obligación, se asegura la exoneración de responsabilidad, y al mismo tiempo comprueba que, efectivamente, no se trata de una empresa aparente por los importantes perjuicios que se le pueden ocasionar en el caso de que se trate de una cesión ilegal de trabajadores.

Ahora bien, en el caso de que no se pida la certificación negativa por descubiertos, o que ésta sea positiva y haya sido expedida dentro del plazo de treinta días hábiles y pese a ello se contrate con la empresa auxiliar, entra ya en juego el mecanismo de responsabilidad solidaria previsto en el artículo 42 ET, en el que el empresario principal responderá durante el período de vigencia de la contrata y durante el año posterior a su finalización de los débitos con la Seguridad Social. Estarían comprendidas en el ámbito material de la responsabilidad necesaria legal (art. 42.2. ET) todas las obligaciones empresariales relativas a la Seguridad Social, excepción hecha de las multas o sanciones punitivas impuestas al contratista o subcontratista por el incumplimiento de dichas obligaciones.

- c) La responsabilidad solidaria derivada de las deudas de Seguridad Social que el contratista haya contraído en relación con sus propios trabajadores dura el período de vigencia de la contrata.

Además de la responsabilidad prevista en el artículo 42 ET en materia de Seguridad Social, también se prevé responsabilidad empresarial en el tema de las infracciones de naturaleza administrativa que, igualmente, sólo rige para contratas y subcontratas de la propia actividad. El artículo 23.2 LISOS hace responsable solidario al empresario principal cuando el contratista, durante la vigencia de la contrata, haya dado ocupación a beneficiarios o solicitantes de prestaciones periódicas de la Seguridad Social incompatibles con el trabajo por cuenta ajena. Para

aplicar este precepto, el trabajo no se tiene que haber desarrollado en el centro de trabajo de la empresa principal (Montoya Medina, 2004, 324).

- Responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales

El artículo 42 ET sólo se refiere a las responsabilidades salariales y de Seguridad Social del empresario principal. La responsabilidad en materia de **prevención de riesgos laborales** queda regulada en la LPRL que ha previsto con carácter expreso y de modo general una serie de obligaciones para los supuestos de colaboración entre empresas. El artículo 24 LPRL establece determinadas obligaciones en materia de prevención en los supuestos de “coordinación de actividades empresariales”, fenómeno que refleja la intensificación actual de los mecanismos de colaboración entre los empresarios y, a consecuencia de ello, la existencia de una comunidad heterogénea de trabajadores en relación con el mismo lugar o ambiente de trabajo más allá de la pluralidad de empresarios concurrentes. Un factor que es jurídicamente relevante.

Los objetivos generales del deber general de coordinación interempresarial se concretan en el art. 3 (relativo a este tema) del RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales. A través de las obligaciones establecidas, se trata de adoptar medidas eficaces de prevención de riesgos en los supuestos de descentralización productiva, en la convicción de que la regulación general en la materia es insuficiente; hecho tanto más relevante en un contexto caracterizado por la intensificación y diversificación de las distintas formas de colaboración entre los empresarios. El artículo 24.3 LPRL, al igual que el 42 ET, limita tal responsabilidad a las contrata y subcontratas de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas. Pero, además, junto con este requisito, es necesario que las actividades de los trabajadores pertenecientes a las respectivas empresas se desarrollen en un mismo centro de trabajo. Es criticable que, a los fines de garantía del derecho a la salud de los trabajadores, la norma haya condicionado la aplicación del régimen de responsabilidad –de finalidad cautelar– en materia preventiva a la subcontratación de “propia actividad”. Y, además, el condicionamiento geográfico sobreañadido a los requisitos que establece el artículo 42 ET supone una reducción sensible del campo de aplicación, por más que numerosas contrata estructurales se ejecuten en el interior de la empresa principal. Esto de por sí es contradictorio con la amplitud de la protección que confieren tanto la Directiva 89/391 CEE como el Convenio OIT núm. 155. Es, por tanto, una falta de acomodación lógico-jurídica con esta normativa internacional.

- Responsabilidad en materia tributaria

Además del ordenamiento jurídico-laboral, el ordenamiento jurídico-tributario prevé un nuevo supuesto de **responsabilidad** subsidiaria, vigente desde el 1 de julio de 2004, en el que entra en vigor la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, **General Tributaria** (LGT). El artículo 43.1. f) señala como responsables subsidiarios a “las

personas o entidades que contraten o subcontraten la ejecución de obras o la prestación de servicios correspondientes a su actividad económica principal, por las obligaciones tributarias relativas a tributos que deban repercutirse a cantidades que deban retenerse a trabajadores profesionales o a otros empresarios, en la parte que corresponda a las obras o servicios objeto de la contratación o subcontratación”. Hay que indicar que, al igual que en materia de Seguridad Social, esta responsabilidad –en este caso subsidiaria– no será exigible cuando el pagador (responsable subsidiario) solicite a sus contratistas o subcontratistas (deudores principales) un certificado específico de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias, emitido a estos efectos por la Administración tributaria durante los doce meses anteriores al pago de cada factura correspondiente a la contratación o subcontratación.

- Obligaciones de la empresa principal y contratista

Además de las responsabilidades previstas en el artículo 42 ET, así como en la LPRL, y en la LGT, el artículo 42 ET prevé una serie de **obligaciones** en el proceso de subcontratación referidas tanto a la **empresa principal**, como a la **empresa contratista-subcontratista**.

- Cuando el **empresario principal** concierta 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 [arts. 62.2 y 64.2.c) 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 empresa contratista o subcontratista; objeto y duración de la contrata; lugar de su ejecución; en su caso, 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.

La empresa principal debe disponer de un Libro Registro en el que se disponga de la información anterior de todas las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo. Este Libro sirve, además, para que lo utilicen 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).

En el sector de la construcción se refuerza el deber de información: tanto los representantes de los trabajadores de la empresa principal –en el sector de la construcción la llaman empresa contratista– como el resto de empresas que intervengan tienen el derecho a ser informados de las contrataciones y subcontrataciones que se hagan. 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 (Calvo Gallego, 2006:60).

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.

Así mismo existe un contenido informativo que nace de la empresa principal y que tiene como destinatario en este caso a la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que 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 de su inicio, incluyendo nombre o razón social del empresario principal, de su domicilio social y de 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. A los representantes legales de los trabajadores se les deberá comunicar el objeto y duración de la contrata, su lugar de ejecución, el 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.

B) Contratas y subcontratas excluidas del campo de aplicación del artículo 42 ET

Como ya hemos anticipado, la normativa laboral no cubre todos los supuestos de subcontratación. Lo cual no significa que los trabajadores de las contratas-subcontratas que no se puedan incluir en el artículo 42 ET estén totalmente desprotegidos, aunque la responsabilidad en la que puede incurrir el empresario principal es menor que la anteriormente analizada.

Todas las contratas que no estén incluidas en el artículo 42 ET están cubiertas –en cuanto a **responsabilidad** en materia **salarial** del empresario principal– por el precepto 1597 del Código Civil. Por tanto, el artículo 42 ET y el 1597 CC pueden coexistir, porque, no mediando explícita derogación, no son dos normas incompatibles. Así pues, el artículo 1597 CC tiene una aplicación genérica e independiente para las contratas excluidas del

campo de aplicación del artículo 42.1 ET, sin que quepa la derogación tácita, puesto que las normas no se contradicen entre sí al tener un supuesto diferenciado.

Las diferencias con la responsabilidad establecida en el artículo 42 ET son importantes, pues en este caso los trabajadores del contratista sólo pueden poner una acción contra el dueño de la obra (el empresario principal) para cobrar la cantidad que éste adeude al contratista en el momento de la reclamación del trabajador afectado [véase STS (Civil) de 19-12-2006].

En cuanto a la responsabilidad en materia de **Seguridad Social**, hay que recordar que el artículo 42 ET se refiere tan sólo al supuesto específico de subcontratación de la gestión indirecta correspondiente “a la propia actividad” del empresario principal o comitente, mientras que los artículos 127.1 y 104.1 LGSS no exigen dicho elemento como *conditio iuris* integrativa del supuesto de hecho que contempla. La aplicación de estos preceptos de la LGSS queda residenciada en todas las contrataciones que no correspondan a la propia actividad empresarial del comitente o propietario de la obra o industria objeto de contratación empresarial, con la única excepción de las actividades de reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto a su vivienda propia. De este modo, el empresario principal no queda exonerado de responsabilidad en los meros contratos de ejecución de obra (entendiendo por tales los que no afecten a su propia actividad). La diferencia radica principalmente en el tipo de responsabilidad, que en este caso es subsidiaria, a diferencia de la responsabilidad solidaria del artículo 42 ET. Esto significa que el ordenamiento jurídico no absorbe la deuda en el responsable subsidiario; esto es, no efectúa propiamente un traslado del débito, sino de la responsabilidad simple, y así, por consiguiente, el comitente que efectuó el pago de lo debido puede, posteriormente, entablar, en la relación interna que le vincula con el contratista, una acción de regreso o de reembolso contra éste, que no ha perdido su condición real de sujeto obligado, a fin de reintegrarse del importe total de las obligaciones ajenas satisfechas.

Pero también hay que tener en cuenta que por tratarse de una responsabilidad subsidiaria (art. 127.1 LGSS), será premisa ineludible que el empresario directamente responsable haya sido declarado insolvente conforme al procedimiento para la recaudación en vía de apremio de los débitos a la Seguridad Social, salvo que el deudor subsidiario haya renunciado expresamente a este beneficio. Sólo así el acreedor podrá dirigirse al responsable subsidiario para hacer efectivo el pago de la deuda.

No olvidemos que ambas disposiciones (art. 42 ET y art. 127 LGSS) están en vigor en la medida en que existe una relación de especialidad entre ellas y son independientes. No se trata de supuestos que deban entrar en colisión, sino que se encuentran en situación de concurrencia complementaria, habida cuenta de que sus respectivos supuestos de hecho normativos (conjunto de circunstancias necesarias para que la norma en cuestión sea aplicable) están especialmente diferenciados, atribuyéndolo-

se, por lo demás, consecuencias jurídicas también diversas (Monereo Pérez, 1994 a:113). Ambas clases de responsabilidad por deudas de Seguridad Social, la solidaria a la que se refiere el artículo 42.2 ET y la subsidiaria de la LGSS, presentan las siguientes diferencias:

- La responsabilidad subsidiaria requiere una vía previa de declaración de insolvencia.
- No tiene el límite temporal de un año tras la extinción de la contrata, sino que, transcurrido el mismo, subsiste la posibilidad de hacer efectivo el pago. Los plazos son más amplios, de cuatro y cinco años, establecidos por los artículos 21 y 43.1 LGSS.
- Los sujetos a quienes se puede reclamar la deuda son diferentes: mientras que la responsabilidad solidaria sólo alcanza al empresario comitente, la subsidiaria puede hacerse efectiva igualmente frente al propietario o dueño de la obra. Es decir, para atribuir responsabilidad subsidiaria no se exige la condición de empresario, sino simplemente la condición de propietario. En todo caso, queda excluido el cabeza de familia respecto a las obras en su propia vivienda.
- Esta responsabilidad subsidiaria comprende exclusivamente el importe de la deuda liquidada y notificada al deudor principal en período voluntario, sin incluir los recargos, intereses y costas. Y excluye en todo caso las sanciones, salvo que las normas legales de aplicación a los supuestos concretos de responsabilidad establezcan otra cosa (arts. 14 y 12.4 RD 1415/2004). Hay otros conceptos económicos, como las mejoras voluntarias o el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene, que no tienen cabida en la responsabilidad subsidiaria. Es decir, los preceptos referidos de la Seguridad Social abarcan solamente prestaciones públicas y cotizaciones, mientras que el artículo 42 ET abarca todo tipo de obligaciones referidas a la Seguridad Social.

En conclusión, los preceptos de la LGSS mencionados no entran en colisión con el artículo 42 ET, pues complementan la protección jurídica de los intereses de los trabajadores y de la Seguridad Social, entrando en juego cuando se trate de una contrata que no se refiera a la propia actividad, o bien cuando, considerándose una contrata de propia actividad, no se pueda aplicar el citado artículo (por ejemplo, cuando haya transcurrido ya un año tras la extinción de la contrata).

En materia de responsabilidad en **prevención de riesgos laborales** y dado el carácter marcadamente restrictivo de la normativa aplicable, en los supuestos en los que se lleve a cabo una operación de subcontratación que no sea de propia actividad de la empresa, y que dicha actividad no se realice en el mismo centro de trabajo de la empresa principal, el empresario principal no es responsable en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, no se le aplica el artículo 24 LPRL.

2.2 Subcontratación de trabajadores autónomos

También se está llevando a cabo la subcontratación de trabajadores autónomos en sus distintas manifestaciones. El fenómeno obedece a estrategias estructurales de “adelgazamiento” del proceso productivo, pero encuentra una expansión también por motivos coyunturales. Para verificar las diferencias con la subcontratación con empresas, hay que distinguir los distintos tipos de trabajadores autónomos existentes:

- a) El trabajador autónomo por cuenta propia es en sí mismo empresario, por lo que, en este caso, no es posible acudir a los mecanismos de extensión de responsabilidad, pues este trabajador autónomo no tiene trabajadores a su cargo. En los casos en los que la empresa principal o la empresa contratista-subcontratista le deba alguna cantidad económica fruto de su trabajo, se le aplica el artículo 10.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) que señala que “Cuando el trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeuda a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar”.
- b) Sin embargo, en el caso de los trabajadores económicamente dependientes (TRADE) a los que ya se refiere y regula la LETA, éstos prestan servicios para un empresario que, a su vez, es contratista de un empresario principal. En estos casos, y a efectos de responsabilidades, no se aplica el artículo 42 ET, pues la LETA no se dirige a éste, sino que lo que ha hecho es adaptar en el artículo 10.2 LETA el artículo 1597 CC, al que ya nos hemos referido. Esta norma ofrece un nivel de tutela muy reducido para el TRADE (Gorelli Hernández, 2007:121), pues la deuda que puede reclamar el autónomo tiene como tope la cantidad que la empresa principal adeude al contratista en el momento de la reclamación del autónomo.

En materia de prevención de riesgos laborales, la LETA también hace referencia a la responsabilidad del empresario principal cuando ha contratado una actividad, bien con trabajadores autónomos o bien con trabajadores económicamente dependientes, al indicar en el artículo 8.4 LETA que “las empresas que contraten con trabajadores autónomos la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores”.

