

ECONOMÍA / POLÍTICA

Trabajo quiere obligar a las empresas a que metan en plantilla a subcontratados

LA CONTRARREFORMA LABORAL/ El Gobierno plantea una regulación de la subcontratación que puede obligar a la empresa principal a contratar a los empleados de la subcontrata, autónomos o colaboradores si ve que trabajan en la misma actividad.

M.Valverde. Madrid

La reforma de la subcontratación que pretende el Gobierno y que está negociando con la patronal y lo sindicatos ha caído como una bomba entre los empresarios. Fundamentalmente, porque puede suponer un incremento considerable de los costes laborales. Y, en segundo lugar, porque, en consecuencia, pone en peligro el proceso de descentralización de la actividad con el que trabajan la inmensa mayoría de las empresas españolas. Puede poner en riesgo el proceso de subcontratación y miles de empleos.

El Ejecutivo ha planteado, entre otras cosas, a la patronal y los sindicatos tres cambios significativos en este modelo de actividad que está regulado en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, la posibilidad de que la empresa principal, o más grande, pueda verse obligada a integrar en la plantilla y en la nómina a autónomos con los que colabora. A los llamados *autónomos dependientes* de una sola empresa principal o a empleados de otras empresas subcontratadas. A todos aquéllos que puedan considerarse dentro de la actividad central, o de la "propia actividad" de la compañía principal o del contrato.

Por ejemplo, un gran almacén podría verse obligado a asumir a los empleados de una marca de perfumes, maquillaje o gafas que tenga dentro de una de sus tiendas. Siempre que la empresa principal influya en sus relaciones laborales. Un hospital podría ser obligado a integrar como asalariados a médicos que ahora son autónomos o, específicamente, a los anestesiólogos, que son una auténtica especialidad. La construcción es el paradigma más claro de la subcontratación, aunque hay cientos de ejemplos sobre el riesgo de que, en una cadena de contratación, la empresa principal pueda verse obligada a absorber a los trabajadores de las empresas subcontratista o a los autónomos.

En definitiva, la posibilidad de aumentar los costes laborales por esta vía es también enorme en los sectores de ma-

no de obra intensiva: las empresas que trabajan como auxiliares de otras compañías más grandes. Limpieza, seguridad, correos y mantenimiento de todo tipo.

La segunda razón por la que la reforma de la subcontratación puede encarecer los costes laborales de las empresas es obligar a que los trabajadores de la pyme que desarrolla una segunda actividad tengan las mismas condiciones laborales que los de la principal. Que tengan las mismas condiciones salariales y de derechos que los empleados de la empresa más grande. Salvo que su propio convenio tenga condiciones más ventajosas que los dos anteriores. En ese caso, primarían las condiciones laborales de la empresa subcontratista, aunque éste suele ser un caso muy raro.

Encarecimiento

Por todas estas razones, Javier Hervás, socio responsable del área de laboral de KPMG Abogados, sostiene que "la reforma de la subcontratación en la que trabaja el Gobierno con los agentes sociales podría acarrear un encarecimiento de costes para las empresas, bien porque se obligaría a las empresas a contratar directamente al personal que ahora tienen subcontratado, y que se dedica también a la labor principal. O bien porque se endurezca la norma de aplicación del convenio colectivo en el sentido de que las empresas subcontratadas tengan que adoptar el de la empresa principal o el del sector, ambos normalmente más favorables" para los trabajadores.

"Las medidas sobre la subcontratación que prepara el Gobierno van contra todo. Son una barbaridad. Pueden hacer un estropicio enorme. Incluso a las empresas de trabajo temporal, que están debidamente autorizadas", explica Luis Fabián Márquez, presidente de Analistas de Relaciones Industriales.

Por todas estas razones también, el presidente de la patronal, Antonio Garamendi, advirtió el miércoles al Gobierno de que no piensa negociar la reforma de la subcontratación. "Es una línea roja



La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, ayer, en el Congreso, con el vicepresidente de Asuntos Sociales, Pablo Iglesias.

Bolsas de horas para la conciliación de los trabajadores

El Ministerio de Trabajo y Economía Social se plantea elaborar una norma para las empresas y los empleados regulen el uso del tiempo de trabajo y puedan la jornada laboral a sus necesidades. Así lo puso de manifiesto el secretario de Estado de Empleo y Economía Social, Joaquín Pérez Rey, después de participar en una jornada de CCOO en el Consejo Económico y Social, informa 'Servimedia'. El secretario de Estado planteó la posibilidad de que sea una ley que enfoque la

organización de la jornada de trabajo "no solo desde la unilateralidad del tiempo de trabajo, sino que pudiera acompañarse con los intereses de los trabajadores y de los empresarios". En esta línea, citó la posibilidad de que los trabajadores dispongan de bolsas de horas para compatibilizar la vida personal y la laboral. Pérez Rey señaló que existen "muchos mecanismos [legales]" que lo permiten. Este planteamiento vendría a dar una "perspectiva más

amplia" al decreto 6/2019 que se aprobó en marzo del año pasado sobre medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. Según citó el secretario de Estado, a esa nueva ley se incorporaría el tiempo de trabajo en los empleos con jornada parcial y "ciertas modalidades que puedan irse alterando en función de las necesidades que van evolucionando de trabajadores y empresa". Se trata de una iniciativa a

medio plazo, que Trabajo omenzaría a abordar tras sacar adelante la derogación de los aspectos de la reforma laboral de 2012 que considera más urgentes, "sin perjuicio de que ahora podamos actuar sobre otros mecanismos". Así, Pérez Rey se refirió al desarrollo legislativo que está pendiente del citado decreto del año pasado en cuanto a los planes de igualdad y transparencia retributiva para ser "más eficaces para luchar contra la brecha de género".

que no pensamos traspasar, porque se carga un modelo económico" con el que funcionan la inmensa mayoría de las empresas. "Concretamente, muchas empresas subcontratadas verían peligrar su viabilidad y, con ella, muchos em-

pleos, si el Ministerio de Trabajo aprobara su propuesta para que toda la cadena de subcontratación adopte las condiciones laborales de la empresa principal", aseguran CEOE y Cepyme. "Es imposible que un empresario autó-

no, o una subcontrata, que trabaja para Telefónica colocando líneas de ADSL pueda absorber las condiciones laborales de la multinacional", dice gráficamente Lorenzo Amor, presidente de la organización de autónomos ATA y también

vicepresidente de la CEOE. Además, las organizaciones empresariales añaden: "No sería posible que la compañía principal pueda absorber todo el empleo que generan estas empresas [subcontratadas, máxime en el actual contexto