

SUBCONTRATACIÓN

-Y-

precarización

EN EL EMPLEO JOVEN



PRESENTACIÓN

La externalización de tareas de producción y de servicios en empresas privadas y administraciones públicas es un fenómeno en constante crecimiento y su regulación no es demasiado conocida entre la población en general.

Desde CCOO llevamos años alertando sobre la precarización de las condiciones laborales que se dan en las plantillas de las subcontratas llevando a cabo diferentes acciones de denuncia e información.

Las personas jóvenes conforman uno de los colectivos más precarizados. Es habitual el acceso al empleo a través de modalidades de prácticas formativas y la temporalidad e inestabilidad son una constante. A esto se suman las contrataciones a través de empresas multiservicios con una disminución considerable de los salarios, una merma de sus derechos y aumento del riesgo de sufrir accidentes.

Desde CCOO Juventud queremos presentarte esta Guía de Outsourcing que hemos elaborado y en la que pretendemos clarificar el marco normativo que regula la subcontratación de obras y servicios, la diferencia entre estas empresas y las ETTs y exponer los derechos que amparan a los trabajadores y las trabajadoras.

Secretaría de Juventud
Unión Sindical Comisiones Obreras de Soria



EL CONCEPTO DE OUTSOURCING O EXTERNALIZACIÓN

El outsourcing o externalización es un proceso de producción mediante el cual una compañía principal cede parte de sus procesos de producción a una empresa externa (subcontrata) que realiza una serie de tareas especializadas.

El outsourcing surge hace años con la externalización de tareas que no se consideran de carácter estratégico para las compañías, tales como la limpieza, o la seguridad. Progresivamente se ha ido extendiendo a otras acciones, pudiendo subcontratar casi cualquier actividad de la empresa.

En la actualidad numerosas compañías tienen parte de su actividad externalizada mediante empresas contratistas, hecho que se ha incrementado notablemente desde la reforma laboral de 2012 que otorga más poder a los convenios colectivos de empresa frente a los del sector.

La externalización es un fenómeno al que acuden tanto la empresa privada como las administraciones públicas para multitud de tareas dentro de la entidad.

Desde el ámbito empresarial y de las administraciones se justifica esta práctica alegando que mejora la competitividad de las compañías.

Desde el punto de vista de las personas trabajadoras supone un problema, ya que fomenta la precarización en el empleo, aumentando la temporalidad, parcialidad e inestabilidad y, en ocasiones, establece diferentes condiciones laborales para personas que realizan el mismo trabajo.



HABLAMOS DE DIFERENTES MODELOS DE CONTRATACIÓN

Antes de meternos de lleno en las condiciones laborales, vamos a hablar de dos realidades diferentes que en la práctica a veces se confunden: la subcontratación y la cesión de personal.

La **subcontratación de obras y servicios** por parte de una empresa principal a otra subcontrata está regulada legalmente a través del Estatuto de los trabajadores, en su artículo 42.

En este artículo se establecen los requisitos y obligaciones de cada una de las empresas para poder llevar a cabo esta subcontratación. Lo más importante es que existe una empresa principal que externaliza parte de su actividad principal en una subcontrata, esta última será quien **dirige y organiza** esa obra o servicio.

La **cesión** de trabajadores y trabajadoras supone que una empresa proporciona a otra mano de obra, obteniendo de este tráfico o

intermediación un beneficio económico sin poner en juego ninguna organización empresarial propia y real y además con el fin de eludir la aplicación de las normas y convenio propios de la empresa principal. Normativamente está regulado a través de artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y limita esta actividad a las Empresas de Trabajo Temporal. El proceso de producción y las personas trabajadoras son dirigidas desde la empresa principal.

Es muy difícil diferenciar la frontera entre lo que es cesión y lo que no. Se está detectando que el nuevo método y más utilizado por las empresas para eludir sus obligaciones, es utilizar la figura de las contratas y empresas multiservicios para, sin cesión, suplir a las ETT, que actualmente al menos, la Ley obliga a aplicar las condiciones de la empresa principal además de tener que justificar la temporalidad en su caso.

HABLAMOS DE TIPOS DE EMPRESAS

En el apartado anterior hemos visto dos modelos diferentes de contratación, que dan lugar a dos tipos de empresas diferentes que ahora analizaremos. Aunque en la práctica pueda parecer que realizan funciones similares, ETTs y empresas multiser-

vicios que practican outsourcing no son lo mismo.

Las **ETTs, o Empresas de Trabajo Temporal**, están definidas por la legislación como aquellas "cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa

usuario, con carácter temporal, trabajadores y trabajadoras por ella contratadas.”

La cesión de trabajadoras y trabajadores a otra empresa sólo puede llevarse a cabo por ETTs que deben estar autorizadas por la administración.

