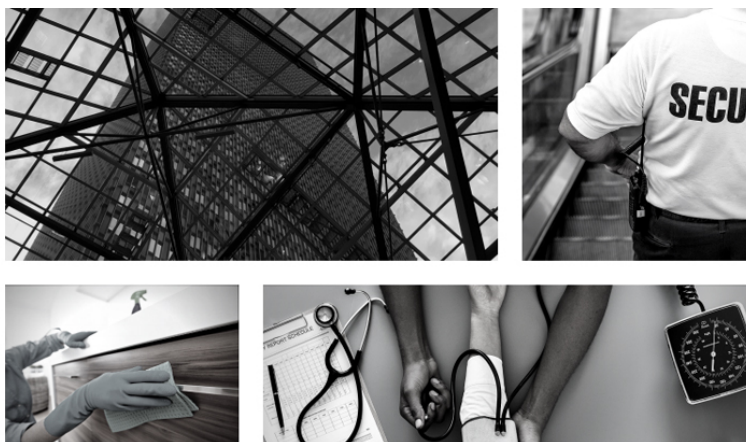


05/07/2019

La desprotección de los trabajadores externalizados en Europa



Un consorcio integrado por cinco equipos investigadores de Europa y coordinados por el Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT) de la Universidad Autónoma de Barcelona ha finalizado el proyecto “*Relaunching Collective Bargaining Coverage in Outsourced Services*” (RECOVER), financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. El estudio analiza el marco regulatorio de la externalización, las prácticas empresariales así como sus implicaciones en las relaciones de empleo en seis países (Francia, España, Italia, Holanda, Polonia y Reino Unido), centrándose en diferentes actividades de alta y baja cualificación que permiten sugerir líneas de actuación específicas para mejorar la protección social de estos trabajadores.

Las relaciones de empleo, en un proceso de debilitamiento desde hace décadas en Europa, viven en los últimos tiempos una mayor erosión con la creciente externalización de trabajadores. Por lo general, estos trabajadores externalizados quedan desprotegidos, es decir, con peores condiciones de trabajo a las que disfrutaban otros compañeros en los mismos centros de trabajo o que realizan la misma actividad, e incluso fuera de cualquier tipo de protección como ocurre con los trabajadores autónomos. En ese sentido, el proyecto RECOVER ha analizado el impacto de

la externalización en el empleo para estudiar el papel que puede jugar la negociación colectiva para mejorar la protección de los trabajadores externos.

Los resultados muestran una relación entre el tamaño de la empresa y el nivel de externalización de servicios en todos los países estudiados. Las organizaciones tienden a externalizar actividades no centrales en su negocio una vez que alcanzan un cierto tamaño, focalizándose en aquellas funciones clave del negocio y descentralizando el resto a empresas proveedoras de servicios. Es una práctica que hemos encontrado en:

- Los servicios de limpieza en Francia e Italia
- Las actividades de seguridad en Polonia

No obstante, existe una tendencia creciente a externalizar también aquellas actividades que son centrales en las empresas, distorsionando la justificación inicial de las prácticas de externalización como hemos observado con:

- Las camareras de piso en hoteles en España
- El trabajo de los periodistas en los medios españoles
- Las actividades logísticas en Holanda

Estas prácticas también se producen en el sector público, con el consiguiente impacto no sólo en la protección de los trabajadores sino en la calidad de los propios servicios públicos. Así lo hemos detectado en:

- El trabajo de cuidados a personas dependientes en Reino Unido
- Los servicios públicos de salud en Polonia,
- Las políticas activas de empleo en Holanda
- La gestión y seguridad de las prisiones en Reino Unido

En todos los casos estudiados se observan problemas de cobertura de la negociación colectiva, es decir, situaciones en las que los trabajadores externalizados se encuentran en mayor vulnerabilidad y desprotección respecto a aquellos empleados que siguen trabajando de forma interna. Una tendencia que muestra dos vertientes: por un lado, encontramos como aquellas actividades de baja y media cualificación que se desarrollan in-situ (por ejemplo, limpieza y seguridad) se externalizan mayormente a través de empresas proveedoras, aplicando generalmente convenios colectivos por debajo de las condiciones del sector donde trabajan. En estos casos, existe una especial incidencia de las empresas multiservicios, concentrando a aquellos trabajadores cuyas profesiones suelen ser social y empresarialmente poco valoradas. Por otro lado, hallamos que aquellas actividades de media y alta cualificación que tienden a desarrollarse de forma remota (por ejemplo, informáticos y periodistas) se externalizan, en mayor medida, sustituyendo una relación de empleo por una relación de negocio, es decir, a través del trabajo autónomo dependiente (siendo recurrente la existencia de falsos autónomos en estos casos).

¿Qué papel juegan el diálogo social en la mejora de su protección? El entorno institucional, y más específicamente, la existencia de una negociación colectiva sectorial sólida constituyen un elemento importante para mejorar la cobertura de la negociación colectiva. Es decir, la presencia de grandes acuerdos entre sindicatos y organizaciones empresariales a nivel territorial y sectorial tiende a asegurar una mejor protección de los trabajadores externalizados, principalmente reduciendo la brecha en condiciones de trabajo entre empleados internos y

externos. Sin embargo, la tendencia a descentralizar la negociación colectiva a nivel de empresa ha contribuido a que las empresas externalicen al mismo tiempo que ha limitado la capacidad para reducir desigualdades, creando una dualización entre trabajadores externos e internos, sumada a la ya asentada dualización entre trabajadores temporales e indefinidos en países como España e Italia.

En todo caso, hay que apuntar que la creciente externalización está desafiando la utilidad del sector como ámbito de regulación de las relaciones de empleo. Los resultados muestran una predisposición a que los marcos regulatorios que protegen a los trabajadores externalizados se desarrollen a nivel sectorial, emulando en gran medida las estructuras organizativas de patronales y sindicatos. Sin embargo, el trabajo externalizado se presenta comúnmente en actividades y ocupaciones específicas de carácter inter-sectorial. Por ejemplo, los servicios de limpieza, seguridad o mantenimiento en general, se requieren en todos los sectores, y la externalización provoca que las condiciones laborales de estas ocupaciones se regulen por convenios propios de la ocupación, y no del sector donde se presta el servicio. Por lo tanto, las instituciones existentes pueden mostrar deficiencias para proteger de forma adecuada a los trabajadores externalizados, lo que en cierta medida ha propiciado la aparición de asociaciones y sindicatos profesionales (sin vínculos con los sindicatos tradicionales) representando a ocupaciones particularmente afectadas por el fenómeno de la externalización.

Alejandro Godino, Oscar Molina

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

Universitat Autònoma de Barcelona

oscar.molina@uab.es

alejandro.godino@uab.es

Referencias

[Página del proyecto](#)

[Acceso a los informes y documentos del proyecto](#)

[Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball \(QUIT\)](#)

[View low-bandwidth version](#)