



Relaunching Collective Bargaining Coverage in Outsourced Services

RECOVER POLICY PAPER

¿Quién debilita la negociación colectiva?

Prácticas de externalización y regulación en
España

Alejandro Godino
Oscar Molina



Centre d'Estudis Sociològics
sobre la Vida Quotidiana
i el Treball



This publication constitutes a deliverable of the RECOVER project – Relaunching Collective Bargaining Coverage in Outsourced Services.

This project has received funding from the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion under Agreement No VS/2016/0351.

Disclaimer notice

The content of this policy paper does not reflect the official opinion of the European Commission. Responsibility for the information and views expressed in the policy paper lies entirely with the authors.

March 2019

© 2019, RECOVER project

© Alejandro Godino

© Oscar Molina

The Sociological Research Centre on Everyday Life and Work - QUIT (Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball) is coordinating the research project RECOVER: Relaunching Collective Bargaining Coverage in Outsourced Services.

QUIT – Sociological Research Centre on Everyday Life and Work
Universitat Autònoma de Barcelona
Campus UAB, Edifici B- C/ de la Fortuna s/n
08193 BELLATERRA, Spain

quit@uab.cat | <http://quit.uab.cat/>

Coordinator: oscar.molina@uab.cat

Recommended citation:

Godino, Alejandro; Molina, Oscar (2019): "¿Quién debilita la negociación colectiva?. Prácticas de externalización y regulación en España.". *RECOVER Policy Paper*.

This publication is also available at:

<https://ddd.uab.cat/record/199546>

INTRODUCCIÓN

La externalización es una tendencia creciente en España desde los años 90 con el inicio de la privatización del sector público y la descentralización de la producción y los servicios en el sector privado. Actualmente, el 30% de las empresas españolas externalizan parte de sus procesos de trabajo (European Company Survey, 2013), un proceso que ha crecido exponencialmente durante la crisis, en torno al 80% en el período 2007 y 2014 (López, 2015). Según este estudio, los empresarios españoles reconocen que la oferta económica es el principal motivo para seleccionar un proveedor externo. Así pues, entendemos que la externalización se ha convertido en un instrumento clave para reducir costes durante el período de crisis económica.

No obstante, más allá de la reducción de costes, la externalización se ha convertido en una herramienta más para la flexibilización de los procesos de trabajo y la transferencia del riesgo de conflictos laborales a otras organizaciones. De esta manera, la mayor adaptabilidad y rendimiento y el menor coste laboral de los trabajadores de estas empresas proveedoras se traduce en una mejora de la productividad de las organizaciones clientes, que se focalizan en funciones centrales.

La externalización ya era un fenómeno estimable desde principios de los años ochenta en la industria a nivel mundial, especialmente en el sector manufacturero. Durante los años 90 y, particularmente, desde principios de los años 2000, la externalización se convirtió en una práctica incipiente también en el sector de los servicios, tanto a nivel internacional como en España. Por lo tanto, este fenómeno no sólo afecta ya a las actividades de cuello azul, sino también a aquellas ocupaciones tradicionalmente consideradas de cuello blanco.

A este respecto, el sistema de negociación colectiva está introduciendo gradualmente cláusulas que regulan la externalización, así como mecanismos dirigidos a resolver el problema de la determinación del convenio colectivo aplicable a estos trabajadores, en particular en lo que respecta a las empresas multiservicios.

Partiendo de una clasificación de las principales actividades externalizadas en España (comunicación, logística, seguridad, limpieza, servicios de salud e IT) basada en el nivel de cualificación y su implementación in situ o ex situ, hemos seleccionado dos actividades para ser analizadas en profundidad, el periodismo (una actividad altamente cualificada con ocupaciones implementadas tanto in situ como ex situ) y las camareras de piso (una actividad poco cualificada realizada en el establecimiento de la empresa cliente).

LAS RELACIONES INDUSTRIALES ANTE EL RETO DE LA EXTERNALIZACIÓN

1. LA COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Antes de la crisis económica, el sistema español de negociación colectiva se caracterizaba por un alto nivel de coordinación, dando prioridad al nivel sectorial y derivando determinadas cuestiones a niveles inferiores (generalmente regionales). Una vez iniciada la crisis económica, las reformas laborales de 2010 y, principalmente, 2012 dieron prioridad a la negociación colectiva a nivel de empresa sobre el nivel sectorial en la regulación de cuestiones clave como los salarios y el tiempo de trabajo (Pastor 2014). En 2014, el número de nuevos acuerdos de empresa (la mayoría de ellos en PYMEs y microempresas) se triplicó en comparación con años anteriores (Górriz 2015). Del mismo modo, la reforma laboral hizo más flexibles las posibilidades de descuelgue de los convenios colectivos. Todo esto ha supuesto un freno en el ritmo de la negociación, con la consiguiente pérdida de cobertura de empresas y trabajadores (Alós, Beneyto y Jódar 2017).

Por lo tanto, el papel clave de la negociación colectiva en la configuración del empleo ha menguado durante el período de crisis en España (Molina y Miguélez 2013) y Europa (Visser, Hayter y Gammarano 2015), siendo urgente retomarlo para contrarrestar las crecientes desigualdades en el empleo, tales como la disparidad entre trabajadores internos y externos. De esta manera, la cobertura de la negociación y los convenios colectivos se convierte en un mecanismo fundamental para la configuración del empleo. En España, la tasa de cobertura se ha mantenido en torno al 80% desde principios de 2000. Durante la crisis económica, aumentó ligeramente a 81,41% (2009) debido a la mayor proporción de "insiders" (empleados con contrato indefinido) dentro del conjunto de asalariados, permaneciendo actualmente estable en 77,5%. En comparación con el conjunto de países de la UE, España está por encima de la media (52,85%) (ICTWSS, 2018), contrastando con una baja tasa de afiliación sindical (16,88%). Esto se debe principalmente a la aplicación del principio *Erga Omnes*, cubriendo automáticamente a todos los trabajadores a los que se dirige un acuerdo (sector, empresa, etc.), independientemente de que estén afiliados o no. A pesar de la elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva, el escenario habitual para los trabajadores externalizados es de desconocimiento sobre qué organizaciones les representan o qué convenio colectivo se les aplica.

