

# 2007

## Negociación Colectiva

- ✓ Abrir ámbitos para ganar contenidos
- ✓ La subcontratación es precariedad

# ELA



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007

## ABRIR ÁMBITOS PARA GANAR CONTENIDOS

### LA SUBCONTRATACIÓN ES PRECARIEDAD

## Indice

<b>1. COYUNTURA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL 2007</b> .....	<b>3</b>
• LA COYUNTURA ECONÓMICA: LOS EMPRESARIOS CADA VEZ GANAN MÁS	
• LA PATRONAL DEFIENDE CON CODICIA LO SUYO Y APRIETA AÚN MÁS	
• LA PATRONAL NOS QUIEREN DIVIDIDOS. HAY QUE ORGANIZARSE	
• PARA ABORDAR CONTENIDOS TENEMOS QUE ABRIR ÁMBITOS REALES DE NEGOCIACIÓN	
• EL CONVENIO COLECTIVO: INSTRUMENTO EFICAZ PARA CAMBIAR LAS COSAS	
• LOS CONVENIOS ESTATALES, UTILIZADOS PARA EMPEORAR LAS CONDICIONES DE LOS TRABAJADORES-AS VASCOS	
• LA REGLA DE MAYORÍAS: GARANTÍA DE QUE LA PATRONAL TENGA MENOS LIBERTAD PARA HACER LO QUE LE VENGA EN GANA	
• TODO EL SINDICATO AL SERVICIO DE UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MÁS EXIGENTE	
<b>2. LA SUBCONTRATACIÓN ES PRECARIEDAD</b> .....	<b>5</b>
<i>"Para la patronal la precariedad es materia innegociable"</i>	
• CONCEBIDO COMO INSTRUMENTO PARA EXTENDER LA PRECARIEDAD Y FAVORECER LA MASIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS	
• ADMITE FORMAS DIVERSAS	
• MATERIA DECLARADA POR LA PATRONAL COMO "INNEGOCIABLE"	
• AMENAZA PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO	
• TRABAJO SINDICAL EN LA EMPRESA PRINCIPAL	
• DERECHO DE INFORMACIÓN	
• REIVINDICACIONES EN LOS ÁMBITOS DE SUBCONTRATACIÓN	
• ¿QUÉ SE PLANTEA POR PARTE DE OTROS MODELOS SINDICALES?	
• CONCLUSIONES	
<b>Anexos:</b>	
• MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE INFORMACIÓN SOBRE CONTRATAS/SUBCONTRATACIÓN .....	<b>9</b>
• MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE CONTRATAS/SUBCONTRATACIÓN .....	<b>10</b>
• MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN EN MATERIA DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES/AS .....	<b>11</b>

# Introducción

*Una vez transcurrido el periodo concentrado de elecciones, nos hemos puesto manos a la obra para que los delegados y delegadas que tienen negociación colectiva este año, participen en las jornadas de preparación de la negociación de sus respectivos convenios. A ese trabajo le estamos dando prioridad. Vamos a trabajar la sindicalización de las empresas como medio para disputar a la patronal los contenidos que consideremos. Muchas veces hemos repetido que la negociación colectiva no es un problema de ámbitos, que con una patronal que impone precariedad, sólo la capacidad de hacerse respetar dará resultados. Y eso para el sindicato sólo significa una cosa: hacer más sindicato y lograr más fuerza.*

*En este documento presentamos dos temas: En primer término, los puntos que caracterizan, en opinión de ELA, la negociación colectiva de este año, y en segundo, de forma más desarrollada, un trabajo sobre la subcontratación que, planteada como elemento estratégico por la patronal para imponer el deterioro de las condiciones de trabajo, requiere de un esfuerzo sindical de primer orden en nuestro quehacer sindical cotidiano. A todo ello se pretende colaborar.*

## 1. COYUNTURA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL 2007

### ✓ **La coyuntura económica: Los empresarios cada vez ganan más.**

Los datos son evidentes. La economía y los beneficios empresariales crecen y nuestros salarios pierden posiciones mientras se extiende la precariedad.

Se produce un reparto de la riqueza cada vez más injusto en el que los empresarios se frotan las manos. Los gobiernos y los empresarios no quieren que hablemos sobre esta realidad y responder a esta pregunta: ¿Cómo se reparte la riqueza?

