

**REFORMA DE LA SUBCONTRATACIÓN** / LOS EXPERTOS TEMEN QUE LA NUEVA NORMATIVA SE TRADUZCA EN SUBIDAS DE COSTES PARA LAS EMPRESAS, DESPIDOS, CIERRES DE COMPAÑÍAS, LA JUDICIALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA DESLOCALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD AL EXTRANJERO.

# Un impacto que se extiende a toda la economía

**ANÁLISIS** por Pablo Cerezal

La reforma que plantea el Ejecutivo sobre la subcontratación plantea un gran problema para el mercado laboral: apunta a una causa en un principio loable (evitar que la subcontratación se utilice para sortear las condiciones pactadas en un convenio colectivo) pero, en vez de apuntar al problema concreto con un rifle de precisión, lo hace con un bazuka. Con ello, se corre el peligro de que en un intento de mejorar las condiciones laborales de las camareras de piso (las *kellys*) se acabe destruyendo un modelo que funciona para miles de empresas y millones de trabajadores en prácticamente todas las áreas de la economía. Esto se debe a que la medida planteada por el Gobierno en el mejor de los casos implica una subida de costes laborales y en el peor, la pérdida de actividad, la judicialización de las relaciones laborales o la deslocalización del empleo hacia el extranjero.

• **Hostelería.** La hostelería es una de las áreas más proclives a la externalización de los servicios y, de hecho, ha sido la que ha más ha contribuido a impulsar el debate sobre esta materia. Sin embargo, la nueva regulación plantea la duda de cuál puede ser su alcance, ya que habla de las subcontratas que se adscriban a la actividad principal de la empresa. “Por ejemplo, ¿Dónde se delimita la propia actividad en el sector hotelero? El caso del restaurante o gimnasio del hotel puede ser del todo distinto al de las camareras de piso”, señala Eduardo Peñacoba, socio de Laboral Simmons & Simmons. Y esto, a su vez, generaría un problema añadi-

do: una mayor judicialización de las relaciones laborales. “Habría que ver caso por caso si la actividad subcontratada se adscribe a la actividad principal de la empresa o no, y eso incrementaría la conflictividad judicial”, señala Elena de la Campa, directora de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (Pimec).

• **Empresas multiservicios.** Sin embargo, si hay un tipo de empresa que ha florecido a base de la externalización de los servicios han sido las empresas multiservicios, que pueden contar con divisiones de limpieza, seguridad, transporte, logística, mantenimiento, servicios sociosanitarios, telemarketing, gestión, contabilidad... Y dañar a estas compañías, a su vez, golpearía a las que las contratan. “Pedimos que no toquen este concepto básico de la subcontratación, porque las empresas la necesitan para tener al mismo tiempo flexibilidad y especialización”, señala Javier Cantera, responsable del área de empleo de Madrid Foro Empresarial. Algo en lo que también coincide Miguel Garrido, presidente de la Confederación Empresarial de Madrid (CEIM), que añade que “el mero anuncio de esta medida puede hacer que las empresas ya dejen de contratar estos servicios, por miedo a que luego suban sus costes”.

• **Autónomos.** Y desde este punto de vista, también van a resultar perjudicados muchos autónomos, que van a quedar excluidos en la prestación de servicios a las grandes empresas, al no poder “aceptar las condiciones de las contratistas en materia de salarios, aunque también en cuestión de planes de pensiones de



Elena Ramon

La subcontratación es especialmente elevada entre las empresas constructoras.

empresa o de formación, todo eso genera problemas para los autónomos”, advierte Lorenzo Amor, presidente de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA).

• **Construcción.** También la construcción es un sector muy proclive a esta externalización, ya que es frecuente que una empresa no dispon-

ga de la maquinaria para todo el proceso o que se especialice en áreas muy concretas. Este es un tema peliagudo para las pequeñas empresas que necesitan subcontratar parte de sus procesos, y que también ofrecen sus servicios a las grandes, como OHL, Acciona o Ferrovial. “Esto llevará a una subida de costes de estas actividades, por lo que muchas grandes empresas podrían acabar por

## Hostelería, multiservicios, autónomos, construcción e industria, entre los sectores más afectados

subcontratarlas al exterior”, advierte Alfredo Aspra, socio Derecho Laboral de Andersen Tax & Legal. “Incluir la construcción es una locura, porque hay muchas empresas especializadas en determinados procesos”, señala Federico Durán, consejero de Garrigues y catedrático de Derecho del Trabajo, que recuerda además que esta área ya cuenta con una legislación específica en materia de subcontratación.