- c) Y a pesar de que es una técnica muy frecuente recurrir a la contratación de trabajadores autónomos para la realización de las tareas más elementales de la empresa, recientemente, los trabajadores autónomos se constituyen también en formas de autoempleo colectivo y concretamente en cooperativas de trabajo asociado o en

sociedades laborales. Dentro del colectivo de trabajadores autónomos, éstos, a efectos de subcontratación, son los más protegidos, pues se les viene aplicando el artículo 42 ET, es decir, se equipara a los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado y a los de las sociedades laborales, a un trabajador por cuenta ajena.

En resumen, el ordenamiento jurídico no prevé un régimen jurídico completo, dirigiéndose principalmente a las contrata y subcontratas referidas a la propia actividad y regulando los posibles supuestos de responsabilidad (en materia salarial, de Seguridad Social, tributaria y de prevención de riesgos laborales) del empresario principal, así como los derechos de información de los representantes de los trabajadores. Hay otros supuestos de subcontratación poco protegidos, como es el caso de la subcontratación de trabajadores autónomos económicamente dependientes o los casos de subcontratación con empresas excluidas del ámbito de aplicación del artículo 42 ET.

Además, el proceso de subcontratación plantea algunos problemas prácticos, que en ocasiones tienen respuestas jurídicas y en otras no, cuestiones que pasamos a analizar.

3. Problemas y repuestas jurídicas a la subcontatación empresarial económica. La externalización de actividades a través de la técnica de la subcontratación

3.1 Situación jurídica de los trabajadores de la empresa principal una vez iniciado el proceso de subcontratación. Escenarios posibles

A) Extinción de los contratos de trabajo

Cuando la empresa principal decide en un determinado momento iniciar un proceso de descentralización sobrevenida utilizando para ello la subcontratación, pueden darse varias circunstancias: se puede evitar mediante la negociación colectiva que los procesos de subcontratación dejen excedente de mano de obra en la empresa principal; pero en la mayoría de las ocasiones se producen consecuencias en la plantilla: como situación menos grave, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o el traspaso a la empresa subcontratista con la que va a concertar actividades que antes desarrollaba la empresa principal. Y como situación más grave, la extinción de los contratos de trabajo. Por ello hay que analizar, dentro de los supuestos previstos en el artículo 49 ET, cuáles son los mecanismos extintivos que más se emplean, además de determinar su legalidad.

Las modalidades que más se utilizan en estos casos son las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y dentro de éstas sobre todo los despidos objetivos plurales (art. 52 ET), pero también los despidos colectivos (art. 51 ET) y las extinciones a través de jubilaciones anticipadas o mutuo acuerdo incentivadas a través del abono de cantidades económicas. Pero los problemas –a nivel práctico y judicial– se plantean en la utilización del despido por causas objetivas, y ello porque se utiliza más que el despido colectivo por las ventajas derivadas de la simplicidad procedimental y por la mayor flexibilidad a la hora de determinar la causa de extinción (Gorelli Hernández, 2007:87).

Aunque la propia actividad de descentralización no es por sí misma causa de despido, se comprueba la laxitud jurisprudencial en su consideración como causa de extinción de los contratos de trabajo (por todas, STS 2 marzo de 2009, Alfonso Mellado, 2009). La justificación de una decisión de este tipo viene identificándose con la racionalidad, suficiencia y

proporcionalidad de la medida, desde el punto de vista de la mejora de la gestión de los recursos empresariales, de cara a la superación de ciertas, reales y actuales dificultades de correcto funcionamiento empresarial. Esta interpretación judicial debilita aún más al contratante débil y responde simplemente a los intereses empresariales. Se utiliza entonces la descentralización productiva como un modo particular de reducir la plantilla (Monereo Pérez y Fernández Avilés, 1997; Sanguineti Raymond, 2006) y también de favorecer la sustitución del empleo fijo por otro mucho más precario, contribuyendo a la precarización del empleo (Alfonso Mellado, 2009:156). Consideramos que la solución no está en llevar a cabo una modificación del artículo 52. c) ET, sino en reconsiderar la doctrina en materia de despido por causas objetivas, especialmente en materia de descentralización productiva.

B) Transferencia de trabajadores a la empresa contratista-subcontratista

En los supuestos de subcontratación, además de los aspectos jurídicos propios de la determinación del empleador responsable, así como los de fijar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, se producen situaciones añadidas con otros problemas jurídicos. Es el caso en el que una empresa (empresa principal) decide externalizar parte o la totalidad de su actividad, implicando a una o varias empresas subcontratistas, pero, además, transfiriendo a dicha empresa parte de su personal. Lo primero que hay que plantear es si este cambio de titularidad se puede reconducir al artículo 44 ET que trata la sucesión de empresa. Es decir, la cuestión radica en si en estos casos se produce la sucesión del nuevo empresario (la empresa contratista) en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior (el empresario principal).

Para que se aplique dicho precepto, se tienen que dar todas las circunstancias necesarias que determinan la aplicación de esta norma: es necesario que haya adquirido o recibido de la empresa originaria el centro de trabajo (“centro de actividad”, en términos de la Directiva comunitaria) o la unidad productiva autónoma en que se venía llevando a cabo la actividad. El art. 44.2 del ET delimita el objeto de la transmisión, indicando que “A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresas cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorias”. Si así sucede, la nueva titular de esa unidad autónoma o centro estará obligada a conservar las relaciones laborales de todos los trabajadores que desarrollaban su labor en ese centro y quedará “subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales del anterior”, y ambos empresarios responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieran sido satisfechas.

Pero actualmente todavía contamos con una interpretación restrictiva del Tribunal Supremo [STS ud. de 5 de abril de 1993, (Ar. 2906) y 25 de octubre de 1996, (Ar. 7793), o STC 66/1987 de 21 de mayo; modificada a partir de la STS de 27 de octubre de 2004

(RJ 2004/7202)] por la cual, la garantía de sucesión empresarial y la continuidad de las relaciones laborales que prevé el artículo 44 ET sólo se producirá cuando haya existido transmisión de los medios patrimoniales necesarios para realizar la actividad productiva; es decir, considera que no se da una sucesión de empresa, pues en este caso no existe transmisión del empresario entrante al saliente de los medios patrimoniales para llevar a cabo tal actividad. Esta interpretación restrictiva (contraria a la doctrina reiterada del TJCE) y patrimonialista, deja fuera de la garantía sucesoria del artículo 44 ET todos los supuestos de concesiones o contratos de servicios que no requieren para prestar la actividad de medios materiales, sino solamente de una organización de actividad y de personas.

Debido a la inaplicación relativa del artículo 44 en estos supuestos, ya que el TS viene haciendo una interpretación restrictiva pero más flexible a partir del año 2004, se está regulando tal sucesión empresarial bien a través de la negociación colectiva –aunque no dejan de ser problemáticas dichas cláusulas en la medida en que están afectando a terceros no incluidos en el ámbito de aplicación del convenio–, bien mediante contratos de adhesión, a través de cláusulas en los contratos individuales de cada trabajador implicado o por medio de pactos firmados por las empresas implicadas y los representantes de los trabajadores (Gil Suárez, 2000:137).

El problema no está ni mucho menos solucionado a causa de la inseguridad jurídica que produce tal aplicación. A nuestro juicio, se debería hacer una interpretación mucho más flexible y finalista de este artículo en los supuestos de sucesión de contratos, que sería además mucho más acorde con la doctrina del TJCE y con la Directiva sobre transmisión de empresa, que a continuación se detalla.

En el sistema de la Directiva 2001/23 de 12 de marzo sobre transmisión de empresas, el supuesto de hecho normativo (lo que denomina algo inexactamente “ámbito de aplicación”), queda limitado del modo siguiente: se aplica “a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión” [art. 1.1. a) Directiva]. Esta referencia ha sido objeto de una interpretación finalista, amplia y extensiva a los diversos supuestos que actúan en la transmisión de la empresa o unidad productiva autónoma. Se puede deducir del contenido de dicha Directiva que la entidad económica configurada como “objeto” de la transmisión (esto es, como objeto de negocios jurídico-económicos dentro del tráfico jurídico) se entiende en sentido amplio y flexible, atendiendo a las características de la “forma empresa” en los sectores y subsectores del sistema económico. Ello se resuelve en una concepción *iustlaboral* de entidad económica. La entidad económica se configura como tipo normativo flexible capaz de modularse a las distintas formas de empresa contemporánea [STJCE 24 enero 2002 (Temco); STJCE 11 marzo 1997, Süzen, C-13/95, Rec. p. I-1259; STJCE de 12 de noviembre 1992, Watson Rask y Christensen, C-201/91, Rec. p. I-5755; STJCE de 15 de diciembre de 2005, Asunto C-232/04 y C-233/04, STJCE 2007/233, Asunto-458/05].

El TJCE ha dejado constancia de los elementos y condiciones exigibles en la apreciación de las circunstancias de hecho que hay que considerar: deben tener en cuenta el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate. De ello resulta que la importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios que caracterizan la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23/CE, varía necesariamente en función de la actividad ejercida, o incluso de los métodos de producción o de explotación utilizados en la empresa, en el centro de actividad o en la parte del centro de actividad de que se trate. Así, no siempre será relevante que se transmita la propiedad de elementos materiales.

Esta interpretación iuslaboral y funcional del objeto de la transmisión no está exenta de problemas en su aplicación práctica, pero puede ser útil, porque puede permitir la adaptación de la normativa (a través de la flexibilidad del objeto de la transmisión) a la conformación de las empresas desmaterializadas (especialmente, aunque no exclusivamente, en el sector servicios, en alza dentro del conjunto laboral del sistema de empresas contemporáneo).

Entendemos, por tanto, que el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate y las circunstancias concretas que caracterizan la operación en causa. La normativa sucesoria (concretamente el artículo 44 ET) puede ser aplicable a la sucesión de contratistas o concesionarios. Y, además, de la redacción actual del artículo 44 se puede afirmar que tiene cabida este supuesto, ya que viene acotado de forma deliberada con un alcance omnicompreensivo y totalizador, al hacer referencia al “cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma”.

A pesar de optar por esta interpretación flexible del artículo 44 ET, lo más acertado sería llevar a cabo una modificación del mismo en la que se incluyera expresamente este supuesto en concreto. En dicha regulación legal específica se podrían introducir las adaptaciones necesarias atendiendo a la singularidad del supuesto y a los criterios formulados *ad hoc* por la doctrina reiterada del TJCE y en parte por nuestro Tribunal Supremo, tras la corrección de su doctrina anterior a partir del giro operado en el año 2004.

C) Conversión de trabajadores por cuenta ajena en trabajadores autónomos

Una forma muy común en la actualidad de prescindir del excedente de mano de obra de la empresa que decide llevar a cabo una descentralización productiva es llevar a cabo la conversión de trabajadores por cuenta ajena y dependientes de la empresa principal en trabajadores autónomos, unas veces bajo la modalidad de trabajador por cuenta propia, otras veces bajo la modalidad de trabajador económicamente dependiente y otras creando sus propias empresas de economía social, bien como cooperativas de trabajo asociado, sociedades limitadas con socios trabajadores o alguna otra modalidad societaria dentro de la cual los mismos asuman la condición de propietarios. La elección de este tipo

de soluciones se corresponde, por lo general, con actividades de escasa relevancia, como son labores de limpieza, *catering*, transporte, etc. (Sanguinetti Raymond, 2006).

La conversión de trabajadores por cuenta ajena de la empresa principal en trabajadores autónomos aporta beneficios a la empresa porque no se plantea la aplicación de la normativa sucesoria, y en el caso de que le otorgue al trabajador autónomo parte de su proceso productivo, tampoco debe hacer frente a las responsabilidades en materia laboral y Seguridad Social, puesto que no tiene trabajadores a su cargo. Tan sólo tendría responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, y el único coste económico que le podría suponer al empresario principal sería la indemnización que se ha pactado para extinguir el contrato de trabajo.

Pero bajo estas fórmulas de relación laboral se puede esconder una situación fraudulenta, pues la situación de los autónomos no puede ser tal, ya que, al no detectarse un cambio en su situación y en la forma de operar, y al no desarrollar con autonomía la actividad contratada, estaríamos ante un fraude de ley, debiendo aplicarse los artículos 1.1 y 8.1 ET.

3.2 La situación de los trabajadores de la empresa contratista-subcontratista

A) Excesiva contratación temporal. La problemática utilización del contrato para obra o servicio determinado

La empresa contratista puede tener un número determinado de trabajadores que vienen transferidos de la empresa principal y a ellos se les aplicará la modalidad contractual que tenían en la empresa principal –en el caso de que se les aplique la normativa sucesoria– o bien la modalidad contractual que hubieran pactado en los acuerdos a los que hubieran llegado las dos empresas implicadas, si en este caso no entrara en juego el artículo 44 ET. Pero también se procede a la contratación de nuevos trabajadores en la empresa subcontratista para atender al volumen de trabajo que le ha proporcionado la empresa principal. Éstos son los casos que se van a analizar, los supuestos en los que en las empresas subcontratistas se celebran contratos para obra o servicio determinado.

Si tenemos en cuenta el análisis real de las empresas subcontratistas, no siempre se producen empleos temporales, aunque se utiliza la vía de la contratación temporal para conseguir mayor flexibilidad (Casini Fernández de Navarrete, 2000:197).

Aunque el 56,8% de las empresas consultadas en el estudio realizado por la Cámara de Comercio tenían al menos el 90% de su plantilla fija, a medida que el tamaño de la empresa crece, aumenta la cuota de empleo temporal y/o jornadas parciales; es decir, a

pesar de que dos de cada tres empresas de menos de diez empleos cuenta con la totalidad de su plantilla fija, en las empresas de mayor dimensión, a partir de cien empleos, este porcentaje disminuye de forma importante (Cámara de Comercio, 2003:270). Esto significa que un gran número de trabajadores subcontratados tienen suscrito un contrato temporal.

Partimos de la base de que actualmente no existe –ni tendría sentido desde el punto de vista de la causalidad garantista en la contratación laboral– como causa de contratación temporal la descentralización productiva, por lo que para hacer en este caso un contrato temporal hay que buscarlo entre las modalidades ya existentes, y la más frecuente es el contrato por obra o servicio determinado. La argumentación esgrimida por las empresas contratistas o subcontratistas que contratan bajo la modalidad del contrato por obra o servicio determinado es lógica, pues estas empresas están supeditadas a los encargos que efectúa la empresa principal con carácter limitado en el tiempo. Aunque reconocemos la posición débil de la empresa contratista frente a la empresa principal, no es menos débil la situación de los trabajadores temporales de la empresa contratista cuyo interés es que su relación laboral se corresponda con la naturaleza de las necesidades que cubre. Ambos intereses son atendibles, pero en principio con numerosas notas divergentes, pues si tenemos en cuenta la duración limitada del vínculo que une a las empresas en la cadena de subcontratación, dejamos a un lado el interés del trabajador en que la duración de su relación laboral se corresponda con la naturaleza de las necesidades que cubre, o viceversa.