La conclusión para ELA es sencilla: hay mucho margen para reivindicar y mejorar las condiciones de trabajo.

### ✓ **La patronal defiende con codicia lo suyo y aprieta aún más.**

Les estorban los derechos laborales. La patronal cuenta con el apoyo de los gobiernos (sean del color que sean) para que la política sirva a sus intereses (reformas laborales, fiscales, privatizaciones, etc...). Se niegan a hablar de temporalidad en fraude de ley, de discriminación, de subcontrataciones abusivas... Son materias, en su opinión, de su exclusiva competencia, sobre las que el sindicato nada tiene que decir. Para la patronal la

precariedad es una variable más que engorda su cuenta de resultados. Por eso no quiere negociar.

Una gran parte del empleo creado lo ha sido sin derechos y muy mal pagado.

---

*La conclusión para ELA es clara:  
hay mucho margen  
para reivindicar y mejorar  
las condiciones de trabajo*

*Para la patronal la precariedad  
es una variable más  
que engorda su cuenta de resultados*

---

### ✓ **La patronal nos quiere divididos. Hay que organizarse.**

Sólo de manera organizada podemos hacer frente a esas estrategias de la patronal y de los Gobiernos. A nivel individual somos tremendamente débiles, muy vulnerables. Nos dividen para someternos. La amenaza, el chantaje, el miedo... se pueden vencer si actuamos organizados, si nos apoyamos en valores solidarios. Ese es el papel que corresponde al sindicato, ya que, sin capacidad de lucha para hacernos respetar no va a ser posible obligar a la patronal a hablar en la negociación del convenio de lo que no quiere.

✓ **Para abordar contenidos tenemos que abrir ámbitos reales de negociación.**

En cada sector, en cada empresa... Con el objeto de satisfacer las demandas concretas (salarios, discriminación, empleo precario...) que preocupan a nuestra gente, organizando a la gente para lograr ese objetivo, haciéndole partícipe del proceso. Un proceso en el que la asamblea tiene un papel muy importante, fundamental. Tenemos que abrir ámbitos, basados en relación de fuerzas –en poder sindical– donde la patronal no se encuentre tan cómoda.

---

*Tenemos que abrir ámbitos,  
basados en relación de fuerzas  
–en poder sindical–  
donde la patronal  
no se encuentre tan cómoda*

---

✓ **El convenio colectivo: instrumento eficaz para cambiar las cosas.**

En la negociación colectiva hay resultados si trabajamos bien, si implicamos a la gente, si somos capaces de romper las estrategias de división que pretende imponer el empresario.

No hay ámbitos mejores o peores para la negociación colectiva; hay o no hay acción sindical; hay o no hay fuerza sindical para hacer valer las reivindicaciones. Este es el meollo de la cuestión.

---

*No hay ámbitos mejores o peores  
para la negociación colectiva;  
hay o no hay acción sindical;  
hay o no hay fuerza sindical  
para hacer valer  
las reivindicaciones*

---

✓ **Los convenios estatales, utilizados para empeorar las condiciones de los trabajadores-as vascos.**

La patronal lo tiene claro y también quienes se les firman esos convenios (CCOO, UGT...). Dos son los objetivos: establecer condiciones de trabajo a la baja para "ordenar" toda la negociación colectiva (en parámetros que no se corresponden con unos mínimos de dignidad para vivir en Euskal Herría) y negar la posibilidad de negociar los convenios en el ámbito vasco.

✓ **La regla de mayorías: garantía de que la patronal tenga menos libertad para hacer lo que le venga en gana.**

Por sentido democrático y porque un sindicalismo que se considere reivindicativo no puede firmar convenios en minoría. Hacerlo supone concederle a la patronal el gobierno absoluto de la negociación (tiempos, contenidos...). Es la patronal, siempre, la que decide cuándo, qué y con quién firma.

✓ **Todo el sindicato al servicio de una negociación colectiva más exigente.**

La mejora de las condiciones de trabajo o vienen de una negociación de los convenios más exigente o, en esta coyuntura, simplemente no van a llegar. En ELA tenemos muy claro eso. Por eso damos prioridad a la negociación colectiva.

