

DOCUMENTO MARCO SOBRE LA CONTRATACIÓN DE EMPRESAS EXTERNAS

- **SOBRE LOS PRINCIPIOS Y ESTILOS DE GESTIÓN**
- **SOBRE EL ÁMBITO**
- **SOBRE LO CONTRATABLE**
- **SOBRE LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN**
- **SOBRE LA COMISIÓN**

Acuerdo firmado el 27 de Diciembre de 2005 por el Comité Intercentros y la Empresa en el centro de Lasarte

SOBRE LOS PRINCIPIOS Y ESTILOS DE GESTIÓN

El entorno económico actual de fuerte competencia ha provocado la puesta en marcha de nuevos modelos de organización empresarial, abandonando progresivamente el modelo "fordista", que se caracterizaba por la concentración en la empresa de todas las funciones, en beneficio de otros modelos, como el "toyotista" que tiende a preservar en la empresa lo que llamaríamos sus actividades nucleares o de diferenciación competitiva, delegando el resto a entidades externas.

Esta práctica, que no es nueva, y que durante mucho tiempo se limitó a ciertas actividades muy específicas, se ha venido transformando en una estrategia a la que las empresas recurren con cierta frecuencia (avalada por disposiciones legislativas en la mayoría de los países) y por distintos motivos, todos ellos relacionados con la competitividad.

- ✓ Permite focalizarse y especializarse en lo importante del negocio.
- ✓ Incrementa la capacidad de respuesta al mercado.
- ✓ Facilita el acceso a ciertas tecnologías y conocimientos
- ✓ Aprovecha la especialización con su impacto sobre la eficiencia y la calidad.
- ✓ Posibilita una estructura de costos más flexible.
- ✓ Etc.

Sin olvidar algunos de sus dificultades :

- ✓ Cierta pérdida de control
- ✓ Dependencia del proveedor
- ✓ Colectivos de distinta procedencia en un mismo centro de trabajo
- ✓ Etc.

La externalización de tareas y servicios es por lo tanto hoy, y más en el futuro, un elemento clave en la competitividad de una empresa, y por ello renunciar a dicha estrategia sólo puede posibilitar el debilitamiento progresivo de aquélla.

A pesar de lo que, en este campo, otorga la legislación como poder de decisión al empresario, Michelin España Portugal, S.A., entiende que en el marco de su cultura, sus formas de hacer, sus valores, su estilo y la dinámica de las relaciones sociales, la aplicación de una estrategia de contratación de empresas externas será tanto más eficaz cuanto más íntimamente relacionada esté con el nivel de transparencia, claridad y participación que se mantenga con los interlocutores sociales.

En este sentido, el presente documento establece el marco y los procedimientos en los que se desarrolla la contratación de empresas externas.

SOBRE EL ÁMBITO

El presente documento se aplica a la contratación de empresas externas dentro del siguiente ámbito:

- ✓ Centros industriales de MEPSA
- ✓ Se refiere a la contratación de tareas o servicios que cumplan las siguientes condiciones:
 - Tareas o servicios que se realicen dentro de las instalaciones de MEPSA.
 - Tareas o servicios de los llamados de marcha corriente, por su carácter cotidiano y perenne.
 - Tareas o servicios contratados al exterior a partir de la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo.

No se ven afectados, por lo tanto, aquellas tareas o servicios que, para MEPSA, se realizan fuera de sus instalaciones (p.e. lavado de ropa, asesoría jurídica, etc.) ni aquéllos que, realizándose dentro de las instalaciones, tengan un carácter puntual y no cotidiano (p.e. montajes, modificaciones, formaciones ...).

Tampoco afectará este documento a las denominadas transmisiones de empresas, o parte de las mismas, como son: fusiones, absorciones ventas, etc.. , que se rigen por la directiva 2001/23/CE y el art. 44 del E.T.

SOBRE LO CONTRATABLE

1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo tiene como objetivo establecer un marco de referencia que defina los criterios que convierten a una determinada actividad en potencialmente contratable. Su correcta aplicación permitirá preservar como núcleo de actividades de la empresa los que realmente añaden valor, y buscar vías de competitividad complementarias.

2. ÁMBITO

La unidad de contratación será la tarea o servicio y no el puesto.

3. LOS CRITERIOS

Se definen seis criterios que delimitarán lo potencialmente contratable.