La jurisprudencia –a partir de 1997 [STS 15 de enero de 1997 (RJ 1997/497)]– ha decantado la balanza favoreciendo a las empresas contratistas, pues es lícito mantener que la duración del contrato por obra esté sujeto a la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto [por todas, STS 10 de junio de 2008 (RJ 1204/2007)]. Y la negociación colectiva, que en un principio se pensó como un instrumento para limitar la temporalidad en la contratación, no está haciendo demasiado al respecto, pues o son escasas las referencias a dicho contrato –ya que no interesa limitar tal figura teniendo en cuenta la permisividad jurisprudencial a la hora de determinar la causa del contrato– o se prevé en la negociación colectiva de forma expresa la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio, vinculados a la duración de la contrata, así como la extinción de los contratos de trabajo en los supuestos de resolución total o parcial de la misma. Esto ocurre sobre todo en ciertos convenios colectivos de sectores donde la subcontratación es muy frecuente, por ejemplo en el sector de la vigilancia y la seguridad.

Hay un aspecto que hay que resaltar por novedoso: aunque podemos afirmar con rotundidad que la jurisprudencia avala la utilización del contrato para obra o servicio determinado ligado a la duración de las contrata, se ha producido recientemente un cambio en su doctrina en un dato puntual, mientras que ha sido aceptada la válida extinción de los contratos de trabajo a la finalización de la primera contrata a pesar de que se suscribiera un nuevo contrato de arrendamiento de servicios con el mismo objeto [STS de 22 de octubre

de 2003 (RJ 2003/8390) y STS de 4 de mayo de 2006 (RJ 2006/2398)]. Actualmente se ha rectificado esta doctrina precedente y ahora el Tribunal Supremo entiende que si la contrata continúa con la misma empresa por nueva adjudicación, no se extingue el contrato de trabajo cuando la empresa comitente adjudica a la empleadora nuevamente la misma actividad, considerándose por tanto improcedente el despido de los trabajadores por la finalización de la contrata inicial, STS de 17 de junio de 2008 (RJ 2008/4229); y STS de 18 de junio de 2008 (RJ 2008/4449) y STS de 28 de abril de 2009 (RJ 2009/3844).

Por último, un ejemplo de la excesiva utilización del contrato por obra en los procesos de subcontratación lo encontramos en el sector de la construcción, pues en torno a un 80%-85% de las contrataciones de los oficios en la construcción se conciertan de este modo (Lafuente Pastor, 2007:130). En este sector se aprecia un mayor garantismo con respecto a la actividad de subcontratación en general, aunque sin llegar a ser extrema. Y ello porque las empresas contratistas o subcontratistas llevan a cabo en la mayor parte de las ocasiones contratos por obra con los trabajadores que emplean. En vez de renovar periódicamente sus contratos de obra, procediendo tras la finalización de cada uno a la emisión correspondiente del finiquito y baja en la Seguridad Social y luego a la formalización de nuevo contrato de obra, nueva alta en la Seguridad Social, etc., se ha optado por simplificar las actuaciones y el trabajador de la empresa subcontratista puede mover al trabajador a diferentes centros de trabajo de la misma empresa y en la misma provincia, siempre y cuando exista acuerdo del trabajador, hasta un máximo de tres años y lo que dure la obra. Esta adaptación del contrato por obra del artículo 15.1 a) ET en el sector de la construcción, que introduce mayor flexibilidad para la empresa subcontratista, pero al mismo tiempo refuerza la estabilidad en el empleo, se ha adoptado en el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción (BOE 10 agosto 2002) y se ha legalizado en la disposición adicional tercera de la LSC. El nuevo Convenio General del Sector de la Construcción, vigente hasta 2011 (BOE núm. 197, de 17 de agosto de 2007), ha previsto nuevamente esta figura.

Y hay otra base normativa favorable para mejorar la situación de los trabajadores subcontratados en el sector de la construcción, pues el artículo 4.4. LSC señala que “las empresas cuya actividad consista en ser contratadas o subcontratadas habitualmente para la realización de trabajos en obras del sector de la construcción deberán contar, en los términos que se determine reglamentariamente, con un número de trabajadores contratados con carácter indefinido que no será inferior al 10% durante los dieciocho primeros meses de vigencia de esta Ley, ni al 20% durante los meses del decimonoveno al trigésimo sexto, ni al 30% a partir del mes trigésimo séptimo, inclusive”.

B) Extinción de la contrata. Situación jurídica de los trabajadores afectados

Últimamente se viene planteando con frecuencia qué ocurre con los trabajadores de la empresa contratista cuando ésta se extingue. Para ello hay que distinguir diferentes supuestos:

1. La extinción de la contrata se produce por **voluntad de la empresa principal**, lo cual puede ocurrir por varias razones:

- A causa de un cambio de contratista o concesionario.
- Después de haber llevado a cabo una subcontratación, la empresa principal decide que todo o parte del proceso productivo se reintegre dentro de su empresa (*insourcing*). Esto normalmente se produce cuando se ha percibido la importancia de mantener cerca del núcleo del negocio determinados servicios que permiten hacer una oferta integral al cliente.
- Al producirse un cierre en la empresa principal.

En alguno de estos supuestos no siempre se tiene que proceder como solución única a la extinción de los contratos de trabajo de aquellos trabajadores que presten servicios en la empresa contratista. Así, cuando la extinción de la contrata se deba a un cambio de contratista o concesionario, en algunos sectores, como es el caso concreto de los servicios de limpieza, los convenios colectivos que regulan las condiciones de trabajo establecen un régimen específico de subrogación o sucesión contractual a la terminación de cada contrata, de modo que la empresa contratista saliente viene a ser sustituida por la nueva empresa que asume esa prestación, que ha de hacerse cargo del personal fijo de centro o de contrata si lleva el período mínimo fijado en convenio, no produciéndose amortización de puestos, ya que la nueva concesionaria debe asumirlos.

Por otra parte, ante un supuesto de *insourcing*, podríamos plantear la problemática que se explicó al analizar las garantías jurídico-laborales en la sucesión de contratas, es decir, en los supuestos de transferencia de trabajadores a la empresa contratista-subcontratista. Ahora bien, es cierto que en la mayoría de las ocasiones se produce la extinción de los contratos de trabajo y para ello hay que analizar las diferentes situaciones en las que se encuentran los trabajadores.

- Cuando los trabajadores están bajo la modalidad de un contrato temporal, pueden a su vez encontrarse en diferentes situaciones: ante el trabajador con contrato de obra o servicio que finalice al mismo tiempo que la extinción de la contrata, es decir, que la contrata no haya finalizado de forma anticipada, la jurisprudencia viene entendiendo –y así se explicó en la parte correspondiente al contrato por obra o servicio determinado– que es lícito mantener que la duración del contrato por obra esté pendiente de la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto. Esto significa que en este caso se extinguiría sin más el contrato por obra o servicio determinado con la indemnización prevista en el ordenamiento vigente por la extinción de dichos contratos.

Sin embargo, puede ocurrir que, al extinguir la contrata, el contrato por obra o servicio determinado se extinga de forma anticipada. La idea general es que la amor-

tización de plazas por causas ajenas a la voluntad del empleador puede constituir una causa objetiva del despido, sin que el hecho de que puedan existir en la empresa otros puestos vacantes determine normalmente la declaración de improcedencia de tal despido (STS 7 de junio de 2007 RJ 4648). Y en los casos en los que se extinga la contrata por un cierre en la empresa principal, las extinciones de los contratos de trabajo en la empresa contratista encajan en los supuestos del artículo 52. c) ET –STS 7 de junio de 2007 RJ 4648– y, en su caso, del artículo 51 ET, atendiendo a si estamos ante un despido por causa empresarial “mayor” (art. 51 ET) o “menor” [art. 52. c) ET].

- Si se extingue la contrata, las extinciones de los contratos indefinidos encajan igualmente en los supuestos del artículo 52. c) ET. Pero suele ocurrir con bastante frecuencia que los trabajadores de la empresa contratista con un contrato indefinido pacten en el contrato de trabajo una condición resolutoria sometida a la duración de la contrata. Ello tiene la finalidad principal de extinguir el contrato –sin que se cuestione un despido– de trabajo cuando se termine la contrata. Aunque la doctrina jurisprudencial no es unánime al respecto (Azagra Solano, 2009) es frecuente que se declare la nulidad de una cláusula del contrato que contenga una condición resolutoria que vincule la duración de la relación contractual indefinida a la vigencia de una contrata a cuyo tenor los contratos indefinidos afectados por el conflicto quedarían rescindidos de manera automática en el momento de finalización o resolución anticipada del acuerdo alcanzado entre la empresa para la que prestan servicios y otras empresas. Se entiende que dicha cláusula traspasa el riesgo de la actividad empresarial a los trabajadores, y por tanto se considera abusiva y nula, con las consecuencias que establece el artículo 9.1 ET.

2. La extinción de la contrata se puede producir por **voluntad de la empresa contratista**. Al igual que se ha indicado anteriormente para los trabajadores con un contrato temporal, si éste no se extingue de forma anticipada, se admite la licitud de tal extinción. Pero en cambio, si la contrata finaliza de forma anticipada por decisión de la propia empresa contratista, la jurisprudencia –STS de 2 de julio de 2009 (JUR 2009/360479)– mantiene que “en estos supuestos no puede decirse que haya operado como causa de extinción del contrato de trabajo el hecho de la finalización de la obra o servicio objeto de la contrata por voluntad de la empresa comitente, sino el propio acto de voluntad de la empresa contratista por darla finalizada *ante tempus*”, por lo que se califica el despido como improcedente, pues queda dentro de la esfera de la responsabilidad de la empresa contratista el cese de la contrata y, por tanto, la terminación del contrato de trabajo.

Otra cuestión relacionada con la extinción de los contratos de trabajo en una contrata es determinar quién responde en el caso de incumplimiento de las deudas por despido declarado improcedente o nulo, aspecto ya analizado en la parte de este estudio referente a la responsabilidad en materia salarial prevista en el artículo 42 ET.

C) Escasez de derechos colectivos o sindicales de los trabajadores de la empresa contratista-subcontratista

El ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito de la subcontratación es escaso debido a la casi inexistencia del doble canal de representación de los trabajadores en estas empresas y, sobre todo, al escaso tamaño de las empresas contratistas-subcontratistas. Esta ausencia de representación implica que difícilmente se pueden ejercer derechos colectivos, como, por ejemplo, negociar un convenio colectivo, convocar una huelga o ejercer medidas de conflicto colectivo.

El artículo 42 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 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 concretas en materia de prevención de riesgos laborales se han regulado expresamente para el sector de la construcción (LSC).

En la mayoría de las ocasiones debido, a su escaso número de trabajadores, las empresas contratistas no pueden crear órganos de representación o simplemente deciden no hacerlo. Una posible solución sería la creación de secciones sindicales en la empresa para permitir el ejercicio de derechos colectivos de estos trabajadores (Olmo Gascón, 2002:292) aunque se plantea el inconveniente de la baja afiliación sindical en España. Otra solución sería la creación por negociación colectiva de sistemas de representación más adecuados para pequeñas empresas, lo que se corresponde con el tamaño de las empresas contratistas-subcontratistas. En este sentido, la LSC, indica en su artículo 9: “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”.

Por otra parte, 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 sido objeto de regulación, primero para las empresas de trabajo temporal y, recientemente (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 ejecu-

ción de la actividad laboral (art. 42.6 ET). Esta nueva regulación es positiva, pues crea un nuevo derecho para dichos trabajadores, pero resulta insuficiente debido a la escasa regulación de los derechos colectivos en general.

Para 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 (Olmo Gascón, 2002:298).

La Ley 43/2006 ha añadido un nuevo párrafo al artículo 42 (42.7 ET) en relación con el derecho de reunión, que indica 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, 2006 a:1241). Pero aunque la inclusión de este derecho es positiva, entendemos que sin ella es perfectamente posible, teniendo en cuenta la regulación del derecho de reunión en el ET, que 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, puedan convocar una asamblea (Olmo Gascón, 2002:302).

Sin una regulación expresa, pero basándonos en la regulación del derecho de huelga (RD 17/1977), no hay inconveniente en que los trabajadores subcontratados puedan secundar la huelga convocada en la empresa principal, siempre y cuando las medidas laborales contra las que protestan también les afecten (Olmo Gascón, 2002:381).

3.3 Encadenamiento de contratas

Normalmente en un proceso de subcontratación intervienen numerosas empresas. La empresa principal encarga parte de la actividad a un contratista, que a su vez encarga parte de dicho proceso a otra empresa subcontratista. En cuanto al encadenamiento de contratas, nos podemos plantear dos preguntas que tienen una gran importancia práctica: en primer lugar, cómo se extiende la responsabilidad empresarial y, en segundo lugar, si existen límites en la cadena de contratas.

En relación con la primera pregunta, hay que determinar si las responsabilidades afectan a todos los empresarios de la cadena o si por el contrario la responsabilidad de cada empresa se limita estrictamente a la que directamente le ha contratado. El artículo 42 ET no da una respuesta al problema, debido a su imprecisión terminológica. Este tema en

concreto ha sido abordado por el Tribunal Supremo en muy pocas ocasiones y de forma directa en la STS de 9 de julio de 2002 (RJ 2002/10538) que, en unificación de doctrina, ha resuelto el problema de la responsabilidad solidaria del empresario principal cuando existe un encadenamiento de contrata. Señala que lo que el precepto quiere evitar es que quien se halla mejor situado en esa cadena de contratación (comitente, dueño de la obra o contratista principal), que es quien controla realmente su ejecución y quien, en definitiva, recibe en mayor medida los beneficios económicos de la actividad que realizan otros, quede inmune ante las posibles deudas de estos últimos frente a sus trabajadores, en caso de una posible situación de insolvencia, por lo que deviene razonable que el legislador le exija también responder de las posibles deudas salariales o de Seguridad Social que puedan haber generado aquellos subcontratistas situados en el final de la cadena. Es decir, quien está en condiciones de obtener un beneficio debe estar también dispuesto a responder de los perjuicios que puedan derivar del mismo.

Queda, por tanto, descartada por la jurisprudencia la interpretación más restrictiva en la que cada empresario responde únicamente con el que sigue en la cadena, alcanzando la responsabilidad solidaria del artículo 42 ET únicamente al empleador directo del trabajador y a la empresa con la que directamente contrató la ejecución de la obra aquel empleador directo.

