



GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LAS CADENAS DE SUBCONTRATACIÓN



EL TRABAJO NO ES UNA MERCANCÍA



Isabelle Schömann

Secretaria Confederal
de la Confederación Europea de Sindicatos

Existe una necesidad crucial de reforzar los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación. En las últimas décadas hemos sido testigos de cómo la Unión Europea priorizaba la liberalización del mercado y los intereses empresariales por encima del bienestar de los trabajadores. La ausencia de una regulación específica permite a las empresas eludir la legislación nacional y los derechos de los trabajadores confiando incondicionalmente en las libertades económicas del mercado interior.

Esta evolución es aún más patente en el ámbito de la subcontratación, que se ha convertido en EL modelo de negocio en determinados sectores. Las empresas han perfeccionado sus técnicas para externalizar riesgos y responsabilidades al tiempo que maximizan el poder y los beneficios. Lógicamente, este desequilibrio expone a los trabajadores a condiciones de trabajo sin seguridad, sin protección o incluso de explotación. Esta precarización del trabajo no solo ha permitido a las empresas obtener cada vez más beneficios, sino que la violación de los derechos humanos ha llegado a formar parte del día a día de determinados sectores. Es inaceptable que los trabajadores de la UE se sometan a la misma dinámica del mercado que otros factores de producción, que pueden negociarse por el mayor beneficio o el menor precio. Se opone diametralmente al principio de la OIT: «el trabajo no es una mercancía», los trabajadores deben ser tratados como seres humanos con dignidad y respeto.

Necesitamos una mayor protección de los trabajadores con un marco jurídico adecuado para la subcontratación. Los regímenes de responsabilidad deben reequilibrar el poder y las responsabilidades de los empresarios, también en la economía digital. El proyecto de la CES «garantizar los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación» llevado a cabo en 2018-2021 ha creado una base de argumentos y pruebas para explicar por qué es necesaria dicha regulación.



RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PARA ABORDAR LA SUBCONTRATACIÓN ABUSIVA

Para garantizar los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro, la CES solicita un marco jurídico general sobre la subcontratación, con vistas a reforzar la responsabilidad y la transparencia, y garantizar la igualdad de trato, el trabajo digno y la aplicación efectiva en toda la cadena.

Un marco jurídico de la UE sobre subcontratación debería incluir, en particular:

1 Medidas para reforzar la responsabilidad

- ▶ la responsabilidad conjunta y solidaria en la cadena completa de los contratistas debe reforzar el cumplimiento de las obligaciones legales y las normas laborales, incluidos los convenios colectivos aplicables;
- ▶ estos regímenes de responsabilidad deben cubrir situaciones de subcontratación tanto nacionales como transfronterizas, incluso en el contexto de la contratación pública;

2 Prácticas para garantizar un trabajo digno

- ▶ debe garantizarse el derecho de los trabajadores a la información, la consulta y la participación en los consejos de administración como medio para reforzar la influencia de los trabajadores en el comportamiento empresarial;
- ▶ los sistemas de alerta, las medidas de control y auditoría y los procedimientos de supervisión del cumplimiento, como, por ejemplo, los códigos de conducta o los acuerdos marco internacionales, deben establecerse en colaboración con los representantes de los trabajadores y los sindicatos;
- ▶ deben abordarse los acuerdos de subcontratación concebidos para eludir los convenios colectivos u optar por otros menos favorables en el mismo sector de actividad. La negociación colectiva y los convenios colectivos correspondientes deben aplicarse en toda la cadena de subcontratación.
- ▶ debe garantizarse el principio de igualdad de trato y su aplicación práctica en términos de igualdad de retribución por el mismo trabajo en el mismo lugar, independientemente del lugar de procedencia o de la forma de contratación de los trabajadores;

3 Normas para reforzar la transparencia

- ▶ debe establecerse una limitación del número de niveles de subcontratación y una prohibición de nuevas subcontrataciones tan pronto como la subcontratación exclusivamente laboral entre en una cadena;
- ▶ debe hacerse que las iniciativas obligatorias de información no financiera sean más eficaces mediante la formulación de indicadores más precisos y vinculantes, pidiendo «cumplir y explicar» en lugar de «cumplir o explicar»;
- ▶ debe establecerse un deber vinculante de investigación y verificación por parte del contratista principal o la empresa principal de la actividad real del subcontratista, su historial social y el cumplimiento de la normativa aplicable;