2. EXTENSIÓN, REGULACIÓN Y FORMAS DE EXTERNALIZACIÓN

Algunos de los principales problemas derivados del aumento de las prácticas de externalización se relacionan con las dificultades en la cobertura de la negociación colectivos. En muchos casos, los convenios colectivos que cubren a los trabajadores externalizados suelen ser diferentes de los empleados internos. Esta creciente desprotección puede generar incertidumbre sobre la estabilidad del empleo en escenarios de transferencias de empresas, es decir, del paso de una

empresa a otra en la provisión de un servicio (público o privado). A este respecto, la "Directiva sobre transferencias de empresas" (Transfer of Undertakings) fue aprobada por la Comisión Europea en 2001 para garantizar no sólo la durabilidad de los contratos sino también la permanencia de las condiciones de dichos contratos. En el caso de España, la adopción de esta directiva impulsó la reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en 2002 (Desdentado 2002), promoviendo la introducción de cláusulas de subrogación en los convenios colectivos sectoriales, relativa a la obligación del empresario de mantener a los empleados en caso de traspaso de empresas en actividades externalizadas. Así, el 19,68% de los convenios colectivos y el 22,77% de los trabajadores en todo el mercado de trabajo español quedaban cubiertos por cláusulas de subrogación en 2015 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2015), confirmando la importancia del fenómeno de la externalización en España.

En cuanto a las principales formas de externalización en España, encontramos que las empresas proveedoras (con una creciente importancia de las empresas multiservicios) son el tipo de organización más común que proporciona servicios externalizados, seguido de trabajadores por cuenta ajena y trabajadores autónomos dependientes (también con un aumento significativo en ocupaciones más cualificadas).

Como se ha destacado ya, el modelo de empresas proveedoras que prestan determinados servicios, tanto a organismos públicos como privados, es la forma más frecuente de externalización en España. Los datos recogidos por la Encuesta Europea de Empresas se refieren principalmente a este modelo de externalización (cifrando en 31,70% el número de empresas españolas que externalizan de des forma). Los procesos de negociación entre empresas proveedoras y clientes relegan a los trabajadores a un papel menor, papel que se ve aún más reducido cuando los servicios externalizados no forman parte de la actividad principal de la organización cliente. En lo referente a las empresas de trabajo temporal, esta modalidad de subcontratación ha crecido exponencialmente desde su aprobación en 1994 hasta alcanzar alrededor del 16,20% del total de los contratos en 2016 (Ministerio de Empleo 2017), poniendo así de manifiesto su importancia en la economía española.

Respecto a la extensión de los autónomos, España es uno de los países de la UE con el porcentaje más alto sobre la cifra de empleo total: 11,3% en 2017 (Eurostat 2018). Dentro del colectivo de autónomos, cabe distinguir a los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Estos se están convirtiendo en un patrón recurrente de externalización (frecuentemente en ocupaciones cualificadas), manteniendo de hecho una relación de empleo, pero una relación de negocios 'de facto' (lo que los expertos llaman "falso autónomo"). Hoy en día es difícil cuantificar dentro de la economía el número y la proporción de autónomos económicamente dependientes (Zufiaur 2010; Rocha 2017).

3. LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS

Uno de los factores que han contribuido al aumento de las empresas multiservicios es la falta de regulación adecuada de este modelo de negocio, favoreciendo la proliferación de empresas cuya competitividad se basa en la reducción de precios de los servicios prestados. Además, con la reforma laboral de 2012 (que, recordemos, priorizan los acuerdos a nivel de empresa),

muchas empresas comenzaron a tener su propio acuerdo para así rebajar las condiciones de empleo establecidas a nivel sectorial. Todos estos acuerdos firmados tenían defectos de forma, por lo que fueron recurridos en los tribunales de forma exitosa por parte los sindicatos. No obstante, no fue impedimento para que las empresas continuaran aplicando estos acuerdos cancelados, requiriendo la intervención de inspección laboral. En ese momento, las empresas optaron por dar un paso atrás y buscar una negociación colectiva sectorial con los sindicatos. Para articular este proceso de negociación, las empresas se organizaron como asociación. Inicialmente, los principales sindicatos apoyaron la iniciativa para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de empresas multiservicios, que por lo general tienen salarios más bajos que los establecidos en los acuerdos sectoriales. Sin embargo, los sindicatos finalmente se retractaron, entendiendo que la derogación general de la preeminencia del nivel de empresa en la negociación colectiva es el mecanismo para revertir este escenario. Las últimas consultas realizadas por nuestro estudio pusieron en duda que esta asociación de empresas multiservicios siga activa.

No obstante, los últimos estudios registran 273 acuerdos a nivel de empresa en este negocio, 55 de ellos a nivel nacional, cubriendo alrededor de 60.000 trabajadores en España (Gabinete Técnico de Acción Sindical UGT 2018). En cuanto a la actividad económica registrada, estos acuerdos registran 15 actividades diferentes de la CNAE (p. ej. 55 en actividades auxiliares a empresas, 33 en servicios integrales en edificios y 23 en limpieza de edificios). Esta disparidad pone de manifiesto la dificultad en la regulación de las empresas multiservicios y, por tanto, la de organizar a los representantes de los trabajadores, lo que conlleva una gran coordinación entre federaciones sectoriales.

ESTUDIOS DE CASO

1. CAMARERAS DE PISO

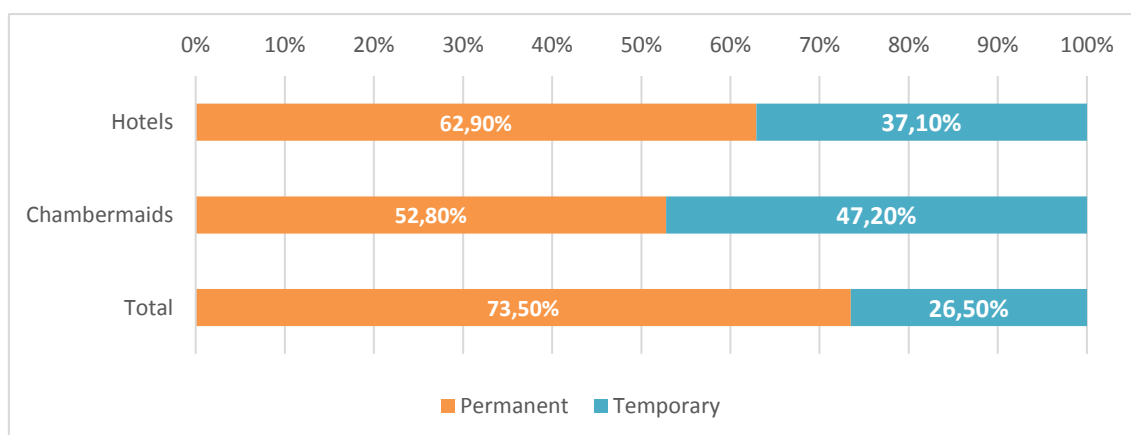
La situación de las camareras de piso en España es paradójica: mientras que el turismo (y específicamente hoteles) ha mejorado en los últimos años, la situación laboral de las camareras de piso ha empeorado. La causa principal parece ser el aumento de la externalización y la dinámica de competencia de precios entre empresas proveedoras. El turismo es un sector clave de la economía española, con un 10,2% del PIB total y un 12,7% del empleo total (CNE y EPA, 2017). Dentro del subsector hotelero, el 24,09% de los trabajadores son camareras de piso y alrededor del 80% son externalizadas. Las empresas multiservicios tienen un papel clave en este proceso, proveyendo no sólo la actividad de las camareras de piso, sino también servicios generales de limpieza, catering, seguridad e incluso recepción. En ese sentido, los propósitos de la externalización de esta actividad en los hoteles españoles son: a) la conversión de los costes fijos en variables (p. ej., las empresas proveedoras cobran por habitación limpiada). b) La reducción directa del coste por unidad de trabajo a través de la negociación colectiva (p. ej. cobertura arbitraria de acuerdos colectivos a la baja).