En cuanto a la segunda pregunta, sólo quedan limitados para el sector de la construcción los “niveles” o “escalones” posibles de subcontratación. Así, el tercer subcontratista de la cadena no podrá subcontratar de nuevo los trabajos que le han sido encargados por el segundo subcontratista. Se debe partir de la relación entre el contratista que vinculó inicialmente con el promotor y primer subcontratista con él vinculado. La subcontratación se puede realizar –por regla general– hasta alcanzar un tercer nivel. Así, el primer y segundo subcontratistas pueden subcontratar la ejecución de trabajos que respectivamente tengan contratados (art. 5.2 LSC), mientras que el tercer subcontratista no podrá subcontratar a su vez con otro contratista o trabajador autónomo. En cuanto al trabajador autónomo por cuenta propia que no dispone de trabajadores a su cargo, se le prohíbe la subcontratación con independencia del número que haga en la cadena.

Excepcionalmente, con independencia del nivel de subcontratación de que se trate, no cabe pactar una nueva subcontratación cuando la empresa subcontratista se limite a aportar para la ejecución de la obra personal y, en su caso, herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles. Y ello con independencia de que equipos de otras empresas se apoyen en su ejecución (Fernández Romero; Vivas Tesón, 2007).

3.4 Fraude de ley en supuestos de subcontratación empresarial

La utilización formal del negocio jurídico de la contrata como técnica empleada para ocultar una cesión de mano de obra prohibida por nuestro ordenamiento se conoce con

el nombre de “pseudocontrata de obras y servicios” y responde al esquema típico del fraude de ley (art. 6.4 CC). Su existencia la determinará el juez que tiene que calificar jurídicamente los hechos para determinar si realmente se está ante una contrata lícita de obras o servicios o una pseudocontrata (Montoya Medina, 2004:148). Es principalmente una jurisprudencia de indicios, en la que se tienen en cuenta las siguientes circunstancias (García Murcia, 1981:23-24): que la empresa contratista tenga una entidad real, es decir, que cuente con medios materiales (instalaciones, maquinaria, herramientas) y personales (obreros, técnicos, personal directivo); que el contratista sea el que se encargue de organizar, dirigir y controlar la actividad desarrollada; y que el contratista sea el que asume riesgos y responsabilidades como son las obligaciones salariales y de Seguridad Social.

Normalmente, los fraudes de ley se detectan en supuestos de subcontratación empresarial en empresas del mismo grupo, en los que es conveniente encender la “luz de alarma”, pues puede haber fraude. Concretamente, en los supuestos de subcontratación entre empresas pertenecientes a un mismo grupo de coordinación, si son apreciables dos subjetividades diversas en la persona del empresario principal y del contratista o subcontratista, y verdaderamente actúan como tales empresarios y en la forma que caracteriza al tipo legal de la contrata prevista en el artículo 42 ET será, en principio, lícita la subcontratación. Pero puede ocurrir, por el contrario el fenómeno fraudulento o de resultado injusto ante la unidad real de la empresa de grupo. En tales casos se deberá considerar que no existe una contrata real, sino una pseudocontrata (contrata ficticia) hecha en el ámbito del grupo como mero artificio para defraudar o vulnerar los derechos de los trabajadores. Será necesario, en atención a las circunstancias del caso, determinar la concurrencia del fenómeno fraudulento para declarar la ilicitud de la subcontratación e imputar las correspondientes responsabilidades del artículo 43 ET. Para los tribunales, el hecho de la vinculación preexistente entre la empresa principal y la contratista no convierte por sí mismo a la contrata así concertada en un supuesto de cesión ilegal de trabajadores ex artículo 43 ET.

Más problemas plantea la subcontratación entre empresas pertenecientes a un grupo por subordinación. Pero esto no significa que se reconduzca de forma automática al campo de aplicación del artículo 43 ET. La ilicitud de la operación no podrá basarse exclusivamente en los lazos de dependencia económica, siendo lo determinante el conjunto integrado de circunstancias que autoricen a pensar al juzgador en el carácter ficticio de la contrata. Elementos a tener en cuenta en su conjunto y no aisladamente pueden ser: la absoluta falta de diversificación de la actividad productiva en el mercado de productos (es decir, que la empresa auxiliar preste o no servicios a otras empresas clientes distintas a la sociedad madre o a las empresas controladas por ésta); la exclusividad de la contrata a favor de la sociedad matriz o de otras controladas por ésta; la plena modulación de la empresa dominada sobre las exigencias productivas de la sociedad madre; la total subordinación en la gestión empresarial o la unilateralidad de dirección administrativa.

Lo que determina, en suma, la calificación como cesión ilegal de trabajadores es la utilización de pseudocontratas como artilugio para enmascarar una mera transferencia de prestaciones laborales.

3.5 El papel de la negociación colectiva en la subcontratación empresarial. Su condición de fuente de regulación y de control de las operaciones de subcontratación

1. 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 contratas y subcontratas de un determinado sector. En la mayoría de las ocasiones no se aplica a los trabajadores de la empresa principal y a los de las demás empresas contratistas-subcontratistas el mismo convenio, bien porque la empresa principal tiene uno de empresa, bien porque la empresa contratista o subcontratista está fuera del ámbito funcional de aplicación del convenio colectivo que se aplica a la empresa principal. Esto plantea un problema práctico en relación con la utilización de la negociación colectiva, pues en las empresas pequeñas (normalmente el tamaño de las empresas contratistas-subcontratistas) es menos frecuente y 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, 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 se produce la fijación unilateral de las condiciones de trabajo (Sanguineti Raymond, 2006). Se pueden formular algunas propuestas para que, vía negociación colectiva, se intente buscar el máximo equilibrio posible entre las condiciones laborales de todos los trabajadores que están implicados en un determinado ciclo productivo, y que se analizarán en este estudio en la parte correspondiente a la valoración crítica del modelo de subcontratación.
2. Por otro lado, y en sentido contrario, algunos convenios colectivos, en vez de regular la subcontratación y mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores que pertenecen al mercado secundario de trabajo, prohíben dicha actividad, que está permitida por la ley y amparada en el principio constitucional de libertad de empresa (art. 38 CE). Es decir, algunos convenios colectivos que afectan a empresas principales establecen cláusulas de “garantía de empleo” para garantizar la ocupación con trabajadores propios de la empresa. En pocas ocasiones lo hacen prohibiendo el recurso a la subcontratación y con más frecuencia limitan las posibilidades de subcontratación de obras o servicios cuando la asunción de funciones se pueda realizar por personal propio.

Para evitar este tipo de prácticas, la LSC ha intervenido en la materia, indicando en el artículo 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”. Con lo que, claramente, se ha querido restringir 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. Pero al margen del sector de la construcción, en materia de subcontratación no hay ninguna previsión legal que prohíba tales cláusulas, por lo que nos podemos plantear su legalidad.

En principio, teniendo en cuenta el artículo 37 CE y el artículo 85 ET, las partes que suscriben un cláusula de estas características son absolutamente libres de regular las condiciones de trabajo dentro de los límites legales en esta materia social y con respecto a los principios que afectan a la materia de empleo. Se entiende que esta cláusula no afecta a la libertad de empresa proclamada en el artículo 38 CE, ni infringe lo dispuesto en el ET, y al ser la norma fruto de la libertad de negociar entre las partes y no ir en contra del orden público ni de las legislaciones que lo regulan, se pueden considerar legales (en este mismo sentido, y en materia de subcontratación, se puede consultar la STS de 21 de julio de 2009, FJ 4, JUR 2009/399038). Ahora bien, aunque no plantean problemas de legalidad, es cierto que la tendencia es limitar este tipo de cláusulas, como ya se está haciendo en el campo de las ETT (art. 4 Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre relativa al trabajo de empresas de trabajo temporal y art. 12 IV CC Estatal de ETT, AINC 2005).

Por otra parte, las cláusulas que pretenden evitar que haya más trabajadores subcontratados que presten servicios para la empresa principal que propios trabajadores de la empresa, no plantean ningún tipo de problema de validez. Con estas cláusulas se pretende evitar supuestos de “cesión ilegal de trabajadores” [VV AA (Monereo Pérez, director, 2003)].

También detectamos en la negociación colectiva cláusulas válidas pero innecesarias, pues se limitan a repetir lo establecido por la ley, como ocurre 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 de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista que presten servicios en la empresa principal; y sobre todo, obligación de coordinación de actividades empresariales entre la empresa principal y la contratista que establece el artículo 24 LPRL.

Asimismo, son válidas aquéllas que limitan 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 determinan previsiones

sobre la seguridad y salud de los trabajadores afectados por las empresas de subcontratación; las cláusulas de subrogación empresarial que amplían los supuestos establecidos en el artículo 44 ET; o los compromisos de empleo de convertir trabajadores autónomos de la empresa en trabajadores por cuenta ajena.

4. Valoración crítica del modelo de subcontratación. Carencias en la regulación actual y principales medidas que se deben adoptar

4.1 La normativa actual sobre subcontratación es muy dispersa. Propuesta de unificación de todos los aspectos laborales de subcontratación en una única normativa

Una vez relacionada la subcontratación empresarial desde el punto de vista económico y puesto de manifiesto su régimen jurídico –laboral–, haremos propuestas de reforma identificando sus puntos críticos. Una vez más hay que señalar que el ordenamiento laboral tiene que adaptarse a la realidad, al nuevo escenario de sistemas productivos, aspecto que actualmente no se cumple.

Desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, el artículo 42 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 adaptando el régimen de subcontratación a las nuevas circunstancias. Pero, sin embargo, a pesar de estas reformas todavía no se ha conseguido alcanzar el equilibrio deseable en el binomio eficiencia-protección, aunque sin duda constituyen un avance importante sobre todo –aunque no sólo– por lo que se refiere a tres grandes ámbitos de problemas: las garantías de control colectivo, las medidas sectoriales específicas en el sector de la construcción y la delimitación legal más precisa de los supuestos lícitos de contratas 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 denunciado reiteradamente la doctrina científica y jurisprudencial (Monereo Pérez, 2006a:1205).

Por ello es necesario proceder a la revisión del supuesto de hecho normativo del artículo 42 ET, porque, de no realizarse, podría producirse un vaciamiento de la norma, y por tanto, una desregulación.

La última reforma completa de la subcontratación empresarial que se intentó hacer fracasó en una proposición de ley presentada por el grupo parlamentario socialista (BOCG, 28 de marzo de 2003, núm. 322-1, núm. de expediente 122/000286), titulada Régimen jurídico aplicable a las relaciones empresariales en concurrencia que afectan a las relaciones laborales. A pesar de la confusión del título empleado y las deficiencias –tanto de forma como de contenido– que muestra la ley, se hizo un gran esfuerzo para llevar a cabo una regulación completa, hasta el momento no abordada, del régimen de subcontratación. Posteriormente a este intento fracasado, la reforma emprendida y lograda afectó simplemente al sector de la construcción. Es necesaria una reforma integral de la subcontratación empresarial, para la cual habría que estudiar la ley en el sector de la construcción para ver sus deficiencias y los problemas y éxitos que está teniendo en la práctica, para tenerlos en cuenta al trasladar esta regulación a todos los sectores a los que afecta la subcontratación empresarial. Por otra parte, esta ley tendría que ser consensuada tanto con las organizaciones sindicales y empresariales como con todas las instituciones afectadas por la compleja subcontratación.

Se puede hacer también una crítica a su ubicación en el Estatuto de los Trabajadores, pues se sitúa en el artículo 42 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 LET, dedicado a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo. Nótese que en el supuesto del artículo 42 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 artículo 44 ET cuando la sucesión de contratista o adjudicatario suponga efectivamente un cambio de titularidad en la organización de la actividad empresarial.

Es necesaria 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 entre 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, porque la dificultad que conlleva actualmente la determinación del supuesto de hecho del artículo 42 ET hace que sus actuaciones dependan de pronunciamientos judiciales que en muchos casos son contradictorios (Martínez Garrido, 2002:229).

A pesar de haber puesto de manifiesto en este estudio el desfase e inadecuación de la normativa actual sobre subcontratación empresarial, hay que reconocer que España no es de

los países que cuenta con una menor regulación de este fenómeno, teniendo en cuenta además la ausencia de regulación comunitaria o internacional, puesto que no existe una Directiva que regule y armonice la legislación de todos los Estados miembros ni un Convenio de la OIT sobre el tema. Pero nuestra atención se va a centrar en señalar de forma expresa las carencias de nuestra legislación en esta materia, así como en proponer en cada caso medidas de reforma y algunas de las disposiciones que se deben adoptar.

4.2 Propuesta de mejora de los instrumentos de control público necesarios para el cumplimiento de las normas de garantía social

En determinados momentos de la actividad de subcontratación a los que se hace referencia a continuación, es conveniente llevar a cabo un control:

A) Proponemos el cumplimiento de determinados requisitos para iniciar la actividad de subcontratación

En muchas ocasiones se produce un exceso en el uso de la subcontratación, entrando en juego empresas que no cuentan ni con nivel de especialización, ni con recursos técnicos ni humanos cualificados, y además carecen de estructura organizativa. La subcontratación no cuenta con un régimen jurídico que exija ningún tipo de requisito para su realización, salvo dos excepciones:

1. En un estudio sobre la subcontratación industrial en la Comunidad de Navarra, se ha podido comprobar que el empresario principal suele exigir al contratista una serie de requisitos para trabajar con él: el cumplimiento de unos estándares mínimos de calidad; la disponibilidad de algún certificado ambiental; la adecuación de la formación de los efectivos; el cumplimiento de algunos preceptos en seguridad laboral... Pero son requisitos que cumplen una determinada finalidad: asegurar la calidad final del producto que han encargado realizar al contratista o subcontratista; pero no se exigen requisitos para asegurar las adecuadas condiciones laborales de los trabajadores.
2. 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. Por lo que 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 subcontratada, con el objeto de que quede acreditado fehacientemente que la empresa subcontratada cumple con todos los requisitos que exige la ley. Entendemos, además, que este certificado tendría que ser siempre gratuito.

Ante la falta de regulación de requisitos de control de inicio de esta actividad y la exigencia en un determinado sector en concreto, nos podríamos plantear si la autorización previa es indispensable para poder realizar una actividad de subcontratación. Es cierto que estamos en un momento en el que la tendencia es liberalizar y desregular los servicios y actividades, pues se piensa que de este modo se mejora la calidad del Estado y que el exceso de intervención debilita a la Administración y dificulta la iniciativa privada debido a la imposición de cargas burocráticas (Laguna de Paz, 2006:173). Incluso desde la Unión Europea –Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, conocida como Directiva Bolkestein– existe la tendencia a admitir la autorización en los casos en los que sea imposible comprobar *a posteriori* los defectos de los servicios en cuestión.

