



Jean-Claude SIGOT
(Céreq)
Josiane VERO
(Céreq)

Subcontratación en cadena: el eslabón débil de la formación de las empresas

Entre los diversos eslabones de una cadena de subcontratación se establecen relaciones de dependencia económica. Cuanto más lejos esté una empresa del cliente, más se verá afectada. Si se comprueba que los empleados de los subcontratistas del extremo de la cadena tienen peores condiciones de empleo y de salario, resulta que, en cuanto a la formación, también están menos favorecidos, ya sea en cuanto a las oportunidades que se les ofrecen, el espacio que se les asigna para expresarse o la naturaleza de los cursos de formación que pueden seguirse.



SUBCONTRATACION
ENCUESTA DEFIS
FORMACION
PROFESIONAL
EN EMPRESA
CAPACIDAD
RESPONSABILIDAD
SOCIAL DE EMPRESA

El recurso a la subcontratación no es reciente. Sin embargo, se ha desarrollado considerablemente desde los años 70, principalmente debido a la especialización del trabajo, la globalización y la creciente complejidad de los productos, lo que ha llevado a las empresas a centrarse en su actividad principal. Su crecimiento es significativo en Francia, en paralelo a las estrategias de spin-off, es decir, la creación de sectores que agrupan a un conjunto de subcontratistas, unidos en torno a un cliente a cuya actividad contribuyen. Esto cambia la naturaleza de los vínculos entre estos diferentes actores. En los casos cada vez más frecuentes de subcontratación en cascada, se establece una cadena de dependencia en la que el subcontratista de primer nivel transfiere parte de los riesgos asociados a la actividad económica al subcontratista de segundo nivel del que es el principal, y así sucesivamente.

Si bien se ha demostrado que los empleados de los subcontratistas de final de línea son los más afectados por la dependencia económica y experimentan peores condiciones de empleo y salariales [1][2], el efecto de la subcontratación en la capacitación ha permanecido oculto hasta ahora. Sin embargo, se destacan las cuestiones de la mejora de las habilidades en estas empresas [3]. ¿Qué pesa la posición de subcontratista en la formación de los empleados? El sistema DEFIS ofrece por primera vez la oportunidad de dar algunas respuestas. Se identifican varias áreas en las que la posición del empleador en la cadena de producción parece influir en la capacitación: oportunidades, procesos de acceso y logros.

Principales: Las grandes empresas que emplean más ejecutivos

Según el componente «empresa» del sistema DEFIS, el 16% de las empresas con al menos 10 empleados son contratistas de primer nivel, el 13% son a la vez contratistas y subcontratistas (subcontratistas intermedios), el 16% son subcontratistas de último nivel y el 55% no son ni contratistas ni subcontratistas. El principal se identifica en la encuesta por la subcontratación de parte de su actividad y el subcontratista se define como una empresa cuya mayor parte del volumen de negocios depende de un pequeño número de clientes o principales (véase el recuadro 1).

Los directores de primer nivel son más a menudo las empresas matrices, los jefes del grupo. Tienen el doble de probabilidades de ser empresas con 250 o más empleados, que emplean a más gerentes y mandos intermedios con contratos permanentes.

De menor tamaño que los principales, los subcontratistas intermedios y finales emplean más trabajadores que otras empresas. Los subcontratistas intermedios están presentes principalmente en la industria y la construcción, mientras que los subcontratistas finales se concentran en la industria y los servicios. Otra diferencia es que los subcontratistas intermedios son más a menudo subsidiarios de un grupo que los subcontratistas finales.

Por último, en las empresas que no son ni principales ni subcontratistas, que son más pequeñas, más femeninas y tienen más jóvenes, los empleados suelen trabajar en ocupaciones

*Título original: *Sous-traitance en chaîne : le maillon faible de la formation en entreprise, Céreq Bref n°387, 2020. Traducción CEIL CONICET.*

*Los decretos de 20 de febrero de 1992 y 26 de diciembre de 1994 del Código de Trabajo tratan específicamente de la coordinación de la salud y la seguridad. En caso de accidente laboral, la empresa ordenante puede ser considerada responsable civil y penalmente.

asalariadas. Estas empresas son las principales proveedoras de empleos temporales y a tiempo parcial. Presentes sobre todo en el comercio y los servicios, forman menos a menudo parte de un grupo.