a. Externalización en hoteles: impacto en las camareras de piso

La alta externalización de las camareras de piso en España se ha consolidado en gran medida durante la crisis, con la irrupción de las empresas multiservicios aplicando convenios de empresa, con el consiguiente efecto en el aumento de la temporalidad (Gráfico 1) y el tiempo parcial en la actividad y el sector. Los representantes de empresas hoteleras argumentan que hay tareas que siempre han estado externalizadas en la hostelería (mantenimiento, servicios informáticos, etc.): “La externalización de una camarera de piso nos preocupa tanto como la de un informático”. No obstante, desde CC.OO. consideran que la comparación no es acertada por el carácter central y estructural que la actividad de las camareras de piso tiene para los hoteles, denunciando de ese modo su uso fraudulento.

Respecto a los motivantes de la externalización, los representantes empresariales argumentan principalmente que la externalización permite una mayor flexibilidad, entendida por la combinación de un aumento de la rentabilidad y la adaptabilidad. Así, apuntan que “los hoteles que externalizan lo hacen porque cada día tienen una ocupación diferente, por lo que la externalización es un mecanismo de ajuste a la demanda (variando el tiempo de anticipación para solicitar trabajadores externos según el acuerdo entre empresa hotelera y empresa proveedora).

Gráfico 1. Tipo de contrato en hoteles, camareras de piso y total de trabajadores (2016).



Fuente: Microdata from EPA (Encuesta de Población Activa)

La representación empresarial resalta que “el reto con la externalización es que el cliente no sepa qué empleado es interno y cuál externo”, es decir, que los servicios de atención por ambos tipos de empleados sean iguales, pero con condiciones de empleo diversas. En ese sentido, muchos hoteles mantienen a la gobernanta como trabajadora interna para gestionar al resto de camareras de piso (externalizadas) y mantener así la política de la empresa. Los sindicatos ven el otro lado de la misma moneda afirmando que las empresas del sector basan actualmente su modelo de negocio en el dumping social. Es decir, incrementando el margen de beneficios a costa de un empeoramiento generalizado en las condiciones de trabajo en el sector, con especial incidencia en la ocupación más débil y numerosa: las camareras de piso. En ese sentido, el estudio de Ernest Cañada sobre el impacto de la externalización en hoteles españoles (2016) destaca un impacto generalizado de la externalización sobre las condiciones y relaciones de empleo de las camareras de piso principalmente como consecuencia de la aplicación arbitraria

de los convenios colectivos.

b. Prácticas en la negociación colectiva

El V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería de 2015 (conocido como ALEH) es negociado a nivel nacional, funcionando como marco regulador de los acuerdos negociados a nivel infra-territorial. A pesar de la relevancia de la externalización en el sector, el acuerdo no lo aborda. Sin embargo, sí es el caso de algunos convenios regionales que ponen ciertos límites a las prácticas de externalización. Ese es el caso de los convenios de Baleares, Cantabria, Jaén, Las Palmas, Málaga, Sevilla y Tenerife, que han introducido la obligatoriedad de aplicar el convenio de hostelería a los trabajadores externalizados. Así, existen casos de éxito como Baleares, donde la cobertura del convenio de Hostelería es del 100%. Esto se explica principalmente por diversos factores interrelacionados: el peso del sector turístico en la región (y el impacto negativo de una huelga del sector en la economía), la priorización de las empresas en tener un sector turístico de calidad y la implicación del gobierno autonómico en conseguir este objetivo.

No obstante, es habitual en el sector que las camareras de piso sean cubiertas por el convenio de limpieza (generalmente con condiciones inferiores a los convenios de hostelería) o por convenios de empresa, especialmente habitual en el caso de empresas multiservicios. La representación empresarial señala que los trabajadores han de adscribirse a los convenios colectivos a los que pertenecen sus empresas. Así, argumenta que no es su responsabilidad que el convenio de limpieza sea más restrictivo económicamente porque ellos no lo han negociado. Actualmente, esta situación está denunciada y siendo evaluada en los tribunales porque la ley obliga a que a los trabajadores se les aplique el convenio de la empresa principal, por lo que la justicia debe decidir si la empresa principal se corresponde a la empresa que emplea o a la que desarrolla la actividad. Con todo, la representación empresarial reconoce que hay empresas en el sector que no han actuado de forma correcta. Es decir, la externalización tiene sentido porque se necesita flexibilidad y no todas las empresas lo han hecho con ese objetivo, sino para reducir costes laborales (pagando menos a través de la aplicación arbitraria de convenios colectivos).

Desde los sindicatos CC.OO. y UGT apuntan que la estrategia de externalización de muchos hoteles con los departamentos de pisos cumple regularmente dos pasos: Primero se despide, vía expedientes de extinción, o a través de despidos objetivos a las trabajadoras de pisos. Segundo, se contrata el servicio de forma externalizada, usualmente con empresas multiservicios (en algunos casos pertenecientes al mismo grupo empresarial que el propio hotel) y que aplican un convenio de empresa inferior al de hostelería. En 2014 hubo una sentencia de la Audiencia Nacional (15 de julio de 2014), pronunciándose sobre el caso de NH Hoteles, que consideró válida la externalización de actividades productivas como vía de reducción de costes económicos (justificando también así la implementación de despidos colectivos). De ese modo, las grandes cadenas hoteleras comenzaron a expulsar a las camareras de piso para contratarlas de forma externalizada. "Ya hay hoteles donde el único que no está externalizado es el director", afirman los representantes de CC.OO.

