

A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Atelier (Barcelona, 2016), 177 págs

Aunque, lógicamente, el epicentro de nuestra reflexión, como laboralista, sea desde siempre el trabajador asalariado o dependiente, no cabe obviar el dato de que este último (bien directamente, bien por la vía de la representación colectiva) aparece inexorablemente ligado a contratos en los que su contraparte, a su vez, tiene la condición de epicentro de las reflexiones jurídicas de juristas bien distintos de nosotros (que son principalmente, aunque no exclusivamente, los mercantilistas). Con claridad desde 1 enero 1995, el capitalismo —en el que el mercantilista se mueve como pez en el agua— ha cambiado drásticamente y se ha radicalizado e, incluso, asilvestrado, con formas totalmente nuevas de organización formal y material de la actividad empresarial, que acreditan que la legislación laboral sustantiva y adjetiva se encuentra clamorosamente necesitada de una labor de puesta al día, que permitiese hacer frente con eficacia a las muy diversas manifestaciones novísimas de dicho capitalismo, que no tengo ningún inconveniente en motejar de capitalismo «salvaje». Y a la línea reactiva del laboralismo —que nunca abdica de su razón de ser tradicional— hay que adscribir esta espléndida monografía de la Catedrática laboralista VICENTE PALACIO, cuyo punto de partida es «la aparición y proliferación de empresas multiservicios o de gestión integral» —ligadas, en muchos casos, a «grupos multinacionales» (de ahí el interés de su libro, también desde la perspectiva del Derecho comparado del Trabajo)—, las cuales a día de hoy han pasado a ofrecer a sus empresas-clientes «servicios de todo tipo, como pone de manifiesto la lectura del ámbito funcional de alguno de los convenios de ámbito empresarial más recientes: servicios de logística y transporte; servicios socio-sanitarios; servicios generales auxiliares; servicios administrativos e informáticos; tele-servicios y servicios comerciales; mantenimiento industrial; mantenimiento medioambiental; servicios deportivos y culturales; servicios escolares; y así hasta un largo etcétera».

Esta tan peculiar contraparte del contrato de trabajo (y del convenio colectivo) ha provocado el nacimiento de un nuevo tipo de trabajador, bautizado por la Profesora VICENTE PALACIO con el nombre de «trabajador subcedido». Según ella, «con esta denominación se quiere designar al trabajador que, mediante un fenómeno interpositorio lícito, se encuentra en una clara situación de inferioridad tanto respecto de los trabajadores cedidos por ETT para prestar servicios en empresas usuarias como en relación a los trabajadores pertenecientes a empresas “subcontratistas”». Y este hallazgo feliz suyo lo redondea con sus explicaciones, llenas de acribia, relativas —a propósito siempre de dicha criatura por ella bautizada— a que «el prefijo “sub” adquiere así una doble virtualidad: por un lado, resaltar las peyorativas condiciones de trabajo de los trabajadores de estas

empresas multiservicios y, a la par, vincularlo con la forma de organización empresarial que lo permite (la subcontratación) mientras que el término “cedido” refleja en buena parte de sus acepciones esta pérdida de posición, la rendición, el sometimiento o la inferioridad que fácticamente caracteriza a estos trabajadores». La mena mineral de la que extrae este hallazgo es un exhaustivo análisis de todas las fuentes directas de conocimiento disponibles (y especialmente, las jurisprudenciales y la convencionales, estas últimas tanto de sector como de empresa). Todo este bagaje lo proyecta sobre el Capítulo Tercero y último de la obra, tan propio de los buenos juristas-positivistas, que no se limitan a criticar a secas, sino que extienden su trabajo a la realización de críticas positivas [el rótulo del Capítulo en cuestión es, en parte, «Algunas (propuestas de) soluciones»].

Se trata de ocho propuestas, que tienen —respecto de nuestra «hectárea» de conocimiento— carácter transversal u horizontal, pues se refieren tanto al Derecho del Trabajo como al Derecho de la Seguridad Social. Como botones de muestra, que animen al lector a zambullirse en el conjunto de ellas, aludiré sólo a tres (quizá por referirse las tres al núcleo más duro de la «hectárea» en cuestión, el Derecho colectivo del Trabajo, que nuestra autora propone renovar). La primera, relativa a que «la negociación colectiva no puede sustituir al legislador: a él le compete adecuar los instrumentos de garantía de los derechos de los trabajadores a las nuevas realidades de las empresas multiservicios y establecer nuevos mecanismos protectores, legislando allá donde la regulación convencional no puede llegar, especialmente, en tanto ésta no puede imponer obligaciones a quienes no han sido parte en el proceso de negociación y están, por tanto, fuera del ámbito de aplicación del convenio». En segundo lugar, la que sostiene que «condicionar la aplicación del art. 44 ET a que el convenio colectivo —sectorial— prevea mecanismos subrogatorios implica, por tanto, una nueva deslegalización, que sólo el legislador puede corregir disponiendo la aplicación del art. 44 —que constituye la transposición nacional de la Directiva— a los supuestos de “transmisión de empresa”, entendiendo la empresa no tanto en su sentido de “organización empresarial” dotada de medios materiales como en la puesta en marcha de un poder de dirección». Y por último, la de que «el legislador debería disponer la aplicación del convenio colectivo de la empresa cliente, por lo menos, en aquellas condiciones esenciales, en los mismos términos en los que se prevé en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, cuando se trate de una contrata correspondiente a la propia actividad de la empresa principal», con lo que «se eliminaría así uno de los principales reclamos para el recurso a estas empresas, que es el abaratamiento del servicio a través del empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores».

**Alberto Arufe Varela**