Oportunidades de capacitación más limitadas entre los subcontratistas de menor rango

Las oportunidades de capacitación dependen en gran medida de la financiación proporcionada por las empresas. Sin embargo, los subcontratistas de menor rango gastan menos en la formación de sus empleados. En igualdad de condiciones, y sobre todo para el mismo tamaño y sector, su tasa de participación financiera es 1,7 veces inferior a la de otras empresas, con menos del 1% de la masa salarial (véase el cuadro 2). La necesidad de ser el mejor postor en términos de costo o tiempo parece presionar a la compañía para conciliar esto con la inversión en capacitación.

La posición en la cadena de subcontratación también influye en la calidad de las oportunidades de capacitación. Contrariamente a lo que se observa entre los contratistas principales, las oportunidades que se ofrecen a los empleados de los subcontratistas están más orientadas a la salud y la seguridad. La probabilidad de que un subcontratista de último nivel organice este tipo de formación se multiplica por 2,2 y la de un subcontratista intermedio se multiplica por 1,7 en comparación con una empresa que no es ni principal ni subcontratista de características comparables. En lo que respecta a la seguridad, el impulso proviene a menudo de los mandantes debido a las disposiciones legales que comprometen su responsabilidad civil y penal en

caso de accidente laboral, en una situación de actividad conjunta*.

Más allá de los objetivos de salud y seguridad que constituyen la capacitación obligatoria, los subcontratistas asignan con menos frecuencia otros objetivos a la capacitación. Preparan un plan de capacitación con menos frecuencia que los contratistas de primer nivel. La mayoría de las veces, los subcontratistas pequeños y no siempre bien estructurados, de menor rango, ofrecen menos a sus empleados la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos o prepararse para la movilidad. En la práctica, la situación es menos diferenciada entre los subcontratistas intermedios. Si bien las oportunidades de capacitación están sujetas a requisitos reglamentarios, no se limitan a ellas, según las declaraciones de los empleadores. También tendrían como objetivo promover la movilidad interna horizontal. Desde este punto de vista, se pueden observar prácticas contrastadas entre los subcontratistas de rango intermedio y los de último rango. Sin embargo, aparece una división sobre todo con los principios exclusivos. Estos últimos dicen que es 5,4 veces más probable que asignen un objetivo de movilidad interna a la formación y 3,6 veces más probable que asignen un objetivo de movilidad externa. Esta doble orientación es un factor distintivo importante. Las desigualdades también son reales en lo que respecta a los métodos de entrenamiento. Trabajar para un cliente de primera categoría ofrece oportunidades de capacitación de diversas maneras: pasantías, capacitación en el trabajo (FEST), rotación de puestos o seminarios, etc. En igualdad de condiciones, el doble de clientes de primer nivel que otros informan de que organizan al menos tres tipos diferentes de formación.

1 Qu'est-ce que la sous-traitance et comment la mesure-t-on dans le volet entreprises de Defis ?

Las relaciones entre los principales y los subcontratistas no se rigen por un solo texto, sino que están enmarcadas por diferentes textos que han evolucionado con el tiempo para tener en cuenta los cambios en las relaciones de subcontratación.

La ley n°75-1334 del 31 de diciembre de 1975 define la subcontratación como "la operación por la cual un contratista confía por un subcontratista, y bajo su responsabilidad, a otra persona llamada subcontratista la ejecución de todo o parte del contrato de empresa o de parte del contrato público celebrado con el cliente".

La definición propuesta por la Asociación Francesa de Normalización (AFNOR) incluye "todas las operaciones que contribuyen, para un ciclo de producción determinado, a una o varias de las operaciones de concepción, desarrollo, fabricación, realización o mantenimiento del producto en cuestión, cuya realización una empresa, denominada principal, confía a una empresa, denominada subcontratista o contratista, que está obligada a respetar exactamente las directivas o especificaciones técnicas finalmente establecidas por el principal".

