

“Outsourcing” o externalización ruinosa: las ETT 2.0

Por: Raquel Rodrigo Henfling. EL JORNAL ANDALUZ. 28/02/2020

Diversos colectivos denuncian que muchas empresas sorteando los convenios colectivos sectoriales externalizando servicios a través de empresas multiservicios o también llamadas “outsourcing”, lo que lleva de la mano la precarización laboral, devaluación de salarios y contratación temporal y a tiempo parcial.

¿Pero que diferencia existe entre las llamadas empresas de trabajo temporal (ETT) y una empresa de externalización de servicios? Si bien es cierto que ambas cubren puestos de trabajos de perfiles diversos, existen diferencias entre un tipo de empresa y otro.

Las Empresas de Trabajo Temporal vienen reguladas en la Ley 14/1994, en cuyo artículo primero se las define como *“aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.”*

Están consideradas como el único supuesto en el que legalmente se permite la cesión de trabajadores. Este tipo de empresas, no se responsabilizan de la operativa, ni tampoco del trabajo desarrollado por los trabajadores en la empresa usuaria. Simplemente se encargan de la puesta a disposición de trabajadores en empresas que necesiten cubrir puestos temporales. Teniendo en cuenta como hecho fundamental, que se tratan de empresas de trabajo temporal, no empresas de contratos temporales, con lo que su finalidad principal debiera ser la de satisfacer la demanda temporal y urgente de mano de obra, y no la cobertura de puestos estructurales que deberían cubrirse con contratación indefinida.

Con la legalización de las empresas de trabajo temporal, a principios de la década de los 90, en un contexto de fuerte crisis económica y subida del desempleo, se venía a legitimar de *iure* una realidad que, en la práctica, ya existía desde la reforma laboral de 1984. La subcontratación se había y sigue extendiéndose gracias a la flexibilidad externa, lo que incentivaba la contratación temporal, así como los contratos de fomento del empleo y formación. Esto dio lugar a la destrucción de casi

900.000 contratos indefinidos, aumentándose la temporalidad en un 30% de la población ocupada, cifra muy superior a la media europea.

A día de hoy, y tras multitud de denuncias de diversos colectivos, se ha conseguido equiparar los derechos de los trabajadores cedidos por las ETT, a los que forman parte como plantilla de la empresa usuaria.

Conseguido esto, y gracias en parte a la Reforma Laboral del 2012, en la que se pretendía incentivar la firma de convenios de empresa, estableciéndose que este tipo de convenios prevalecería respecto del que fuera de ámbito superior, vemos como en los últimos tiempos ha irrumpido en el mercado laboral de forma masiva un nuevo tipo de empresa, las llamadas empresas multiservicios o “outsourcing”.

Este tipo de empresa, se podría definir como una modalidad de contratación en la que las empresas delegan aspectos de sus actividades a otras empresas. A diferencia de las ETT, en las outsourcing se externaliza el servicio o departamento completo de una empresa, y lo que es fundamental llegados a este punto, se aplica el Convenio Colectivo propio de la contrata en el caso en que disponga de uno.

El problema surge cuando las empresas multiservicios carecen de convenio colectivo propio. La ausencia de regulación sectorial general, genera la necesidad de cubrir de forma urgente, dicho vacío de regulación, del que se aprovechan muchas empresas para sortear la aplicación de los convenios colectivos sectoriales, y de esta forma abaratar costes en las contrataciones.

En la actualidad, la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos y la doctrina jurisprudencial viene aplicando el principio de especialidad, que establece que será de aplicación el convenio colectivo correspondiente a la actividad externalizada u objeto de la contrata. En este sentido, se aplicarán cuantos convenios colectivos como sectores de actividad realice la empresa multiservicios.

De forma que, lo que comenzó utilizándose para determinadas actividades que no formaban parte de la actividad principal de la empresa ha desembocado en múltiples subcontratas para todo tipo de actividades, incluidas las que constituyen la actividad propia de la empresa, llegando a cubrir hasta el 90% de la actividad de la misma, incluida sus actividades esenciales. Al mismo tiempo, se ha pasado de externalizar el servicio concreto en empresas especializadas en ese servicio, a hacerlo con las empresas “multiservicios”, que amplían su oferta funcionando de facto como

“agencias de colocación”.

Si bien es cierto, que la descentralización productiva, es un fenómeno legal permitido por el artículo 38 de la Constitución Española, el problema radica cuando las condiciones en las que se desarrolla esta subcontratación ocultan una cesión ilegal de trabajadores. O lo que es lo mismo, la libertad de empresa no puede ir en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Varios informes de los sindicatos mayoritarios señalan que las áreas que generan un mayor volumen de negocio son las de limpieza y mantenimiento, las cuales concentraron en 2017 el 32,6 y el 26,7% del total, respectivamente. El resto se reparte entre los sectores de trabajo temporal (15,6%), seguridad (13,7%) y catering (11,4%).

De hecho, “Las Kellys”, camareras de piso, llevan años denunciando la externalización a empresas multiservicios, con la consiguiente pérdida de derechos laborales. Muchas de las trabajadoras de este colectivo se vieron afectadas por la subcontrata de los servicios de limpieza, debido a la aplicación de convenios propios que devaluaban claramente sus salarios y precarizaban las contrataciones.

El problema de este colectivo radica en que algunos establecimientos, con el único fin de abaratar costes, externalizan este servicio, ya que la actividad de externalización u “Outsourcing” no se encuentra reglada y a falta de convenio sectorial, se aplica el Convenio propio de la empresa o el Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, de aquéllos barros estos lodos, la recesión de la actividad de las ETT debido a la regulación garantista de las mismas, hace que ahora nos encontremos con su hija competidora: la subcontratación a través de empresas multiservicios, que da vía libre a salarios más bajos y desigualdad con respecto a los trabajadores de la empresa principal.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: elsaltodiario.

Fecha de creación
2020/02/28