Desde los sindicatos denuncian que esta estrategia implica en muchas ocasiones una cesión

ilegal de trabajadores acordada con comités de empresa “corporativos”, es decir, compuestos y dirigidos por la propia empresa. Situaciones que, en todo caso, han sido anuladas por la justicia. No obstante, los sindicatos denuncian que estas empresas multiservicios están aplicando en el sector convenios de empresa que ya están derogados o impugnados, una situación difícil de supervisar por la falta de recursos de los Inspectores de Trabajo. No sólo los sindicatos, sino también responsables de empresas multiservicios destacan la gravedad de esta situación: “Nadie se cree que la viabilidad del sector hotelero dependa de pagar más o menos a las Kellys (camareras de piso) por habitación limpiada. Depende de la ocupación” (Manager de Recursos Humanos de facility services company).

2. LA PROFESIÓN PERIODÍSTICA

El periodismo está inmerso en varias crisis: la digitalización está reformulando la profesión, el modelo de financiación ha cambiado una vez que la financiación a través de la publicidad está disminuyendo y la crisis económica ha afectado a la cantidad y la calidad del trabajo. La convergencia de estos tres fenómenos ha multiplicado el impacto sobre los puestos de trabajo de los periodistas, aumentando no sólo los niveles de desempleo, sino debilitando las relaciones laborales con prácticas organizativas como la externalización.

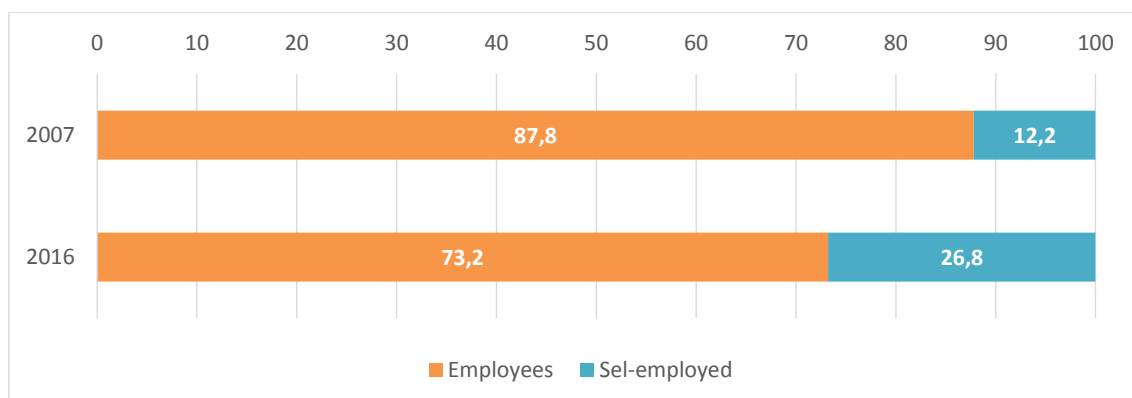
Con respecto al trabajo subcontratado en el periodismo, la forma más común de subcontratación dentro del sector son los trabajadores autónomos, llamados generalmente “colaboradores”. Según la encuesta de la profesión periodística (APM 2008, 2017), mientras que en 2007 el 87,8% de los periodistas estaban empleados por los medios de comunicación, en 2016 esta cifra se redujo al 73,2%, trabajando el 26,8% restante como autónomo. Según esta fuente, dada la muestra utilizada (en su mayoría periodistas de las asociaciones de prensa), los trabajadores autónomos probablemente están subrepresentados, estimando que la proporción real es 60-65% de los empleados en comparación con un 40-35% de autónomos (Palacio 2018).

2.1. La externalización en el periodismo: los “colaboradores”

Las primeras prácticas de externalización en la prensa española se dieron durante los años 80 cuando los periódicos comenzaron a desprenderse de sus imprentas, argumentando causas de rentabilidad y eficiencia. A partir del aumento de la digitalización y las telecomunicaciones, la externalización se extendió también en buena parte de las actividades de medios audiovisuales (Palacio 2018). El impacto de la crisis económica supuso una importante destrucción de empleos para los medios de comunicación españoles, con al menos 12.200 empleos destruidos en el período 2008 - 2015. Un número relevante considerando que actualmente 9.200 periodistas trabajan en los principales grupos de comunicación públicos y privados (Palacio 2018). Las consecuencias no implicaban sólo la destrucción del empleo, sino una fragmentación de las relaciones de empleo a través de la extensión de prácticas de externalización, principalmente con trabajadores autónomos, figura comúnmente conocida en el sector como

"colaboradores".

Gráfico 2. Distribución de periodistas colaboradores en 2007 y 2017.



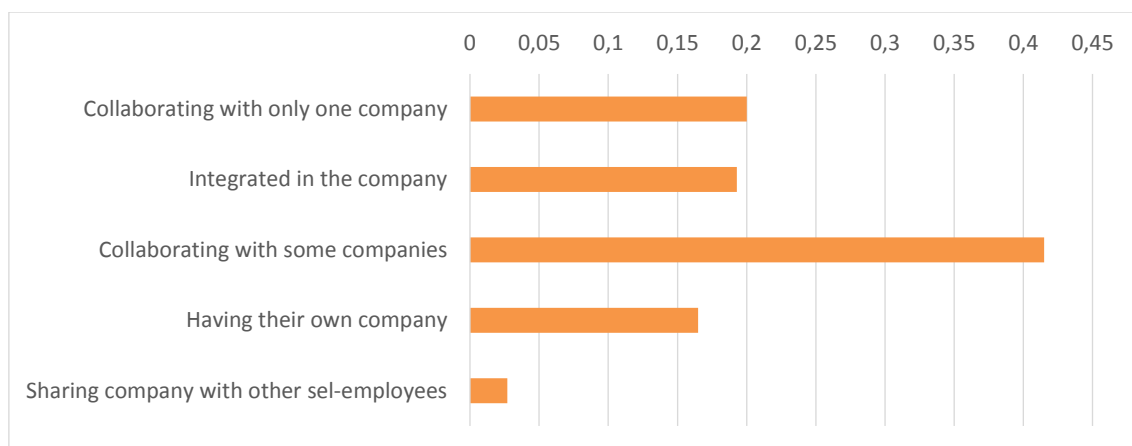
Fuente: Informe Anual de la profesión periodística (2008 y 2017)

Mientras que en 2007 el 87,8% de los periodistas eran asalariados, esta cifra disminuyó en 2016 al 73,2%, desempeñando su actividad el 26.8% restante como trabajadores por cuenta propia (Gráfico 2). Según la muestra utilizada (en su mayoría periodistas asociados a la FAPE¹), los trabajadores por cuenta propia probablemente están subrepresentados, estimando que la proporción real es de 60-65% de asalariados en comparación con un 35-40% de trabajadores autónomos (Palacio 2018). Así mismo, el 78% de estos trabajadores autónomos declaran trabajar como "colaboradores" por obligación.