CRITERIO	PREOCUPACIÓN
El contenido	¿Se mantiene el saber hacer de la Empresa?
La situación	¿Se necesita coordinación directa?
Su evolución y futuro	¿Hay garantía de perennidad?
La competitividad	¿Influye en la competitividad?
Las circunstancias del personal	¿Se penaliza al personal propio?
Riesgos	¿El análisis de riesgos para la empresa es asumible?

3.1. EL CONTENIDO

Bajo este criterio, son tareas contratables aquéllas que cumplan la totalidad de las siguientes características:

- El contenido de la tarea/servicio no altera las características físicas o lógicas del producto final en la cadena de valor añadido del producto.
⇒ Por ejemplo: Carga / descarga camiones, Clark, Reparación pistones, Etc.
- El contenido de la tarea/servicio no requiere para su ejecución el empleo de información confidencial que pueda mermar la ventaja competitiva de la empresa.
⇒ Por ejemplo: Silos de negro, Mtto. Aire acondicionado, Elaboración material gráfico, Etc.
- El contenido de la tarea/servicio no incluye ninguna actividad de pilotaje de otras partes del proceso.
⇒ Por ejemplo: Limpieza, Reparación vehículos / baterías, Gestión inventarios, Etc.
- El contenido de la tarea/servicio es susceptible de ser sometido a métodos de control, cuantitativos y cualitativos.
⇒ Por ejemplo: Cambio moldes, Paletizado Z, Descortezado, Etc.

3.2. LA SITUACIÓN

Bajo este criterio, son tareas contratables aquéllas que cumplan la siguiente característica:

- La situación en el flujo de la tarea/servicio no requiere para su realización una continua coordinación con el resto de actividades. La coordinación se puede conseguir mediante la normalización y los procedimientos.

⇒ Por ejemplo: Goma venta, Almacén M. Primas, Paletizado, Etc.

3.3. SU EVOLUCIÓN Y FUTURO

Bajo este criterio, son tareas contratables aquéllas que cumplan las siguientes características:

- No se prevé, en el corto-medio plazo, la desaparición de la tarea/servicio.
- No se prevé, en el corto-medio plazo, la evolución de la tarea/servicio, ni en magnitud ni en contenido.

3.4. LA COMPETITIVIDAD

Bajo este criterio, son tareas contratables aquéllas que cumplan la siguiente característica:

- La contratación de la tarea/servicio supone una mejora de la eficacia-eficiencia y por lo tanto de la competitividad.

3.5. LAS CIRCUNSTANCIAS DEL PERSONAL

Bajo este criterio, son tareas contratables aquéllas que cumplan la siguiente característica:

- Al personal que realiza la tarea/servicio se le ubica en otros puestos de trabajo manteniendo la categoría profesional y el salario, y cumpliendo con los requisitos habituales de gestión.

3.6. CONCLUSIÓN

Por lo tanto, cualquier tarea/servicio para ser potencialmente contratable, ha de cumplir con los NUEVE requisitos descritos en los apartados anteriores (3.1 a 3.5).

3.7. RIESGOS

Adicionalmente, la empresa ha de, obligatoriamente, realizar un análisis para evaluar que la contratación de la tarea/servicio no genera riesgos incontrolables sobre:

- Su patrimonio
- El clima social
- Su imagen
- El cumplimiento de la normativa existente en este ámbito

SOBRE LAS CONDICIONES DE CONTRATACIÓN

- ✓ El contrato con una empresa del exterior es un contrato de servicios, realizado en el ámbito mercantil. Se contrata un servicio y no personas.
- ✓ La empresa contratante ha de asegurarse, y estar en condiciones de demostrar, que la empresa contratada:
 - Es una empresa legalmente constituida.