Estas empresas realizan un contrato específico que se conoce como “contrato de puesta a disposición” y las personas trabajadoras tienen las mismas condiciones esenciales de trabajo que les serían aplicables de haber sido contratadas directamente por la empresa principal.

Son consideradas condiciones esenciales de trabajo la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

Las ETTs son, por tanto, empresas cuyo fin último es la contratación y cesión de personal a otras a empresas y se rigen por una normativa propia que

podrás encontrar al final de esta guía.

Las subcontratas, son empresas que deben ejercer su actividad en un determinado sector de la producción (por ejemplo la limpieza, la informática...) y a las que otra empresa contrata la realización de una obra o servicio determinado (realizar la limpieza de una planta industrial, gestionar los sistemas informáticos...). Existen las llamadas “empresas multiservicios” que ofrecen actividades subcontratadas en múltiples sectores (limpieza, jardinería, recepción, servicios auxiliares...).

Esta empresa subcontratada debe tener una actividad empresarial propia que va más allá de la cesión de los trabajadores y trabajadoras a la empresa cliente. Además, debe gestionar la obra o servicio encargado por la empresa principal, contratando a su propio personal, estableciendo turnos de trabajo si fuese necesario y, en general, dirigiendo ella misma esa obra o servicio.

LA REGULACIÓN LABORAL: EL CONVENIO COLECTIVO



Llegados a este punto, para poder comprender el fenómeno de las subcontratas es necesario analizar lo que es un **convenio colectivo**. El convenio colectivo es el resultado de la negociación colectiva desarrollada por la representación legal de los

trabajadores y trabajadoras y de las empresas. Constituyen la expresión

del acuerdo libremente adoptado por la autonomía colectiva de las partes sociales» (Art. 82.1 Estatuto de los Trabajadores).

Los convenios colectivos son reconocidos como **norma jurídica**, son fuente reguladora de derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral (Art. 3.1b Estatuto de los Trabajadores). Con fuerza vinculante (Art. 37 Constitución Española) obligan a las empresas y a los trabajadores y las trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación (Art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores).

El convenio colectivo regula asuntos tan importantes como la jornada laboral, horarios, categorías, salario, salud laboral... Una vez acordados, los convenios colectivos se publican en el boletín oficial correspondiente, tienen rango de ley y son de obligado cumplimiento.

Pueden ser **convenios sectoriales**, si se refieren a un sector concreto de la producción o servicios y engloban a todas las empresas que trabajan en ese sector: por ejemplo empresas que trabajan en el sector del metal, empresas que trabajan en la educación no reglada...

Pueden ser **convenios de empresa**, si vinculan su acción al ámbito concreto de una empresa.

En los convenios sectoriales están legitimados para negociar los

sindicatos más representativos, a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y aquellos que cuenten con un mínimo del 10% de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en el sector objeto de negociación.

En los convenios de empresa está timada para negociar la representación legal de las trabajadoras y trabajadores elegida mediante elecciones sindicales y también las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en la empresa.

Tradicionalmente los convenios de empresa se negociaban en empresas grandes y con fuerte representación sindical para mejorar las condiciones respecto al convenio sectorial de referencia, ya que la normativa laboral prohibía que empeorasen las condiciones laborales de su convenio sectorial correspondiente. A partir de la reforma laboral del año 2012, **contra la que CCOO convocó una Huelga General**, los convenios de empresa prevalecen sobre los convenios del sector.

*EJEMPLO: La empresa A trabaja en el sector de la industria automovilística y está ubicada en Soria, por lo que su convenio de referencia por el que se rigen las relaciones laborales será el de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Soria.

Esta empresa cuenta con un comedor y cocina donde ofrece menús para sus trabajadores y trabajadoras, un servicio que la empresa no gestiona directamente sino que lo subcontrata a la empresa B, que es quien gestiona el servicio y cuenta con un convenio propio de empresa.

Los cocineros y cocineras que preparan la comida en las instalaciones de la empresa principal son contratados y dirigidos por la empresa B y sus condiciones laborales se rigen por el convenio de ésta y no por el de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Soria.

LAS SUBCONTRATAS Y CONVENIOS COLECTIVOS



La subcontratación de obras y servicios ha estado recogida en la legislación laboral española desde que en 1980 se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo ha sido a partir de 2012 cuando ha comenzado a expandirse ampliamente.

Como hemos visto, una persona contratada a través de una ETT, mantiene las “condiciones esenciales” de trabajo de la empresa principal para la que realiza la actividad: el salario, jornada laboral, descansos....

