

2019

ACCIÓN SINDICAL

Gabinete Técnico



SUBCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT

Septiembre 2019



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo



ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	ANÁLISIS DE LA SUBCONTRATACIÓN	3
1.1.	Orientaciones de negociación colectiva	3
1.2.	El tratamiento de la subcontratación en la negociación colectiva sectorial estatal de FeSMC-UGT.....	5
1.2.1.	Cláusulas de derechos de información de las personas trabajadoras y de la RLT en materia de subcontratación	5
1.2.2.	Cláusulas de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales	9
1.2.3.	Otras cláusulas más específicas relacionadas con cada sector	13
1.3.	Buenas prácticas en la negociación colectiva.....	14
1.4.	Reforma legislativa	16
2.	ANÁLISIS DE LA SUBROGACIÓN	18
2.1.	Tipos de sucesión.....	18
2.1.1.	Sucesión legal.....	18
2.1.2.	Sucesión convencional.....	20
2.1.3.	Sucesión contractual o administrativa (pliego de condiciones)	21
2.2.	Tratamiento de la subrogación en la negociación colectiva sectorial estatal de FeSMC-UGT.....	22
2.3.	Orientaciones de negociación colectiva	24
	ANEXO I: RESUMEN CLAÚSULAS DE SUBROGACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES DE FeSMC-UGT	26
	ANEXO II: ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS SUBCONTRATADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT.....	34

1. ANÁLISIS DE LA SUBCONTRATACIÓN

1.1. Orientaciones de negociación colectiva

El fenómeno de la subcontratación ha dejado de constituir un proceso de externalización productiva para convertirse en una mera fórmula de reducción de costes laborales fijos, soslayando la normativa convencional y, propiciando, por tanto, una merma de las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de las contrata y subcontratas.

Este proceso no habría alcanzado tal calibre sin la Reforma Laboral de 2012, que ayudó resueltamente al instaurar la prioridad aplicativa del convenio de empresa, lo que ha permitido la proliferación de convenios de empresa que degradan las condiciones laborales de las personas trabajadoras, alejándolas de las mejoras obtenidas tras años de negociación de convenios sectoriales fuertes y consolidados.

Por ello, ante la externalización de una actividad de la empresa, ya sea a través de otra empresa, una empresa multiservicios (EMS), un centro especial de empleo (CEE) o una cooperativa de trabajo asociado, desde FeSMC-UGT tenemos clara nuestra posición, que no es otra que garantizar las condiciones laborales de las personas trabajadoras externalizadas o subcontratadas, a través de la implementación de las siguientes medidas:

- El **convenio de aplicación** a las trabajadoras y trabajadores de la contrata o subcontrata se corresponderá con el convenio colectivo del sector de la actividad ejecutada o, en su caso, el de la empresa en la que presten los servicios, si fuera más beneficioso. Solo en ausencia de los dos anteriores o, cuando en su conjunto sea más favorable, será de aplicación el convenio de la empresa contratista o subcontratista.
- También es necesario **regular la externalización y la subcontratación**, fijando qué se entiende por la propia actividad y qué actividades se pueden externalizar y cuáles no. En cuanto a las primeras, estableceremos las condiciones y límites en las que la misma se realiza.
- Asimismo, tenemos que **ampliar los derechos de información y participación de la RLT** en materia de subcontratación, así como **reforzar las competencias de la comisión paritaria** en esta materia. Se trata, en definitiva, de establecer mecanismos de control para detectar posibles infracciones y fraudes en todos los supuestos de subcontratación.
- En cuanto a la **contratación pública**, con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que entró en vigor el pasado 9 de marzo de 2017, la Administración no puede contratar a ninguna empresa que pague por debajo del convenio colectivo sectorial de aplicación durante la ejecución del contrato. Es más, si durante la ejecución del mismo las empresas incumplen con lo preestablecido, la Administración establecerá penalidades al respecto e, incluso, la resolución del contrato.

Por ello, debemos velar para que la Administración contrate empresas que respeten las condiciones laborales de las personas trabajadoras y que durante la vigencia del contrato se penalice e, incluso, se rescinda el contrato con las empresas adjudicatarias si no cumplen con los derechos laborales y sociales de dichas personas.

1.2. El tratamiento de la subcontratación en la negociación colectiva sectorial estatal de FeSMC-UGT

Del análisis de las cláusulas firmadas en los convenios colectivos sectoriales estatales de nuestra Federación sobre subcontratación, podemos comprobar que se vienen negociando básicamente tres tipos de cláusulas:

- Cláusulas de derechos de información de las personas trabajadoras y de la RLT en materia de subcontratación.
- Cláusulas de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Otras cláusulas más específicas relacionadas con cada sector.

1.2.1. Cláusulas de derechos de información de las personas trabajadoras y de la RLT en materia de subcontratación

El artículo 42 del ET está dedicado a la subcontratación de obras y servicios y regula dos tipos de derechos de información:

- **Por un lado, se regula el derecho de información de los trabajadores y trabajadoras del contratista o subcontratista (art. 42.3):**

“Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen”.

Ejemplos de convenios:

CONVENIO COLECTIVO	CLÁUSULA DE DERECHO DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (art. 42.3 ET)
CONTACT CENTER	Artículo 14. Contratación del personal de operaciones. Información a las personas trabajadoras (art. 42.3 ET)

- **Y, por otro, el derecho de información de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras (art. 42.4 y 5):**

“4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4”.

Ejemplos de convenios:

CONVENIO COLECTIVO	CLÁUSULA DE DERECHO DE INFORMACIÓN A LA RLT (art. 42.4 ET)
MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS	26. Subcontratación de actividades Información a la RLT (art. 42.4 ET)
PRENSA DIARIA	Artículo 67. Subcontratación de obras y servicios. Información a la RLT (art. 42.4 y 42.7 ET)
CONTACT CENTER	Artículo 14. Contratación del personal de operaciones. Información a la RLT (art. 42.4 ET) Artículo 16. Información sobre la contratación. Información a la RLT (art. 42.4 ET)
EMPRESAS DE GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA	Artículo 34. Información sobre las contratas y subcontratas. Información a la RLT (art. 42.4 ET)
RESTAURACION COLECTIVA	Artículo 55. Representantes de los trabajadores: Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. Información a la RLT (art. 42.4 y 64) Amplía el derecho de información a: f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas. g) Información sobre si existe por parte de la empresa negociación de aplazamiento de deuda con la seguridad social y/o con hacienda ú otro organismo público.