- Dispone de una organización y tiene existencia autónoma e independiente.
 - El objeto social de la empresa contratada (su declaración de actividad) debe corresponder con el trabajo que se contrata. Debe de desarrollar una actividad específica y propia.
 - Cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad (no debe de ser una empresa “aparente”).
 - Organiza y dirige el desarrollo de su propia actividad.
 - Asume las responsabilidades y riesgos de su propia gestión empresarial.
 - Está al día de las obligaciones legales de todo tipo (cotizaciones, salarios, prevención riesgos, etc.). Cumpliendo las mismas a lo largo de todo el periodo de contratación.
 - Tiene a sus trabajadores en situación legal (S.S., contrato de trabajo, etc.). Cumpliendo la misma a lo largo de todo el periodo de contratación.
 - Tiene a sus trabajadores afectados por algún convenio colectivo en vigor (el de la empresa, sector, provincial, autonómico, etc.).
- ✓ El contrato establecido ha de especificar clara y detalladamente el objeto específico del contrato en términos de tareas y servicios contratados.
- ✓ La empresa contratante, para asegurar la correcta formación del personal de la empresa contratada, debe :
- Entregar al responsable de la empresa toda la documentación que permita realizar la formación con garantías tanto en materia de contenido, como seguridad, calidad,...
 - Informar a la empresa contratada de los potenciales cambios y evoluciones con la suficiente antelación para su aplicación. Estos cambios nunca supondrán una variación fundamental del contenido de la actividad contratada.
 - Informar a la empresa contratada, de manera precisa y concreta, de las tareas y riesgos asociados.
- ✓ En el ámbito de la seguridad para las personas e instalaciones, se exigirá a la empresa contratada el justificante acreditativo de que las personas que van a ejercer la actividad han sido validadas para dicha actividad :
- Permiso correspondiente de conducción de carretillas (por ejemplo).
 - Conocimientos de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- ✓ En el ámbito de la garantía de los procesos y productos, se exigirá a la empresa contratada que las personas que van a ejercer la actividad estén en posesión del certificado de cualificación correspondiente.
- ✓ La empresa contratante mantendrá abiertos cauces sistemáticos de comunicación con la empresa contratada a fin de mantener convenientemente informada a ésta de cuantas anomalías se produzcan en la prestación de servicios, de cambios de normativas, informaciones, documentos, etc. Manteniendo en todo momento una actitud responsable en la relación cliente–proveedor. Esta comunicación se formalizará y documentará convenientemente.
- ✓ Como complemento a los puntos anteriores, en el terreno de la Prevención y el Medio Ambiente, se aplicarán la INS-EUR/EP/IB-001 que figura en el anexo 1.

- ✓ La empresa contratante pondrá en marcha los mecanismos de control pertinente que permitan conocer en todo momento la identidad del personal de empresas externas que en un momento dado se encuentra trabajando en un centro MEPSA, así como el horario de entrada y salida y la duración de su jornada laboral.
- ✓ Los contratos realizados con empresas externas han de contener una cláusula que posibilite rescindir el mismo si las obligaciones laborales con sus trabajadores son incumplidas o alteradas por cualquier motivo.

SOBRE LA COMISIÓN DE CONTRATACIÓN DE EMPRESAS EXTERNAS (C.C.E.E.)

A partir de la fecha de aprobación del presente documento por ambas partes, se creará en cada centro MEPSA una Comisión de Contratación de Empresas Externas (C.C.E.E.).

