

MENÉNDEZ CALVO Remedios (2009), “*Negociación colectiva y descentralización productiva*”. Madrid, Consejo Económico y Social

La descentralización productiva, proceso mediante el cual las empresas externalizan ciertas fases de su ciclo productivo, es un fenómeno en auge dentro del contexto laboral español, que ha rebasado los límites regulados por el Derecho del Trabajo, y ha planteado la necesidad de buscar alternativas legales que se ocupen de estas nuevas relaciones laborales, en donde los empresarios aumentan sus beneficios y su poder, al mismo tiempo que se van reduciendo los derechos de los trabajadores. Entre las ventajas de la externalización y subcontratación se encuentran la reducción de costes de estructura, el aumento de la competitividad de las empresas, la reconversión de sectores industriales tradicionales, la flexibilidad laboral y la existencia de grupos de trabajo relativamente autónomos. Pero, al mismo tiempo, conlleva una serie de inconvenientes que perjudican, principalmente a los trabajadores, como son la disolución de la responsabilidad empresarial; la reducción de costes en seguridad; con el consecuente aumento de la siniestralidad laboral; el aumento de la temporalidad; la descomposición del obrero colectivo, lo que dificulta la sindicalización; las desigualdades entre los trabajadores de la empresa matriz y los de las empresas secundarias; y la reducción o desaparición de ciertos derechos laborales.

En su obra, Remedios Menéndez Calvo, propone el uso de la negociación colectiva como instrumento más adecuado para delimitar la externalización y proteger a los trabajadores de las empresas subcontratistas. Además, legalmente, el convenio colectivo sería un instrumento válido, ya que, tanto el artículo 37.1 de la Constitución Española, como el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, le otorgan la capacidad de regular los extremos laborales de las contrataciones y subcontratas, no normativizados imperativamente por ningún precepto legal

Sin embargo, si bien su uso teórico no supondría ninguna dificultad, si lo haría su aplicación práctica, debido, por una parte, a la oposición empresarial a incluir a los trabajadores subcontratados en su convenio colectivo, y por otra, a la escasa sindicalización, fomentada por la contratación temporal y por la separación física de los trabajadores que desarrollan sus actividades en las empresas principales. Por este motivo, la autora desarrolla, a lo largo del libro, la idea de que los convenios colectivos deben fijar cláusulas que prohíban la descentralización de actividades o servicios indispensables para la empresa e incluyan a los trabajadores subcontratados, de manera que éstos tengan las mismas condiciones laborales que los trabajadores empleados directamente por la empresa principal.

También es importante determinar sobre quién recae la responsabilidad laboral, sobre todo, en lo referente a la prevención de riesgos laborales. En este sentido, Remedios Menéndez Calvo, considera que la responsabilidad debe ser atribuida, al empresario de la empresa principal o al de la empresa subcontratada, en función del centro de trabajo en el que se desarrolla la obra o servicio. Los convenios colecti-

vos pueden contribuir a visibilizar la responsabilidad empresarial, al incluir cláusulas que obliguen a un mismo nivel de protección en materia de seguridad e higiene para los trabajadores de plantilla y los trabajadores subcontratados.

Por otra parte, no hay ningún motivo que justifique la temporalidad que caracteriza al trabajo subcontratado, y ésta puede evitarse estabilizando la relación contractual en tareas de permanente externalización, a través de las cláusulas de subrogación del personal. Este tipo de cláusulas establecen que, al finalizar la concesión de una subcontrata, los trabajadores de la empresa subcontratista saliente pasen a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, que deberá mantener los derechos y obligaciones establecidos en la anterior relación laboral. Del mismo modo, deberá respetarse el convenio colectivo ya negociado y a los representantes legales de los trabajadores elegidos en la anterior contrata. Al delimitar las condiciones de subrogación en el convenio colectivo, se puede remediar la insuficiente regulación prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que si bien se ocupa de la sucesión de empresas contratistas y de los efectos que esto tiene sobre el contrato de trabajo, lo hace de una manera parcial y sin establecer los mecanismos necesarios para solucionar los problemas derivados del cambio de titularidad empresarial.

Aunque estas cláusulas pueden ser una buena medida para asegurar el empleo de gran parte de los trabajadores, los representantes sindicales deben tener cuidado a la hora de negociarlas, para evitar que se conviertan en un mero compromiso por parte de la nueva contrata de emplear a los trabajadores de la empresa cesante, o que sean tan restrictivas al determinar las condiciones exigibles para acceder a la subrogación (antigüedad o permanencia mínima, modalidad contractual, centro de trabajo en el que se centran servicios, etc.), que excluyan a un gran número de trabajadores. Además, deberán evitar que sólo se refieran al mantenimiento del puesto de trabajo, consintiendo que las condiciones de trabajo empeoren o se pierdan ciertos derechos laborales.

Buena parte de los convenios colectivos que Remedios Menéndez Calvo analiza a lo largo de la obra, contienen este tipo de cláusulas, pero en la actualidad, es muy probable que éstas tiendan a desaparecer o, al menos, a disminuir, debido a la incorporación de la doctrina judicial europea, en lo referente a la sucesión de plantillas, a la jurisprudencia española. Dicha directiva comunitaria, que únicamente garantiza la subrogación de personal en los casos en los que se de una transmisión de los medios patrimoniales necesarios para realizar la actividad productiva, reduce libertad de negociación, al imponer una uniformidad convencional, que podría eliminar las delimitaciones impuestas a los empresarios a través del convenio, disminuyendo, de esta forma, el poder de los trabajadores.

Por último, la autora señala el papel fundamental que deben desempeñar los representantes sindicales en la negociación y en la protección de los trabajadores, frente a la creciente descentralización de las empresas. Tarea nada sencilla, si se tiene en cuenta la escasa transparencia de estos procesos, los impedimentos legales y la heterogeneidad de demandas de una plantilla, que engloba a trabajadores de muy distintos sectores productivos, con desiguales condiciones laborales, (distintos

salarios, diferentes jornadas, distinta implicación en la empresa, etc.) y sin una conciencia colectiva que les haga luchar por un proyecto común.

Este libro trata de la importancia de desindividualizar las relaciones laborales y de devolverles la voz a los trabajadores, proporcionándoles una herramienta de negociación colectiva que les proteja frente a una racionalidad cada vez más economicista, que a penas les tiene en cuenta, y sirva de complemento a una legislación centrada en la defensa de los intereses empresariales. Coincido con la autora en que el mejor instrumento para lograr ese fin es el convenio colectivo, tan esencial en la historia de la lucha sindical, y tan olvidado en los últimos tiempos. Además, comparto su preocupación por los estragos de la descentralización productiva, generalmente ocultos para la opinión pública tras una complicada red de subcontratación, y por la desprotección legal de los trabajadores empleados en esas empresas secundarias, donde, en contraste con las empresas principales (informatizadas, responsables socialmente y seguras), persisten condiciones laborales propias del siglo pasado: largas jornadas, ínfimos salarios, inexistentes medidas de seguridad, intensificación del trabajo, falta de formación, etc.

Sin embargo, esto no quiere decir que el uso del convenio colectivo deba limitarse exclusivamente a los trabajadores subcontratados, ya que, para que éste realmente se haga fuerte, debe extenderse a la totalidad de los trabajadores. Sólo así, los actores sociales implicados en la relación laboral llegarán a negociar en igualdad de condiciones, pues, aunque la legislación existente y las políticas gubernamentales continúen beneficiando a los empresarios, los trabajadores dispondrán de algo aún más poderoso: su unión.

Alicia MEDINA ZURITA
aliciamz@hotmail.com