Pero creemos que, en este caso, estaría justificado un control preventivo mediante la técnica jurídico-administrativa de la autorización, para que de este modo se depurara el tráfico mercantil y se pudiera expulsar del mercado a las empresas contratistas y subcontratistas que lesionaran los derechos de los trabajadores y, desde el punto de vista económico, generasen competencia desleal (Llano Sánchez, 1999:121-145). También sería positivo para reducir los supuestos de responsabilidad en los que, en la práctica, incurre la empresa principal en la cadena de subcontratación.

Habría que estudiar de forma minuciosa cuáles son los requisitos que se tendrían que exigir en este caso para que la Administración conceda la autorización administrativa. Para ello se tendrían que analizar los efectos tanto positivos como negativos de la regulación actual en el sector de la construcción y también tomar como referencia algunas instituciones cuya regulación normativa y su aplicación práctica, aunque con numerosas diferencias, podrían servir como modelo. Ahora bien, es necesario someter cada una de ellas a diferentes niveles de control, pues lo que puede ser exigido a algunas empresas, por ejemplo, a las de trabajo temporal, puede ser excesivo para otras (Cavas Martínez, 2007b:208), como es el caso de las empresas que realicen actividad de subcontratación.

También creemos que sería conveniente, al igual que para las ETT (Monereo Pérez y Moreno Vida, 2004), que el cumplimiento de las obligaciones previas que se impongan para obtener una autorización esté controlado por la autoridad administrativa no sólo en el momento inicial, sino también durante su funcionamiento.

B) 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 *ius puniendi* estatal y esencial para la supervivencia de la eficacia del Derecho del Trabajo. La normativa prevista en la LISOS tiene, por un lado, una finali-

dad 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 la UGT ha propuesto 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 (UGT, 2005:15).

4.3 La inexistencia de datos en España sobre subcontratación empeora la situación. Propuesta de creación de un registro administrativo

Hay que tener en cuenta que el requisito de la autorización administrativa es independiente del registro, pero en la mayoría de las ocasiones la primera lleva aparejado el segundo (Laguna de Paz, 2006:101). Hemos partido de la necesidad de la intervención administrativa sobre esta situación jurídica privada. Y al mismo tiempo es necesario también que las empresas que realizan una actividad de subcontratación y que previamente hayan obtenido la autorización administrativa se inscriban en un registro de carácter público que tenga como finalidad ser un instrumento de conocimiento, ordenación y publicidad de este tipo de empresas. Incluso se podría construir un registro informático para que se pueda consultar directamente a través de Internet las empresas que pueden subcontratar.

La falta de datos de este sector –que ha estado siempre presente– se agrava por el escaso reconocimiento de estas empresas, ya que incluso ellas mismas se consideran proveedoras y no se reconocen con la denominación de contratistas o subcontratistas, lo que dificulta aún más la tarea de conocer cuáles son las empresas en España que se dedican a esta actividad.

En conclusión, existe falta de información de la actividad de subcontratación en España. Quien realiza esta labor informativa es la Cámara de Comercio (www.subcont.com), aunque no están registradas todas las empresas de subcontratación, pues su aparición en dicho directorio es voluntaria y está dirigida sobre todo a empresas que se quieran promocionar en el exterior. En este sentido, podría ser útil la creación de un Registro de Empresas de Subcontratación. Creemos que la labor realizada por la Cámara de Comercio es muy positiva, por lo que se debería continuar en esta línea a nivel estatal-comunidades autónomas.

No debe confundirse con esta propuesta el llamado Libro Registro, que tiene por finalidad dar información concreta a los representantes de los trabajadores de las contratas

que se llevan a cabo en el mismo centro de trabajo de la empresa principal, ni, por otro lado, el Libro de Subcontratación en el sector de la construcción, que también, con sus diferencias, tiene labor informativa, pero sobre el caso en concreto de una empresa. Ambos serían perfectamente compatibles con la propuesta de crear un Directorio-Registro de la actividad de subcontratación. Éste cumpliría una labor informativa general (así como de control) de la actividad de subcontratación en España, mientras que lo que existe actualmente cumple esa labor en la empresa en concreto en la que llevan a cabo tal actividad.

Por otra parte, resulta muy positiva la labor que realiza la Cámara de Comercio, de poner en contacto empresas contratistas y subcontratistas, a través de las llamadas bolsas de subcontratación. Esta iniciativa privada debería ser copiada por la iniciativa pública y extenderse no sólo a la subcontratación industrial, sino también a la subcontratación en el sector servicios, así como a la realizada por la Administración pública.

4.4 La “nueva” ley que proponemos sobre subcontratación tiene que basarse en el artículo 42 ET, pero –de modo cualitativo– cambiando algunos aspectos e incluyendo otros nuevos. Implica una redefinición del modelo normativo vigente

A) Se tiene que modificar el supuesto de hecho del artículo 42 ET en un sentido expansivo

Para que haya mayor seguridad jurídica es necesario suprimir el término contrata del artículo 42 para especificar el conjunto de negocios jurídicos contractuales que se regulan dentro del ámbito del artículo 42 ET (Monereo Pérez, 1994a; Molina Navarrete, 2008:29). Del mismo modo se debería eliminar el concepto indeterminado de propia actividad (Monereo Pérez, 1994a; Montoya Medina, 2004:138; Molina Navarrete, 2008:30), y sólo determinar en la ley los supuestos excluidos de 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 a su vivienda, o cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Al desaparecer el requisito de propia actividad se extendería la regulación de la subcontratación a todo tipo de contrata, con las exclusiones que expresamente se hagan por ley, lo que repercutiría positivamente en el adecuado funcionamiento de éstas. También se tendría que incluir expresamente que no es obligatorio para la aplicación de la normativa de subcontratación que las contrata se ejecuten en los centros de trabajo de la empresa principal.

B) Es absolutamente necesario mantener el sistema de responsabilidad solidaria previsto en el artículo 42 ET, con algunas modificaciones puntuales en materia de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales

Se ha criticado al artículo 42 –además de su escaso ámbito de aplicación– que se limite exclusivamente a determinar el régimen de garantías pecuniarias para proteger al trabajador y también al sistema de Seguridad Social de la insolvencia de los empresarios y contratistas involucrados. Esto no significa que optemos por su eliminación, al contrario, es adecuado que haya un régimen de responsabilidades, pero el artículo 42 –como se pondrá en otros apartados– tiene que ir más allá, llevando a cabo una regulación completa del régimen de subcontratación empresarial.

No creemos –al contrario que otros autores– que el sistema de responsabilidades pueda desincentivar la actividad de subcontratación, porque si se regulan también los requisitos iniciales para poder llevar a cabo la subcontratación, no se tiene por qué llegar a aplicar el sistema de responsabilidad, ya que habría un adecuado proceso de selección de la empresa contratista. Y, además, nos parece adecuado que se mantenga la responsabilidad solidaria, ya que si se sustituye por responsabilidad subsidiaria tendría poca efectividad en la práctica, pues implica un gran esfuerzo para ver satisfechas las deudas, pues recordemos que previamente se tiene que obtener la insolvencia del deudor.

A pesar de mantener la responsabilidad solidaria, también sería preciso llevar a cabo algunas modificaciones en materia de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales.

- Debido a la imprecisión de nuestro ordenamiento en cuanto a la responsabilidad en materia de Seguridad Social aplicable a las contratadas y subcontratadas, es necesario hacer algunos cambios. En primer lugar, en relación con la certificación negativa por descubiertos que libera al empresario principal de incurrir en este tipo de responsabilidad, es un requisito inicial que se debería pedir junto con los ya mencionados. Es decir, para que una empresa contratista-subcontratista pueda ejercer tal actividad, tendría que cumplir el requisito de certificar mes a mes que está al corriente de sus obligaciones de Seguridad Social, lo que podría hacerse presentando las certificaciones de la Tesorería o mostrando al empresario principal los boletines de cotización (de manera que sería el empresario contratista el que tendría la obligación de demostrar que cumple con sus deberes con la Seguridad Social).

Por otra parte, consideramos adecuado el término utilizado en el artículo 42 ET, pues al hacer alusión a “obligaciones referidas a la Seguridad Social”, el alcance de la responsabilidad es muy extenso. Además, como proponemos una ampliación del supuesto de hecho del artículo 42 ET, ya no sería necesario el contenido del artículo 127 LGSS que se aplica a las contratadas y subcontratadas excluidas del campo de aplicación del artículo 42 ET, ya que en este caso el alcance de la responsabilidad es más limitado que el del artículo 42 ET.

- En materia de prevención de riesgos laborales, para que la responsabilidad alcance a todos los supuestos de contratación y subcontratación, proponemos eliminar –para que haya responsabilidad solidaria en este ámbito– los requisitos de propia actividad (que no tienen ninguna razón de ser desde la lógica de la prevención) y que se desarrolle la prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa principal.

C) Se tiene que tratar directamente el tema de la responsabilidad en las cadenas de subcontratación

Es necesario, debido a las indudables repercusiones sociales y económicas, y para una mayor seguridad jurídica, un tratamiento completo de la extensión subjetiva de la responsabilidad empresarial en caso de encadenamiento de contratas. Mantenemos la posición de extender la responsabilidad al empresario principal y a todos los subcontratistas que ocupen una posición superior al eslabón donde se genera la deuda laboral. Quizá sería conveniente plantear la posibilidad de poner límite al número de contratas que intervienen en la cadena de subcontratación.

D) La nueva ley integral sobre subcontratación tiene que regular su dimensión colectiva y así tener en cuenta la realidad productiva actual en nuestro país

La realidad nos demuestra la falta del ejercicio de derechos colectivos en el ámbito de la subcontratación, por lo que es necesaria una regulación específica que adapte estos derechos a las nuevas formas de organización empresarial, principalmente en relación con la representación de los trabajadores en estas empresas. El artículo 42 está construido actualmente con presupuestos excesivamente individualistas, e ignora casi por completo la identidad colectiva. En este sentido es indispensable articular mecanismos adaptados que garanticen jurídicamente los derechos colectivos y sindicales en el marco de las empresas organizadas de manera descentralizada y en régimen de gestión indirecta de actividades y de personas. Ello exigirá una modulación de las instituciones colectivas clásicas a las nuevas formas descentralizadas de organización empresarial; pero, al mismo tiempo, el establecimiento de técnicas de control público que eviten la desviada (o incluso fraudulenta) utilización antisindical de las formas de subcontratación de empresas, las cuales, sin embargo, han de merecer protección jurídica cuando cumplan su legítima función económico-social de relevancia jurídica.

E) Hay que intentar buscar un equilibrio –vía legal y negociación colectiva– entre las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa principal y contratista

Actualmente, en materia de subcontratación empresarial, se está produciendo de forma agravada una diferenciación de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas contratistas-subcontratistas con respecto a las de los trabajadores de la empresa principal. En relación con este tema, nuestro ordenamiento legal ha cristalizado una política legislativa que es decididamente contraria a la equiparación en lo que respecta a la cuantía

de las retribuciones y a las restantes condiciones de trabajo, como es el caso de la previsión social complementaria o el ejercicio de derechos colectivos. La equiparación sólo se ha producido en ciertas materias: los derechos de información o la coordinación de la actividad empresarial conforme a las previsiones del artículo 24 LPRL.

Aunque no existe una regulación legal sobre la materia, es relevante tomar en consideración lo que está haciendo la actual negociación colectiva al respecto. Y precisamente no mejora la situación, y ello por dos situaciones que se dan muy a menudo. En primer lugar, en muchas ocasiones, las reducidas dimensiones de las empresas contratistas-subcontratistas hacen que en ellas no sea posible la negociación colectiva. En segundo lugar, cuando existe, lo que se produce es la desestructuración de la negociación colectiva aplicable a las empresas principales y a las contratistas (Escudero Rodríguez, 2001:54). Esto significa que a cada empresa contratista-subcontratista se le van aplicando convenios colectivos distintos, con contenidos diversos, manteniéndose, por tanto, la opción legal de diversificación de las condiciones laborales de todos los trabajadores implicados en la actividad de subcontratación.

Se ha puesto de manifiesto la realidad actual sobre la situación de las condiciones laborales de los trabajadores afectados en un proceso de subcontratación. Ante ella, puede haber varias opciones de política legislativa, rechazando de antemano la opción liberalizadora —que es la que se sigue actualmente— de aceptar la diversidad de condiciones laborales en el marco del derecho flexible del trabajo. Así pues, moviéndonos en opciones propias del garantismo jurídico, rechazamos —por parecer excesivamente rígida— trasladar al ámbito de la subcontratación empresarial la solución que se aplica a las empresas de trabajo temporal, en la que los trabajadores para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria (art. 11 Ley 29/1999, de 16 de julio, que modificó la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal).

Creemos que la opción adecuada es buscar un equilibrio entre las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa principal y los de la contratista. Para ello es adecuado tener en cuenta el sistema dualista de fuentes del Derecho del Trabajo, en el que la ley que regule la subcontratación empresarial establezca garantías mínimas de las condiciones laborales aplicables a todos los trabajadores involucrados en el proceso de subcontratación, dejando a la negociación colectiva que concrete dichos aspectos, teniendo en cuenta los mínimos legales.

Ahora bien, hay que plantear qué tipo de estructura de la negociación colectiva sería conveniente en este caso. Como ya hemos visto, la realidad es la complejidad de la negociación colectiva y su diversificación, por lo que es imposible —y poco recomendable también— que exista un único convenio de aplicación a todos los trabajadores y empresas principales, contratistas y subcontratistas. Tampoco es muy adecuado plantear la creación de un conve-

nio colectivo en la empresa red, es decir, que afecte a los trabajadores de la empresa principal y demás subcontratistas, ya que las contratistas y subcontratistas van variando constantemente, pues estos sectores son fluctuantes e inestables (Rivero Lamas, 2004:248).

Además, aunque se podría plantear que el sectorial es el nivel idóneo de negociación para establecer estas previsiones, la opción más recomendable sería un convenio que encauce la futura negociación colectiva en ámbitos inferiores y diseñe las coordenadas sobre las cuales ha de llevarse a cabo la actividad de subcontratación, es decir, que se elabore a nivel estatal, al amparo del artículo 83.3 ET “**un convenio para convenir**” de carácter monográfico respecto a la subcontratación empresarial. También se ha planteado como posible opción el crear nuevas formas de organización 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.