4 Herramientas para una aplicación eficaz y el acceso a la justicia

- ▶ las garantías de solvencia que garanticen el pago de salarios, pagos a la seguridad social y otras obligaciones sociales deben ser (re)instauradas;
- ▶ debe disponerse de mecanismos accesibles de recurso y resarcimiento legal para que todos los trabajadores y sus representantes denuncien los abusos y hagan valer sus derechos;
- ▶ sanciones e indemnizaciones disuasorias y efectivas, incluidos pagos retroactivos, en caso de incumplimiento de la legislación aplicable o de los convenios colectivos.



1.

GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA SUBCONTRATACIÓN

En algunos sectores, como la alimentación y la agricultura, la industria textil, el transporte por carretera y la construcción, las prácticas de subcontratación están muy extendidas y el abuso de los derechos de los trabajadores es frecuente. Para las empresas de estos sectores, la subcontratación se ha convertido en una estrategia para aumentar su beneficio y competitividad en el mercado.

Inicialmente prevista como solución temporal para adaptarse de forma flexible al mercado o para realizar tareas que no forman parte de la actividad principal de la empresa, la subcontratación en la actualidad puede afectar a prácticamente todo el proceso de producción. En ocasiones, incluso las actividades principales de una empresa o sector son realizadas por trabajadores subcontratados, que llevan a cabo las mismas tareas en el mismo centro de trabajo que los empleados directamente contratados por la empresa cliente o contratista principal. Cuanto más compleja es una cadena de subcontratación, mayor es la probabilidad de que se abuse de los derechos de los trabajadores a lo largo de la cadena.

En un proyecto cofinanciado por la Comisión Europea, la Confederación Europea de Sindicatos ha defendido un enfoque más coherente de la UE respecto a la subcontratación. Es necesario crear mejores herramientas y condiciones para que los trabajadores y sus representantes conozcan sus derechos y sean informados y consultados sobre las prácticas de su empresa a lo largo de su cadena de subcontratación. Reforzar el marco jurídico sobre subcontratación y hacer de

la participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores una parte esencial del mismo contribuiría a mejorar las condiciones de trabajo de millones de trabajadores en la UE.

A tal efecto, el proyecto de la CES ha recabado pruebas de casos de ejemplo característicos de subcontratación en los sectores de la alimentación, el transporte, la construcción y la confección. Los casos prácticos completos pueden consultarse en XX. Además, el proyecto ha expuesto las consecuencias de la falta de regulación a escala de la UE, en particular por lo que respecta a la responsabilidad solidaria, la diligencia debida, la transparencia y los requisitos de información. Puede consultarse un análisis de las disposiciones jurídicas existentes a nivel nacional y europeo en materia de subcontratación XX.





2.

LA SUBCONTRATACIÓN COMO MODELO DE NEGOCIO RENTABLE PARA EXTERNALIZAR RIESGOS Y RESPONSABILIDADES

Las pruebas demuestran que la subcontratación se utiliza como estrategia de gestión de riesgos: permite (normalmente) a las grandes empresas separar el poder y los beneficios, por una parte, de los riesgos y las responsabilidades, por otra. De hecho, el cliente y el contratista o los contratistas principales mantienen cierto control en su cadena de subcontratación, decidiendo las condiciones que deben respetarse en la producción de bienes o en la prestación de servicios (por ejemplo, el precio, los plazos, los requisitos técnicos, el volumen de producción).

En cambio, los riesgos y las responsabilidades vinculados a la actividad económica se externalizan a subcontratistas, normalmente empresas más pequeñas. Para cumplir las condiciones impuestas por el cliente o el contratista principal, a menudo se les obliga a infringir las normas laborales aplicables en términos de tiempo de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, salarios, etc. Los trabajadores empleados por el último nivel de subcontratación suelen soportar las peores condiciones laborales.