Todos los medios humanos y materiales del sindicato están al servicio de hacer mejores convenios. Las modificaciones establecidas en la Caja de Resistencia tienen ese objetivo: dar cobertura a la reivindicación, incorporando a nuestro discurso sindical los elementos prácticos que nos permitan dar la vuelta a esta situación. Organizando a nuestra gente lo podemos conseguir.

---

*Las modificaciones establecidas  
en la Caja de Resistencia tienen como  
objetivo dar cobertura a la reivindicación*

---

## 2. LA SUBCONTRATACIÓN ES PRECARIEDAD

### **"Para la patronal la precariedad es materia innegociable"**

Estamos viendo cada vez con mayor claridad cómo la patronal utiliza sin límites la subcontratación y con qué objetivos. Hacer frente a la subcontratación, para nuestro sindicato, es un reto. Un reto para organizar a las personas afectadas y un reto para, a través de esa organización, mejorar sustancialmente sus condiciones de trabajo.

La patronal, con el apoyo de los distintos gobiernos, está planteando un pulso de clase muy fuerte para mejorar, aún más, su tasa de ganancia.

Por ello, estamos persuadidos que podemos y debemos hacer más en este sentido. Este pequeño documento pretende cubrir una necesidad: ser un elemento que apoye la reflexión y las iniciativas de nuestro sindicato en el ámbito de nuestras secciones sindicales, tanto en las empresas principales como en las subcontratas. Que sea una herramienta útil que nos ayude a ver más; a ver que estamos rodeados de compañeros y compañeras en situaciones precarias que necesitan del sindicato.

¿Por qué? Por que estamos convencidos que esta lucha nos corresponde a todos-as; a quienes están afectados por la discriminación y a quienes pretendemos que no se cuestionen –por una patronal insaciable– las condiciones de trabajo conseguidas en la negociación colectiva de años pasados.

#### **CONCEBIDO COMO INSTRUMENTO PARA EXTENDER LA PRECARIEDAD Y FAVORECER LA MASIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS:**

- Las empresas utilizan la subcontratación para empeorar las condiciones de trabajo y obtener, respecto de una parte cada vez más amplia de los trabajadores-as, mayor flexibilidad.
  - Posibilitar una estructura de costes más flexible.
  - Como elemento clave en la competitividad de una empresa.
  - Como elemento de división que permite a la empresa que lo realiza poner en cuestión las propias condiciones de quienes siguen trabajando en la empresa principal.

- En muchos casos, son las propias empresas principales las que tienen una relación directa con las subcontratas: han sido creadas por ellas mismas.
- La utilización de la subcontratación tiene un efecto en las estadísticas sobre el empleo: logran que aparezcan menos empleos industriales y que aumenten los de servicios.
- Además, y con el mismo objetivo de ajustar costes laborales, la cadena de subcontratas sin garantía de subrogación permite a las empresas principales imponer aún peores condiciones en la siguiente adjudicación.
- Los excedentes empresariales aumentan como consecuencia de la apuesta por esta forma de precariedad.

---

*Las empresas utilizan la subcontratación para empeorar las condiciones de trabajo y obtener más beneficios*

---

#### **ADMITE FORMAS DIVERSAS:**

- Subcontratación normal. Se pretende con ella, entre otras cosas, una regulación de condiciones de trabajo más inestable, que sea "más flexible" y con un convenio de aplicación diferente y peor que el de la empresa principal. Una forma muy extendida –sobre todo en la Construcción– es la subcontratación en cadena, que entre otras cosas, se ha convertido en un riesgo evidente para la salud laboral, al perderse en la cadena de subcontratas el control sobre las medidas de seguridad.
- ETTs: Máxima flexibilidad para la empresa e inestabilidad para el trabajador. La incipiente regulación para neutralizar esta figura ha sido burlada por la utilización de las denominadas empresas de servicios.
- Empresas de Servicios: Su desarrollo destroza los mínimos establecidos en la negociación colectiva. Por medio de convenios estatales que regulan estos sectores se dan unas condiciones de trabajo de una explotación cuasi-esclavista.