Aunque el Código de Comercio francés prohíbe el abuso de la dependencia económica mediante la subcontratación, ésta se analiza muy a menudo desde la perspectiva de la dependencia del mandante.

Según el último informe*, se habla de subcontratación en cascada o en cadena cuando la empresa subcontratista decide a su vez que parte de su misión sea llevada a cabo por otra empresa.

*"Les relations entre les grands donneurs d'ordres et les sous-traitants dans les filières industrielles", D. Sommer, Rapport d'information n°2076, Commission des affaires économiques des affaires sociales, juin 2019.

En el DEFIS, la subcontratación en cadena se mide de la siguiente manera (las definiciones están lo más cerca posible de la evolución del derecho):

- un director se define por el hecho de que ha subcontratado parte de sus actividades. Se identifica sobre la base de la siguiente pregunta: "¿Se ha subcontratado parcialmente la actividad de la empresa?" "Sí/no";
- Un subcontratista o contratista se define como una empresa cuya mayor parte del volumen de negocios depende de un pequeño número de grandes clientes. Se identifica sobre la base de las siguientes preguntas:

- ii) "¿Qué cliente representa la mayor parte del volumen de negocios de la empresa?"
- ii) "Consumidores individuales/empresas/gobierno u organismos públicos."
- iii) Si ii ≠ particular o público en general "¿Dependen las ventas anuales de un pequeño número de clientes o directores?" "Sí/no".

Las respuestas a estas preguntas pueden identificar 4 tipos de empresas:

- 1) El principal de primer nivel o exclusivo es una empresa que actúa únicamente como principal y no es en sí misma un subcontratista. Este es el nivel superior de la red jerárquica de subcontratación (16%).
- 2) El subcontratista intermedio es una empresa que, aunque es subcontratista, es al mismo tiempo vendedor. Este es el nivel medio de la red de jerarquía de subcontratación (13%).
- 3) El subcontratista final o exclusivo es una empresa que actúa sólo como subcontratista y no es en sí mismo un vendedor. Este es el nivel más bajo de la red de subcontratación (16%).
- 4) Estos tres tipos de empresas se estudian junto con las empresas que no participan en ninguna relación de subcontratación; no son ni principales ni subcontratistas (55%).

Cuanto más abajo en la cadena, más se alteran los procesos para acceder a la formación

La creación de las condiciones para expresar y escuchar las necesidades de capacitación requiere el despliegue de un proceso participativo. Por una parte, la participación individual, basada en la relación cara a cara entre un empleado y su superior jerárquico, particularmente en el contexto de la entrevista profesional. Por otro lado, la representación colectiva basada en la participación por delegación, apoyada por un sistema electivo. Antes de eso, queda por organizar el intercambio de información sobre la capacitación. Sin embargo, cuanto más abajo en la cadena de subcontratación se va, menos informan los empleadores a sus empleados. Los subcontratistas de nivel intermedio y último nivel son casi el doble de numerosos que los de primer nivel para declarar que no difunden ninguna información. Sin embargo, entre los subcontratistas intermedios que sí informan a sus empleados, la dirección intermedia es más a menudo la correa de transmisión que entre los subcontratistas de rango inferior, donde la necesidad de informarse es más importante que en otros lugares (véase el gráfico 3).

En el área de la educación continua, la entrevista de trabajo puede apoyar la participación. Sin embargo, es más probable que se trate de una cita perdida en los subcontratistas de rango más bajo, según las declaraciones de los empleados que declaran participar con menos frecuencia que otros. Estas declaraciones son confirmadas por sus empleadores, que atestiguan que recogen las necesidades de capacitación con mayor frecuencia que en otros lugares mediante conversaciones informales. Por su parte, los subcontratistas intermedios informan con mayor frecuencia de que organizan la formación exclusivamente en beneficio de sus directivos. Por último, es entre los directores de primer nivel que los empleados, independientemente de su condición, informan que son los que más se benefician de los debates profesionales sobre múltiples temas: necesidades de formación, aprendizaje en el trabajo y perspectivas de carrera.