En algunos casos, las entidades de subcontratación simplemente las crea el contratista principal con fines de subcontratación. En ocasiones, los subcontratistas son empresas pantalla, es decir, empresas que no realizan ninguna actividad económica importante, pero que se crean con el fin de reducir los costes laborales o establecer estrategias de optimización fiscal. Este tipo de montajes artificiales también permiten al cliente o al contratista principal intercambiar a los subcontratistas y mantener el mismo modelo funcionando incluso después de la detección de fraude o violación laboral. Las empresas pantalla, fácilmente constituidas, disueltas o liquidadas, también pueden utilizarse para eludir responsabilidades, especialmente en un contexto transnacional.

El proyecto de la CES ha identificado cómo la subcontratación puede utilizarse para beneficiarse de la explotación de los trabajadores a través de diversas prácticas que van desde una zona gris legal hasta formas directas de trabajo forzoso, prácticas mafiosas y trata de personas.

2.1 Reducir los costes laborales e impulsar una carrera hacia el abismo

La subcontratación permite al cliente y al contratista reducir los costes de mano de obra para reducir el precio de los bienes suministrados o los servicios prestados. Este resultado es especialmente evidente en las cadenas de suministro mundiales, donde la subcontratación facilita la competencia de regímenes entre los Estados que desean ofrecer las condiciones más favorables a los inversores extranjeros. Este proceso empuja a los Estados a una carrera constante hacia el abismo, que a veces incluso puede tomar la forma de zonas de libre comercio (ZLC) o zonas económicas especiales (ZEE) con regulaciones particularmente favorables para las empresas. La subcontratación es una importante fuente de dumping social y de competencia desleal transfronteriza, con importantes consecuencias para el empleo y las condiciones de trabajo.



H&M CASE

Hennes & Mauritz (H&M) es un minorista de ropa que se define a sí mismo como el «empleador de 177 000 colegas» en 59 países. El caso ilustra las relaciones laborales en H&M en Bangladesh y el dudoso informe de la empresa sobre las condiciones laborales en el conjunto de la cadena de suministro. También revela el deterioro de las condiciones de trabajo en ausencia de sindicatos y representantes de los trabajadores, la carrera al abismo de los derechos sociales por parte de los Estados para atraer inversores extranjeros, así como la impunidad en casos de violaciones de los derechos humanos cometidas por empresas transnacionales.



ABUSO LABORAL
INCLUSO DESPUÉS
DE UNA INSPECCIÓN
LABORAL



DECLARACIONES Y EVALUACIONES
FORMALES DEL CLIENTE EN LUGAR
DE LA AUTORIDAD PÚBLICA



ZONAS DE LIBRE COMERCIO (ZLC) O ZONAS
ECONÓMICAS ESPECIALES (ZEE) CON
NORMAS FAVORABLES A LAS EMPRESAS

2.2 Un entorno propicio a las violaciones de los derechos de los trabajadores

La subcontratación puede implicar prácticas ilegales que van desde delitos graves, como la trata de personas, hasta el fraude social que implica, por ejemplo, el desplazamiento falso de trabajadores, el autoempleo falso y las cooperativas falsas de trabajadores y otras formas de explotación laboral. Cuanto más fragmentado sea el proceso de producción, más difícil será para los trabajadores identificar una violación de sus derechos y al empleador responsable. A veces, estas violaciones son tan comunes que se convierten en parte de la cultura empresarial del sector.

Los trabajadores a menudo desconocen sus derechos o cómo reclamarlos, o no se atreven a demandar a su empleador debido al coste y la duración de los procedimientos. Así, podrían terminar tolerando cierto grado de violación de sus derechos solo para poder mantener su trabajo e ingresos. La falta de reclamaciones de los trabajadores es aún más evidente en casos transnacionales, cuando resulta particularmente difícil presentar cargos contra un empleador establecido en otro país y aplicar sanciones o daños impuestos.



LA INDUSTRIA CÁRNICA ESPAÑOLA

España es el segundo productor de carne de la UE por número de toneladas producidas y el tercero por valor de su producción. El sector es conocido por sus prácticas de externalización y subcontratación. Las empresas que actúan como subcontratistas en la industria cárnica se caracterizan por tener diferentes formas y estatus jurídico (empresas multiservicios, empresas de trabajo temporal, autónomos individuales, etc.) pero destacan especialmente las cooperativas de trabajadores. El sector ilustra el concepto de empresas sin trabajadores que pueden ejercer plenamente las funciones de los empleadores sin asumir ninguna obligación o responsabilidad en virtud del derecho laboral.



