Externalización

Cuando una actividad se externaliza a otra empresa

Transnational Restructuring Navigator

Lo que debe saber al respecto:

- La externalización o subcontratación es la delegación de lo que la dirección considera operaciones o trabajos "no esenciales" de la producción interna a una entidad externa (como un subcontratista).
- La externalización debe distinguirse de la **deslocalización** y la **deslocalización**. Mientras que la externalización se refiere a la contratación de una actividad de producción o servicios a una empresa externa del sector público o privado dentro del mismo país, la deslocalización describe la transferencia de procesos de producción o servicios dentro de la UE/EEE y la relocalización significa que una actividad se transfiere fuera de la UE/EEE.
- La externalización se refiere a la transferencia de servicios o producción secundarios o transversales. Si implica la separación de una o varias divisiones o áreas de negocio enteras en una nueva entidad jurídica, entonces debe considerarse una **escisión o franquicia de actividades**.
- Las actividades que suelen externalizarse o subcontratarse son el soporte informático, los recursos humanos (por ejemplo, las nóminas), los servicios contables, la limpieza y la seguridad, la logística o cualquier otra producción específica de un bien o servicio.
- Objetivos de la externalización: principalmente recortar gastos, incluidos los de personal. En muchos casos, la externalización es una herramienta de la dirección para transferir los riesgos empresariales a su subcontratista. También puede ser una forma de contratar apoyo más especializado cuando no se dispone de él en la propia empresa.
- La externalización se produce a menudo a expensas de los trabajadores. El personal de la empresa pública o privada en la actividad en cuestión puede perder su empleo y el nuevo proveedor puede aplicar a sus trabajadores condiciones y salarios inferiores. Además, la externalización puede dar lugar a largas cadenas de suministro y a acuerdos complejos. Si los trabajadores son transferidos a otro empleador (una entidad autónoma), los empleos y las condiciones laborales pueden salvaguardarse sólo durante un cierto periodo de tiempo (pulse **aquí** para saber más sobre la transferencia de contratos laborales).

Su misión es...

- Anticipe la externalización en su empresa del sector público o privado siguiendo la evolución sectorial. Utilice los recursos sindicales y la información sobre el tema a nivel europeo y nacional.
- Recopile toda la información que ayude a comprender el caso económico de la externalización, pero también las posibles motivaciones "ocultas" de la dirección.

- Póngase en contacto con su coordinador del CEE/SE WC y con su Federación Sindical Europea para que le asesoren.
- Comparta toda la información que pueda recopilar a nivel local con todos los miembros del CEE/SE WC.
- Recopile información sobre la empresa externa o contratista y preste especial atención a las condiciones de trabajo y las relaciones laborales. Si es factible, utilice todos los canales para ponerse en contacto con los sindicatos de la entidad a la que se externalizará la producción o los servicios.
- Sea proactivo: Reclame sus derechos, no espere a que la dirección le facilite voluntariamente la información necesaria o le pida su opinión.
- Para obtener más recomendaciones genéricas sobre la reestructuración transnacional, haga clic **AQUÍ**

Transnational Restructuring Navigator

Matriz cronológica

Obligaciones de la dirección

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

Si los rumores son ciertos y está en marcha un proyecto que puede ser importante para los trabajadores europeos por sus posibles efectos, la dirección central tiene la obligación de informar al CEE o al CEE lo antes posible (véase la decisión prevista).

Representaciones de los trabajadores locales

Si los rumores están bien fundados y se está llevando a cabo un proyecto que puede tener un impacto sobre la mano de obra en términos de su efecto potencial, la dirección local tiene la obligación de informar a los representantes locales lo antes posible (véase la decisión prevista). En caso de que se vea afectado más de un país, dicha información deberá coordinarse y facilitarse dentro del mismo plazo. La información local se refiere entonces al impacto del proyecto de externalización en los lugares locales que se verán afectados.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

La dirección debe informar a los miembros del consejo sobre la estrategia corporativa y cualquier plan que pueda afectar a la plantilla en una fase muy temprana y con bastante antelación a cualquier decisión final.