La participación colectiva se aborda mediante una pregunta sobre la posibilidad de que los representantes del personal examinen la movilidad con la dirección. A los ojos de los empleadores, esta posibilidad es mucho más común entre los directores de primer nivel que entre los subcontratistas. Por otra parte, los debates sobre la formación no están más extendidos.

Los empleados de los subcontratistas no carecen de aspiraciones, pero están menos capacitados

Los empleados de los subcontratistas de último nivel no carecen de aspiraciones para los próximos cinco años. En igualdad de condiciones, tienen un

2 Oportunidades de formación por posición en la cadena de subcontratación

	[Odds-ratios]			
Las empresas informan...	ST	ST-DO	DO	Ni DO-Ni ST
Tpf < 1 %	1,7*	ns	ns	Réf.
Formación en salud y seguridad	2,2***	1,7*	ns	Réf.
Otras formaciones reglamentarias	ns	1,8*	ns	Réf.
Las autorizaciones reglamentarias representan casi todo el casi todos los gastos de formación	ns	1,9*	ns	Réf.
Cursos y pasantías	ns	ns	1,7*	Réf.
Formación en el puesto de trabajo	ns	ns	1,8**	Réf.
Formación sobre la rotación en el lugar de trabajo	ns	ns	2,1**	Réf.
Conferencias/seminarios con el objetivo de aprender	ns	ns	1,8**	Réf.
Períodos de autoestudio	ns	ns	1,8**	Réf.
Formación en línea (e-learning)	ns	0,4**	2,3***	Réf.
Al menos tres tipos diferentes de formación	ns	ns	2***	Réf.
Desarrollar un plan de formación	ns	ns	1,7*	Réf.
La política de formación tiene como objetivo apoyar los cambios técnicos	ns	ns	1,6*	Réf.
La política de formación cumple los requisitos reglamentarios	ns	1,8*	ns	Réf.
La política de formación pretende fomentar movilidad externa	ns	ns	3,6***	Réf.
La política de formación pretende fomentar la movilidad horizontal interna	ns	3,3**	5,4***	Réf.
Desglose de empresas	16 %	13 %	16 %	55 %
Distribución de los empleados	12 %	10 %	24 %	54 %

ST: subcontratista de último nivel - ST-DO: subcontratista intermedio - DO: director de primer nivel
Ni DO ni ST: ni principal ni subcontratista.

Nota: Esta tabla presenta los odds ratios de 16 regresiones logísticas. Incluyen el mismo conjunto de variables de control (tamaño de la empresa, sector de actividad, pertenencia a un grupo, etc.),

Incluyen el mismo conjunto de variables de control (tamaño de la empresa, sector de actividad, pertenencia al grupo, proporción de hombres, proporción de directivos, proporción de empleados menores de 30 años) que no figuran en el cuadro anterior. Sólo se presentan los odds ratios de la variable explicativa "posición en la cadena de subcontratación".