- Falsos autónomos: Es un hecho indudable que muchas empresas obligan a trabajadores por cuenta ajena a que, si quieren seguir trabajando, se den de alta en autónomos. La propia pretensión de regular por Ley la figura del "trabajador/a autónomo dependiente" no es más que reconocer que para estos trabajadores/as no se dan los niveles de protección social que se establecen legalmente a través del contrato de trabajo. Esta iniciativa se sitúa en la estrategia planteada por las instituciones europeas para flexibilizar y desregular las relaciones laborales.
- Cesión ilegal de trabajadores-as: Hay que distinguir, en todo caso, los supuestos de subcontratación lícita y aquellos en los que, bajo apariencia de subcontratación, se lleva a cabo una cesión ilegal de trabajadores. En nuestra opinión, una gran parte del trabajo prestado mediante Empresas de Servicios constituye cesión ilegal de trabajadores.

#### **MATERIA DECLARADA POR LA PATRONAL COMO "INNEGOCIABLE":**

- Bajo la premisa de que la organización de la empresa es facultad del empresario, la patronal recuerda que todo lo relacionado con las decisiones de subcontratación y las consecuencias derivadas en cuanto a la extensión de la precariedad son innegociables.
- Eso es así tanto en el Sector Privado como en el Público (Acuerdo de los Partidos Políticos de EUDEL). Las Administraciones Públicas, con el objetivo de seguir llevando adelante su política de ajuste, de reducción de impuestos y de favorecer intereses privados, se han convertido en punta de lanza en lo que respecta a esta materia.
- La patronal plantea con claridad que "hay que evitar en la negociación que se establezcan regulaciones que limiten la subcontratación..."

---

*Bajo la premisa de que la organización de la empresa es facultad del empresario, la patronal recuerda que la extensión de la precariedad es innegociable*

---

#### **AMENAZA PARA LAS CONDICIONES DE TRABAJO:**

- Las consecuencias más graves derivadas de la subcontratación son:

- Ruptura de la eficacia general de convenio colectivo de la empresa principal: se pretende que las condiciones de trabajo de las empresas subcontratadas no tengan ninguna relación con las de la empresa principal. Para ello se busca la aplicación de convenios distintos –si es que los hay– o el establecimiento unilateral de los contenidos al carecer del mismo.
- Se fragmentan los intereses colectivos. Se debilita la capacidad de respuesta del conjunto y se introducen elementos cargados de una profunda insolidaridad. La subcontratación es una forma "legal" de discriminar a los trabajadores-as.
- Se empeoran, claramente, las condiciones de trabajo. Tanto en cuanto a la estabilidad laboral como a los propios contenidos: bajos salarios, mucha más jornada, flexibilidad a la carta, mayor índice de siniestralidad...

#### **TRABAJO SINDICAL EN LA EMPRESA PRINCIPAL:**

- Es un trabajo difícil pero es un problema de todos y todas. Una vez que la empresa introduce en el ámbito de un centro de trabajo elementos de precariedad, aquellas condiciones de trabajo consideradas dignas se terminan convirtiendo en un "estorbo" para lo que llaman "competitividad" y se les ataca intentando eliminarlas. Siempre que hay alguien que acepta "trabajar por menos" se convierte, indirectamente, en un reclamo para el ajuste a la baja de quienes están por encima.
- Hay que poner en práctica elementos de solidaridad real con quienes, como consecuencia de decisiones de la empresa, se encuentran en situaciones de discriminación. Estamos hablando de solidaridad.
- Para un sindicato de clase es igual quién sea el discriminado: joven, mujer, emigrante, persona discapacitada...
- El trabajo fundamental que debemos hacer depende de la capacidad de incorporar niveles de acción sindical, planteando las reivindicaciones de quienes se encuentran en las subcontratas en la negociación colectiva propia. Nuestro mecanismo de intervención es la negociación colectiva. Si queremos mejorar esas condiciones de trabajo no podemos renunciar a la negociación colectiva.

- El papel de nuestras secciones sindicales en la empresa principal tiene tres partes:
  - Tratar de evitar, en la medida de lo posible, que servicios de la propia empresa sean subcontratados o privatizados.
  - Controlar los ámbitos de subcontratación realizados convirtiéndonos en referencia para los mismos. Exigir cuanta información relativa a esas subcontratas la ley permita y poner esa información al servicio de la acción sindical y la negociación colectiva.
  - Dar el apoyo necesario a la organización sindical de los trabajadores de las subcontratas y a las luchas concretas que estos puedan desarrollar.