APORTACIÓN DE
TRABAJADORES
ILEGALES



ABUSO LABORAL
INCLUSO DESPUÉS
DE UNA INSPECCIÓN
LABORAL



COOPERATIVAS
FALSAS

2.3 Socavar los derechos de los trabajadores para aumentar la competitividad

Las prácticas de subcontratación abusivas van desde violaciones directas de los derechos de los trabajadores hasta prácticas legales en zonas grises. A escala nacional, las prácticas de subcontratación pueden, en algunos casos, permitir a las empresas explotar los beneficios vinculados a un determinado tipo de empresa (como las cooperativas) o socavar los convenios colectivos aplicables. A escala de la UE, las empresas que operan en un contexto transfronterizo pueden recurrir a acuerdos de subcontratación para explotar la libre prestación de servicios. En la práctica, esto implica, por ejemplo, el pago de cotizaciones sociales en el marco de un sistema nacional más favorable o la elusión de los convenios colectivos aplicables. Una vez más, estos esfuerzos de los empresarios y subcontratistas tienen como único objetivo de reducir los costes laborales y eludir la responsabilidad.





EXIGIR QUE LOS CONTRATISTAS RINDAN CUENTAS

3.

Incluso cuando los inspectores de trabajo o los sindicatos intervienen para denunciar las violaciones de los derechos de los trabajadores u otras infracciones graves, no siempre se hace justicia. Las empresas clientes y los principales contratistas alegan no ser responsables de ninguna infracción en la cadena de subcontratación, atribuyendo toda la responsabilidad a sus subcontratistas. Normalmente resuelven el contrato con el subcontratista correspondiente y, por lo tanto, quedan exentos de responsabilidad legal.

Paradójicamente, las personas que han gestionado la empresa cuyo contrato se ha resuelto pueden fácilmente registrar una nueva empresa y firmar un nuevo subcontrato con el mismo cliente o contratista. Por lo tanto, al final, la empresa mantiene a los mismos trabajadores, el mismo modelo de subcontratación, la misma explotación de los trabajadores, pero con otra denominación social sobre el papel.

Actualmente, pocos Estados miembros regulan la responsabilidad en las cadenas de subcontratación. Por el contrario, las prácticas de subcontratación tienden a seguir los principios de los contratos civiles o mercantiles en lugar de los contratos de trabajo. Dicho de otro modo, las disposiciones sobre responsabilidad relativas a los derechos de los trabajadores o a las normas laborales siguen siendo excepcionales. En la mayoría de los casos, entidades jurídicas independientes, como las sociedades matrices y filiales, son responsables únicamente de sus propias infracciones. Esto exige a una sociedad matriz de responsabilidad por infracciones de la legislación laboral en la cadena de subcontratación, incluso si la sociedad matriz es titular del 100 % de las acciones de la filial.

Algunos Estados miembros han introducido disposiciones en materia de responsabilidad relativas, por ejemplo, a salarios, salud y seguridad en el trabajo, cotizaciones a la seguridad social e impuestos. No obstante, estas pueden eludirse fácilmente mediante sistemas de notificación superficiales de «diligencia debida» con amplios márgenes de interpretación. En la práctica, tales obligaciones nacionales de notificación sin mecanismos de control eficaces ayudan a las empresas a mejorar su imagen pública, pero no garantizan el bienestar de los trabajadores en su cadena de subcontratación. Asimismo, en los casos en que existe actualmente responsabilidad conjunta, esta puede eludirse fácilmente en la práctica. Por ejemplo, una vez que se tiene conocimiento de las violaciones de los derechos de los trabajadores, el cliente y el contratista pueden resolver el contrato y evitar así una responsabilidad conjunta.