En cuanto a la relación que se establece entre trabajadores autónomos y empresas, el 20% de los colaboradores trabajan para una sola empresa y más del 19% están integrados en la estructura del medio para el que trabajan (por lo tanto, un falso trabajo autónomo). Incluso aquellos que trabajan para varias empresas (41,50%), la mayoría tienen un cliente principal del que dependen económicamente (Gráfico 3). Por lo tanto, generalmente los "colaboradores" generalmente trabajan principalmente o solo para un cliente, por lo tanto, su empleador de hecho. Sin embargo, en este último existe una tendencia a diversificar el número de clientes para aumentar o mantener los ingresos.

¹ Federación de Asociaciones de Periodistas de España.

Gráfico 3. Distribución de periodistas colaboradores según relación de dependencia con empresas cliente (2016)



Fuente: Informe Anual de la profesión periodística (2017)

En general, estos "colaboradores" reproducen el mismo rol que los trabajadores internos, siguiendo las mismas pautas organizativas e incluso en muchos casos presentándose en su lugar de trabajo diariamente. Sin embargo, dependiendo del período, los medios han sido reacios a estas prácticas debido a las recurrentes denuncias de los colaboradores una vez que su trabajo ya no es requerido. En estos casos, estos trabajadores externos generalmente ganan los consecuentes juicios, siendo compensados como trabajadores internos debido a la acumulación de evidencia (los mismos ingresos mensuales de forma regular, asistencia a sus lugares de trabajo, acreditación como trabajador del medio, acceso acreditado sus instalaciones, correos electrónicos que muestran claras pautas en la organización del trabajo, etc.).

En ese sentido, el periodismo muestra escenarios de externalización de la actividad principal de la empresa. En el caso específico de los medios, son los grandes medios impresos, junto con las revistas, los que proporcionalmente muestran un mayor grado de externalización. Este último suele mostrar el mismo modelo: un núcleo mínimo de personal interno que gestiona el medio y una extensa red de colaboradores externos. De manera similar, muchas cadenas de televisión regionales y locales (especialmente las públicas) también externalizan actividades centrales como los informativos a productoras externas.

De acuerdo a las organizaciones consultados (CC.OO., FAPE y FeSP), los medios de comunicación generalmente establecen condiciones unilaterales a los "colaboradores". En muchos casos, estas condiciones no siguen un patrón común, sino que varían según un colaborador u otro. Además, uno de los principales problemas que enfrentan estos trabajadores por cuenta propia es estar fuera del sistema. No solo están fuera de la fuerza laboral asalariada del medio, sino que a menudo están incluso fuera del régimen de trabajadores por cuenta propia porque su ingreso mensual no es suficiente para pagar la cuota de autónomo. Por lo tanto, una estrategia común consiste en acumular facturas y registrarse por sólo una mensualidad en el régimen de seguridad social.

Una práctica común durante el período de crisis ha sido que los medios expulsasen parte de su personal, urgiéndoles al mismo tiempo que continuasen la misma actividad trabajando como

colaboradores. A veces, de forma menos frecuente, instándoles a crear una sociedad laboral limitada (que opera de manera similar a una cooperativa) para continuar trabajando para ellos externamente. De esa manera, esta compañía desarrolla la actividad como un proveedor externo de servicios de edición de información para el medio cliente. Es decir, medios de comunicación que generan su propio proveedor, trabajando como empresa paralela que contrata periodistas bajo unos costes laborales menores. Por lo general, los acuerdos entre las organizaciones clientes (medios públicos y privados) y estas "empresas paralelas" son anuales por un precio determinado, para distribuirlos entre los trabajadores/socios. Del mismo modo, en estas situaciones, los medios de comunicación instan a los trabajadores externalizados a no solicitar apoyo de los sindicatos en la constitución de estas organizaciones para evitar así posibles conflictos.

En cuanto a la remuneración de estos trabajadores autónomos, el 43% gana menos de 1000 euros al mes, según detalla el Informe anual de la profesión periodística (Palacio 2018). Del mismo modo, en promedio, los periodistas externalizados ganan de 7,5 a 12 € por página, según el medio de comunicación, con un retraso de 45 días en promedio (Mèdia.cat 2017). En cualquier caso, el conjunto de salarios en medios regulados en convenios colectivos se redujo durante la crisis (17% menos de 2010 a 2015). Aunque, cada vez más, el salario del trabajador es algo que se negocia en privado entre periodistas y empresas (Palacio 2018).

2.2. Negociación y convenios colectivos en el periodismo

Bajo la actividad económica de edición de prensa diaria (CNAE 5813), El Registro de convenios colectivos de España incluye 95 convenios distintos publicados en el período 2011 - 2019, en su mayoría acuerdos de empresas. Hay casos de múltiples acuerdos para la misma empresa, como sucede con Unidad Editorial, con cuatro convenios colectivos activos distintos (cada uno para un tipo diferente de información y publicación dentro de la compañía). Esto señala el alto nivel de fragmentación en los procesos de negociación colectiva dentro del sector.

Sin embargo, existe un "Convenio colectivo para el sector de prensa diaria" a nivel nacional, negociado entre la Asociación de Editores de Diarios Españoles (actualmente AMI) y los sindicatos CC.OO.-FSC, UGT-FesMC y FeSP. El nivel de cobertura de este acuerdo es bajo, ya que sirve como un marco de estándares mínimos para la negociación colectiva a nivel de empresa. Sin embargo, los representantes de los trabajadores entrevistados (FeSP y CC.OO.-FSC) señalan que, desde la reforma laboral de 2013, los acuerdos de empresa han empeorado el acuerdo sectorial estatal. Existen dinámicas similares con los acuerdos regionales, como es el caso de Cataluña.

En lo que respecta a los periodistas externalizados, no están cubiertos por los distintos convenios colectivos del sector, ya que en su mayoría trabajan como colaboradores, es decir, trabajadores por cuenta propia. Este escenario de falta de cobertura genera situaciones de menores retribuciones, disponibilidad continua y falta de estabilidad. Ninguna cláusula en los acuerdos de empresa o sectoriales se refiere a la situación de estos trabajadores. Sin embargo, en los procesos de negociación, suele ser un problema presente. Antes de la crisis, existían

procesos de "internalización" de una parte de los colaboradores vinculada a la firma de convenios de empresa. Sin embargo, estas prácticas son inexistentes hoy día en un escenario de expedientes de regulación de empleo continuos en el sector. Con respecto a los trabajadores externalizados que desarrollan su actividad en "empresas paralelas" (cooperativas de periodistas externos que anteriormente trabajaban internamente en los medios de comunicación de los clientes), la práctica común ha sido aplicarles el convenio sectorial nacional, una vez que generalmente tiene condiciones peores a los convenios de empresa.