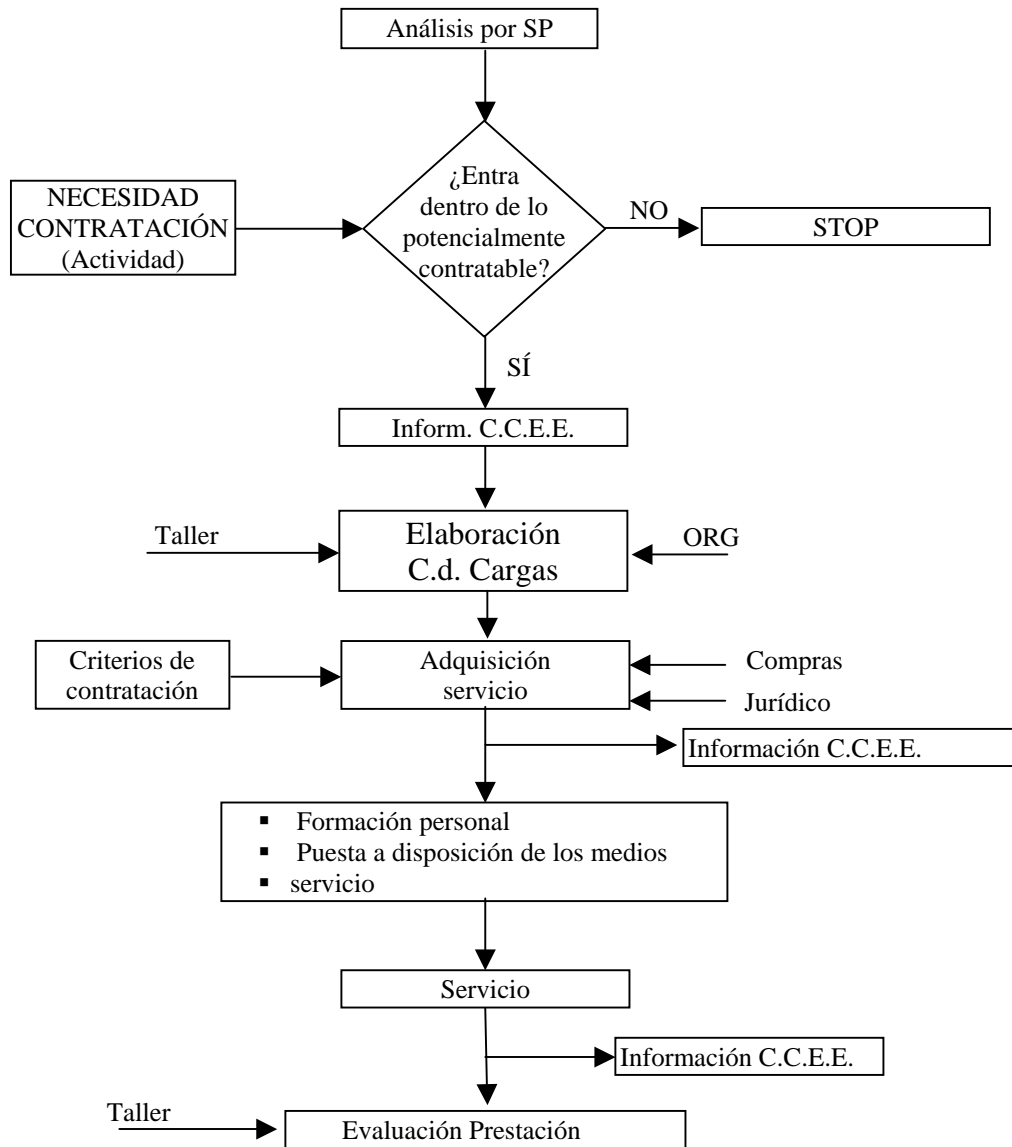
FUNCIONES

Las principales funciones de la C.C.E.E. serán el seguimiento y vigilancia de los aspectos ligados a la contratación de empresas externas así como el desarrollo y cumplimiento del presente acuerdo. Lo que se traduce en las siguientes actuaciones:

- ✓ La Empresa informará a la C.C.E.E. de las tareas o servicios que pretenda contratar o donde se esté realizando estudios para ello.
- ✓ La Empresa notificará con suficiente antelación las necesidades y justificación de nuevas contrataciones de tareas o actividades a empresas externas.
- ✓ Una vez establecida la contratación, se informará de la dimensión de ésta, concretando el personal propio que desarrolla la actividad, su sistema de trabajo y aquellos datos que en función de la actividad contratada pueda ser de interés para las partes.
- ✓ La C.C.E.E. tendrá conocimiento de las repercusiones que pudiesen existir sobre el personal afectado por la contratación, con el fin de verificar las garantías que les avala nuestra práctica social y laboral.
- ✓ Se notificará a la C.C.E.E. la:
 - ✓ Fecha del contrato
 - ✓ Empresa contratada
 - ✓ Actividad contratadapara cada nuevo contrato o renovación-alteración del existente.
- ✓ Ante requerimiento de la C.C.E.E. la Empresa informará cuantitativa y estadísticamente de los horarios seguidos por el personal de empresas externas.
- ✓ La C.C.E.E. y la Empresa se reunirán cada cuatro meses como norma, y cuando lo solicite cualquiera de las partes.
- ✓ Cada cuatro meses, y acompañados de la representación de la empresa, la C.C.E.E. podrá visitar los talleres para verificar si las actividades contratadas se corresponden con lo reflejado en el contrato.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Al margen de otro tipo de actuaciones, reuniones, etc., el procedimiento general de actuación viene definido en el esquema adjunto.



COMPOSICIÓN DEL C.C.E.E.

Las Comisiones de cada centro tendrán una composición paritaria sujeta a las siguientes reglas :

- El número total de miembros será de ocho (8)
- El reparto de los mismos seguirá el criterio marcado en la disposición final 7ª del convenio colectivo en vigor.
- En la primera reunión de constitución de la C.C.E.E., se elegirá por sus miembros un presidente y un secretario de dicha comisión