

La subcontractació de treballadors, una porta oberta a la precarietat i la il·legalitat

Marc Font / @marcfontribas

El passat 26 de setembre, el jutjat social número 14 de Barcelona va dictaminar que Informació i Comunicació Barcelona (ICB), la societat propietat de l'Ajuntament de la capital catalana que gestiona BTV, [haurà de contractar indefinidament set treballadors de BCN Audiovisual que treballen als serveis informatius i tècnics de la cadena pública](#). La sentència, recorreguda per la cadena, declara il·legal la cessió dels empleats de la filial de la productora Lavinia a BTV i segueix la línia de la que es va dictar ara fa un any. La decisió judicial ha tornat a posar el focus sobre una pràctica, la cessió il·legal de treballadors, present en nombrosos sectors i que constitueix l'últim esglaó d'un fet molt més comú, com és la subcontractació.

Però quan una subcontractació es converteix en una cessió il·legal de treballadors? D'entrada, Paco Pérez, advocat del Col·lectiu Ronda explica què és una subcontractació, basant-se en el que determina [l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors](#): "Una subcontractació es dona quan una empresa deriva una part del seu procés de producció a una altra. És legal quan els treballadors presten servei a les instal·lacions de la companyia subcontractada, utilitzant els seus mitjans de producció i subjectes al poder de direcció empresarial d'aquesta societat, que és qui determina la jornada i l'organització del treball". La cessió il·legal es produeix, en canvi, "quan els treballadors subcontractats presten servei a les instal·lacions de l'empresa principal, utilitzant els mitjans materials d'activitat d'aquesta i estan subjectes, de manera directa o indirecta, al seu poder de direcció".

La subcontractació està emparada en la llibertat d'empresa, però això no treu que sigui un "mecanisme de precarització de les condicions de treball i també de la salut laboral", subratlla Pérez. L'advocat recalca que és un recurs defensat "des de la perspectiva empresarial o de determinats polítics amb l'argument de l'eficiència, però això és mentida, és una fal·làcia. Per exemple, si un hotel subcontracta la neteja de les habitacions no hi ha una millora de l'eficiència, perquè la feina és la mateixa, sinó que simplement les treballadores cobren menys. Parlar d'eficiència és un eufemisme perquè en realitat parlem d'una precarització de les condicions de treball". Bàsicament això és possible perquè normalment una subcontractació deriva d'una gran empresa, que compta amb representació sindical i un conveni propi que garanteix unes condicions dignes a la plantilla, cap a una companyia més petita, que aplica un conveni sectorial que determina unes retribucions inferiors.

Major sinistralitat laboral

Paral·lelament, la salut laboral també se'n ressent i [la sinistralitat laboral és més elevada en les empreses subcontractades](#), tal com [han denunciat organitzacions sindicals](#). Malgrat que en principi haurien d'existir mecanismes de coordinació entre les diferents empreses d'una cadena de producció, la realitat és que a mesura que es van succeint les subcontractacions cada empresa acostuma a ser més petita i a destinar menys recursos a la salut laboral.

La subcontractació pot ser permanent o puntual. En el primer cas, per exemple, hi trobaríem una empresa d'automoció que en contracta una altra per a la fabricació d'un dels elements del vehicle o una societat que, de forma permanent, deriva a una altra societat les tasques de seguretat. La puntual es dona quan hi ha una necessitat temporal de comptar amb un treballador en un moment concret. Per cobrir aquesta demanda, van aparèixer les empreses de treball temporal (ETT),

legalitzades el 1994 durant el darrer govern de Felipe González. Inicialment, la normativa permetia que el treballador temporal cobrés menys que el substituït, però “el nivell d’abús va arribar a un nivell tan gran que la normativa es va canviar per establir que el sou havia de ser el mateix”, explica l’advocat del Col·lectiu Ronda. Ara bé, feta la llei, feta la trampa. I és que grans companyies d’ETT van optar per crear societats de serveis que, sense ser empreses de treball temporal, fan les funcions de cedir puntualment treballadors, als que paguen un sou molt més baix. I aquí, normalment, s’hi detecten casos de cessió il·legal.

Necessitat de demandar

Què pot fer un treballador si considera que és víctima d’una cessió il·legal? Ho resumeix Paco Pérez: “El que jo li recomanaria és que s’assessori amb discreció i consulti un advocat de la seva confiança. Si aquest ho veu com ell, s’ha d’interposar una demanda. Ha de tenir clar que té molt més a guanyar que no pas a perdre, perquè si guanya el cas té el dret a convertir-se en treballador fix de l’empresa principal i, per tant, a què se li apliqui el seu conveni, amb l’antiguitat que ja arrossegui, i se li paguin les diferències salarials que hagi acumulat”. El lletrat admet, però, que es tracta de processos que poden allargar-se fins a un any. Ara bé, recorda, que és un àmbit on la interposició de demandes és “l’únic mecanisme efectiu per regularitzar la situació”. Per fer-ho, és bàsic que els treballadors superin el desconeixement dels seus drets i la por a recórrer a la justícia, un fet que en part s’explica pel baix nivell de sindicació dels empleats de les companyies subcontractades.

Per abordar el fenomen de manera més estructural, Pérez aposta perquè es modifiqui l’article 42 de l’Estatut dels Treballadors, de manera que **desaparegui la subcontractació de la pròpia activitat i es limiti la de l’activitat diferent**, i perquè s’incrementi el paper de la Inspecció de Treball en el control i la prevenció d’abusos. Mentre això no passi, casos com els dels [bombers de Seat](#) o [Mercedes](#), que han aconseguit sentències favorables després de denunciar la cessió il·legal, no seran excepcions.