En el convenio de **PRENSA DIARIA**, además del artículo 42.4 del ET también reproduce el contenido literal del artículo 42.7 del ET:

“7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.”

Y en el de **RESTAURACION COLECTIVA**, tenemos que destacar que se amplía el derecho de información introduciendo dos nuevos supuestos, además de los contemplados ya en el ET:

“f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

g) Información sobre si existe por parte de la empresa negociación de aplazamiento de deuda con la seguridad social y/o con hacienda ú otro organismo público”.

Pero también en el art. 64 del ET, dedicado a los derechos de información y consulta y competencias, se establece el derecho del comité de empresa a ser informado trimestralmente sobre las previsiones del empresario en materia de contratación, incluidos los supuestos de subcontratación:

*“2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:
 (...) c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación”.*

Ejemplos de convenios:

CONVENIO COLECTIVO	CLÁUSULA DE DERECHO DE INFORMACIÓN A LA RLT (art. 64 ET)
MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS	Artículo 11. Instrumentos de política activa de empleo sectorial. Información a la RLT (art. 64)
SEGUROS Y REASEGUROS Y MAT	Artículo 85. Instrumentos de política activa de empleo sectorial. Información a la RLT (art. 64)
SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS	Artículo 14. Instrumentos de política activa de empleo sectorial. Información a la RLT (art. 64)
RESTAURACION COLECTIVA	Artículo 55. Representantes de los trabajadores: Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. Información a la RLT (art. 42.4 y 64) Amplía el derecho de información a: f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

CONVENIO COLECTIVO	CLÁUSULA DE DERECHO DE INFORMACIÓN A LA RLT (art. 64 ET)
	g) Información sobre si existe por parte de la empresa negociación de aplazamiento de deuda con la seguridad social y/o con hacienda ú otro organismo público.
SERVICIOS AÉREOS CON HELICÓPTEROS	Artículo 26. Información a la representación legal de los trabajadores Información a la RLT (art. 64 ET)

Es decir, en cuanto a los derechos de información en materia de subcontratación (arts. 42 y 64 ET), los convenios se limitan a transcribir el contenido del ET, salvo en el caso del convenio de Restauración Colectiva, que introduce una mejora de la ley añadiendo dos nuevos supuestos.

1.2.2. Cláusulas de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales

El artículo 24 de la LPRL está dedicado a la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales:

“Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.
2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.
3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras 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 por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.
5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.
6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente”.

Este artículo fue objeto de desarrollo por el **Real Decreto 171/2004, de 30 de enero**.

Ejemplos de convenios:

- **INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS (art. 53)**

“Artículo 53. Salud laboral.

(...) Empresa principal y subcontratadas.

Todas las empresas, dos o más, que desarrollen actividades mediante sus trabajadores en un mismo centro de trabajo tienen la obligación de cooperar y coordinar su acción preventiva frente a los riesgos laborales.

A tal fin, se establecerán los recursos o medios de coordinación que sean necesarios, así como la información que sobre los mismos ha de facilitarse a sus respectivos trabajadores. Esta obligación de información es extensiva a las operaciones

contratadas en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista, aunque no preste servicios en el centro de la empresa principal, utilice la maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por esta última.

1. Corresponde al empresario titular del centro de trabajo la obligación de informar y de instruir a los empresarios, que desarrollen sus actividades en su centro, sobre los riesgos detectados en el mismo y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a los trabajadores afectados.

2. La empresa principal tiene la obligación de vigilar que los contratistas o subcontratistas cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales siempre que la contrata o subcontrata se refiera a la realización de obras o servicios que correspondan a la propia actividad de la principal y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo.

3. Los deberes de cooperación, de información e instrucción señalados se aplican a los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

Se realizará una planificación preventiva con las empresas contratistas, así como la elaboración de un manual de prevención de empresas contratistas, donde figuren:

Las exigencias y responsabilidades del contratante y contratista en materia preventiva.

Información, consulta y participación de los delegados de prevención de la empresa principal o titular o del CES sobre contratación de obras y servicios, la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y protección adoptadas.

Que la información facilitada sea por escrito.

Recoger el tipo de información que han de facilitar donde se incluya las estadísticas no solo de accidentes de trabajo, sino que incluyan las bajas por ITCC.

Derechos de los representantes de los trabajadores.

El empresario principal elaborará y entregará la documentación siguiente:

Evaluación de riesgos de las empresas subcontratadas en la empresa principal.

Plan de prevención de actividades empresariales.

Evaluación de riesgos.

Manual de prevención de subcontratadas.

Equipos de seguridad, epis.

Acreditación de la información y formación.

Permisos de entrada y trabajo.

Notificación y comunicaciones de AA.TT.

Medidas de emergencia.

Información a trabajadores.

Exámenes de salud”.

- **PRENSA DIARIA (art. 64)**

“Artículo 64. Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

(...) Asimismo, las empresas realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas,

subcontratistas o trabajadores autónomos contratados por la empresa para la prestación de obras o servicios.

En este sentido, en los Comités de Seguridad y Salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas subcontratadas instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de los Delegados de Prevención y representantes legales de los trabajadores conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regule el funcionamiento de dichos Comités.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de la empresa”.

- **RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA (art. 48)**

“Artículo 48. Seguridad y Salud.

5. Coordinación de actividades empresariales.

5.1 En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, donde se establecen las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la Dirección de la Empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores de otras empresas, es decir, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan.

5.2 A los efectos de lo señalado en el párrafo anterior y de lograr un adecuado seguimiento de la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, las Empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, deberán necesariamente acudir a alguno de los medios de coordinación establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”.

- **EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICION (art. 42)**

Artículo 42. Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Dado que un número importantísimo de trabajadores afectados por el presente Convenio, en especial los del Área denominada de Atención al Cliente, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras, las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de las empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el

ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este Convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgos en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que no se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán todas las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

- **EMPRESAS DE SEGURIDAD (art. 26)**

“Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

(...) D) Coordinación de actividades empresariales:

Conforme a lo establecido en la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.”