F) Se tendría que poner por ley límite a la excesiva contratación temporal de los trabajadores contratistas-subcontratistas

Para limitar por vía legal la excesiva contratación temporal, se podría tomar como ejemplo la solución dada en el sector de la construcción, en el que, mediante la regulación del contrato de obra, se ha otorgado mayor flexibilidad a la empresa contratista, pero al mismo tiempo obligándola a llevar a cabo un determinado porcentaje de contratos de duración indefinida.

G) En la nueva ley de subcontratación se debe incluir una previsión expresa y concreta sobre las posibles garantías del supuesto específico de sucesión de contratos o cambio de titularidad de las mismas

Al analizar la transferencia de trabajadores a la empresa contratista-subcontratista, comprobamos que ni el artículo 42 ET ni el artículo 44 ET hacen referencia expresa a las posibles garantías en el supuesto específico de sucesión de contratos.

Optamos por una interpretación flexible del artículo 44 ET, pero lo más acertado para conseguir mayor seguridad jurídica es proceder, o bien a la modificación del artículo para incluir expresamente este supuesto en concreto, o mejor, si se elabora una nueva ley que regule la subcontratación, incluir en ella este supuesto específico.

H) Los trabajadores autónomos dependientes tendrían que ser equiparados –en cuanto a responsabilidad en materia de subcontratación– al trabajador por cuenta ajena

Debido a la frecuencia con la que se utiliza la subcontratación de trabajadores autónomos y para evitar que sea un mecanismo para eludir responsabilidades por parte del empresa-

rio principal, se tendría que equiparar al trabajador por cuenta ajena en materia de responsabilidad en subcontratación. La actual LETA no lo contempla así, pues el artículo 10.2 transcribe lo establecido en el artículo 1597 CC, por lo que la protección en estos casos es menor que si se contrata a trabajadores por cuenta ajena.

4.5 Para evitar constantes supuestos de cesión ilegal de trabajadores mediante la utilización desviada de la subcontratación, es necesario, además, reformar la actual regulación legal de las empresas de trabajo temporal

Actualmente la actividad de las ETT está muy controlada en España, incluso en ocasiones más que acudir a la contratación directa de trabajadores. Sería aconsejable ampliar el objeto de las empresas de trabajo temporal –con sujeción a los controles públicos pertinentes– para que pudieran desempeñar también otras actividades, tanto relacionadas con la actividad de la intermediación privada (colocación, selección de trabajadores, recolocación de trabajadores...) (Serrano Falcón, 2009); como para constituirse como empresas contratistas, siempre y cuando respeten integralmente la regulación legal de esta actividad (señaladamente, el régimen reformado del artículo 42 del ET); o suministrar empresas contratistas a empresas que así lo soliciten (labor que ya hacen las cámaras de comercio).

La posibilidad de una reforma que amplíe el objeto empresarial de estas empresas requiere de una regulación muy detallada en la que se determine de forma específica cuándo se está ante un supuesto de “préstamo laboral” (lícito) –que es el caso de las empresas de trabajo temporal– y cuándo se está ante un supuesto típico de subcontratación; de lo contrario se podrían presentar muchos problemas en la delimitación de ambas instituciones, fomentándose la cesión ilegal de trabajadores.

5. Conclusiones

5.1 El significado de la subcontratación empresarial

La subcontratación empresarial es una modalidad específica de la descentralización productiva, y se puede definir como la operación mediante la cual una empresa (principal) encarga a un tercero (contratista-subcontratista, auxiliar o trabajador autónomo) una parte de la producción o de servicios, para que sean incorporados al producto final.

Hay que tener en cuenta que no todos los supuestos de descentralización productiva se pueden incluir en el supuesto de subcontratación empresarial.

5.2 Resumen del régimen jurídico de la subcontratación empresarial

La subcontratación empresarial es mucho más amplia desde el punto de vista económico que desde el ámbito estrictamente jurídico, siendo su regulación dispersa y muy limitada. Después de estudiar su régimen jurídico se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- Saber cuándo se aplica el régimen jurídico de la subcontratación empresarial –artículo 42 ET– se convierte en una labor compleja, que deriva de una falta de precisión del precepto y asimismo de una doctrina judicial que invoca al casuismo como método más idóneo para interpretar el artículo. Así pues, ni se indican con claridad los negocios jurídicos que dan lugar a una contrata del artículo 42 ET, ni hay una determinación expresa de qué se entiende por “obras o servicios” correspondientes a la propia actividad.
- El artículo 42 ET no realiza un tratamiento completo del régimen jurídico de la subcontratación. Además de haber limitado el campo de aplicación, reduce su regulación a las responsabilidades que en materia salarial y de Seguridad Social pueda incurrir el empresario principal, así como a algunas obligaciones de la empresa principal y el contratista. Otras responsabilidades (por ejemplo, en materia de prevención de riesgos laborales) están reguladas en su normativa específica.

- En cuanto a la responsabilidad en materia salarial, el trabajador, ante deudas que correspondan estrictamente este concepto y que se hayan originado durante el período de vigencia de la contrata, puede dirigirse contra todos los coobligados solidarios o contra el que considere más oportuno (operativamente, el solvente).
- El bloque normativo sobre responsabilidad en materia de Seguridad Social es uno de los temas más imprecisos en nuestro ordenamiento, y ello porque contamos con dos preceptos: el artículo 42 ET y el artículo 127 LGSS, cuyas respectivas regulaciones tienen que ser coordinadas. El artículo 42 ET hace alusión a “obligaciones referidas a la Seguridad Social”, por lo que su alcance es muy extenso. Ahora bien, no siempre el empresario principal va a incurrir en responsabilidad, pues se libera de tal carga cuando comprueba –solicitando a la TGSS una certificación negativa de descubiertos– que el contratista está al corriente del pago de sus obligaciones de Seguridad Social.

Además, el ordenamiento prevé que el empresario principal sea responsable solidario en materia de infracciones de naturaleza administrativa cuando el contratista (en una contrata de propia actividad) dé ocupación a perceptores de prestaciones periódicas de la Seguridad Social incompatibles con el trabajo.

- Aunque no está expresamente incluido en el artículo 42 ET, la normativa específica de la LPRL (artículo 24) prevé determinadas obligaciones en materia de prevención en los supuestos de “coordinación de actividades empresariales”. En materia de contratas (24.3 LPRL) limita la responsabilidad a las de propia actividad y a que la actividad de los trabajadores se desarrolle en el mismo centro de trabajo de la empresa principal, requisitos criticables a los fines de la garantía del derecho a la salud de los trabajadores.
- Fuera del ámbito jurídico-laboral, en materia tributaria también se prevé un supuesto de responsabilidad –en este caso subsidiaria– por las obligaciones relativas a tributos que deban repercutirse a cantidades a retener a trabajadores profesionales o a otros empresarios, en la parte que corresponda a obras o servicios objeto de la contratación o subcontratación. Pero esta responsabilidad queda exonerada cuando el empresario principal solicite a sus contratistas o subcontratistas un certificado de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias.
- Además de las responsabilidades previstas en el artículo 42 ET, así como en la LPRL, y en la LGT, el artículo 42 ET 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 recientemente en el sector de la construcción.

- Después de haber analizado el artículo 42 ET, se comprueba que existen numerosos supuestos en la práctica que no quedan amparados por su régimen jurídico. En estos casos, la subcontratación empresarial va a tener una protección menor; es decir, la responsabilidad en la que puede incurrir el empresario principal es inferior. En materia de responsabilidad salarial, se aplica el artículo 1597 CC, por lo que los trabajadores del contratista pueden poner una acción contra el dueño de la obra (el empresario principal) para cobrar la cantidad que éste adeude al contratista cuando se hace la reclamación. En materia de Seguridad Social se aplica el artículo 127 LGSS, que determina una responsabilidad subsidiaria –por lo tanto, requiere una vía previa de declaración de insolvencia– y además no abarca todas las obligaciones referidas a la Seguridad Social, sino solamente las prestaciones públicas y las cotizaciones. En materia de prevención de riesgos laborales no se puede aplicar el artículo 24.3 LPRL, pues exige la propia actividad, requisito que, como ya indicamos, carece de sentido en relación a los fines normativos a perseguir, relacionados con la protección del bien jurídico de la vida e integridad física del trabajador. En materia de responsabilidad tributaria tampoco existe responsabilidad del empresario principal en estos supuestos. Y en cuanto a las obligaciones de la empresa principal y la contratista en la información proporcionada a los representantes de los trabajadores, a pesar de la incorrección de la norma, no hay motivos contundentes para entender que las contrataciones que no sean de la propia actividad se excluyan de las obligaciones informativas.
- Es muy frecuente en la práctica la subcontratación de trabajadores autónomos, y cuenta con una regulación específica al margen del artículo 42 ET. Así, la responsabilidad del empresario principal cuando subcontrata con un trabajador por cuenta propia o con un TRADE es la misma: la aplicación del artículo 10.2 LETA, que prácticamente transcribe el artículo 1597 CC. La protección en estos casos es menor que si se subcontrata a trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, cuando se contrata con cooperativas de trabajo asociado o con sociedades laborales, la responsabilidad del empresario principal con los trabajadores de estas empresas es la misma que para los trabajadores por cuenta ajena.

5.3 Problemas planteados en relación con la subcontratación empresarial. Resumen

- Los trabajadores de la empresa principal, una vez que se inicia el proceso de subcontratación, quedan también afectados, destacando los siguientes escenarios posibles:
 - a) Los trabajadores de la empresa principal se pueden ver afectados por la decisión de su empresario de proceder a la subcontratación empresarial. Como mal más

grave se produce la extinción de los contratos de trabajo, sobre todo a través de la modalidad del despido por circunstancias objetivas. Aunque la propia actividad de descentralización no es por sí causa de despido, se comprueba y critica la laxitud jurisprudencial en la consideración de la descentralización como causa de extinción de los contratos de trabajo.

- b) La aplicación de la normativa sucesoria (art. 44 ET) a los supuestos de sucesión de contratistas o concesionarios tiene una gran importancia práctica y conflictividad en la experiencia jurídica. Y ello porque ni el artículo 44 ET ni el artículo 42 del mismo cuerpo legal contienen ninguna previsión expresa y concreta sobre las posibles garantías en el supuesto específico de sucesión de contratistas (o cambio de titularidad de las mismas). Ante la interpretación restrictiva (suavizada ciertamente a partir de 2004) que mantiene actualmente el Tribunal Supremo –inaplicando el artículo 44 ET a este supuesto–, lo que se viene haciendo en la práctica es –en vez de aplicar dicho artículo– aplicar lo establecido selectivamente en convenios colectivos o en pactos individuales o colectivos.
 - c) Pero entendemos que, teniendo en cuenta la redacción actual del artículo 44 y conociendo la jurisprudencia comunitaria que mantiene una posición *iustlaboral* y funcional del objeto de la transmisión de empresa (no siendo condición *sine qua non* la transmisión de elementos materiales, sino que lo necesario es la transferencia de la organización de la actividad, entendida como un conjunto de medios y personas constituido para la realización de una actividad para el mercado), este supuesto tiene cabida en el artículo 44 ET. Pero a pesar de optar por una interpretación flexible de este artículo, lo más acertado sería llevar a cabo *de lege ferenda* una modificación del artículo 44 en la que se incluyera expresamente este supuesto en concreto, con las modulaciones o adaptaciones pertinentes.
 - d) Cuando los empresarios deciden llevar a cabo un proceso de subcontratación, en muchas ocasiones proceden a la conversión de sus trabajadores por cuenta ajena en trabajadores autónomos, pues las ventajas son más que evidentes, porque, como ya anticipamos, ni se aplica el artículo 42 ET, ni se plantea el problema de aplicar la normativa sucesoria; tan sólo deben abonar la indemnización correspondiente por extinción de la relación laboral. Ahora bien, hay que prestar atención, pues en muchos casos son conversiones encubiertas para abaratar costes por parte de la empresa principal, que tendrían en su caso los efectos jurídicos oportunos.
- También se ven afectados los trabajadores de la empresa subcontratista:
 - a) Las empresas contratistas-subcontratistas utilizan en muchas ocasiones la vía de la contratación temporal para conseguir una mayor flexibilidad, teniendo en cuenta que estas empresas están supeditadas a los encargos que efectúa la empresa prin-

principal. La jurisprudencia viene manteniendo una posición favorable a la empresa contratista, pues considera lícito mantener que la duración del contrato por obra o servicio determinado (que es el que más se utiliza) esté pendiente de la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto. Además, la negociación colectiva tampoco hace nada por remediar este criterio jurisprudencial y limitar la utilización del contrato por obra en supuestos de subcontratación. La única limitación que ha sido fijada por ley es la que recoge el artículo 15 ET (tras la Reforma 43/2006), que establece que, en la utilización sucesiva de contratos temporales, éstos pueden ser llevados a cabo en fraude de ley.

- b) En el sector de la construcción, la LSC ha regulado el contrato fijo de obra que, al mismo tiempo que introduce mayor flexibilidad para la empresa subcontratista, refuerza la estabilidad en el empleo en este sector y obliga a llevar a cabo a las empresas un determinado porcentaje de contratos de duración indefinida.
 - c) Igualmente se puede producir la extinción de la contrata, produciendo efectos para los trabajadores de la empresa contratista. Existen diferencias sobre los efectos hacia los trabajadores, dependiendo de si la empresa contratista se extingue por voluntad de la empresa principal o por voluntad propia, planteándose diferentes supuestos de calificación de la extinción contractual de dichos trabajadores afectados.
 - d) La falta de ejercicio de derechos colectivos en el ámbito de la subcontratación se debe principalmente a una falta de adaptación de la normativa a las nuevas formas de organización empresarial. Aunque en el artículo 42 ET se aportan algunas soluciones para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores subcontratados cuando prestan servicios en la empresa principal, éstas son insuficientes.
 - e) Mientras no se cambie la regulación existente, entendemos 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.
- Es muy común en la práctica que se dé un encadenamiento de contratas, de indudables repercusiones económicas y sociales, y, sin embargo, sin regulación expresa en el artículo 42 ET. Por ello, en primer lugar, hay que determinar la extensión subjetiva de la responsabilidad empresarial en estos casos. La opinión más extendida (también en la jurisprudencia) es favorable a la extensión de responsabilidad al principal y a todos los empresarios subcontratistas que ocupen una posición superior al eslabón donde se genera la deuda laboral. En segundo lugar, hay que tener en cuenta que, actualmente, salvo en el sector de la construcción (LSC), hay margen para realizar todas las subcontrataciones posibles, no hay límite en el número de contratas que intervienen en la cadena de subcontratación.