CASO RIVE GAUCHE

Rive Gauche es un centro comercial cercano a Charleroi (Bélgica), cuya construcción incluyó varias formas de abuso de los trabajadores. En este caso, las prácticas de subcontratación combinadas con el desplazamiento de trabajadores tuvieron el efecto de ahorrar costes laborales y dificultaron las acciones colectivas. Es un ejemplo de la preocupante evolución del sector de la construcción en Europa, donde empresas bien conocidas no contratan (casi) a ningún trabajador de la construcción pero son capaces de realizar trabajos de construcción significativos; donde las empresas subcontratadas se crean y sustituyen fácilmente aunque son gestionadas por una misma persona. Los trabajadores de la obra fueron contratados por diferentes empleadores para el mismo trabajo y las mismas tareas y el alojamiento se asignó en función de las nacionalidades de los trabajadores. Estos modelos empresariales dividen a los trabajadores y socavan las posibilidades de acción colectiva, lo que agrava el trato desigual de los trabajadores en el mismo lugar de trabajo.



AUSENCIA EJECUCIÓN POR PARTE DE LA JUSTICIA POR TRANSNACIONALIDAD



QUIEBRA Y CIERRE DE LA EMPRESA



ABUSO LABORAL INCLUSO DESPUÉS DE UNA INSPECCIÓN LABORAL



SOLUCIÓN DE DESAPARICIÓN PARA EVITAR RESPONSABILIDADES



VOLATILIDAD DE LAS EMPRESAS SUBCONTRATISTAS



APORTACIÓN DE TRABAJADORES ILEGALES



4.

RECURSOS PARA ABORDAR LA SUBCONTRATACIÓN ABUSIVA Y GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La actual combinación de diferentes disposiciones legales a escala de la UE y nacional ha dado lugar a un enfoque fragmentado que permite eludir los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, es necesario un marco jurídico ambicioso de la UE en materia de subcontratación para garantizar la protección eficaz de los trabajadores y sus derechos, garantizando al mismo tiempo el pleno respeto de regímenes nacionales y modelos nacionales del mercado laboral más estrictos. Para ser eficaces, las medidas legales deben tener por objeto reconstruir el vínculo entre poder y beneficios, por una parte, y riesgos y responsabilidades, por otra.

- **La responsabilidad solidaria en cadena completa** es clave para reforzar el respeto y la aplicación de los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación. La introducción de una responsabilidad en la cadena completa promovería la elección diligente de los subcontratistas por parte de las empresas y entidades públicas y ofrecería a los trabajadores mejores posibilidades de reclamar sus derechos en caso de violaciones vinculadas al pago de salarios, cotizaciones a la seguridad social e impuestos, trabajo no declarado, salud y seguridad, y derechos de organización y negociación colectiva. Para ser eficaces, las normas que definen la responsabilidad en el conjunto de la cadena deben evitar las cláusulas de escape basadas en mecanismos de notificación vagos que liberan al cliente y al contratista de responsabilidad legal por los riesgos generados por sus actividades económicas.

- **Los derechos de los trabajadores a la información, la consulta y la participación a nivel de consejo** deben reforzarse en las cadenas de subcontratación, ya que contribuyen a reforzar la democracia en el lugar de trabajo, mediante el seguimiento y la influencia en el comportamiento corporativo. Dada la experiencia de los trabajadores sobre el terreno, su participación es esencial en la supervisión de las cadenas de suministro de subcontratación. Para ser eficaces, estos derechos deben complementarse con mecanismos accesibles de recurso y resarcimiento legal para los trabajadores y sus representantes.



CASO RACING ARENA

El caso del Racing Arena se refiere a una obra de construcción de un estadio de rugby en Nanterre (Francia). Los trabajadores desplazados a la obra no recibían una remuneración adecuada y tenían que realizar un número considerable de horas extraordinarias. En este caso, la cuestión principal se refería a la función y la responsabilidad del contratista principal y del cliente. La legislación laboral francesa establece un sistema de supervisión (*devoir de vigilance*) que, si se respeta, excluye cualquier responsabilidad conjunta del contratista principal y del cliente. En consecuencia, los trabajadores desplazados siguen luchando por recibir sus salarios. El caso ilustra los efectos perjudiciales de las operaciones de subcontratación en cascada en las que las empresas instructoras se benefician de la máxima flexibilidad sin asumir ninguna responsabilidad.