1.2.3. Otras cláusulas más específicas relacionadas con cada sector

Por último, algunos convenios colectivos han introducido cláusulas más específicas relacionadas con la idiosincrasia de sus respectivos sectores.

Ejemplos de convenios:

- **TAURINO (art. 14.7)**

“Artículo 14. Obligaciones de los Jefes de Cuadrilla respecto de los Picadores, Banderilleros y Mozos de espada.

*7. Cuando la actuación de los profesionales taurinos se realice mediante la suscripción de un contrato de naturaleza mercantil a través de una sociedad de responsabilidad limitada o cualquier otra forma admitida en derecho, será dicha sociedad la que asumirá las responsabilidades y obligaciones que atañen al jefe de cuadrilla con arreglo a lo establecido en el presente convenio, sin perjuicio de lo que el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores establece en materia de **subcontratación** y responsabilidades del contratista principal”.*

- **EMPRESAS DE SEGURIDAD (art. 68)**

“Artículo 68. Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V.

*Las Empresas que cuenten con personal del Grupo V, del artículo 28 (personal de Seguridad Electrónica), si procediesen a **subcontratar** sus servicios con personal ajeno a la Empresa, no podrán, en ningún caso, reducir su plantilla de trabajadores como consecuencia de dicha subcontratación. Todo ello, con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al presente Convenio Colectivo.”*

1.3. Buenas prácticas en la negociación colectiva

Como hemos visto, los convenios colectivos reproducen, en la mayor parte de los casos, la legislación existente en materia de externalización y subcontratación, como los derechos de información de los trabajadores y trabajadoras del contratista o subcontratista (art. 42.3 ET); los derechos de información de la RLT (arts. 42.4 y 42.5 ET); los derechos de información y consulta y competencias del comité de empresa sobre las previsiones del empresario en materia de contratación, incluidos los supuestos de subcontratación (art. 64 ET) o la coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales (art. 24 LPRL).

No obstante, la negociación colectiva también ha desarrollado herramientas más sofisticadas en materia de externalización y subcontratación y que responden a las orientaciones planteadas por nuestra organización:

- Por ejemplo, mediante la **equiparación de las condiciones económicas y sociales de las personas trabajadoras de las contratadas con las de la plantilla de la empresa principal**, como ocurre en el convenio de *Limpieza de edificios y locales de Asturias 18-20* o en el de *Limpieza de instituciones hospitalarias de la Seguridad Social de Ourense 11-13*, así como en numerosos convenios de empresas de limpieza hospitalaria, donde se homologan las condiciones laborales de su personal con las de la plantilla del hospital público en el que desempeñan su actividad.

Ejemplos de convenios: *Clece Hospital Lucus Augusti de Lugo 17-20*; *Clece Hospital Príncipe de Asturias de Alcalá de Henares 17-19*; *Ferroserv Servicios Auxiliares Hospital Universitario La Paz 17-19*; *Samyl Gap Villarrobledo del Sescam 15-17*; *Clece Hospital Ramón y Cajal 15-17*; *Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Hospital do Meixoeiro (Vigo) 10-13*; *Ingesan Hospital Universitario Juan Canalejo de A Coruña 14-17*, etc.

- O, como venimos defendiendo, con el **establecimiento de cláusulas que garanticen la aplicación del convenio sectorial al personal subcontratado o externalizado**, que ya hemos logrado introducir en un nutrido grupo de convenios colectivos:

Ejemplos de convenios: *Limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa 18*; *Eulen S.A. Limpieza Edificios y Locales Dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa 17-20*; *Hostelería de Baleares 14-22*; *Hostelería de Cantabria 17-21*; *Hostelería y turismo de Catalunya 17-19*; *Hostelería de Navarra 15-17*; *Hoteles y alojamientos turísticos de La Rioja 17-20*; *Hostelería de Alicante 17-20*; *Hostelería de Málaga 18-22*; *Hostelería de Las Palmas 16-19*; *Hostelería de Teruel 17-18*; *Hostelería de Toledo 18-20*; *Hostelería de Bizkaia 18-20*; *Hostelería de Huelva 18-20*; *Alojamientos de Gipuzkoa 17-19*; *Hostelería y turismo de Lleida 17-20*; *Limpieza de edificios y locales de Valencia 15-20*; *Tintorerías y lavanderías de Valencia 18-21*; etc.

- Con algunos convenios, hemos tratado de **garantizar la aplicación del convenio sectorial de actividad al personal subcontratado o externalizado a través de centros especiales de empleo**.

Ejemplos de convenios: *Limpieza de edificios y locales de Valencia 15-20; Tintorerías y lavanderías de Valencia 18-21.*

- **Y con otros, hemos implantado prohibiciones o limitaciones a la externalización de actividades:**

Ejemplos de convenios: *Exhibición cinematográfica de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona 16-20; Hostelería de Tenerife 18-22; Hostelería de Palencia 17-19; Club Náutico Puertito de Güímar 16-19; etc.*

1.4. Reforma legislativa

Como ya suscribimos en el IV AENC, desde FeSMC-UGT consideramos que la subcontratación debe responder a procesos de externalización productiva, no incentivando en ningún caso un deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras subcontratados ni una competencia desleal entre las empresas.

Por ello, estimamos necesaria una reforma normativa en el ámbito de la contratación y subcontratación de obras o servicios en cuatro aspectos fundamentales:

- ✓ **A través de la reforma del art. 42 ET** para garantizar las condiciones laborales en los procesos de descentralización productiva, definiendo de forma inequívoca la figura del empresario principal, contratista y subcontratista; el concepto de la propia actividad; y el convenio de aplicación a los trabajadores y trabajadoras de la contrata o subcontrata.

Para evitar el supuesto de cesión ilegal de personas trabajadoras, especialmente cuando intervienen EMS, el objeto de la obra o servicio contratado entre las empresas no puede tener como elemento esencial la aportación de mano de obra, sino que debe tener autonomía y sustantividad propia.