---

*Siempre que hay alguien que acepta "trabajar por menos" se convierte, indirectamente, en un reclamo para el ajuste a la baja de quienes están por encima*

---

#### **DERECHO DE INFORMACIÓN:**

- Se regula en los Art. 42 y 64 del E.T y para las empresas de la construcción en la Ley 32/06 Reguladora de la Subcontratación. Distinguir entre:
  - Información a los representantes de los trabajadores de la Empresa Principal.
  - A los representantes de los trabajadores de la Subcontrata.
- Además hay que tener en cuenta la posible regulación que sobre extensión de ese derecho de información venga recogido en convenios o acuerdos (en el ámbito de las Administraciones Públicas).
- Reclamaciones en materia de información:
  - La Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece que en materia de incumplimientos la Inspección de Trabajo es competente tanto para las empresas privadas como para las Administraciones Públicas. Sólo están excepcionados los centros de trabajo y establecimientos dependientes de la Administración Militar.
  - En el Reglamento de Infracciones y Sanciones en el Orden Social el incumplimiento del deber de información a que nos referimos es considerado como infracción grave.
- Se adjunta a este documento unos modelos de escritos para solicitar a la empresa esta información, así como otro para denunciar, en su caso, la negativa de la empresa a facilitarla y otro para la denuncia de la cesión ilegal de trabajadores. Recordar que la Ley establece estos derechos y facultades por igual para el Comité de Empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales.

#### **REIVINDICACIONES EN LOS ÁMBITOS DE SUBCONTRATACIÓN:**

A quienes ven deterioradas sus condiciones de trabajo hay que presentarles el sindicato como algo útil; algo necesario para organizarse colectivamente para la lucha y útil, también, porque facilita el apoyo y los medios necesarios para la misma.

- Para ELA, la negociación colectiva debe –trabajando la organización de los colectivos pertenecientes a las subcontratas e incorporando elementos de solidaridad activa– hacer frente a la subcontratación.
  - En función de la posición de la patronal esta reivindicación es y será conflictiva.
- Garantía de subrogación. Imprescindible para garantizar una mínima estabilidad y para poder estar en condiciones de negociar otros contenidos.
  - En el ámbito público: exigir que figure la obligación de subrogar en los pliegos de condiciones.
  - Exigir en los ámbitos sectoriales la inclusión de esa cláusula.
- Equiparación salarial, no discriminación.
  - En el ámbito de cada subcontrata.
- Incrementar el nivel de exigencia en materia de prevención y salud laboral.
- Con esos objetivos trabajar la apertura de ámbitos de negociación teniendo muy en cuenta la vigencia de los convenios que les sean de aplicación a esas subcontratas.

## ¿QUÉ SE PLANTEA POR PARTE DE OTROS MODELOS SINDICALES?

- El Acuerdo estatal sobre Negociación Colectiva (ANC) firmado por CC.OO y UGT con la patronal CEOE contempla que la solución a este problema venga de la regulación por Ley de "las responsabilidades" en que puedan incurrir los empresarios.
- En dicho Acuerdo se establece... "las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exige el desarrollo de su capacidad de adaptación mediante la aplicación de flexibilidad, tanto interna como externa". Barra libre a cualquier medida en el sentido que a la patronal le interesa.
- Por flexibilidad "externa" (que comprende la subcontratación) se entiende:
  - La libre capacidad de contratar y despedir con indemnizaciones cada vez más baratas.
  - La "descentralización" del proceso productivo. También conocida como externalización de servicios o subcontratación. Como última modalidad se debe citar por su indiscutible efecto pernicioso a las Empresas de Servicio encauzadas a través de la subcontratación. Una forma de burlar la incipiente regulación de las ETTs obligadas por Ley al principio de equiparación salarial.
- En la Ley sobre Subcontratación en la Construcción (que ha contado con el aplauso de CCOO y UGT) se establece que las plantillas de las empresas pueden tener hasta un 70% de temporalidad y que pueda existir una subcontratación en cadena hasta de seis niveles. Lo que se hace es poner en la Ley algo que supera con creces el nivel de temporalidad medio oficial del sector que es del 50%.