• **Industria.** Por último, el sector manufacturero también se puede ver muy duramente golpeado, a pesar de que las condiciones para los trabajadores de la industria suelen ser bastante buenas. “El origen de la subcontratación en España está vinculado al sector de la automoción”, señala Peñacoba, por lo que “la propuesta de reforma generará un incremento de costes y regulación que puede dañar otro pilar de nuestra economía sin que se ataje la precarización”. Además, señala que esta regulación no tiene equivalente “en ningún país de nuestro entorno”. De la Campa va más allá y advierte de que “incluir en esta medida a las empresas que fabrican piezas de automóvil supondría su muerte, esto llevaría el cierre de muchas pymes y, quizá, el traslado de la actividad al extranjero”. Aunque la imbricación de las pymes en las cadenas de valor de las grandes empresas tiene lugar en muchos más subsectores industriales, es especialmente significativa entre las empresas del automóvil.

ción cada empresario de sus propias responsabilidades y solo en supuestos patológicos opera la responsabilidad de la ‘principal’; y en nuestro país lo pretendemos regular desde la óptica de la atribución de una mayor responsabilidad *ex lege* a la principal y la protección de las personas trabajadoras a los niveles de la empresa principal, limitando la competitividad de la compañía principal y la subcontratada.

En las cuestiones relativas a la prevalencia del convenio de sector sobre el convenio de empresa en materias tan relevantes como el salario y la jornada, así como en el hecho de volver a no limitar la ultraactividad de los convenios colectivos se introducirán, de nuevo, elementos de rigidez en el desarrollo de la actividad empresarial desde el punto de vista organizativo. Hay que tener presente que estos efec-

tos negativos van a tener especial incidencia en grandes empresas de nuestro país, con una repercusión muy relevante en la economía española y grandes creadores de empleo.

El efecto de la regulación salarial por medio de los convenios de empresa, así como las situaciones de *dumping* social entre empresas ha sido mínimo, teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores cuyas relaciones laborales se regulan por convenio de empresa son grandes empresas y sus sueldos son más elevados que los regulados en los convenios sectoriales. De esta manera, limitar la posibilidad de regular en el nivel de la empresa el ajuste de salarios y tiempo de trabajo a su propia organización es introducir una rigidez más en la competitividad de las compañías.

Se está en pleno proceso de negocia-

ción por los interlocutores sociales y el Ministerio de Trabajo y probablemente es el momento de opinar y contrastar necesidades del mercado de trabajo español ante una posible regresión económica con carácter previo a establecer rigideces que aceleren situaciones no queridas en materia de empleo y competitividad, más allá de un momento de ‘ajuste de cuentas’ con la reforma laboral de 2012.

Hay materias urgentes para clarificar el futuro del empleo que deben ya ponderarse antes de introducir rigideces en el mercado de trabajo: las necesidades de incorporar a los jóvenes al mercado de trabajo, de mejorar las relaciones universidad/empresa para facilitar ese acceso de trabajo, de introducir en las compañías planes de formación para la transformación tecnológica y eludir situaciones de exclu-

sión laboral para trabajadores de edad avanzada, de consolidar estructuras de normas colectivas a nivel de empresa que no generen competencia desleal y minoración de derechos de los trabajadores respetando mínimos de derecho necesario, las necesidades de hacer un tejido empresarial sostenible desde una colaboración empresarial que permita a las empresas ser competitivas y mantener el nivel de protección de derechos que demandan nuestras actuales leyes y las de nuestro entorno comunitario, entre otras.

Si en el ámbito empresarial cuando se abordan procesos de negociación colectiva estos se tienen que ligar a la estrategia de desarrollo empresarial y prevalencia de la competitividad, del mantenimiento e incorporación de talento y del establecimiento de un marco relacional en el que empresa y per-

sonas trabajadoras desarrollen sus propios objetivos profesionales, en el marco de una negociación colectiva que va a dotarnos de un nuevo marco legislativo en el que desarrollar la relación empresa-trabajador también convendrá manejar variables similares y procurar que el objetivo del mantenimiento y mejora del empleo vaya de la mano del mantenimiento y la mejora de nuestras empresas.

Quizá haya que pararse y pensar antes de seguir avanzando en unas medidas que nos devuelven a la incertidumbre y a la desconfianza y que el Ministerio de Trabajo sitúe el objetivo de la negociación de la mesa de diálogo social en crear un ámbito de negociación colectiva donde lo prevalente sea la creación de empleo y la mejora de la competitividad.

KPMG Abogados