Finalmente, se ampliará la responsabilidad solidaria del empresario principal no sólo frente a las deudas salariales, sino también respecto a cualquier derecho laboral de la persona trabajadora de la empresa contratada o subcontratada mientras esté ejecutando la contrata o subcontrata. Para las contrataciones de obras o servicios que no sean de la propia actividad, dichas responsabilidades tendrán el carácter de subsidiarias.

- ✓ **A través de la modificación del art. 44 ET**, garantizando que, la contratación por el empresario principal con una empresa contratista de la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, así como los posteriores cambios de contrata o subcontrata y el retorno a la propia empresa principal, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.
- ✓ **A través de la mejora del art. 15.1 a)**, de forma que la contratación y subcontratación de obras y servicios por parte de la empresa, ya sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa, en ningún caso, podrá constituir causa que justifique la celebración del contrato de trabajo de duración determinada.

La Jurisprudencia del Tribunal Supremo viene admitiendo pacíficamente que la mera existencia de una contrata (a través de contrato civil, mercantil o administrativo) justifica la realización de un contrato de obra o servicio. Y esto ha llevado al Tribunal Supremo (TST 7/2019, de 9.01.19) a permitir distintas indemnizaciones por despido a

los trabajadores y trabajadoras temporales y a los indefinidos por resolución de una contrata.

En este sentido, defendemos que se prohíba expresamente como causa que justifique el contrato de obra o servicio la mera existencia de un contrato civil, mercantil o administrativo. De esta forma, se dificultaría poder vincular la resolución de una contrata con la finalización del contrato de trabajo temporal por la realización de la obra o servicio objeto del mismo (art. 49.1.c ET), así como aplicar la doctrina sostenida por el TS en la última Sentencia que permite distintas indemnizaciones por despido.

- ✓ Y, finalmente, **permitiendo el uso de los locales y tableros de anuncios por parte de la RLT de las empresas contratistas** cuando compartan de forma continuada centro de trabajo (art. 81 ET).

2. ANÁLISIS DE LA SUBROGACIÓN

2.1. Tipos de sucesión

Tradicionalmente han convivido tres tipos de sucesión o subrogación, si bien, en la actualidad, realmente solo queda una, puesto que la tercera ha desaparecido y la segunda nos puede llevar a la primera: la sucesión legal, la sucesión convencional y la sucesión administrativa.

2.1.1. Sucesión legal

Es la sucesión recogida en el art. 44 del ET, que corresponde a la transposición de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad:

Artículo 44 ET. La sucesión de empresa

1. *El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.*

2. *A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa 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 accesorio.*

3. *Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.*

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. *Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.*

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. *Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el*

mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.

b) Motivos de la transmisión.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquella basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

La subrogación del art. 44 del ET mantiene **tres elementos diferenciadores:**

- **Subjetivo:** sustitución de un empresario (cedente) por otro (cesionario). Pueden ser personas físicas o jurídicas, de derecho público o privado, una actividad económica o de servicio público. Se exceptúan las actividades propias de los poderes públicos (las que realiza el personal funcionario; el personal laboral nunca presta estos servicios).
- **Formal:** existencia de una cesión, que es un negocio civil por el que se intercambia la titularidad de un bien. Se concibe la empresa desde una visión clásica, como una organización con sus materiales tangibles y no tangibles.

- **Objetivo:** se transmite una entidad económica que mantiene su identidad y permite la continuidad de la actividad. La transmisión tiene que afectar 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 accesorio. Se entiende que ocurre esto cuando la nueva empresa se hace cargo del personal de la anterior (o una parte esencial o significativa de la plantilla) o si mantiene la infraestructura material o inmaterial después del traspaso.

Además, se exige una **responsabilidad solidaria de las deudas durante tres años**.

Ventajas para las personas trabajadoras: estabilidad en el empleo y mantenimiento de sus condiciones.

Ventaja para la empresa: continuidad de la empresa para asegurar su buen funcionamiento.

Jurisprudencia:

- Si lo importante es la infraestructura (material o inmaterial) y el nuevo empresario utiliza la misma, se activa el art. 44 y al revés.
- Si lo importante es la mano de obra (en la mayoría de los contratos de servicios) y el nuevo empresario asume una parte significativa de la plantilla, se activa el art. 44 y al revés.

2.1.2. Sucesión convencional

Algunos convenios colectivos regulan la subrogación, estableciendo una antigüedad mínima y unos requisitos para el traspaso de la plantilla, pero, generalmente, al nuevo empresario se le exige de asumir las deudas del anterior.

En los casos en que el convenio colectivo obliga al nuevo adjudicatario de una contrata de servicios a subrogar a las personas trabajadoras de la empresa saliente que prestan servicios en la misma, la Jurisprudencia del Tribunal Supremo venía señalando que el convenio colectivo era el que configuraba el régimen jurídico, extensión y límites aplicables a la subrogación y que no se activaba el art. 44 del ET.

En 2018 se produce un giro doctrinal con las Sentencias del Tribunal Supremo de 27/09/2018 y 24/10/2018, producido a raíz de la Sentencia del TJUE de 11/07/2018 (C-60/17, asunto Somoza Hermo), dando prioridad a la subrogación prevista en el ET sobre la dispuesta en el convenio colectivo.

En dichas sentencias el TS señala que *“el hecho de que la subrogación de plantilla (la asunción de una parte cuantitativa o cualitativamente relevante) sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema”*, de manera que

“son los efectos derivados de la previsión del convenio (asunción de una parte significativa de la plantilla) los que deben valorarse para determinar si hay sucesión de empresa”. Y en sectores donde la mano de obra constituye un elemento principal de la actividad empresarial, es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a una “entidad económica” cuyo cambio de titularidad active la subrogación, sin que esta última sea automática e incondicionada, sino que habrá que ponderar en cada caso el conjunto de circunstancias concurrentes y la prueba que se practique.

Por tanto, si la actividad descansa en la mano de obra y la empresa nueva decide asumir una parte esencial de la plantilla, se activa la sucesión del art. 44 del ET.

2.1.3. Sucesión contractual o administrativa (pliego de condiciones)

Este tipo de subrogación ha desaparecido con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2.2. Tratamiento de la subrogación en la negociación colectiva sectorial estatal de FeSMC-UGT

Como hemos visto, la sucesión de empresa o subrogación empresarial se encuentra regulada en el artículo 44 del ET. No obstante, en algunos convenios colectivos se han suscrito otro tipo de cláusulas de subrogación, a las que hemos denominado en el anterior capítulo como cláusulas convencionales de subrogación.