Como remedio a esta situación, los representantes de los trabajadores consideran que los convenios colectivos (de empresa o incluso el sectorial) deben aceptar la existencia de la externalización y regularla. Alternativamente, otra propuesta es la creación de un acuerdo paralelo de colaboradores para aplicar estándares mínimos. La AMI (asociación de empleadores) se niega a regular este asunto, ya que considera irregular establecer un precio por el servicio prestado por un proveedor externo. De hecho, el Col·legi de Periodistes de Catalunya fue multado con 30.000 € por publicar pautas de las cantidades monetarias que debe solicitar un colaborador, al considerarse que esta práctica contradecía el respeto al libre mercado.

Como alternativa, el Foro de Organizaciones de Periodistas (FOP), donde se integran CCOO, UGT y FeSP, está promoviendo la reforma de la "Ley de Prensa" (1966) para regular los derechos y deberes de los periodistas y empresarios de Medios de comunicación, pero también para introducir la regulación de los colaboradores (remuneración, garantías de pago, descansos, vacaciones, salud laboral, etc.). La regulación actual de esta figura en la Ley de Prensa proviene de un contexto en el que los colaboradores eran iconos de los medios de comunicación que ganaban cantidades significativas de dinero, nada que ver con la situación de los periodistas externalizados actualmente.

3. EMPRESA MULTISERVICIOS

La empresa analizada se define a sí misma como empresa de provisión de *facility services* (en lugar de facility management), con el objetivo de no involucrarse en las malas prácticas de las empresas multiservicios en España. Proporcionan y gestionan todos los servicios generales que una empresa o instalación pueda necesitar. En este sentido, la estrategia de la empresa es ofrecer a sus clientes estos servicios de manera integral, no sólo proveyendo estos servicios, sino también haciéndose cargo de la coordinación entre estos servicios y la actividad central de los clientes. La empresa se orienta a grandes clientes, especializándose en una cobertura global, es decir, en la prestación de todos los servicios externalizados en todas las localizaciones de un mismo cliente, haciendo hincapié en este producto como el elemento distintivo de la empresa. En la empresa se da lo que llamamos "efecto matrioska", es decir, al tiempo que provee servicios externalizados, externaliza parte de ellos a otros proveedores, aunque representa un porcentaje marginal.

3.1. Cobertura de la negociación colectiva

Para el proyecto RECOVER, hemos analizado una misma empresa multinacional en los seis países estudiados. Para el caso de España, todos los trabajadores de la empresa están cubiertos siempre por el convenio colectivo sectorial que les corresponde según la actividad que desarrollan, según afirman tanto la dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores. En ese sentido, los representantes sindicales destacan la empresa analizada como ejemplar en este aspecto y, en general, en la gestión de personal. Además, la empresa desempeña un papel importante en la negociación de estos acuerdos sectoriales a través de las asociaciones de empresarios en las que se integra, pero también a través de las interacciones informales. En lo referente a la negociación a nivel de empresa, existen dos convenios: uno para el personal de oficinas y otro para las actividades de control y mantenimiento de las instalaciones. Sin embargo, este acuerdo establece específicamente que queda excluida cualquier actividad que pueda encajar en otro acuerdo sectorial ya existente, evitando de esa manera posibles aplicaciones arbitrarias de convenio.

Con respecto a la posibilidad de un acuerdo de empresa propio para todas las actividades, la empresa argumenta que los acuerdos sectoriales se adaptan mejor al tipo de actividades intensivas que desarrollan, en las que la fuerza laboral es el coste principal y representa además la esencia del servicio. La empresa se niega además a la posibilidad de entrar en la competición con otras empresas multiservicios a través de prácticas de dumping social. En este sentido, sobre la posibilidad de lanzar un acuerdo colectivo general para todas las actividades suministradas por las compañías multiservicios, implementando así un acuerdo "sectorial", la compañía se opuso a ese proceso. Incluso, la empresa ha dejado de usar el término "facility management" porque se niegan a vincularse con prácticas de externalización en las líneas de producción a precios "destruictivos".

Según el comité de empresa, los principales conflictos que los representantes de los trabajadores han enfrentado en la empresa durante los años de crisis no se deben tanto a los problemas de cobertura de los convenios derivados de la externalización, sino a la "internalización". Es decir, procesos de reestructuración de las empresas clientes en las que intentan internalizar actividades externalizadas para preservar el empleo de los trabajadores internos. Varios casos de este tipo de alcance importante en España han afectado a los trabajadores de la empresa analizada, escenarios en los que la compañía ha mediado entre los trabajadores de la empresa cliente y sus propios trabajadores.

La compañía insiste en su buena relación con los representantes de los trabajadores, con los que generalmente tienen intereses comunes sobre los derechos de los trabajadores. De esa manera, la empresa tiene una actitud proactiva con todos los acuerdos y regulaciones antes de ser reclamados por organismos públicos o sindicatos: "Si tiene que pagarlo, usted paga. Obtener beneficios engañando a los más débiles es robar y abusar del poder". La dirección de la empresa da como ejemplo de esta buena relación la fundación social de la empresa, que financia proyectos de inserción laboral en países del tercer mundo de los cuales proviene la mayoría de los trabajadores migrantes de la empresa (por ejemplo, Ecuador). CC.OO. y UGT (los principales sindicatos en el comité) son miembros de la junta. "Los sindicatos no donan sus iniciales de forma gratuita", afirman la empresa, incidiendo también en que esto beneficia de

cara al cliente, mostrando paz social dentro de la empresa. En términos generales, desde la parte sindical se destaca a la empresa estudiada como el mejor caso de buenas prácticas dentro del negocio de empresas multiservicios, precisamente por su actitud proactiva en el respeto pulcro de los marcos regulatorios vigentes que protegen a los trabajadores, lo que no deja de ser paradigmático de la situación de desprotección que viven los trabajadores de empresas multiservicios en el resto de las compañías que operan en España.