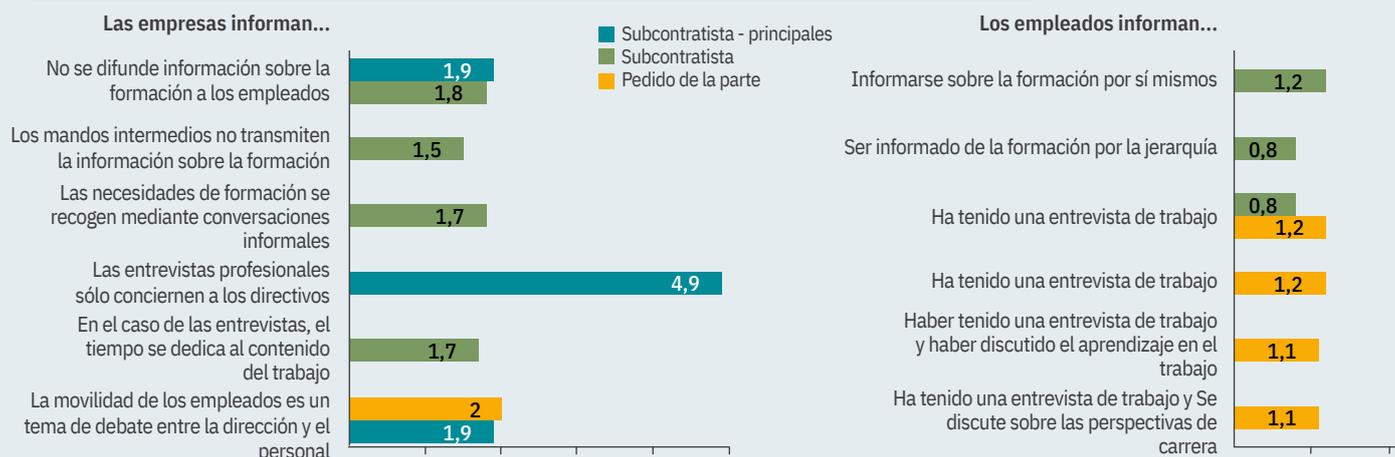
*, ** *** indican respectivamente que la variable es significativa en el umbral del 10%, 5% y 1%.

Interpretación: a igualdad de condiciones, la probabilidad de que un subcontratista de último nivel tenga un TPF<1% se multiplica por 1,7 en comparación con la de una empresa que no es ni principal ni subcontratista.

Fuente: Defis, Céreq-France Compétences, sección "empresas", 2015. Ámbito de aplicación: empresas de 10 o más empleados del sector privado (excluida la agricultura).

25% más de probabilidades que los empleados de otras empresas de querer cambiar el contenido de su actividad y un 10% más de querer cambiar de profesión u oficio. Por otro lado, los empleados de los contratistas de primer nivel son más propensos a querer dedicar más tiempo a su vida personal. A pesar de estas diferencias en las aspiraciones profesionales, los empleados de los subcontratistas de menor rango siguen teniendo, en igualdad de condiciones, menos probabilidades de poder realizar una formación. Si las aspiraciones parecen dividirse según la posición de la empresa en la cadena de subcontratación, también lo son los logros. Los empleados de los subcontratistas de menor rango tienen un 25% menos de probabilidades que otros de haber completado la capacitación en el año anterior. Y cuando completan el entrenamiento, es también un 25% menos probable que se entrenen para asumir más responsabilidades. Sin embargo, en comparación con los empleados de los directores o empresas sin vínculos de subcontratación, el mismo número de

3 Proceso de acceso a la formación por posición en la cadena de subcontratación (odds ratios)



Nota: Los gráficos presentan los odds ratios de las regresiones logísticas realizadas sobre el componente "empresas" o "empleados" (onda 1). Incluyen un conjunto común de variables de control: tamaño de la empresa, sector de actividad, posición en la cadena de subcontratación (referencia: empresas que no son ni principales ni subcontratistas), pertenencia a un grupo, proporción de hombres, proporción de directivos, proporción de empleados menores de 30 años. Los modelos basados en el componente de "empleados" incluyen los modelos basados en el componente "empleados" incluyen variables de control adicionales relativas a los individuos: posición profesional en la empresa en diciembre de 2013, edad y titulación. Sólo se presentan los odds ratios de la variable explicativa "posición en la cadena de subcontratación" que son significativos en el umbral mínimo del 10%.

Interpretación: a igualdad de condiciones, la probabilidad de que una empresa subcontratista de último nivel no proporcione ninguna información sobre la formación se multiplica por 1,8 en comparación con las empresas que no participan en ninguna relación de subcontratación.

Fuente: Defis, Céreq-France compétences, secciones "empresa" y "empleado" (ola 1), 2015. Ámbito de aplicación: empresas de 10 o más empleados del sector privado (excluida la agricultura).

➔ Para profundizar

[1] « Sous-traitance : des conditions de travail plus difficile chez les preneurs d'ordres », E. Algava, S. Amira, *DARES Analyse*, n° 11, 2011.