**ABUSO LABORAL
INCLUSO DESPUÉS
DE UNA INSPECCIÓN
LABORAL**



**SOLUCIÓN DE
DESAPARICIÓN PARA
EVITAR RESPONSABILIDADES**



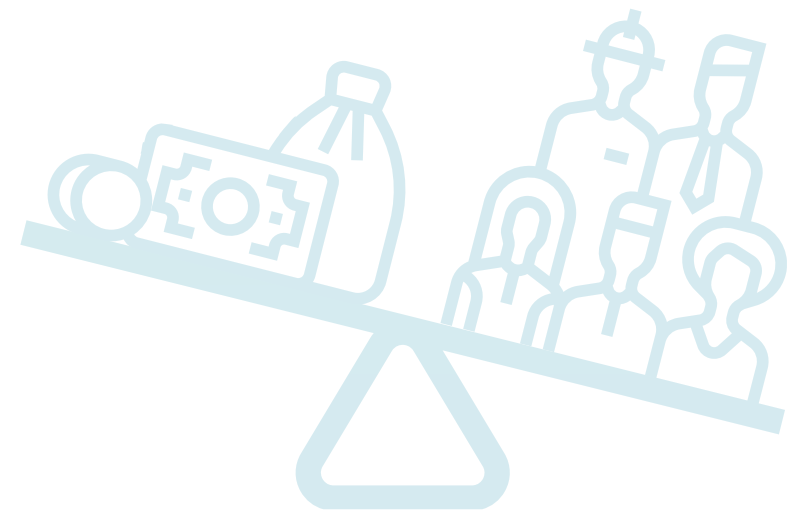
**VOLATILIDAD DE
LAS EMPRESAS
SUBCONTRATISTAS**



**AUSENCIA EJECUCIÓN POR
PARTE DE LA JUSTICIA POR
TRANSNACIONALIDAD**

- ▶ **Limitar la longitud de la cadena de subcontratación** es crucial para garantizar una mayor transparencia y control. Limitar las posibilidades de contratación de las empresas no constituye una restricción ilegal de las libertades económicas, sino que, por el contrario, es necesario para garantizar la protección de los trabajadores y la competencia leal en el mercado interior.
- ▶ La subcontratación como medio para eludir los **convenios colectivos aplicables** debe abordarse para garantizar que todos los trabajadores en el mismo lugar de trabajo y en la misma actividad disfruten de las mismas condiciones de trabajo. Debe aplicarse un convenio colectivo que vincule al contratista principal o a la empresa cliente en el conjunto de la cadena de subcontratación, en particular cuando el convenio colectivo sea de aplicación general y el sector de actividad del contratista y los subcontratistas sea el mismo.
- ▶ **Los informes no financieros obligatorios** deben introducir una norma común de notificación con requisitos mínimos. Las normas deben estar bien definidas en la legislación, de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, las normas laborales fundamentales de la OIT y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Deben respetar plenamente los derechos de los trabajadores, tal y como se recoge en el Tratado Europeo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Derecho derivado de la UE. Deben desarrollarse normas y prácticas detalladas de notificación con la participación de los representantes sindicales.
- ▶ Antes de externalizar el trabajo, el contratista principal o la empresa principal deben estar sujetos a la obligación de verificar la **actividad real del subcontratista**, su historial social y el cumplimiento de la normativa aplicable. La inclusión en la lista negra a escala de la UE de subcontratistas poco fiables podría facilitar dicha verificación, pero requeriría información detallada de la empresa (por ejemplo, sobre medidas disciplinarias o administrativas, sanciones penales, decisiones sobre prácticas fraudulentas, insolvencia, quiebra) y un sistema de intercambio de datos que funcione correctamente.
- ▶ Para luchar contra las empresas pantalla y las insolvencias tácticas, las **garantías de solvencia** obligatorias que garantizan el pago de salarios, pagos a la seguridad social y otras obligaciones sociales deben formar parte del marco que regula la subcontratación.

- ▶ Otro recurso para garantizar los derechos de los trabajadores es **ampliar el círculo de empleadores responsables**. Algunos Estados miembros responsabilizan a una persona que dirige y controla las actividades de los trabajadores como empleador de facto. Por consiguiente, quien organice el procedimiento de producción puede asumir las obligaciones vinculadas al contrato de trabajo.
- ▶ Las cláusulas sociales en la **contratación pública** deben garantizar que el dinero público no financie la subcontratación abusiva. Las condiciones deben facultar a las entidades adjudicadoras para solicitar a los licitadores en sus ofertas indicaciones sobre cualquier subcontratación prevista, para imponer limitaciones al número de subcontratistas y para desestimar las ofertas de los licitadores que participen en arreglos artificiales y dumping social.
- ▶ Para luchar contra la explotación de los trabajadores, es necesario **reforzar la capacidad de las inspecciones**, promoviendo la cooperación entre las autoridades competentes a escala nacional y europea, incluida la participación de los interlocutores sociales. En casos transnacionales, la Autoridad Laboral Europea debe desempeñar un papel importante en la protección de los derechos de los trabajadores.





EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA LUCHA CONTRA LAS CADENAS DE SUMINISTRO INJUSTAS

5.

La designación de representantes de los trabajadores en organizaciones complejas es esencial para garantizar los derechos de los trabajadores. La falta de representantes de los trabajadores en la cadena de subcontratación amenaza la eficacia de las obligaciones de supervisión impuestas al cliente y al contratista. En ausencia de control de los trabajadores, los empresarios pueden alegar fácilmente que cumplen tales obligaciones mediante declaraciones y evaluaciones no vinculantes realizadas por la empresa líder.

Existen ejemplos positivos a escala nacional en los que el papel de los representantes de los trabajadores en la organización del cliente o del contratista se ha reforzado mediante legislación o convenios colectivos sectoriales. Esto incluye, por ejemplo, garantías para que estos representantes de los trabajadores obtengan información sobre los subcontratistas y las condiciones de trabajo en la cadena de suministro. El derecho de los sindicatos a acceder a la información sobre la cadena de subcontratación, combinado con disposiciones más estrictas en materia de transparencia, puede proporcionar importantes garantías para el respeto de los derechos de los trabajadores en el conjunto de la cadena de subcontratación y suministro.

Garantizar los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro mundiales requiere tanto representantes de los trabajadores a nivel de empresa como de sindicatos nacionales, así como representantes de los trabajadores a nivel de clientes o contratistas. De hecho, los sindicatos presentes in situ suelen ser débiles o estar controlados por la dirección de la empresa, mientras que los representantes de los trabajadores a nivel de clientes o contratistas están demasiado distantes del país en el que se encuentra el proveedor. Por

tanto, es importante apoyar el papel de los sindicatos europeos y mundiales en el seguimiento y la promoción del respeto de los derechos laborales colectivos en las cadenas de suministro. Por ejemplo, los acuerdos marco globales negociados con los sindicatos establecen normas y condiciones justas para los trabajadores en el conjunto de la cadena de subcontratación. También pueden allanar el camino para un mayor diálogo entre las empresas y los trabajadores.

Dado que se recurre cada vez más a la subcontratación como modelo empresarial para eludir la responsabilidad de los empleadores, reducir los costes laborales y aumentar los beneficios, es necesario crear mejores herramientas y condiciones para que los representantes de los trabajadores y los sindicatos garanticen los derechos de los trabajadores en las cadenas de subcontratación. Por lo tanto, los derechos de información, consulta y participación deben estar en el centro de un marco europeo sobre subcontratación.



ITALPIZZA

Italpizza tiene su sede en la provincia de Módena (Emilia Romagna, Italia) y produce pizzas congeladas. En la actualidad, se ha externalizado todo el ciclo de producción de la empresa, así como el embalaje, la logística y la limpieza. No obstante, la principal empresa ejerce un poder considerable sobre sus subcontratistas, a los que suele obligar a infringir la normativa laboral sobre tiempo de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, salarios, etc. para poder cumplir las condiciones impuestas por Italpizza. El caso de Italpizza arroja luz sobre las volátiles subcontratas y formas de empresas que sirven para eludir responsabilidades de los empresarios. También ilustra cómo las certificaciones anteriores han obstaculizado una inspección de trabajo eficaz y han impedido el acceso de los trabajadores a la justicia.



**ABUSO LABORAL
INCLUSO DESPUÉS
DE UNA INSPECCIÓN
LABORAL**



**VOLATILIDAD DE
LAS EMPRESAS
SUBCONTRATISTAS**



**QUIEBRA Y CIERRE DE
LA EMPRESA**



**COOPERATIVAS
FALSAS**



Fecha: Julio 2021



European
Commission

With the financial support
of the European Commission