

Lista de control sobre externalización

*Aprobada por el Comité Permanente de Administración Local y Regional
reunido el 23 de mayo de 2006*

- **Exclusión de servicios:** se contempla la publicación de un acuerdo que enumere los servicios que el empleador se compromete a no externalizar en ninguna circunstancia.
- **Recuperación de la prestación interna de servicios:** cada convenio de externalización debe recoger el compromiso del empleador con la revisión de la situación y la reinternalización de la prestación de servicios.
- **Formación y cualificaciones:** empleadores y sindicatos deben someter a negociación periódica la oferta de formación y cualificaciones para garantizar el máximo nivel posible de formación, la reducción del riesgo de que la externalización resulte la mejor opción de suministro y, en caso de externalización, el compromiso de la empresa con la contratación de trabajadores con idénticos niveles de formación y cualificación.
- **Mejora de la productividad y la calidad de los servicios:** empleadores y sindicatos deben llevar a cabo una revisión periódica del estado de la calidad y contemplar modalidades óptimas de provisión sin dejar de mantener unos niveles salariales y formativos suficientes para anular cualquier amenaza de externalización.
- **Aviso previo:** los empleadores deben informar con la suficiente antelación sobre sus planes de externalización.
- **Decisión estratégica:** los empleadores (administraciones públicas, empresas de servicios públicos o compañías privadas) deben avalar la externalización como herramienta de ejecución parcial de una estrategia global, ajena a cualquier medida efímera de reducción de costes.
- **Sin despidos:** los empleadores deben dar garantías de no destrucción de empleo y realización de las oportunas consultas sobre la posible redistribución de los trabajadores no transferidos en el marco del proceso de externalización.
- **Alternativas:** los sindicatos deben tener la oportunidad de presentar y considerar alternativas a los planes de externalización y contar con los recursos y competencias necesarios para ello.
- **Calendario:** en caso de aceptación sindical de la justificación programática de la externalización, el empleador debe elaborar un calendario factible de consultas y negociación.
- **Información:** los empleadores deben suministrar a los sindicatos tanta información sobre los proveedores potenciales como requiera la evaluación de la situación.
- **Derechos de transferencia:** ante las limitaciones de la, por lo demás, relevante protección de los derechos sindicales y laborales recogida en la Directiva de derechos adquiridos, los acuerdos sobre externalización deben poner la atención en tapar grietas y fisuras.

- **Derechos sindicales:** debe aclararse cuanto antes el concepto que del reconocimiento de los derechos sindicales y convenios colectivos tienen los posibles proveedores; los sindicatos deben tener la posibilidad de rechazarlo si ofrece respuestas inadecuadas.
- **Condiciones laborales y salariales:** deben celebrarse extensas negociaciones sobre el impacto de la externalización en las condiciones laborales y salariales, las pensiones y la oferta de formación y desarrollo profesional.
- **Seguridad y salud:** es imperativo establecer procedimientos de seguridad y salud que definan claramente las responsabilidades del nuevo proveedor y dicten la obligación de dar cuenta a la compañía principal; ésta debe tener a su disposición un sistema interno de control del nuevo proveedor.
- **Derecho de permanencia y retorno:** los empleados deben tener la posibilidad de quedarse en la empresa inicial o, si son transferidos al nuevo proveedor, de trasladarse a aquélla en un determinado plazo.
- **Vigilancia continua:** la empresa externalizadora debe comprometerse a vigilar las relaciones laborales del nuevo proveedor y proporcionar a los sindicatos la correspondiente información. Debe valerse de su posición contractual para velar por que el proveedor cumpla sus compromisos con los empleados transferidos.