Ejemplos de convenios:

CONVENIO COLECTIVO	CLÁUSULAS DE SUBROGACIÓN
EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICION	Artículo 31. Subrogación Para el personal de atención al cliente incluido en los Grupos Profesionales I y II. Antigüedad mínima exigida: 6 meses Artículo 32. Derechos de Información y Consulta Información a la RLT de todas las características del traspaso.
INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	Artículo 25. Subrogación del personal. Antigüedad mínima exigida: 5 meses
PRODUCCION AUDIOVISUAL-TECNICOS	Artículo 35. Subrogación de trabajadores/as. Antigüedad mínima exigida: 4 meses
SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS DE ESPAÑA	ANEXO IV. Subrogación del Personal Técnico y Artístico Antigüedad mínima exigida: 5 meses
CONTACT CENTER	Artículo 18. Cambio de empresa de Contact Center en la prestación de servicios a terceros.
REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES Y SU PERSONAL AUXILIAR	Artículo 28. Traslado y subrogación.
MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS	Artículo 71. Cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros.
ACUERDO LABORAL ESTATAL HOSTELERIA	CAPÍTULO XII. Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario Antigüedad mínima exigida: 4 meses Art. 65. Derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores ANEXO IV. Subsector de colectividades-restauración social documento de sucesión y subrogación empresarial
RESTAURACION COLECTIVA	Disposición adicional cuarta. En cuanto así se mantenga y las partes no acuerden otro régimen, la subrogación convencional en el ámbito funcional de éste convenio se regirá por lo dispuesto en el capítulo XII del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, incluido su desarrollo y modificación por la jurisprudencia y, en

CONVENIO COLECTIVO	CLÁUSULAS DE SUBROGACIÓN
	especial, en lo relativo a los derechos y garantías de la representación legal y unitaria de los trabajadores.
EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DE BINGO	Capítulos Tercero. Subrogación empresarial (arts. 14-20)
EMPRESAS DE SEGURIDAD	<p>Artículo 14. Subrogación de servicios. Antigüedad mínima exigida: 7 meses</p> <p>Artículo 15. <i>Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural.</i></p> <p>Artículo 16. <i>Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución).</i></p> <p>Artículo 17. <i>Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.</i></p> <p>Artículo 18. <i>Subrogación de los representantes de los trabajadores.</i></p>
JARDINERIA	<p>Artículo 43.º Cláusula de subrogación. Antigüedad mínima exigida: 4 meses</p>
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	<p>Capítulo IV Subrogación del personal (arts. 17 y 18 y Anexo II). Antigüedad mínima exigida: 4 meses Incluye subrogación parcial</p>
MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y TELEFONOS DE USO PUBLICO	<p>Capítulo II. Subrogación del personal (arts. 9-14) Antigüedad mínima exigida: 4 meses</p>
ACUERDO GENERAL TRANSPORTE MERCANCÍAS POR CARRETERA	<p>Artículo 25. Subrogación y subcontratación Se acuerda encargar a la CP el estudio de la viabilidad de la aplicación de un régimen de subrogación empresarial. Información a la RLT en materia de subcontratación</p> <p>Artículo 26. Sucesión de empresa</p>
ACUERDO MARCO ESTATAL TRANSPORTE VIAJEROS POR CARRETERA	<p>TÍTULO IV. Sucesión convencional y subrogación (arts. 19-24) Antigüedad mínima exigida: 6 meses</p>
APARCAMIENTOS Y GARAJES	<p>CAPÍTULO III Subrogación del Personal (arts. 29-31) Antigüedad mínima exigida: 6 meses</p>
EMPRESAS PROVEEDORAS CIVILES PRIVADAS DE TRANSITO AEREO DE MERCADO LIBERALIZADO Y SUJETOS A REG CONC	<p>Capítulo X Subrogación (art 86 bis-ter decies) Antigüedad mínima exigida: 4 meses</p>
ESTACIONAMIENTO REGULADO EN SUPERFICIE Y RETIRADA Y DEPOSITO DE VEHICULOS DE LA VIA PUBLICA	<p>CAPITULO II Subrogación del personal (arts. 25-29) Antigüedad mínima exigida: 3 meses</p>

CONVENIO COLECTIVO	CLÁUSULAS DE SUBROGACIÓN
SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)	CAPÍTULO XI. Subrogación (arts. 65-81) Antigüedad mínima exigida: 4 meses
AUTO-TAXIS	Artículo 19. Sucesión de empresa
EMPRESAS DE REPARTO SIN DIRECCIONAR	Artículo 25. Cláusula de subrogación Antigüedad mínima exigida: 6 meses
ENTREGA DOMICILIARIA	Artículo 18. Subrogación Antigüedad mínima exigida: 6 meses
CONTRATAS FERROVIARIAS	Artículo 9. Subrogación Antigüedad mínima exigida: 4 meses
SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCION AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS	Artículo 11. Subrogación Antigüedad mínima exigida: 6 meses
ESTIBA PORTUARIA	Disposición adicional séptima

2.3. Orientaciones de negociación colectiva

Al igual que ocurría con el tema de la externalización, nuestra postura desde FeSMC-UGT con la subrogación también es nítida: tal y como recoge el art. 44 ET, el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Asimismo, las relaciones laborales de las personas trabajadoras afectadas por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que, en el momento de la transmisión, fuere de aplicación en la empresa.

Es decir, **nuestro compromiso radica en garantizar la continuidad del empleo y de las condiciones laborales que venían disfrutando las personas trabajadoras mediante la aplicación del mismo convenio colectivo.**

En este sentido, la mayoría de los convenios colectivos han tratado de desarrollar este artículo adaptándolo a la idiosincrasia de cada sector y regulando, por lo general, un periodo de antigüedad mínimo exigido para acceder a la subrogación, como ya hemos analizado.

