

## La subcontratación empresarial Hacia un nuevo modelo de regulación

**José Luis Monereo Pérez**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**Carolina Serrano Falcón**

Profesora doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

El tema central de esta investigación es el análisis de la subcontratación empresarial como modalidad específica de la descentralización productiva. La subcontratación empresarial es mucho más amplia desde un punto de vista económico que desde el ámbito jurídico, siendo su regulación dispersa y muy limitada; regulación que se encuadra principalmente en el artículo 42 ET, que contiene básicamente un sistema de distribución de responsabilidades en materia salarial y de Seguridad Social (en materia de prevención de riesgos está prevista en la LPRL), así como el reconocimiento de los derechos de información de los representantes de los trabajadores en estos supuestos de subcontratación. Pero dicha regulación no contiene –ni en el artículo 42 ET, ni en ningún precepto o normativa de nuestro ordenamiento jurídico– una regulación completa de las contrataciones y subcontratas, como sí se hace con otro supuesto en el que se da de igual modo una relación triangular: las empresas de trabajo temporal. A esta falta de regulación se suma la falta de determinación de numerosos aspectos del artículo 42 ET debida a la ausencia de desarrollo reglamentario del precepto.

La cuestión de fondo reside en determinar si la normativa existente en nuestro ordenamiento se adapta a la realidad del fenómeno y a las exigencias de su regulación y control. Se comprobará que es necesario diseñar un marco legal adecuado que establezca las garantías pertinentes. Hasta el momento, la opción legislativa ha consistido en mantener la incertidumbre, la confusión, los aspectos oscuros del precepto y lo más grave, contribuir a mantener la dualidad de estatutos jurídicos de trabajadores de primera en la empresa principal, y trabajadores de segunda en la auxiliar. Para resolver esta situación se plantean, entre otras, las siguientes medidas:

- **Crear una única ley integral de subcontratación:** que reforme el contenido de la regulación y resuelva las insuficiencias técnicas del marco legal actual. Los aspectos que debe incluir serían:
  - Ampliar el campo de aplicación del artículo 42 ET.
  - Mantener el sistema de responsabilidad solidaria, pero con modificaciones puntuales.
  - Regular (para controlar) las cadenas de subcontratación.
  - Regular el ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito de la subcontratación.
  - Intentar buscar un equilibrio –vía legal y negociación colectiva– entre las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa principal y los de la empresa contratista.
  - Limitar la excesiva contratación temporal de los trabajadores que participan en el proceso de subcontratación.
  - Regular las posibles garantías de la sucesión de contratistas o el cambio de titularidad en contratistas.
  - Equiparar en materia de subcontratación a los trabajadores económicamente dependientes y a los trabajadores por cuenta ajena.
- **Mejorar los instrumentos de control público:** es indispensable la intervención administrativa sobre esta situación jurídico-privada, mediante la técnica administrativa de la autorización. Así mismo, es necesario modificar la LISOS y crear un adecuado sistema sancionador.
- **Crear un registro administrativo** para solventar el problema de la inexistencia en España de datos sobre subcontratación.
- **Reforzar la negociación colectiva en materia de subcontratación:** la negociación colectiva es una vía adecuada para regular aspectos concretos de la subcontratación, pero sin olvidar que es necesaria una reforma legislativa.