

LABORAL OPINIÓN

Igualdad en la subcontratación

Más artículos de opinión publicados en Expansión Jurídico



DREAMSTIME | EXPANSION

POR ANTONIO PEDRAJAS | ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

Actualizado: 22/03/2017 19:21 horas

0 comentarios



Suscríbete

Empiezan los cambios en materia laboral. Muchas son las críticas vertidas sobre la reforma laboral del 2012 del PP: abaratamiento y descausalización del despido, debilitamiento de la negociación colectiva dada la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el de sector, limitación de la ultraactividad, precarización de las condiciones laborales vía contratación temporal o, entre otras, la facilidad empresarial para instrumentar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o de inaplicaciones de convenio.

En esta línea, el Congreso aprobó el pasado martes 13 de diciembre una proposición no de ley del PSOE promoviendo la derogación de la reforma laboral, con el voto en contra del PP y la abstención de Ciudadanos.

Sorprende, sin embargo, que la primera proposición de ley aprobada el pasado 20 de diciembre de 2016, sea para modificar el artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la subcontratación de obras y

servicios, a fin de garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. Esta materia no fue objeto de modificación en la reforma laboral del PP, limitándose a ampliar de uno a tres años el periodo en que la empresa principal responde solidariamente de las obligaciones de Seguridad Social contraídas por los contratistas o subcontratistas (artículo 1 de la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social).

Así, resulta que la primera iniciativa legislativa en materia laboral que se va a tramitar es sobre una materia no fue tratada por la última reforma. No confundamos el debate, ya que no es lo mismo la prioridad aplicativa que actualmente tiene el convenio de empresa sobre el de sector, que la lícita pretensión de equiparar las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas contratistas con las condiciones del convenio de la empresa principal. La prioridad aplicativa del convenio de empresa radica en las actuales normas de concurrencia y de legitimación negociadora, mientras que la propuesta de ley pivota sobre el actual modelo de descentralización productiva, sobre el que se asienta buena parte de nuestro tejido empresarial.

La descentralización productiva es una actividad lícita pero controlada legalmente, siendo una manifestación de la libertad de empresa. Con la regulación actual, las empresas que subcontraten obras o servicios de su propia actividad responden solidariamente durante un año de las deudas salariales contraídas con los trabajadores de la subcontrata, así como durante tres años de las obligaciones de Seguridad Social. Todo ello, al margen de un complejo y exigente sistema de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Este sistema promueve, sin duda, la actividad de las pequeñas y medianas empresas en las que se sustenta nuestro actual modelo productivo, dando empleo a millones de personas. Por lo tanto, conviene ser cauto y reflexivo antes de afirmar de manera categórica que la externalización equivale a precarización. Forzar el debate político y obligar a los distintos grupos parlamentarios a que se expresen sobre una iniciativa legislativa, es sano. Sin embargo, me parece excesivamente duro concluir, como lo hace la exposición de motivos de la propuesta de ley, que nuestro actual modelo de subcontratación se basa en la degradación de las condiciones laborales y en el fomento de la competencia desleal.

Siempre resultan estimulantes las propuestas que abogan por la mejora de las condiciones laborales. Ahora bien, tal vez sería mejor que el debate parlamentario no partiese de un sinalagma tan duro como externalización igual a precarización. Y que también se reflexionase sobre qué efectos puede tener la propuesta sobre la competitividad de millones de empresas de servicios, sobre los empleos de los trabajadores adscritos a las contratas en el caso de que sus empresas no tengan el músculo para soportar la subida salarial, sobre cómo se va a aplicar esta medida a trabajadores que están adscritos a varias contratas con distintos convenios colectivos de referencia, sobre la incidencia que puede tener sobre el complejo sistema de sucesión de contratas legal y/o convencional o, por ejemplo, sobre si la modificación puede promover la escisión de unidades productivas autónomas en las empresas, a fin de quedar adscritas a unidades de negociación de convenios con peores condiciones laborales. Todo ello, al margen de la necesidad de fijar un plazo razonable de

transitoriedad para que no se impongan subidas salariales inasumibles de un día para otro.

Además, puestos a modificar el actual sistema de garantías en la subcontratación, se podría aprovechar la ocasión para introducir una definición del concepto legal de la contrata o subcontrata, aprovechando los criterios jurisprudenciales sobre los negocios jurídicos calificables como tal. Todo ello, en línea con la definición del concepto de propia actividad recogido en la proposición de ley, cuya redacción se basa en la tesis clásica del Tribunal Supremo del ciclo productivo o las tareas inherentes.

Por lo demás, parecería aconsejable que el resto de propuestas de reforma se centrasen en aquellos aspectos necesariamente a actualizar en aplicación de la más reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (como la referencia a los centros de trabajo en los despidos colectivos o, por ejemplo, la indemnización por llegada a término de los contratos de interinidad), así como en aquellos aspectos más discutibles de la reforma de 2012, poniendo en valor aquellos otras modificaciones de la reforma que han resultado útiles y conviene afianzar.