Ante el cambio jurisprudencial que se ha producido con las Sentencias del Tribunal Supremo, dando prioridad a la subrogación prevista en el ET sobre la dispuesta en el convenio colectivo, se nos plantean varios **problemas**:

- Dificultades para la negociación colectiva: en los convenios se negociaba la subrogación de la plantilla, pero no se reconocían las deudas contraídas por la empresa anterior. Si ahora se activa el art. 44 ET, los empresarios deben reconocer esas deudas y, por tanto, no van a querer pactar cláusulas de subrogación.
- Se está cuestionando la ilegalidad de una parte del convenio. Con el cambio de Jurisprudencia se podrían producir impugnaciones por ilegalidad de las cláusulas de sucesión convencional que limiten la aplicación del art. 44 ET.
- Se pueden producir situaciones de facto en las que los nuevos adjudicatarios de una contrata se nieguen a subrogar a la plantilla de la empresa cesante invocando la nulidad de dichas cláusulas convencionales.
- Posibles concursos desiertos porque las empresas no estarán dispuestas a asumir las deudas de las anteriores empresas.

Para enfrentarnos a estos retos, desde nuestra Federación creemos que es urgente avanzar en dos campos fundamentales:

- Por un lado, resulta necesario acometer una **reforma legislativa** que otorgue seguridad jurídica a la figura de la subrogación en nuestros convenios colectivos. Por ejemplo, a través de un reglamento de la ley de contratos del sector público que ofrezca una garantía tanto a las personas trabajadoras como a las empresas que licitan servicios públicos.
- Y, por otro, a través de la **negociación colectiva**, tendremos que idear nuevos mecanismos correctores para garantizar esa seguridad jurídica, como, por ejemplo, cláusulas que permitan conocer a las empresas que concurren en una licitación, con total transparencia y seguridad, cuál es la situación real y actual de la empresa que viene prestando el servicio en cuanto a las posibles deudas salariales y de Seguridad Social.

ANEXO I: RESUMEN CLAÚSULAS DE SUBROGACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES DE FeSMC-UGT

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
99001095011981	COMERCIO	MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS	01/01/2018	31/12/2020	9.036 350	SUBCONTRATACIÓN 26. Subcontratación de actividades Información a la RLT (art. 42.4 ET)
99016925012009	COMERCIO	EMPRESAS DEDICADAS A LOS SERVICIOS DE CAMPO PARA ACTIVIDADES DE REPOSICION	01/01/2017	31/12/2019	20.000 10	SUBROGACIÓN Artículo 31. Subrogación Para el personal de atención al cliente incluido en los Grupos Profesionales I y II. Antigüedad mínima exigida: 6 meses Artículo 32. Derechos de Información y Consulta Información a la RLT de todas las características del traspaso. Artículo 41. Adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación Coordinación actividades empresariales en materia de PRL
99015105012005	COMUNICACIONES	INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS	01/01/2018	31/12/2019	80.000 19.000	SUBROGACIÓN Artículo 25. Subrogación del personal. Antigüedad mínima exigida: 5 meses SUBCONTRATACIÓN

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
						Artículo 53. Salud laboral. Coordinación actividades empresariales en materia de PRL
99013745012001	COMUNICACIONES	PRENSA DIARIA	01/03/2018	31/12/2018	81000 100	SUBCONTRATACIÓN Artículo 64. Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Coordinación actividades empresariales en materia de PRL Artículo 67. Subcontratación de obras y servicios. Información a la RLT (art. 42.4 y 42.7 ET)
99012985012002	COMUNICACIONES	PRODUCCION AUDIOVISUAL-TECNICOS	01/01/2009	31/12/2017	60.000 490	SUBROGACIÓN Artículo 35. Subrogación de trabajadores/as. Antigüedad mínima exigida: 4 meses
99100095012012	COMUNICACIONES	RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA	13/12/2017	31/12/2018	1.729 90	SUBCONTRATACIÓN Artículo 50. Seguridad y Salud. 5. Coordinación actividades empresariales en materia de PRL
99100115012012	COMUNICACIONES	SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS DE ESPAÑA	16/02/2012	31/12/2019	27.850 3.000	SUBROGACIÓN ANEXO IV. Subrogación del Personal Técnico y Artístico Antigüedad mínima exigida: 5 meses
99001985011988	COMUNICACIONES	TAURINO	12/03/2014	31/12/2019	500 100	SUBCONTRATACIÓN Artículo 14.7. Obligaciones de los Jefes de Cuadrilla respecto de los Picadores, Banderilleros y Mozos de espada.

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
99012145012002	FINANCIERO	CONTACT CENTER	30/05/2017	31/12/2019	80.000 100	<p>SUBCONTRATACIÓN Artículo 14. Contratación del personal de operaciones. Información a los trabajadores (art. 42.3 ET) Información a la RLT (art. 42.4 ET)</p> <p>Artículo 16. Información sobre la contratación. Información a la RLT (art. 42.4 ET)</p> <p>SUBROGACIÓN Artículo 18. Cambio de empresa de Contact Center en la prestación de servicios a terceros.</p>
99014585012004	FINANCIERO	EMPRESAS DE GESTION Y MEDIACION INMOBILIARIA	01/01/2016	31/12/2018	70.157 129.387	<p>SUBCONTRATACIÓN Artículo 34. Información sobre las contrataciones y subcontratas. Información a la RLT (art. 42.4 ET)</p>
99007765011993	FINANCIERO	REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES Y SU PERSONAL AUXILIAR	10/10/2013	09/10/2017	14.000 1.000	<p>SUBROGACIÓN Artículo 28. Traslado y subrogación.</p>
99000165011987	FINANCIERO	MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS	01/01/2016	31/12/2018	31.439 12.824	<p>SUBCONTRATACIÓN Artículo 11. Instrumentos de política activa de empleo sectorial. Información a la RLT (art. 64)</p> <p>SUBROGACIÓN Artículo 71. Cesión, o asunción, de la gestión de la cartera de seguros.</p>