[2] « Les rapports de force au cœur des relations de sous-traitance : conséquences sur les relations de travail », C. Perraudin, H. Petit, N. Thevenot, B. Tinel, J. Valentin (2014), halshs-01149601.

[3] *Les relations entre les grands donneurs d'ordre et les sous-traitants dans les filières industrielles*, D. Sommer, Rapport d'information n°2076 déposé en application de l'article 145 du Règlement par la Commission des affaires économiques des affaires sociales, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 26 juin 2019.

[4] « Les entretiens professionnels, un appui aux carrières internes ou à la sécurisation des parcours ? », J.-C. Sigot, D. Guillemot (2018), *Céreq Bref*, n° 364, 2018.

[5] « Le compte personnel de formation peut-il ouvrir les chemins de la liberté ? », J.-M. Dubois, J. Vero, in T. Berthet & C. Vanuls (coord), *Vers une flexicurité à la française ?* Octarès, 2019.

ellos ha recibido formación en materia de salud y seguridad. Esto también se aplica a la capacitación destinada a hacerlos más eficaces en su trabajo o a apoyar un cambio de actividad. Por su parte, aunque los empleados de los subcontratistas intermedios no declaran tener menos formación que los directores o las empresas que no son ni directores ni subcontratistas, no parecen tener mucho margen de maniobra en su elección de la formación. En igualdad de condiciones, en comparación con los empleados de otras empresas, es un 20% más probable que hayan recibido formación en materia de salud y seguridad, pero un 25% menos probable que hayan recibido formación para acompañar un cambio en su actividad, un 25% menos probable que hayan recibido formación para ser más eficientes en su trabajo y un 10% menos probable que hayan recibido formación para asumir más responsabilidades.

La responsabilidad de capacitación de los contratistas

Si la formación profesional es un activo clave ante los retos de asegurar las trayectorias profesionales o apoyar la movilidad interna, es una oportunidad para centrar la atención en la situación de los empleados de los subcontratistas. Sin embargo, la posición del empleador en la cadena de producción parece influir en las oportunidades de capacitación,

los procesos de acceso y los logros: la capacidad para capacitar parece tanto más limitada cuando los empleados trabajan en una empresa situada al final de la cadena. Estos resultados ponen en tela de juicio la responsabilidad de los contratistas en lo que respecta a la capacitación de los empleados de los subcontratistas situados en su dependencia económica y exigen el estudio de mecanismos de responsabilidad solidaria en las cadenas de subcontratación más allá de la capacitación en materia de salud y seguridad. Si bien la asimetría general en la relación entre el subcontratista y el cliente se refleja en la menor capacidad de los empleados para recibir capacitación a medida que avanzan en la cadena de subcontratación, como lo demuestra el sistema DEFIS, estos resultados generales merecen una mayor investigación. ¿Pueden establecerse en todos los sectores? ¿Pueden las empresas con el mismo nivel de subcontratación optar por estrategias de capacitación diferenciadas? Estos resultados iniciales inéditos exigen que se siga investigando sobre las prácticas de capacitación de la red de subcontratistas. Esto podría ser posible gracias a investigaciones más cualitativas y a la creación de estadísticas públicas detalladas sobre la formación en materia de subcontratación: una orientación que piden ciertos actores entrevistados en el último informe informativo sobre la subcontratación.

➔ Suscríbete a la carta de información

Céreq

DESDE 1971
Conocer mejor los vínculos formación-empleo-trabajo.
Un colectivo científico al servicio de la acción pública.

+ info y todas las obras en www.cereq.fr



Institución pública nacional bajo la supervisión del Ministerio de Educación y el Ministerio de Empleo.

CYE N°118 | 2021 | Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil) del Conicet, Argentina.

Director de la publicación: Florence Lefresne
Traducción: Irène Brousse / Supervisión técnica: Julio C. Neffa.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 10, place de la Joliette, CS 21321, 13567 Marseille cedex 02 T +33 04 91 13 28 28
Ceil (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina.
T (5411) 4953 7651/9853 / Mail: publicaciones@ceil-conicet.gov.ar
<http://www.ceil-conicet.gov.ar> ISSN 2119-0526