EJEMPLO: Juan es contratado a través de una ETT para trabajar como operario de producción en la empresa A que rige sus condiciones laborales por el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica en la Provincia de Soria. Juan recibirá el mismo salario o tendrá la misma jornada laboral que un peón de

producción contratado directamente por la empresa A, que será el que marque el Convenio Colectivo.

Sin embargo, **una persona contratada para realizar un trabajo a través de una subcontrata se rige por las condiciones establecidas en el convenio colectivo que le sea de aplicación.** Si no tienen un convenio propio de empresa, será el convenio colectivo del sector en el que trabajan (convenio de limpieza, convenio de hostelería, convenio de oficinas y despachos...), pero si cuentan con un convenio de empresa, se aplicará ese.

El principal problema en torno a la precarización de los trabajadores y las trabajadoras surge cuando las subcontratas establecen convenios colectivos

de empresa con retribuciones cercanas al salario mínimo interprofesional, largas jornadas anuales, etc. De esta manera, las condiciones laborales se ven mermadas con respecto a las que marca el convenio colectivo del sector.

Para entenderlo con un ejemplo, un caso muy extendido es el de las camareras de piso de los hoteles.

El Hotel A decide externalizar su servicio de camareras de pisos para la limpieza de las habitaciones que hasta ahora gestionaba de manera interna. Para ello lo subcontrata mediante la empresa Limpiezas B.

Las empleadas de ese hotel que antes se regían por el Convenio de Hostelería

y tenían un salario en torno a los 1.000 mensuales y una categoría marcada en el convenio de “camareras de piso” pasan ahora a realizar el mismo trabajo regidas por convenio de la empresa de Limpiezas B con un salario de 700 euros mensuales y una categoría laboral de “peón de limpieza”.

CCOO ha realizado denuncias de convenios colectivos de empresas subcontratas y multiservicios consiguiendo que más de 50 hayan sido declarados nulos por los tribunales. Asimismo, una vez anulados, estas empresas deben aplicar las condiciones laborales del convenio colectivo del sector en que ejerce su actividad.

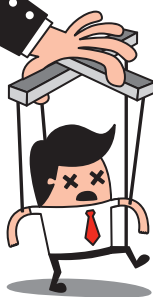
¡OJO! OTRO POSIBLE PROBLEMA DE LAS SUBCONTRATAS: LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Al comienzo de la guía hemos hablado de dos modelos de contratación: la **cesión de trabajadores y trabajadoras** que se lleva a cabo a través de un tipo concreto de empresas, las ETTs, y la subcontratación de obras y servicios a una empresa externa.

Las únicas empresas autorizadas para realizar una cesión de personal son las empresas de trabajo temporal. **Toda cesión de trabajadoras y trabajadores que no se lleve a cabo a través de una ETT será ilícita.**

Ocurre, que muchas veces en la

práctica, las subcontratas están realizando una cesión de personal de manera ilícita, actuando como si fuesen ETTs. A nivel judicial, tras las denuncias sindicales, diversas sentencias han considerado una serie de circunstancias para establecer esta cesión ilegal a través de una subcontrata:



- Que la subcontrata no tenga estructura productiva independiente.
- Que la subcontrata carezca de patrimonio relevante para ejercer actividad.
- Que la subcontrata no asuma riesgo empresarial.
- Que la empresa principal sea quien ejerce las funciones de organización y dirección de las personas trabajadoras.
- Que la empresa cesionaria sea quien

cuenta con el patrimonio, instrumentos y maquinarias de trabajo.

- Que la persona trabajadora preste servicio incorporado a la plantilla de la empresa principal y bajo su dirección.

Hay que tener en cuenta que la empresa subcontratada, aún realizando su actividad en la empresa principal, debe ser quien dirija a su personal, establezca los medios para realizar la actividad, turnos de trabajo de sus empleados y empleadas....



¿QUÉ HACE CCOO RESPECTO A ESTE TEMA? ACCIÓN SINDICAL RESPECTO AL OUTSOURCING

Algunas de las principales medidas de acción sindical respecto a este tipo de empresas las hemos ido perfilando a lo largo de la guía. Comisiones Obreras trabaja para mejorar las condiciones de empleo del sector del outsourcing. Para ello desarrolla su labor en diferentes líneas:

Impugnación de convenios de empresas multiservicios:

A través de los tribunales, se están llevando a cabo denuncias de convenios de empresas dedicadas al outsourcing, consiguiendo en la actualidad más de 50 sentencias favorables que han declarado nulos casi el 100% de los convenios impugnados que devaluaban las condiciones

laborales de las personas trabajadoras. De esta manera las subcontratas se ven obligadas a aplicar el convenio sectorial correspondiente y las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a reclamar la diferencia de cantidades recibidas.

Junto a ello, se están realizando denuncias ante la Inspección de Trabajo para que analice si se están cumpliendo las condiciones laborales, si hay una cesión ilegal de personal, si se respeta la jornada laboral, si se aplica el convenio, se cumple la normativa de seguridad y salud, etc.