CONCLUSIONES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Los mecanismos reguladores a nivel sectorial, como la implementación de cláusulas de subrogación, parecen ser buenas prácticas tanto para garantizar la cobertura como para proteger las condiciones de empleo de los trabajadores externalizados. Sin embargo, formas de externalización como el autoempleo no permiten su aplicación. En este sentido, el estudio del fenómeno de la externalización muestra que es esencial enfocar su análisis y su regulación teniendo en cuenta no solo el sector, sino también la actividad y la ocupación principal de estos trabajadores externalizados. Este es el caso de las camareras de piso, que son impactadas por las prácticas de externalización de forma notable dentro de su sector. También en el caso de los periodistas, donde existen diferentes dinámicas según el tipo de medios u ocupación específica, con un impacto especial de externalización en los editores de contenidos, una vez que el desarrollo de su actividad es posible ex situ. De forma particular, la situación de los trabajadores de empresas multiservicios está fuertemente relacionada con el valor que las empresas clientes y empleadoras deciden dar al contenido de su trabajo, y no tanto a una naturaleza verdaderamente auxiliar y periférica, como es el caso de las camareras de piso, cuya actividad es central en el sector hotelero.

Teniendo en cuenta estos aspectos, vale la pena señalar cuáles son las estrategias y recomendaciones que se extraen del estudio para mejorar la cobertura de la negociación colectiva en casos de externalización con el fin, en última instancia, de mejorar las condiciones de trabajo de estos trabajadores. Estas estrategias son generalmente de naturaleza regulatoria, aunque algunas apuntan a aspectos de naturaleza organizativa, mientras que otras toman vías institucionales de carácter no regulatorio.

Como ya se ha comentado, la presencia de cláusulas de subrogación del personal en los centros de trabajo se menciona repetidamente como una de las principales medidas de protección social de los empleados externalizados, no sólo en lo que se refiere a la importante estabilización de los trabajadores en caso de transferencia de empresas, sino en el mantenimiento de ciertos beneficios sociales adquiridos. Aunque es una circunstancia que a menudo es asumida rápidamente por los trabajadores, los agentes sociales apuntan a la subrogación como un elemento de estabilidad, no solo laboral, sino también organizacional. Sin embargo, este tipo de cláusula generalmente tiene impedimentos para su aplicación en el caso de actividades fuera del centro de trabajo, ya que generalmente implica movilidad geográfica en el territorio nacional para los trabajadores, e incluso internacional si se llevan a cabo prácticas de deslocalización. Además, generalmente son cláusulas que solo se aplican al

personal con una cierta trayectoria de vinculación laboral.

En lo que respecta a las propuestas, los sindicatos sugieren la modificación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para que, cuando se externalice, siempre se aplique el acuerdo de la empresa principal. Esta propuesta fue bloqueada en su momento por el gobierno popular de Rajoy y así lo ha mantenido el gobierno socialista de Sánchez. Los sindicatos consideran que su bloqueo se debe a que afectaría los presupuestos públicos: la Administración Pública es el principal cliente de servicios externalizados. Sin embargo, algunas administraciones públicas sí muestran iniciativas para proteger a los trabajadores externalizados. Este es el caso del Ayuntamiento de Barcelona, realizando una evaluación social de sus proveedores externos y asignando un peso ponderado del 30% a los criterios sociales y del 70% a los criterios económicos en los concursos públicos. Por lo tanto, si el Ayuntamiento determina que el precio ofrecido es anormalmente bajo (y, por lo tanto, implica el pago de salarios por debajo de las condiciones del convenio pertinente), se excluirá dicha oferta.

En ese sentido, sería oportuno considerar este tipo de mecanismos en todas las administraciones. Una forma sería a través de la Junta de Contratación Administrativa del Estado. Este organismo hace recomendaciones e instrucciones a las administraciones con respecto a la contratación pública de terceros. Uno de los mecanismos de esta junta es precisamente el establecimiento de una serie de requisitos para las empresas contratadas. Estos requisitos son principalmente de carácter financiero, aunque entendemos que, siguiendo el ejemplo del Ayuntamiento de Barcelona, es necesario introducir nuevos requisitos de carácter social a las empresas que se presentan a concursos públicos en lo que se refiere principalmente a la aplicación de los convenios colectivos. Esta junta tiene órganos paralelos en las administraciones regionales, lo que permitiría generalizar estos requisitos en la concesión de la explotación de los servicios públicos, facilitando así una mejora sustancial en el cumplimiento de ciertos mínimos en términos de la calidad del empleo externalizado.

Entendemos que este tipo de mecanismos no son posibles una vez que la relación de negocio se produce entre empresas privadas. Aquí es donde se puede reforzar el papel de la negociación colectiva a nivel sectorial, considerando siempre el impacto diverso de la subcontratación en las diferentes actividades de un sector. Las regulaciones actuales tienden hacia una descentralización de la negociación colectiva que coloca a los trabajadores externalizados en una situación de mayor debilidad, a partir de una fragmentación organizativa que dificulta la coordinación colectiva para articular procesos de negociación y movilización (Drahokoupil, 2015). La inaplicabilidad de los acuerdos que se han hecho notables durante la crisis proviene, en parte, de este tipo de situación.

Sin embargo, negocios como las empresas multiservicios plantean un desafío para este tipo de mecanismos, ya que suelen aplicar arbitrariamente unos u otros convenios basándose en criterios de reducción de costes. Es decir, encontramos casos en los que una empresa multiservicios provee de forma integral todo el paquete de servicios externalizados de un centro de trabajo específico, dejando a su discreción si algunas ocupaciones están cubiertas por uno u otros acuerdos basados generalmente en el nivel salarial de una ocupación y categoría profesional concreta dentro de cada convenio. En este sentido, es paradigmático que la empresa analizada sea un caso de buenas prácticas, principalmente por el respeto a la

regulación laboral y los convenios colectivos.

En resumen, según lo expresado por Grimshaw, Marchington, Rubery y Willmott (2005), es urgente una reconexión entre el empleo y las organizaciones, reconociendo el desarrollo de los procesos de trabajo y, por lo tanto, la condición de trabajador para aquellas organizaciones a las que provee servicios. Esto significa una equiparación de los derechos de los trabajadores externos e internos. De una manera más holística, debemos considerar el papel no sólo de empleados, empleadores y clientes, sino también el de los usuarios, los grupos empresariales relacionados y las administraciones públicas en la regulación y protección de trabajadores externalizados.

Referencias

APM (2008). Informe Anual de la Profesión Periodística. Madrid: Asociación de la Prensa de Madrid.

APM (2017). Informe Anual de la Profesión Periodística. Madrid: Asociación de la Prensa de Madrid.

Alós, Ramón; Beneyto, Pere; and Jódar, Pere (2017). Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones laborales*, 4, 73-86. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.55>

Desdentado, A. (2002). La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 38, 241-266.