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
99004625011981	FINANCIERO	SEGUROS Y REASEGUROS Y MAT	01/01/2016	31/12/2019	70.547 337	SUBCONTRATACIÓN Artículo 85. Instrumentos de política activa de empleo sectorial. Información a la RLT (art. 64)
99017255012008	FINANCIERO	SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS	08/10/2017	31/12/2018	20.000 453	SUBCONTRATACIÓN Artículo 14. Instrumentos de política activa de empleo sectorial. Información a la RLT (art. 64)
99010365011900	HOSTELERIA	ACUERDO LABORAL ESTATAL HOSTELERIA	01/01/2015	31/12/2019	823.425 6.243	SUBROGACIÓN CAPÍTULO XII. Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario Antigüedad mínima exigida: 4 meses ANEXO IV. Subsector de colectividades-restauración social documento de sucesión y subrogación empresarial
99100165012016	HOSTELERÍA	RESTAURACION COLECTIVA	01/01/2019	31/12/2019	100.000 15	SUBROGACIÓN Disposición adicional cuarta. En cuanto así se mantenga y las partes no acuerden otro régimen, la subrogación convencional en el ámbito funcional de éste convenio se regirá por lo dispuesto en el capítulo XII del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería, incluido su desarrollo y modificación por la jurisprudencia y, en especial, en lo relativo a los derechos y garantías de la representación legal y unitaria de los trabajadores. Art. 59. Delegados sindicales (en caso de subrogación) SUBCONTRATACIÓN

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
						<p>Artículo 55. Representantes de los trabajadores: Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.</p> <p>Información a la RLT (art. 42.4 y 64)</p> <p>Amplía el derecho de información a:</p> <p>f) Convenio colectivo aplicable los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.</p> <p>g) Información sobre si existe por parte de la empresa negociación de aplazamiento de deuda con la seguridad social y/o con hacienda ú otro organismo público.</p>
99001905011983	HOSTELERIA	EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DE BINGO	08/10/2017	31/12/2019	5.008 40	<p>SUBROGACIÓN</p> <p>Art. 9: Estructura de la Negociación Colectiva Capítulos Tercero. Subrogación empresarial (arts. 14-20)</p>
99004615011982	LIMPIEZA	EMPRESAS DE SEGURIDAD	01/01/2017	31/12/2020	89.125 483	<p>SUBROGACIÓN</p> <p>Artículo 12. Contratos</p> <p>Artículos 14-18. Subrogación de servicios.</p> <p>Antigüedad mínima exigida: 7 meses</p> <p>Artículo 52. Jornada.</p> <p>SUBCONTRATACIÓN</p> <p>Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Coordinación actividades empresariales en materia de PRL</p> <p>Artículo 68</p>
99002995011981	LIMPIEZA	JARDINERIA	01/01/2017	31/12/2020	25.000 500	<p>SUBROGACIÓN</p> <p>Artículo 43.º Cláusula de subrogación.</p> <p>Antigüedad mínima exigida: 4 meses</p>

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
99100125012013	LIMPIEZA	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	23/05/2013	31/12/2013	360.901 16.024	SUBROGACIÓN Capítulo IV Subrogación del personal (arts. 17 y 18 y Anexo I). Antigüedad mínima exigida: 4 meses Incluye subrogación parcial
99011075011997	LIMPIEZA	MANTENIMIENTO DE CABINAS, SOPORTES Y TELEFONOS DE USO PUBLICO (paralizado)	16/08/1997	15/08/2004		SUBROGACIÓN Capítulo II. Subrogación del personal (arts. 9-14) Antigüedad mínima exigida: 4 meses
99100125072015	TRANSPORTES	ACUERDO MARCO ESTATAL TRANSPORTE VIAJEROS POR CARRETERA	22/12/2014	31/12/2023	120.000 600	SUBROGACIÓN TÍTULO IV. Sucesión convencional y subrogación (arts 19-24) Antigüedad mínima exigida: 6 meses
99011445011900	TRANSPORTES	APARCAMIENTOS Y GARAJES	01/01/2014	31/12/2018	6.000 300	SUBROGACIÓN CAPÍTULO III Subrogación del Personal (arts. 29-31) Antigüedad mínima exigida: 6 meses
99100105012012	TRANSPORTES	EMPRESAS PROVEEDORAS CIVILES PRIVADAS DE TRANSITO AEREO DE MERCADO LIBERALIZADO Y SUJETOS A REG CONC	14/08/2018	31/12/2020	203 2	SUBROGACIÓN Capítulo X Subrogación (art 86 bis-ter decies) Antigüedad mínima exigida: 4 meses

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
99012845012001	TRANSPORTES	ESTACIONAMIENTO REGULADO EN SUPERFICIE Y RETIRADA Y DEPOSITO DE VEHICULOS DE LA VIA PUBLICA	01/01/2013	31/12/2017	8.850 80	SUBROGACIÓN CAPITULO II Subrogación del personal (artS 25-29) Antigüedad mínima exigida: 4 meses
99015595012005	TRANSPORTES	SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (HANDLING)	22/10/2014	31/12/2015	20.000 20	SUBROGACIÓN CAPÍTULO XI. Subrogación (arts. 65-81) Antigüedad mínima exigida: 4 meses
99015875012006	TRANSPORTES	SERVICIOS AÉREOS CON HELICÓPTEROS	01/01/2012	31/12/2014	2.318 30	SUBCONTRATACIÓN Artículo 26. Información a la representación legal de los trabajadores Información a la RLT (art. 64 ET)
99010255011998	TRANSPORTES	AUTO-TAXIS	01/01/2017	31/12/2019	35.000 67.000	SUBROGACIÓN Artículo 19. Sucesión de empresa.
99016595012008	TRANSPORTES	EMPRESAS DE REPARTO SIN DIRECCIONAR	01/01/2010	31/12/2012	2000 400	SUBROGACIÓN Artículo 25. Cláusula de subrogación Antigüedad mínima exigida: 6 meses
99008665011994	TRANSPORTES	ENTREGA DOMICILIARIA	01/01/2011	31/12/2014	2.980 18	SUBROGACIÓN Artículo 18. Subrogación Antigüedad mínima exigida: 6 meses
99001385011981	TRANSPORTES	CONTRATAS FERROVIARIAS	07/03/2018	31/12/2021	5.200 49	SUBROGACIÓN Art.8 . Nulidad Artículo 9. Subrogación Antigüedad mínima exigida: 4 meses

CÓDIGO	SECTOR	CONVENIO COLECTIVO	INICIO	FINAL	Nº TRAB/EMPRESAS	CLÁUSULA
						Artículo 31. Pagas extraordinarias Art.80. Cuota sindical Disposición Adicional 4ª
99015485012007	TRANSPORTES	SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCION AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS	01/01/2016	31/12/2019	2.700 21	SUBROGACIÓN Artículo 11. Subrogación Antigüedad mínima exigida: 6 meses
99012545011993	TRANSPORTES	ESTIBA PORTUARIA	30/01/2014	31/12/2017	6.444 200	SUBROGACIÓN Disposición adicional séptima

- Cláusulas de subrogación convencional en azul
- Derechos de información en materia de subcontratación en rojo
- Coordinación actividades empresariales en materia de PRL en verde

ANEXO II: ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS SUBCONTRATADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT

En este apartado, tratamos de realizar una estimación acerca del número de trabajadores y trabajadoras subcontratados en los sectores de nuestra Federación.