Derechos de los trabajadores y acciones

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Tan pronto como los rumores parezcan tener algún fundamento, los miembros del CEE/SE deben confrontar a la dirección con la información ya obtenida y pedir más detalles, incluyendo -cuando proceda- la información formal y los preparativos para la consulta del CEE/SE. Esto puede hacerse en una reunión ordinaria o a través de su comité restringido, secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones.
- Considere la posibilidad de utilizar las listas de comprobación de señales de alerta temprana que se han elaborado en proyectos sindicales como **Anticipar y evaluar los riesgos relacionados con la externalización y la deslocalización**.
- Póngase en contacto con su coordinador sindical y su federación sindical europea para asegurarse la información completa de todos los sindicatos afectados y empezar a preparar una respuesta sindical conjunta

Representaciones de los trabajadores locales

- En cuanto los rumores parezcan tener algún fundamento, los representantes locales de los trabajadores deberán confrontar a la dirección con la información ya obtenida y pedir más detalles, incluyendo -cuando proceda- la información formal y los preparativos para la consulta. Esto puede hacerse en las reuniones periódicas de los órganos de representación local o a través de su secretario, presidente u otro portavoz entre reuniones. También pueden hacerlo delegados sindicales individuales o los miembros del CEE/SE del comité de empresa que representen al país en cuestión.
- Toda la información obtenida a nivel local debe compartirse sistemáticamente con los miembros del CEE/SE WC de los demás países. Esto permitirá hacerse rápidamente una idea del carácter transnacional de la posible externalización.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

Los representantes de los trabajadores en el consejo tienen acceso a la misma información que los representantes de los accionistas. Si circulan rumores sobre una posible externalización de actividades y dicho plan aún no se ha comunicado al consejo, se puede plantear la cuestión en la siguiente reunión, solicitando la divulgación completa del estudio de viabilidad. Si, por el contrario, dicho plan ya se ha comunicado a la junta, se pueden enviar señales al CEE, a los representantes locales de los trabajadores y/o a los responsables sindicales de que, efectivamente, se está preparando dicha reestructuración. Atención: pueden aplicarse normas específicas sobre confidencialidad.

Acción sindical

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

- Póngase en contacto con el ETUF correspondiente. Compruebe y siga cualquier código de conducta/política existente del ETUF aplicable en caso de externalización.
- Recopile información sobre el destinatario de una actividad que pueda externalizarse e intente establecer contactos con las respectivas estructuras sindicales.
- Los coordinadores de los CEE deben cooperar estrechamente con el ETUF y los miembros del CEE en los países afectados

Representaciones de los trabajadores locales

Los rumores pueden tener fundamento o no. Por lo tanto, la primera misión es recabar toda la información posible para corroborar sus presunciones. Las posibles acciones incluyen intercambios con los trabajadores afectados, comprobación de las fuentes disponibles públicamente (prensa, página web de la empresa, ...) y contactos con los representantes del posible subcontratista.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

Transnational Restructuring Navigator

En algunos casos, los responsables sindicales pueden tener un mandato en el consejo de administración de la empresa. Si no es el caso, será esencial mantener un estrecho contacto con los representantes de los trabajadores que formen parte del consejo. Esto permitirá verificar rápidamente los rumores y, si se confirman, preparar los pasos siguientes (véanse las secciones siguientes del calendario).

Papel de las autoridades públicas

Comités de empresa europeos Comités de empresa SE

No hay papel de las autoridades públicas en esta fase. No obstante, puede informarse sobre el papel de las autoridades públicas nacionales o locales en los grandes casos de reestructuración en su país.

Representaciones de los trabajadores locales

- En algunos países, cuando se trata de grandes partes de la mano de obra, se puede pedir a las autoridades públicas que intervengan. Para prepararse para una intervención de este tipo en una fase posterior, compruebe su legislación nacional para averiguar qué normas se aplicarán y qué procedimientos debe seguir.
- Las leyes y reglamentos sobre los **despidos colectivos** y el **traspaso de actividades a otra empresa** pueden ser de especial interés.

Representantes de los trabajadores en el Consejo

En caso de un impacto significativo sobre la mano de obra local, los miembros de la junta de empleados pueden pedir a la dirección que informe a las autoridades públicas.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organización(es): ETUI

Tipo: Página web

Categoría: Investigación

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

Año: 2015

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN

Outsourcing

Organización(es): Eurofound

Tipo: Página web

Categoría: Investigación

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organización(es): Eurofound

Categoría: Hechos y datos

Transnational Restructuring Navigator

EXTERNALIZACIÓN REUBICACIÓN DESLOCALIZACIÓN

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organización(es): UNI Europa

Tipo: PDF

Categoría: Guías sindicales

Idioma: Inglés

Acceda a: Público

Transnational Restructuring Navigator