### CONCLUSIONES:

1. La patronal ha decidido extender mediante la subcontratación la precariedad, y que esas decisiones no puedan ser objeto de negociación, ni cuando se toman esas decisiones, ni sobre las precarias consecuencias que provocan. Las condiciones que padecen los colectivos

afectados por la subcontratación se convierten en una oportunidad. Es mucho lo que pueden mejorar; mucho lo que el sindicato puede ofrecerles.

2. La patronal pretende de esa manera una mejora sustancial en sus ganancias. Las decisiones tomadas en ese sentido en los últimos años han servido para alterar el reparto de la riqueza en detrimento de los salarios. La patronal no va a regalar nada.
3. Hay un margen tremendo para mejorar las condiciones de trabajo en las subcontratas. Todos los datos económicos avalan este diagnóstico.
4. La negociación colectiva es el instrumento básico con que contamos para hacer frente a esa realidad.
5. Hay que organizar en cada ámbito de subcontratación a las personas afectadas incorporando dinámicas de apoyo por parte de las Secciones Sindicales de las empresas principales.
6. La afiliación, la sindicalización en el concepto más amplio posible, son elementos determinantes para poder desarrollar en condiciones esta lucha. Hay que trabajar la afiliación de manera sistemática. Dignificar condiciones de trabajo en ámbitos muy discriminados requiere de fuerza sindical.
7. Nuestra lucha contra la precariedad incorpora elementos prácticos que son muy útiles, si sabemos utilizarlos, para quienes padecen esas situaciones de precariedad. Los medios personales y materiales (*Caja de Resistencia*) del sindicato están a su servicio.

---

*La afiliación, la sindicalización en el concepto más amplio posible, son elementos determinantes para poder desarrollar en condiciones esta lucha. Hay que trabajar la afiliación de manera sistemática*

---



## MODELO DE SOLICITUD A LA EMPRESA DE INFORMACIÓN SOBRE CONTRATAS/SUBCONTRATACIÓN

A la Dirección de la empresa [Administración Pública] .....

Asunto: Solicitud de información en materia de subcontratación

En ....., a ..... de ..... de .....

En relación al citado asunto, me dirijo [nos dirigimos] a esa Dirección, como Delegado Sindical de la sección sindical del sindicato ELA [como miembro/s del Comité de Empresa; como Delegado/s/a/s de Personal], en solicitud de que se me [nos] aporte la información debida en materia de subcontratación, de acuerdo con los artículos 42.4, 64.1.1º, y 62.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con el artículo 10.3.1º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. [y de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, en su caso].

De acuerdo con el apartado 4 del artículo 42 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el R.D.-L 5/2006, de 9 de junio, cuando la empresa proceda a la subcontratación de obras y servicios, debe informar a los representantes legales de los 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.

Igualmente, de acuerdo con el citado artículo, la empresa debe poner a mi [nuestra] disposición el Libro de Registro en que se refleje la anterior información, en el caso de que tales empresas contratistas o subcontratistas compartan o vayan a compartir de forma continuada el centro de trabajo de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de la información que, de acuerdo con el art. 64.1.1º de la propia Ley del Estatuto de los Trabajadores, debe ser facilitada al Comité de Empresa, al menos trimestralmente, sobre "los supuestos de subcontratación", igual que a los Delegados/as de personal (art. 62.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), e igual que a los Delegados/as Sindicales (art. 10.3.1º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

En espera de que a la mayor brevedad posible se me [nos] facilite la citada información, atentamente,

.....

Recibí el original

En ....., a ..... de ..... de .....

## MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE CONTRATAS/SUBCONTRATACIÓN

A LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

....., mayor/es de edad, con DNI ....., Delegado Sindical de la sección sindical del sindicato ELA [miembro/s del Comité de Empresa; Delegado/s/a/s de Personal], con domicilio a efectos de notificaciones en el domicilio ..... [o el del propio centro de trabajo], con teléfono de contacto .....; ante esa Inspección comparezco [comparecemos], y como mejor proceda, DIGO [DECIMOS]:

Que mediante el presente escrito formulo [formulamos] DENUNCIA POR INFRACCIÓN EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES (DERECHOS DE INFORMACIÓN), contra la empresa [Administración Pública] ....., con domicilio en .....; en base a los siguientes hechos y fundamentos:

PRIMERO.–Con fecha ..... he [hemos] solicitado a la empresa [Administración Pública] información en materia de subcontratación, al amparo de los artículos 42.4, 64.1.1º, y 62.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 10.3.1º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical [y al amparo de lo establecido en convenio colectivo, en su caso];

SEGUNDO.–Que hoy es el día en que dicha información no ha sido facilitada;

[En su caso, que la empresa no dispone de libro de registro de empresas contratistas o subcontratistas que comparten de forma continuada el centro de trabajo]

TERCERO.–Que ello constituye la infracción grave tipificada en el art. 7.7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: "la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos".