Drahokoupil, J. (2015). *The outsourcing challenge Organizing workers across fragmented production networks*. Brussels: ETUI.

Fundación 1º de Mayo (2017). *La negociación colectiva multipatronal en riesgo. Tendencias hacia la descentralización en cinco países europeos*. Madrid: Colección Informes, 134.

Gabinete Técnico de FeSMC-UGT (2016). *Empresas multiservicios, o cómo precarizar el empleo*. UGT FeSMC. Servicios, Movilidad y Consumo.

Gabinete Técnico de Acción Sindical UGT (2018). *Análisis de las empresas multiservicios*. UGT FeSMC. Servicios, Movilidad y Consumo.

Godino, Alejandro (2017). La calidad del empleo externalizado. Análisis de la fragmentación de las relaciones de empleo. Universitat Autònoma de Barcelona: Tesis doctoral. Retrieved in: <https://www.tdx.cat/handle/10803/457907>

Górriz, Ramón (2015). La negociación colectiva: cobertura, estructura y contenidos. *Gaceta Sindical*, 24, 335-348.

Guerra, A.; Macía, A.; and Delgado, A. (2006). La externalización, una realidad integrada en la gestión de la empresa. *Economía Industrial*, 126, 163-172.

Grimshaw, D., Marchington, M.; Rubery, J., y Willmott, H. (2005). Redrawing Boundaries: Reflections on Practice and Policy. En M. Marchington, D. Grimshaw, J. Rubery y H. Willmott. *Fragmenting work. Blurring organizational boundaries and disordering hierarchies*. Nueva York: Oxford University Press.

ICTWSS (2018). *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014*. Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS). Retrieved in: <http://uva-aias.net/nl/ictwss>

Kotlarsky, J.; Oshri, I.; and Willcocks, L.P. (2011). *The Handbook of Global Outsourcing and Offshoring*. Nueva York: Palgrave Macmillan

López, J. L. (2015). Primer estudio GrupoUno CTC sobre la evolución de la externalización de procesos de negocio en España. GrupoUno CTC.

Martín-Artiles, Molina and Godino (2017). Independent workers and industrial relations in Europe. WP3. Country case study: Spain. I-Wire project report. Retrieved in: https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP3_D3.1_country-case_spain.pdf

Martínez, A., Vela, M.J., De Luís, P., and Pérez, M. (2010). Externalización, flexibilidad laboral y resultados en la empresa española. *Economía Industrial*, 375, 217-225.

Martínez-Matute, Marta (2016). La cobertura de la negociación colectiva en España: una nueva propuesta de medición. *Revista de Economía Laboral* 13(2), 34-64.

Mèdia.cat (2017). A tant la peça. Quant cobren els 'freelance' als mitjans Catalans? Retrieved in: <https://www.media.cat/2017/11/10/peca-resultats/> (Last consult 10/01/2019)

Molina, Oscar and Miguélez, Fausto. (2013). From negotiation to imposition. Social dialogue in austerity times in Spain. *International Labor Office. Working Paper*, 51.

Molina, Oscar and Miguélez, Fausto (2016). *Post-crisis social dialogue in Spain: the calm after the storm*. Geneva: ILO - Governance and Tripartism working paper series.

Palomo, E. (2018). El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios y la problemática determinación del convenio colectivo sectorial de referencia. En Confederación Sindical de CCOO. *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*. Cuadernos de acción sindical.

Pastor, Alberto (2014). La reforma del sistema de negociación colectiva español y sus implicaciones desde una perspectiva jurídica. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2, 35-47. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.25>

Pérez Infante, José Ignacio (2011). La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29, 261-302

Rojo, Eduardo (2014). *ERE. La externalización de actividades productivas como vía de reducción de costes económicos, y su (prudente y matizada) aceptación por la Audiencia Nacional. Nota a la sentencia de 15 de julio*. Retrieved in: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/07/ere-la-externalizacion-de-actividades.html>

Ruesga, Santos; Pérez, Laura; and Viñas, Ana (2011). Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea. *Revista de Economía Mundial*, 29, 87-119

Visser, Jelle; Hayter, Susan; and Gammarano, Rosina (2015). Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline? Ginebra: OIT (ILO Issue Brief No. 1). Retrieved in: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---

travail/documents/publication/wcms_409422.pdf

Visser, Jelle (2016). What happened to collective bargaining during the Great Recession? IZA Journal of Labor Policy, 5(9). DOI: 10.1186/s40173-016-0061-1

Relación de entrevistas^{2 3}

CONSEJO CONSULTIVO DEL PROYECTO RECOVER EN ESPAÑA

Alberto Pastor	Experto en Derecho laboral en <i>UAB</i> (Universitat Autònoma de Barcelona)
Fernando Rocha	Investigador de la <i>Fundación 1º de Mayo</i>
Jordi García Viñas	Director de Relaciones Laborales de CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)

SECTOR HOTELERO

Antonio Rudas	Coordinador nacional del sector hotelero en <i>FeS CC.OO.</i> (Federación de Servicios de Comisiones Obreras)
Gonzalo Fuentes	Responsable de relaciones institucionales de <i>FeS CC.OO.</i> (Federación de Servicios de Comisiones Obreras)
Representante	<i>CEHAT</i> (Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos)
Representantes (portavoz Vania Arana)	<i>Las Kellys Barcelona</i> (Asociación profesional de camareras de piso) ⁴

PERIODISMO⁵

Agustín Yanel	Secretario General de <i>FeSP</i> (Federación de Sindicatos de Periodistas)
Diego Fco. Martínez Peinado	Miembro del comité de empresa de RTVE – Delegado de CC.OO.
Elsa González	Presidente de <i>FAPE</i> (Federación de Asociaciones de Periodistas de España)
Fabián Nevado	Asesor laboral de <i>SPC</i> (Sindicat de Periodistes de Catalunya)
Màxim Pujadé	Coordinador de Medios, Ocio, Cultura y Deporte de CC.OO. Catalunya

EMPRESA FACILITY SERVICES

Manager	Departamento de gestión de personas
Representantes	Miembros de CC.OO. en el comité de empresa catalán de la empresa
Representante	Presidente del comité de empresa español de la empresa

² Diversos entrevistados en los estudios de caso. En la empresa multiservicios estudiada, esa era la propuesta inicial del estudio.

³ El rol de los entrevistados corresponde al momento en que se realizó la entrevista (Diciembre 2017 – Mayo 2018).

⁴ Formalizadas como federación del sindicato CNT después de la entrevista.

⁵ Repetidos intentos infructuosos para contar con la participación de AMI (Asociación de Medios de Información).

