

SUBCONTRATACIÓN: EXPLOTACIÓN POR DISEÑO

AFRONTAR EL MODELO DE NEGOCIO
DEL DUMPING SOCIAL

RESUMEN EJECUTIVO



RESUMEN EJECUTIVO

SUBCONTRATACIÓN: EXPLOTACIÓN POR DISEÑO AFRONTAR EL MODELO DE NEGOCIO DEL DUMPING SOCIAL

Después de numerosos escándalos, la subcontratación se ha convertido en un tema de interés para académicos y periodistas por igual, y su impacto negativo en las condiciones de empleo y trabajo se ha condenado ampliamente.

Este informe expone las distintas maneras en que la subcontratación socava las legislaciones laborales en la Unión Europea (UE). A través del estudio de casos, pretendemos demostrar que la subcontratación no es una solución temporal para afrontar situaciones específicas del mercado ni una solución necesaria para realizar tareas que no pertenecen a la actividad central de la empresa, sino que es EL modelo de negocio que normaliza la explotación y el dumping social de modo que las empresas puedan incrementar sus beneficios.

La subcontratación permite a las empresas separar el poder y los beneficios de los riesgos y las responsabilidades. En efecto, la empresa principal y el (los) contratista(s) principal(es) suelen decidir las condiciones que deben respetarse para la prestación de servicios o la producción de bienes; por el contrario, los riesgos y las responsabilidades se trasladan a los subcontratistas que, para cumplir las condiciones impuestas por la empresa principal o el contratista principal, a menudo están obligados a infringir la legislación laboral.

La subcontratación también afecta a la estabilidad de los contratos de trabajo, puesto que los trabajadores empleados por el subcontratista pueden ser despedidos legalmente si finaliza el contrato principal o el subcontrato.

La diversidad de empleadores, convenios colectivos y legislaciones laborales aplicables aumenta la desigualdad de trato entre los trabajadores y

fragmenta las comunidades laborales obstaculizando la organización de los trabajadores. La fragmentación del proceso de producción entre varias empresas entorpece la superación de los umbrales necesarios para crear una representación de los trabajadores.

La subcontratación dificulta los controles de los inspectores de trabajo, ya que a menudo las relaciones entre las empresas son poco claras y la legislación laboral pertinente y las condiciones de trabajo son enrevesadas.

Por tanto, la subcontratación a menudo está implicada en formas tanto legales como ilegales de explotación de los trabajadores (o sea, prácticas dirigidas a deteriorar progresivamente las condiciones de trabajo) y de dumping social (o sea, prácticas dirigidas a explotar las malas condiciones laborales con el fin de obtener una ventaja competitiva).

A pesar de la presencia generalizada de abusos en las cadenas de subcontratación, este informe se centra sobre todo en las formas legales de explotación de los trabajadores y de dumping social. En este informe planteamos que la explotación de los trabajadores y el dumping social son el resultado no solo de violaciones de la legislación, sino que estos fenómenos reciben el apoyo de los legisladores. En otras palabras, los legisladores deciden deliberadamente facilitar la subcontratación pese a su impacto negativo en los trabajadores.

Por eso, pedimos una intervención a nivel de la UE para garantizar unas condiciones de vida y de trabajo decentes para los trabajadores en las cadenas de subcontratación.

Esto debería lograrse limitando la longitud y el nivel de las cadenas de subcontratación, fomentando la

plena responsabilidad solidaria, reforzando la estabilidad laboral, garantizando la igualdad de trato de los trabajadores y apoyando a los sindicatos y los representantes de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de subcontratación.

Para ello, proponemos dos recomendaciones:

1. UN NUEVO REGLAMENTO EUROPEO SOBRE TRABAJO DECENTE EN LA CADENA DE SUBCONTRATACIÓN:

- que limite la posibilidad de subcontratar y reduzca la longitud de la cadena de subcontratación:
 - prohibiendo la subcontratación o la posibilidad de seguir subcontratando cuando sea necesario para perseguir un interés legítimo, como la protección de los derechos de los trabajadores;
 - concediendo competencias a los Estados miembros para obligar al contratista principal a realizar determinadas tareas esenciales;
 - creando bases de datos nacionales interconectadas para intercambiar información y listas blancas/negras de socios comerciales fiables/no fiables; e
 - introduciendo un deber general de transparencia en toda la cadena de subcontratación.
- que fomente la responsabilidad solidaria: la legislación comunitaria debe aclarar que quien explote actividades de trabajadores, debe asumir las obligaciones vinculadas al contrato de trabajo. Además, debe introducirse la plena responsabilidad solidaria de todas las empresas implicadas en la cadena de subcontratación.
- que fortalezca la estabilidad laboral a través de cláusulas sociales actualmente contenidas en la legislación de contratación pública para proteger a los trabajadores cuando un nuevo subcontratista asuma la obra o el servicio.
- que garantice la igualdad de trato de los trabajadores, aplicando las mismas condiciones de empleo en toda la cadena de subcontratación.

- que apoye a los sindicatos y a los representantes de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de subcontratación y garantice el derecho de huelga. Para vigilar la cadena de subcontratación y participar en todos los procesos de diligencia debida, debe haber representaciones de los trabajadores y debe reforzarse su papel, incluido el del Comité de Empresa Europeo.

2. UNA MODIFICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO EXISTENTE, ESPECIALMENTE:

Una modificación de la **propuesta sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad** para:

- garantizar la transparencia de toda la cadena de suministro, obligando a las empresas a publicar información sobre todos los proveedores implicados;
- introducir una norma sobre la responsabilidad solidaria por violaciones de los derechos humanos cometidas por los proveedores;
- limitar el uso de las cláusulas de rescisión de contratos y de los seguros contractuales para evitar cualquier riesgo de desplazamiento de la carga por la empresa principal a sus proveedores y garantizar la estabilidad del trabajo en la cadena de suministro;
- reforzar la cláusula de igualdad:
 - ampliando y haciendo ilustrativas y no exhaustivas las listas de derechos humanos y de tratados en el anexo de la propuesta de Directiva sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDD);
 - obligando a las empresas a vigilar el cumplimiento de la legislación que implementa estos tratados (cuando exista); e
 - incluyendo convenios colectivos (incluidos convenios colectivos transnacionales) en el marco de los derechos humanos que las empresas deben respetar.

- garantizar la plena participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores a lo largo de todo el proceso de diligencia debida, incluyendo el proceso de desarrollo e implementación.

Una modificación de la **legislación sobre la contratación pública** con el fin de:

- introducir la posibilidad para la autoridad contratante de limitar la longitud y el nivel de las cadenas de subcontratación y la cuota de contrato subcontratado, cuando resulte necesario para perseguir intereses legítimos;
- reforzar la norma sobre la responsabilidad solidaria introduciendo una responsabilidad plena a lo largo de toda la cadena de subcontratación;
- declarar que las cláusulas sociales orientadas a reforzar la estabilidad del trabajo son coherentes con la legislación de la UE;
- aumentar la igualdad de trato entre los trabajadores obligando a los subcontratistas a garantizar a sus trabajadores por lo menos el mismo trato que reciben los trabajadores del contratista principal;
- premiar a empresas que respeten y fomenten los derechos sindicales a lo largo de toda su cadena de subcontratación.

Apoyo a la creación de representaciones de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de subcontratación, así como en centros y grupos:

- modificando la Directiva 2002/14 para reforzar el derecho de información y consulta como parte integral de la toma de decisiones de la empresa a todos los niveles y en toda la cadena de subcontratación;
- introduciendo una nueva directiva marco sobre la información, consulta y participación de los trabajadores para los distintos tipos de empresas europeas y para las empresas que utilizan los instrumentos de movilidad empresarial de la UE, con el fin de establecer normas mínimas sobre temas como la anticipación del cambio;
- modificando la Directiva sobre los comités de empresa europeos (CEE) para garantizar que la opinión del CEE se tome en cuenta en las decisiones de la empresa y se emita antes de que termine la consulta en el nivel respectivo y antes de que los órganos de gobierno lleguen a una decisión. La directiva modificada también garantizaría una coordinación eficaz de la información, la consulta y la participación a nivel local, nacional y de la UE, así como sanciones efectivas en caso de violación de los derechos de información y consulta.



The Left in the European Parliament

Rue Wiertz 60 B-1047 Brussels

www.left.eu