Para ello, tomaremos como referencia la **6ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo**, con datos correspondientes a 2015, realizada por Eurofound a cerca de 44.000 personas trabajadoras en 35 países. En España, se realizaron 3.300 encuestas.

En una de las preguntas formuladas a las personas ocupadas se les plantea en qué lugar han trabajado en los últimos 12 meses o desde que empezaron a trabajar en su trabajo remunerado principal, con las siguientes opciones:

- A. En las instalaciones de su empresa/de su propio negocio (oficina, fábrica, tienda, escuela, etc.).
- B. En las instalaciones de los clientes.**
- C. Un coche u otro vehículo.
- D. Un sitio exterior (por ejemplo, en una obra de construcción, en un campo agrícola, en las calles de una ciudad, etc.).
- E. En su propia casa.
- F. En espacios públicos como cafeterías, aeropuertos, etc.

Para aproximarnos al volumen de personas trabajadoras subcontratadas tomaremos en cuenta las que desarrollan su trabajo todos los días en las instalaciones de los clientes.

PROPORCIÓN DE PERSONAS OCUPADAS QUE TRABAJAN EN LAS INSTALACIONES DEL CLIENTE SEGÚN ACTIVIDAD Y FRECUENCIA

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca
Agricultura	2,1	2,7	2,7	6,8	85,6
Industria	14,8	4,3	4,3	8,5	67,8
Construcción	47,3	6,9	4,9	10,3	29,1
Comercio y hostelería	6,6	2,8	1,7	4,0	83,7
Transporte	14,5	11,9	4,4	7,0	60,4
Actividades administrativas, auxiliares y financieras	19,0	10,2	6,1	6,5	57,5
Administración pública y defensa	7,3	3,9	5,3	5,3	76,2
Educación	2,8	2,8		2,4	90,9
Salud	6,4	4,9	2,8	2,8	82,3
Otros servicios	23,3	3,1	3,9	5,0	64,0
Total	13,4	5,2	3,5	5,6	71,3

Fuente: Fichero datos de la 6ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Elaboración propia.

Si tomamos en consideración las **personas que trabajan siempre en las instalaciones de los clientes**, es decir, que están subcontratadas, dentro de las actividades de los servicios encuadrados en nuestra Federación, destacan por sus altos porcentajes:

- 1.-Otros servicios: 23,3 %, donde se encuadrarían los servicios de limpieza y seguridad, por ejemplo.
- 2.-Actividades administrativas, auxiliares y financieras: 19,0 %.
- 3.- Transporte: 14,5 %.
- 5.- Comercio y hostelería: 6,6 %.

Si, además, tenemos en cuenta **la ocupación** de estas personas, un 27,1 % tiene ocupaciones elementales; un 22,7 % son personas trabajadoras cualificadas de la industria manufacturera y construcción; un 12,5 % son técnicos y profesionales de apoyo y un 12,4 % son operadores de instalaciones y maquinarias.

PROPORCIÓN DE PERSONAS OCUPADAS QUE TRABAJAN EN LAS INSTALACIONES DEL CLIENTE SEGÚN OCUPACIÓN Y FRECUENCIA

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca
Directores y gerentes	13,95	11,63	6,98	11,63	55,81
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	5,25	4,65	4,04	5,86	78,18
Técnicos y profesionales de apoyo	12,50	8,57	3,57	6,43	68,93
Empleados contables y administrativos	2,57	3,14	3,14	6,00	84,29
Trabajadores de servicios y vendedores	10,69	1,51	0,90	3,16	82,08
Trabajadores cualificados del sector agrario	10,61	7,58	1,52	3,03	77,27
Artesanos y trabajadores cualificados de la ind. manufacturera y construcción	22,68	3,51	4,79	6,07	62,30
Operadores de instalaciones y maquinaria	12,42	4,58	1,31	5,88	75,82
Ocupaciones elementales	27,12	2,74	2,47	1,37	64,93
Total	12,57	3,88	2,82	4,73	74,86

Fuente: Fichero datos de la 6ª Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. 2015. Elaboración propia.

Extrapolación al año 2019

Podemos extrapolar los porcentajes obtenidos en la encuesta europea a la distribución de las personas ocupadas en los sectores de nuestra Federación de acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (I Trimestre 2019):

ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS SUBCONTRATADAS EN EL AÑO 2019

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	Total ocupados
Comercio y hostelería	288.686	122.473	74.359	174.961	3.661.065	4.321.544
Transporte	115.029	94.403	34.905	55.531	479.156	779.024
Actividades administrativas, auxiliares y financieras	327.307	175.712	105.083	111.973	990.534	1.710.609
Resto sectores FeSMC	432.325	57.520	72.363	92.774	1.187.501	1.842.483
TOTAL	1.163.347	450.108	286.710	435.239	6.318.256	8.653.660
%	13,44	5,20	3,31	5,03	73,01	100,00

Fuentes: Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (2015) y EPA I Trim 2019. Elaboración propia.

De dicha extrapolación, se puede estimar que, **de los 8,7 millones de personas que trabajan en alguna de las actividades de FeSMC, entre 1,2 y 2,3 millones están siendo subcontratadas.**

En términos porcentuales, entre un 13 % y un 22 % de los trabajadores y trabajadoras de nuestra Federación trabaja siempre, o con mucha frecuencia, en las instalaciones del cliente.

MÁS
MÁS
MÁS

VAMOS A MÁS

Más participación • Más cercanía • Más eficacia

www.fesmcutg.org