Negociación colectiva

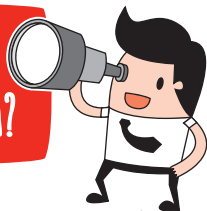
A través de la negociación colectiva, como sindicato más representativo,

CCOO trabaja para incluir cláusulas que garanticen que se van a aplicar las condiciones laborales del convenio sectorial a las personas trabajadoras contratadas mediante empresas externas. Asimismo, en aquellos casos en los que no es posible, se lucha por incluir cláusulas que equiparen el

salario de las personal de la empresa principal y la subcontrata.

CCOO, a través de la negociación colectiva, trabaja también para regular y limitar procesos de externalización de servicios en los convenios sectoriales de los distintos ámbitos.

COMO TRABAJADOR O TRABAJADORA ... ¿QUÉ DEBO TENER EN CUENTA?



A continuación te proponemos una lista de recomendaciones que puedes tener en cuenta:

- **Hazte con una copia de tu contrato.**

La empresa que te contrata debe facilitarte una copia del contrato de trabajo. No firmes el contrato sin leerlo antes.

- **Conoce tu convenio colectivo** de aplicación. Una de las primeras cosas que debes hacer cuando comienzas a trabajar en una empresa es conocer el convenio. Puede que aparezca reflejado en el contrato que has firmado, si no es así, puedes dirigirte a las delegadas y delegados de CCOO de tu empresa para que te informen del convenio de aplicación.

- **Comprueba que tu empresa te ha dado de alta en la seguridad social.**

Este trámite es tan sencillo como solicitar tu vida laboral en la oficina de la seguridad social que te corresponda

o a través de internet.

- **Infórmate de quien es tu representante sindical** (delegada o delegado / comité de empresa). En caso de no existir representación legal en la subcontrata, podrás “formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a la ejecución de la actividad” mientras compartas centro de trabajo. (Art. 42 Estatuto Trabajadores)

- **La nómina.** Comprueba que la nómina esté bien hecha, que lo que cobras realmente coincide con lo que aparece en la nómina y guarda las que vayas recibiendo, junto con cualquier otro documento que pudiera facilitarte la empresa.

- **Finiquito** al finalizar la relación con la empresa. Comprueba que el finiquito esté bien hecho y no lo firmes nunca sin asesorarte antes.

- Ante cualquier duda relacionada con tus condiciones laborales acude al sindicato. Para informarte de tus

derechos puedes dirigirte a tu **sede de CCOO más cercana.**



TRABAJO EN UNA SUBCONTRATA, ¿ESTOY CORRECTAMENTE CONTRATADO/A?

Si estás trabajando para una subcontrata en otra empresa principal puede que tras leer esta guía te hayan surgido una serie de dudas sobre si realmente tu contrato es correcto o hay escondida una cesión ilegal de trabajadores/trabajadoras. Será siempre la autoridad laboral o la justicia quien determine si la cesión es o no ilegal, pero hay una serie de indicios que pueden indicar que se da una cesión ilegal:

- ¿Quién dirige tu trabajo? ¿Quién da las órdenes? En caso de faltas e infracciones, ¿quién tiene el poder disciplinario?
- ¿Fichas en tu trabajo? En caso afirmativo, ¿lo haces ante la empresa que te ha contratado o ante la empresa principal?
- ¿Quién organiza tu trabajo? Es decir, ¿quién establece los turnos, días libres, vacaciones?
- ¿Quién pone los medios y materiales para realizar tu trabajo?
- ¿Realizas el mismo trabajo que trabajadores/as de la empresa principal?

Si ante varias de estas preguntas has respondido la empresa principal, es posible que estemos ante una cesión ilegal de trabajadores/as. ¿Qué puedes hacer en este caso?

Como trabajador o trabajadora tienes varias opciones:

- Dirigirte a las delegadas y delegados de CCOO a exponer tu caso.
- Denunciar ante inspección de trabajo.
- Utilizar la vía judicial.
- Dirígete a tu sede de CCOO más cercana para informarte y recibir el asesoramiento necesario.

NORMATIVA DE INTERÉS

- Estatuto de los Trabajadores
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal
- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

¿DÓNDE ENCONTRARNOS?

Puedes encontrarnos en la sede de CCOO Soria (**C/ Vicente Tutor nº 6**), en el teléfono **975.23.36.44** y también consultarnos online a través del siguiente enlace:

<http://www.castillayleon.coo.es/Jovenes>

O en las redes sociales....

FB: www.facebook.com/juventudccoocyl



Financia:

 concejalía de
juventud

 AYUNTAMIENTO
Soria