[En su caso, que ello constituye la infracción grave tipificada en el art. 7.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: "no disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores"]

CUARTO.–[Otras circunstancias que pueden incidir en la graduación de la sanción, según el art. 39 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: negligencia e intencionalidad de la empresa infractora, incumplimiento de advertencias previa y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores/as afectados, perjuicio causado];

Por lo expuesto,

SOLICITO [SOLICITAMOS] A ESA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, que teniendo por presentado este escrito, tenga por formulada denuncia frente a la empresa [Administración] citada, y previos los trámites y actuaciones oportunas, proceda a la extensión de las actas de requerimiento e infracción por las que se inicie el procedimiento sancionador y se sancione en definitiva a la citada empresa [Administración].

En ....., a ..... de ..... de .....

.....

## MODELO DE DENUNCIA A LA INSPECCIÓN EN MATERIA DE CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES/AS

A LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

....., mayor/es de edad, con DNI ....., Delegado Sindical de la sección sindical del sindicato ELA [miembro/s del Comité de Empresa; Delegado/s/a/s de Personal], con domicilio a efectos de notificaciones en ..... [o el del propio centro de trabajo], con teléfono de contacto .....; ante esa Inspección comparezco [comparecemos], y como mejor proceda, DIGO [DECIMOS]:

Que mediante el presente escrito formulo [formulamos] DENUNCIA POR INFRACCIÓN EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES (CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES), contra la empresa/empresas [Administración Pública] ....., con domicilio en .....; en base a los siguientes hechos y fundamentos:

PRIMERO.–La empresa/empresas ....., bajo la apariencia de una subcontratación de obras y servicios, están llevando a cabo una cesión ilegal de trabajadores prohibida en el art. 43 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, se produce alguna de las circunstancias que se contemplan en el apartado 2 de dicho artículo y jurisprudencia concordante, para determinar que se trata de una cesión ilegal, y no de una subcontratación:

- los contratos de servicio entre las empresas se limitan a una mera puesta a disposición de trabajadores/as por parte de la empresa cedente [la empresa de servicios, contratista] a nuestra empresa, cesionaria; sin que se ponga en juego la organización ni las funciones inherentes a la condición de empresario de la empresa de servicios cedente, toda vez que los trabajadores/as cedidos prestan su actividad con los medios y bajo la organización (órdenes e instrucciones) de nuestra empresa cesionaria y de sus mandos, que son quienes controlan el desarrollo concreto de su trabajo [señalar los datos y circunstancias específicas que se dan en el caso concreto];
- la empresa cedente carece de una organización y una actividad propia, y no cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad;

SEGUNDO.–Que ello constituye la infracción muy grave tipificada en el art. 8.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: "la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente";

TERCERO.–[Otras circunstancias que pueden incidir en la graduación de la sanción, según el art. 39 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: negligencia e intencionalidad de la empresa/s infractora, fraude o connivencia, incumplimiento de advertencias previa y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa/s, número de trabajadores/as afectados, perjuicio causado];

Por lo expuesto,

SOLICITO [SOLICITAMOS] A ESA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, que teniendo por presentado este escrito, tenga por formulada denuncia frente a la empresa/s [Administración] citada, y previos los trámites y actuaciones oportunas,

proceda a la extensión de las actas

- de requerimiento a la empresa/s para que garanticen el derecho de los trabajadores/as afectados a adquirir la condición de fijos, a su elección (de los propios trabajadores/as), bien en la empresa cedente, bien en la cesionaria;
- y de infracción, por la que se inicie el procedimiento sancionador y se sancione en definitiva a la citada empresa/s [Administración].

En ....., a ..... de ..... de .....

.....