- En ocasiones, se utiliza la contrata como técnica para ocultar una cesión de mano de obra, prohibida por nuestro ordenamiento. Se conoce como pseudocontrata o contrata ficticia y se detecta normalmente en supuestos de subcontratación empresarial en empresas del mismo grupo. En estos casos, no significa que se reconduzca de forma automática al campo de aplicación del artículo 43 ET, sino que será necesario, en atención a las circunstancias del caso, determinar el fenómeno fraudulento para considerar lícita o ilícita la subcontratación.
- La negociación colectiva en empresas subcontratistas de menor tamaño es menos frecuente y menos formal. En los casos en los que negocian un convenio, el contenido tiene escaso relieve en los temas centrales que afectan a las empresas implicadas en el ciclo productivo de subcontratación; 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.

Por otra parte, en los convenios colectivos de la empresa principal se establecen en muchas ocasiones cláusulas de garantía de empleo para garantizar la ocupación con trabajadores propios de la empresa. En pocas ocasiones lo hacen prohibiendo el recurso a la subcontratación y con más frecuencia limitando las posibilidades de subcontratación de obras o servicios cuando la asunción de funciones se pueda realizar por personal propio, cláusulas cuya legalidad ha sido objeto de debate.

5.4 Medidas de reforma

- Crear una única ley integral de subcontratación: es necesario alcanzar un equilibrio en el binomio eficiencia-protección. Hay que reformar el contenido de la regulación, y resolver las insuficiencias técnicas del marco legal actual. Se deberían incluir los siguientes aspectos:
 - Ampliar el campo de aplicación del artículo 42 ET.
 - Mantener el sistema de responsabilidad solidaria con modificaciones específicas.
 - Regular (para controlar) las cadenas de subcontratación.
 - Reglamentar el ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito de la subcontratación.
 - Intentar buscar un equilibrio –vía legal y negociación colectiva– entre las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa principal y los de la contratista.

- Limitar la excesiva contratación temporal de trabajadores implicados en la cadena de subcontratación.
- Regular las posibles garantías de la sucesión de contratos o el cambio de titularidad en contratos.
- Equiparar en materia de subcontratación a los trabajadores económicamente dependientes y a los trabajadores por cuenta ajena.
- Intervenir administrativamente sobre esta situación jurídica privada, mediante la técnica administrativa de la autorización. Del mismo modo, es necesario modificar la LISOS y crear un adecuado sistema sancionador.
- Crear un registro administrativo para solventar el problema de la inexistencia de datos sobre subcontratación en España.
- Reforzar la negociación colectiva en materia de subcontratación: la negociación colectiva es una vía adecuada para regular algunos aspectos concretos, pero sin olvidar que es necesaria una reforma legislativa.

Bibliografía

- Alfonso Mellado, C.L. (2009), Despido objetivo por descentralización productiva, *Revista de Derecho Social*, núm. 46, pp. 153-164.
- Azagra Solano, M. (2009), Las condiciones resolutorias vinculadas a la vigencia de una contrata en los contratos de trabajo indefinidos, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, pp. 59-70.
- Calvo Gallego, F.J. (2006), La nueva ley sobre subcontratación en el sector de la construcción, *Temas Laborales*, núm. 87, pp. 13-82.
- Casini Fernández de Navarrete, F. (2000), La descentralización productiva y la realidad económica en VV.AA., *Descentralización productiva*, Madrid, CGPJ.
- Cavas Martínez, F. (2007a), Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal: una aproximación crítica a una realidad preocupante, *Aranzadi Social*, núm. 2, pp. 825-838.
- Cavas Martínez (2007b), El entramado institucional del empleo en las vertientes pública y privada, VV.AA. XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ponencias. *Laborum*, Murcia.
- Escudero Rodríguez, R. (2001), Subcontratación productiva y alteraciones en la Negociación Colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo, en CCNCC, *Cuestiones actuales sobre la Negociación Colectiva*, MTAS, pp. 45-89.
- García Jiménez, M.; Molina Navarrete, C. 2006, Modernización del Sistema Público Estatal de Empleo, mejora de la intermediación y evaluación de las políticas activas de empleo: una reforma otoñal, *Temas Laborales*, núm. 85, pp. 165-194.
- García Murcia, J. (1981), El trabajo en contratas y la cesión de mano de obra en el Estatuto de los Trabajadores, *Revista de Política Social*, núm. 130, pp. 7-88.
- Gil Suárez, L. (2000), La descentralización productiva y la Seguridad Social, en VV.AA., *Descentralización productiva*, Madrid, CGPJ.
- Gorelli Hernández, J. (2007), La tutela de los trabajadores ante la descentralización productiva, *Barcelona, Difusión Jurídica y Temas de actualidad*.
- Lafuente Pastor, V.P. (2007), 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, Pamplona.
- Laguna de Paz, C. (2006), *La autorización administrativa*, Madrid, Civitas.

- Llano Sánchez, M. (1999), La responsabilidad empresarial en contratas y subcontratas, Madrid, La Ley.
- Martínez Garrido, L.R. (2000), Descentralización productiva: Outsourcing”, CGPJ, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2000.
- Martínez Garrido, L.R. (2002), Contratas, cesión ilegal de trabajadores y cooperativas de trabajo asociado, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 38, pp. 229-240.
- Molina Navarrete, C. (2008), La responsabilidad en la relación laboral: entre viejas y nuevas reglas, en VVAA (Agustí Juliá, J.), La imputación de responsabilidad en las relaciones laborales, Albacete, Bomarzo.
- Monereo Pérez, J.L. (1992 b), El ámbito material de la responsabilidad empresarial en el trabajo en contratas. Las obligaciones referidas a la Seguridad Social, Relaciones Laborales, Vol. II.
- Monereo Pérez, J.L. (1994 a), La responsabilidad empresarial en los procesos de subcontratación, Madrid, Editorial Ibidem.
- Monereo Pérez, (1994 b), Grupos de empresas y subcontratación, VVAA (Baylos, A. Collado, L. (Eds.), Grupos de empresas y Derecho del Trabajo, Madrid, Trotta.
- Monereo Pérez, J.L. (2006 a), La subcontratación en el proceso de reforma laboral. Especial referencia a los instrumentos de control colectivo, Aranzadi Social, núm. 5, pp. 1201-1252.
- Monereo Pérez, J.L. (2006 b), Empresa en reestructuración y ordenamiento laboral, Granada, Comares.
- Monereo Pérez, J.L. (2009), Análisis General. Significación jurídica del estatuto del trabajo autónomo, VVAA (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.
- Monereo Pérez, J.L.; Fernández Avilés, J.A. (1997), El despido colectivo en el Derecho Español, Pamplona, Aranzadi.
- Monereo Pérez, J.L. y Moreno Vida, M^a.N. (1994), Forma y procedimiento del despido disciplinario. El despido nulo, VV AA (Borrajo Dacruz, E. Dir.) La reforma del Estatuto de los trabajadores. El despido, Madrid, Edersa.
- Monereo Pérez, J.L.; Moreno Vida, M^a.N. (2004), Las Empresas de Trabajo Temporal en el marco de las nuevas formas de organización empresarial, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 48.
- Montoya Medina, D. (2004), Trabajo en contratas y protección de los trabajadores, Valencia, Tirant lo Blanch.
- Moreno Vida, M.N. (2006), El trabajo en régimen de Empresas de Trabajo Temporal: estudio del ordenamiento interno y comunitario, Granada, Comares.
- Olmo Gascón, A.M. (2002), Los derechos laborales del trabajo en contratas, Comares, Granada, 2002.
- Rivero Lamas, J. (2000), La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo, Ponencia general en AEDTSS.: Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, Madrid, MTAS.

Rivero Lamas, J., (2004), Las Empresas de servicios a terceros y la Negociación Colectiva. XVI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Madrid, MTAS.

Rivero Lamas, J. y De Val Tena, A.L. (Dir. y Coords.). (2003), Descentralización Productiva y responsabilidades empresariales. El Outsourcing, Navarra, Tromson-Aranzadi, Cizur Menor.

Sanguinetti Raymond, W. (2006), Descentralización productiva, subcontratación y calidad en el empleo: ¿términos incompatibles?, Revista de Derecho Social, núm. 33, pp. 219-258.

Serrano Falcón, C. (2009), Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas. Público y Privado en la Actividad de Colocación, Granada, Comares.

Soriano Cortés, D. (2007), Las contratas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sevilla, Mergablum.

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

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

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

Bibliografía en Internet

Bronstein, A., La subcontratación laboral, en www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf

Cámaras de Comercio, (2003), La subcontratación industrial en España y sus repercusiones en el empleo y en la creación de empresas, Fundación INCYDE, Cámaras de Comercio y FSE, Marzo.

Cámara de Comercio de Navarra (2004), La subcontratación industrial en Navarra, Informe Final, Proyecto E2373.

Fernández Romero, F.J.; Vivas Tesón, I. (2007), 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, www.giasa.com

Documentos de trabajo publicados

- 1/2003. **Servicios de atención a la infancia en España: estimación de la oferta actual y de las necesidades ante el horizonte 2010.** María José González López.
- 2/2003. **La formación profesional en España. Principales problemas y alternativas de progreso.** Francisco de Asís de Blas Aritio y Antonio Rueda Serón.
- 3/2003. **La Responsabilidad Social Corporativa y políticas públicas.** Alberto Lafuente Félez, Víctor Viñuales Edo, Ramón Pueyo Viñuales y Jesús Llaría Aparicio.
- 4/2003. **V Conferencia Ministerial de la OMC y los países en desarrollo.** Gonzalo Fanjul Suárez.
- 5/2003. **Nuevas orientaciones de política científica y tecnológica.** Alberto Lafuente Félez.
- 6/2003. **Repensando los servicios públicos en España.** Alberto Infante Campos.
- 7/2003. **La televisión pública en la era digital.** Alejandro Perales Albert.
- 8/2003. **El Consejo Audiovisual en España.** Ángel García Castillejo.
- 9/2003. **Una propuesta alternativa para la Coordinación del Sistema Nacional de Salud español.** Javier Rey del Castillo.
- 10/2003. **Regulación para la competencia en el sector eléctrico español.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 11/2003. **El fracaso escolar en España.** Álvaro Marchesi Ullastres.
- 12/2003. **Estructura del sistema de Seguridad Social. Convergencia entre regímenes.** José Luis Tortuero Plaza y José Antonio Panizo Robles.
- 13/2003. **The Spanish Child Gap: Rationales, Diagnoses, and Proposals for Public Intervention.** Fabrizio Bernardi.
- 13*/2003. **El déficit de natalidad en España: análisis y propuestas para la intervención pública.** Fabrizio Bernardi.
- 14/2003. **Nuevas fórmulas de gestión en las organizaciones sanitarias.** José Jesús Martín Martín.
- 15/2003. **Una propuesta de servicios comunitarios de atención a personas mayores.** Sebastián Sarasa Urdiola.
- 16/2003. **El Ministerio Fiscal. Consideraciones para su reforma.** Olga Fuentes Soriano.
- 17/2003. **Propuestas para una regulación del trabajo autónomo.** Jesús Cruz Villalón.
- 18/2003. **El Consejo General del Poder Judicial. Evaluación y propuestas.** Luis López Guerra.
- 19/2003. **Una propuesta de reforma de las prestaciones por desempleo.** Juan López Gandía.
- 20/2003. **La Transparencia Presupuestaria. Problemas y Soluciones.** Maurici Lucena Betriu.
- 21/2003. **Análisis y evaluación del gasto social en España.** Jorge Calero Martínez y Mercè Costa Cuberta.
- 22/2003. **La pérdida de talentos científicos en España.** Vicente E. Larraga Rodríguez de Vera.
- 23/2003. **La industria española y el Protocolo de Kioto.** Antonio J. Fernández Segura.
- 24/2003. **La modernización de los Presupuestos Generales del Estado.** Enrique Martínez Robles, Federico Montero Hita y Juan José Puerta Pascual.
- 25/2003. **Movilidad y transporte. Opciones políticas para la ciudad.** Carme Miralles-Guasch y Àngel Cebollada i Frontera.
- 26/2003. **La salud laboral en España: propuestas para avanzar.** Fernando G. Benavides.
- 27/2003. **El papel del científico en la sociedad moderna.** Pere Puigdomènech Rosell.
- 28/2003. **Tribunal Constitucional y Poder Judicial.** Pablo Pérez Tremps.
- 29/2003. **La Audiencia Nacional: una visión crítica.** José María Asencio Mellado.
- 30/2003. **El control político de las misiones militares en el exterior.** Javier García Fernández.
- 31/2003. **La sanidad en el nuevo modelo de financiación autonómica.** Jesús Ruiz-Huerta Carbonell y Octavio Granado Martínez.

- 32/2003. **De una escuela de mínimos a una de óptimos: la exigencia de esfuerzo igual en la Enseñanza Básica.** Julio Carabaña Morales.
- 33/2003. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta.** Pau Baizán Muñoz.
- 34/2003. **Políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión social en España: una valoración con EspaSim.** Magda Mercader Prats.
- 35/2003. **El sector del automóvil en la España de 2010.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 36/2003. **Publicidad e infancia.** Purificación Llaquet, M^a Adela Moyano, María Guerrero, Cecilia de la Cueva, Ignacio de Diego.
- 37/2003. **Mujer y trabajo.** Carmen Sáez Lara.
- 38/2003. **La inmigración extracomunitaria en la agricultura española.** Emma Martín Díaz.
- 39/2003. **Telecomunicaciones I: Situación del Sector y Propuestas para un modelo estable.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 40/2003. **Telecomunicaciones II: Análisis económico del sector.** José Roberto Ramírez Garrido y Álvaro Escribano Sáez.
- 41/2003. **Telecomunicaciones III: Regulación e Impulso desde las Administraciones Públicas.** José Roberto Ramírez Garrido y Juan Vega Esquerrá.
- 42/2004. **La Renta Básica. Para una reforma del sistema fiscal y de protección social.** Luis Sanzo González y Rafael Pinilla Pallejà.
- 43/2004. **Nuevas formas de gestión. Las fundaciones sanitarias en Galicia.** Marciano Sánchez Bayle y Manuel Martín García.
- 44/2004. **Protección social de la dependencia en España.** Gregorio Rodríguez Cabrero.
- 45/2004. **Inmigración y políticas de integración social.** Miguel Pajares Alonso.
- 46/2004. **TV educativo-cultural en España. Bases para un cambio de modelo.** José Manuel Pérez Tornero.
- 47/2004. **Presente y futuro del sistema público de pensiones: Análisis y propuestas.** José Antonio Griñán Martínez.
- 48/2004. **Contratación temporal y costes de despido en España: lecciones para el futuro desde la perspectiva del pasado.** Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 49/2004. **Propuestas de investigación y desarrollo tecnológico en energías renovables.** Emilio Menéndez Pérez.
- 50/2004. **Propuestas de racionalización y financiación del gasto público en medicamentos.** Jaume Puig-Junoy y Josep Llop Talaverón.
- 51/2004. **Los derechos en la globalización y el derecho a la ciudad.** Jordi Borja.
- 52/2004. **Una propuesta para un comité de Bioética de España.** Marco-Antonio Broggi Trias.
- 53/2004. **Eficacia del gasto en algunas políticas activas en el mercado laboral español.** César Alonso-Borrego, Alfonso Arellano, Juan J. Dolado y Juan F. Jimeno.
- 54/2004. **Sistema de defensa de la competencia.** Luis Berenguer Fuster.
- 55/2004. **Regulación y competencia en el sector del gas natural en España. Balance y propuestas de reforma.** Luis Atienza Serna y Javier de Quinto Romero.
- 56/2004. **Propuesta de reforma del sistema de control de concentraciones de empresas.** José M^a Jiménez Laiglesia.
- 57/2004. **Análisis y alternativas para el sector farmacéutico español a partir de la experiencia de los EE UU.** Rosa Rodríguez-Monguió y Enrique C. Seoane Vázquez.
- 58/2004. **El recurso de amparo constitucional: una propuesta de reforma.** Germán Fernández Farreres.
- 59/2004. **Políticas de apoyo a la innovación empresarial.** Xavier Torres.
- 60/2004. **La televisión local entre el limbo regulatorio y la esperanza digital.** Emili Prado.
- 61/2004. **La universidad española: soltando amarras.** Andreu Mas-Colell.
- 62/2005. **Los mecanismos de cohesión territorial en España: un análisis y algunas propuestas.** Ángel de la Fuente.
- 63/2005. **El libro y la industria editorial.** Gloria Gómez-Escalonilla.
- 64/2005. **El gobierno de los grupos de sociedades.** José Miguel Embid Irujo, Vicente Salas Fumás.
- 65(I)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. I.** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.

- 65(II)/2005. **La gestión de la demanda de electricidad Vol. II (Anexos).** José Ignacio Pérez Arriaga, Luis Jesús Sánchez de Tembleque, Mercedes Pardo.
- 66/2005. **Responsabilidad patrimonial por daño ambiental: propuestas de reforma legal.** Ángel Manuel Moreno Molina.
- 67/2005. **La regeneración de barrios desfavorecidos.** María Bruquetas Callejo, Fco. Javier Moreno Fuentes, Andrés Walliser Martínez.
- 68/2005. **El aborto en la legislación española: una reforma necesaria.** Patricia Laurenzo Copello.
- 69/2005. **El problema de los incendios forestales en España.** Fernando Estirado Gómez, Pedro Molina Vicente.
- 70/2005. **Estatuto de laicidad y Acuerdos con la Santa Sede: dos cuestiones a debate.** José M.^a Contreras Mazario, Óscar Celador Angón.
- 71/2005. **Posibilidades de regulación de la eutanasia solicitada.** Carmen Tomás-Valiente Lanuza.
- 72/2005. **Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral.** Gregorio Tudela Cambroner, Yolanda Valdeolivas García.
- 73/2005. **Capital social y gobierno democrático.** Francisco Herreros Vázquez.
- 74/2005. **Situación actual y perspectivas de desarrollo del mundo rural en España.** Carlos Tió Saralegui.
- 75/2005. **Reformas para revitalizar el Parlamento español.** Enrique Guerrero Salom.
- 76/2005. **Rivalidad y competencia en los mercados de energía en España.** Miguel A. Lasheras.
- 77/2005. **Los partidos políticos como instrumentos de democracia.** Henar Criado Olmos.
- 78/2005. **Hacia una deslocalización textil responsable.** Isabel Kreisler.
- 79/2005. **Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales.** Juan Antonio Fernández Cordón y Constanza Tobío Soler.
- 80/2005. **La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos.** Raquel Carrasco y Carolina Ortega.
- 81/2005. **Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información.** Rocío Sánchez Mangas.
- 82/2006. **La propiedad intelectual en el entorno digital.** Celeste Gay Fuentes.
- 83/2006. **Desigualdad tras la educación obligatoria: nuevas evidencias.** Jorge Calero.
- 84/2006. **I+D+i: selección de experiencias con (relativo) éxito.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 85/2006. **La incapacidad laboral en su contexto médico: problemas clínicos y de gestión.** Juan Gervas, Ángel Ruiz Téllez y Mercedes Pérez Fernández.
- 86/2006. **La universalización de la atención sanitaria. Sistema Nacional de Salud y Seguridad Social.** Francisco Sevilla.
- 87/2006. **El sistema de servicios sociales español y las necesidades derivadas de la atención a la dependencia.** Pilar Rodríguez Rodríguez.
- 88/2006. **La desalinización de agua de mar mediante el empleo de energías renovables.** Carlos de la Cruz.
- 89/2006. **Bases constitucionales de una posible política sanitaria en el Estado autonómico.** Juan José Solozábal Echavarría.
- 90/2006. **Desigualdades territoriales en el Sistema Nacional de Salud (SNS) de España.** Beatriz González López-Valcárcel y Patricia Barber Pérez.
- 91/2006. **Agencia de Evaluación: innovación social basada en la evidencia.** Rafael Pinilla Pallejà.
- 92/2006. **La Situación de la industria cinematográfica española.** José María Álvarez Monzoncillo y Javier López Villanueva.
- 93/2006. **Intervención médica y buena muerte.** Marc-Antoni Broggi Trias, Clara Llubíà Maristany y Jordi Trelis Navarro.
- 94/2006. **Las prestaciones sociales y la renta familiar.** María Teresa Quílez Félez y José Luis Achurra Aparicio.
- 95/2006. **Plan integral de apoyo a la música y a la industria discográfica.** Juan C. Calvi.
- 96/2006. **Justicia de las víctimas y reconciliación en el País Vasco.** Manuel Reyes Mate.
- 97/2006. **Cuánto saben los ciudadanos de política.** Marta Fraile.
- 98/2006. **Profesión médica en la encrucijada: hacia un nuevo modelo de gobierno corporativo y de contrato social.** Albert J. Jovell y María D. Navarro.

- 99/2006. **El papel de la financiación público-privada de los servicios sanitarios.** A. Prieto Orzanco, A. Arbelo López de Letona y E. Mengual García.
- 100/2006. **La financiación sanitaria autonómica: un problema sin resolver.** Pedro Rey Biel y Javier Rey del Castillo.
- 101/2006. **Responsabilidad social empresarial en España.** Anuario 2006.
- 102/2006. **Problemas emergentes en salud laboral: retos y oportunidades.** Fernando G. Benavides y Jordi Delclòs Clanchet.
- 103/2006. **Sobre el modelo policial español y sus posibles reformas.** Javier Barcelona Llop.
- 104/2006. **Infraestructuras: más iniciativa privada y mejor sector público.** Ginés de Rus Mendoza.
- 105/2007. **El teatro en España: decadencia y criterios para su renovación.** Joaquín Vida Arredondo.
- 106/2007. **Las alternativas al petróleo como combustible para vehículos automóviles.** José Antonio Bueno Oliveros.
- 107/2007. **Movilidad del factor trabajo en la Unión Europea y coordinación de los sistemas de pensiones.** Jesús Ferreiro Aparicio y Felipe Serrano Pérez.
- 108/2007. **La reforma de la casación penal.** Jacobo López Barja de Quiroga.
- 109/2007. **El gobierno electrónico: servicios públicos y participación ciudadana.** Fernando Tricas Lamana.
- 110/2007. **Sistemas alternativos a la resolución de conflictos (ADR): la mediación en las jurisprudencias civil y penal.** José-Pascual Ortuño Muñoz y Javier Hernández García.
- 111/2007. **El sector de la salud y la atención a la dependencia.** Antonio Jiménez Lara.
- 112/2007. **Las revistas culturales y su futuro digital.** M.^a Trinidad García Leiva.
- 113/2007. **Mercado de vivienda en alquiler en España: más vivienda social y más mercado profesional.** Alejandro Inurrieta Beruete.
- 114/2007. **La gestión de la demanda de energía en los sectores de la edificación y del transporte.** José Ignacio Pérez Arriaga, Xavier García Casals, María Mendiluce Villanueva, Pedro Miras Salamanca y Luis Jesús Sánchez de Tembleque.
- 115/2007. **Aseguramiento de los riesgos profesionales y responsabilidad empresarial.** Manuel Correa Carrasco.
- 116/2007. **La inversión del minoritario: el capital silencioso.** Juan Manuel Barreiro, José Ramón Martínez, Ángeles Pellón y José Luis de la Peña.
- 117/2007. **¿Se puede dinamizar el sector servicios? Un análisis del sector y posibles vías de reforma.** Carlos Maravall Rodríguez.
- 118/2007. **Políticas de creación de empresas y su evaluación.** Roberto Velasco Barroetabeña y María Saiz Santos.
- 119/2007. **La reforma del acceso a la carrera judicial en España: algunas propuestas.** Alejandro Saiz Arnaiz.
- 120/2007. **Renta y privación en España desde una perspectiva dinámica.** Rosa Martínez López.
- 121/2007. **La inversión pública en España: algunas líneas estratégicas.** Rafael Myro Sánchez.
- 122/2007. **La prensa ante el reto en línea. Entre las limitaciones del modelo tradicional y las incógnitas de su estrategia digital.** Xosé López y Xosé Pereira.
- 123/2007. **Genéricos: medidas para el aumento de su prescripción y uso en el Sistema Nacional de Salud.** Antonio Iñesta García.
- 124/2007. **Laicidad, manifestaciones religiosas e instituciones públicas.** José M.^a Contreras Mazarío y Óscar Celador Angón.
- 125/2007. **Las cajas de ahorros: retos de futuro.** Ángel Berges Lobera y Alfonso García Mora.
- 126/2007. **El Informe PISA y los retos de la educación en España.** Olga Salido Cortés.
- 127/2007. **Propuesta de organización corporativa de la profesión médica.** Juan F. Hernández Yáñez.
- 128/2008. **Urbanismo, arquitectura y tecnología en la ciudad digital.** José Carlos Arnal Losilla.
- 129/2008. **La televisión digital terrestre en España. Por un sistema televisivo de futuro acorde con una democracia de calidad.** Enrique Bustamante Ramírez.
- 130/2008. **La distribución y dispensación de medicamentos en España.** Ricard Meneu.
- 131/2008. **Nuevos mecanismos de fraude fiscal. Algunas propuestas para un modelo de investigación.** Juan Manuel Vera Priego.
- 132/2008. **Radio digital en España: incertidumbres tecnológicas y amenazas al pluralismo.** Rosa Franquet Calvet.

- 133/2008. **Dinámica emprendedora en España.** M.^a Jesús Alonso Nuez, Carmen Galve Górriz, Vicente Salas Fumás y J. Javier Sánchez Asín.
- 134(I)/2008. **Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores vol. I.** Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles.
- 134(II)/2008. **Negociación colectiva, adaptabilidad empresarial y protección de los derechos de los trabajadores vol. II (Anexos).** Joaquín García Murcia y María Antonia Castro Argüelles.
- 135/2008. **El sindicalismo en España.** Andrew J. Richards.
- 136/2008. **La Genómica de plantas: una oportunidad para España.** Pere Arús y Pere Puigdomènech.
- 137/2008. **Planes y fondos de pensiones: propuestas de reforma.** José Luis Monereo Pérez y Juan Antonio Fernández Bernat.
- 138/2008. **Modelos de desarrollo de centros hospitalarios: tendencias y propuestas.** Óscar Moracho del Río.
- 139/2008. **La frontera de la innovación: la hora de la empresa industrial española.** Emilio Huertas Arribas y Carmen García Olaverri.
- 140/2008. **Propuestas para mejorar la calidad de vida en las ciudades.** María Cifuentes, Rafael Córdoba, Gloria Gómez (coord.), Carlos Hernández Pezzi, Marcos Montes, Raquel Rodríguez, Álvaro Sevilla.
- 141/2008. **La evolución de la productividad en España y el capital humano.** Rafael Doménech.
- 142/2008. **Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico.** Holm-Detlev Köhler.
- 143/2009. **La creación del Sistema Nacional de Dependencia: origen, desarrollo e implicaciones económicas y sociales.** Elisa Díaz, Sara Ladra y Néboa Zozaya.
- 144/2009. **Biotechnología para una química verde, respetuosa con el medio ambiente.** José Luis García López.
- 145/2009. **Reinterpretando la rendición de cuentas o *accountability*: diez propuestas para la mejora de la calidad democrática y la eficacia de las políticas públicas en España.** Eduard Jiménez Hernández.
- 146/2009. **Análisis económico de los efectos de la inmigración en el sistema educativo español.** Javier Salinas Jiménez y Daniel Santín González.
- 147/2009. **Seguridad, transparencia y protección de datos: el futuro de un necesario e incierto equilibrio.** José Luis Piñar Mañas.
- 148/2009. **La protección de la discapacidad en el sistema de seguridad social: propuestas de mejora.** Luis Cayo Pérez Bueno y Miguel Ángel Cabra de Luna.
- 149/2009. **El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social.** Manuel Carlos Palomeque López.
- 150/2009. **El papel del “Derecho” en la crisis. Algunos aspectos de la regulación financiera y de las grandes empresas en su relación con la Economía.** Andrés Recalde Castells.
- 151/2009. **Formación de los comunicadores en la era digital.** Manuel Santiago de Aguilar Gutierrez y Pedro Soler Rojas.
- 152/2009. **Rescates y reestructuración bancaria: el caso español.** Santiago Fernández de Lis, Daniel Manzano Romero, Emilio Ontiveros Baeza y Francisco José Valero López.
- 153/2009. **Cláusulas sociales, libre competencia y contratación pública.** Daniel Martínez Fons.
- 154/2009. **Los efectos de los conciertos sobre la eficiencia y la equidad del sistema educativo español.** María Jesús Mancebón Torrubia y Domingo Pérez Ximénez de Embún.
- 155/2009. **Políticas de vivienda en un contexto de exceso de oferta.** Julio Rodríguez López.
- 156/2010. **El modelo de control interno del gasto público estatal. Propuestas de cambio.** Ximena Lazo Vitoria.
- 157/2010. **La flexiseguridad laboral en España.** Fernando Valdés Dal-Ré y Jesús Lahera Forteza.
- 158/2010. **Cuidado parental en la infancia y desigualdad social: un estudio sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo en España.** María José González, Marta Domínguez y Pau Baizán.
- 159/2010. **La atención a la dependencia y el empleo.** Ángel Rodríguez Castedo y Antonio Jiménez Lara.

