



**EJERCENDO
LA LIBERTAD
SINDICAL**

8

TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





Producido con el apoyo de:



Oficina de
Actividades para
Trabajadores (ACTRAV)

PROYECTO NORUEGO
"LOS SINDICATOS POR LA JUSTICIA SOCIAL"

La CSA lanzó en agosto de 2013 en San José, Costa Rica, la **Campaña Continental por Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical**, con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y del **Proyecto Noruego "Los Sindicatos por la Justicia Social"**.

La Campaña ha venido desarrollando estrategias de comunicación, formación e incidencia política teniendo como ejes transversales género, juventud, y trabajo aplicado hacia determinados colectivos priorizados por el programa sobre Autorreforma Sindical.

Un capítulo específico de la Campaña se refiere a los aspectos jurídico-laborales y a la administración del trabajo, que llevan a considerar la necesidad de reformas a las actuales normativas, así como a una acción estatal más eficaz y firme para la promoción y ejercicio de los derechos. Al respecto, en el primer año de la Campaña se construyó de manera colectiva una Plataforma Jurídica Continental y se han definido líneas de acción a nivel nacional para países seleccionados.

En este escenario, un año después del inicio de la Campaña ha resultado de gran relevancia la Declaración de Lima adoptada tripartitamente en la XVIII Reunión Americana de OIT (Lima, octubre 2014), la cual solicitó a la OIT asistencia técnica para definir políticas de promoción del "respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la adminis-

tración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), incluyendo la identificación y eliminación de restricciones legales para el ejercicio de estos derechos, garantizando la debida protección y respeto al ejercicio de la actividad sindical".

Al respecto, desde entonces las organizaciones sindicales han venido promoviendo estrategias de acción centradas en la construcción de propuestas específicas para enfrentar dichos déficits legislativos, en el marco de las reformas en curso a los códigos de trabajo en diversos países de la región. Dichas acciones sindicales incluyen estrategias de alianza con otros actores sociales para promover el diálogo social que ayude a plasmar en la Legislación y la jurisprudencia nacional y continental el respeto de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

A su vez, la Oficina de Actividades de los Trabajadores de la OIT en Ginebra, ha identificado como una de sus prioridades de trabajo, la necesidad de desarrollar herramientas para que los sindicatos puedan utilizar de una mejor manera las normas internacionales de trabajo para defender los intereses de los trabajadores, tanto ante los tribunales nacionales como en el marco de procesos legislativos.

Estamos seguros que la Caja de Herramientas que aquí se presenta, la cual se ha venido construyendo a lo largo de la Campaña Regional, representa un instrumento de gran utilidad en apoyo de la acción sindical estratégica continental, regional y nacional.

María Helena André
Directora
OIT/ACTRAV

Víctor Báez
Secretario General
CSA

Esta Cartilla es el punto culminante de un trabajo previo de CSA sobre el tema, realizado en asociación con CSI:

- un artículo en los libros del GTAS (2012),
- un estudio por países seleccionados de A.Latina (2013),
- una presentación de las conclusiones en el marco de la Campaña, con revisión grupal (2013),
- una presentación del secretario general en la FES europea (2013),

La Cartilla reúne:

- una presentación de Victor Baez Mosqueira
- las recomendaciones finales
- la situación en OIT
- los Principios de Global Unions
- Las estrategias de tres federaciones sindicales internacionales: UNI, ISP e Industriall. Este capítulo fue revisado por las respectivas oficinas regionales

TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical



Producción
CSA
CONFEDERACIÓN
SINDICAL DE
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS
DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EJECUTIVO CSA

Presidente **Hassan Yussuff**
Presidente Adjunto **Julio Roberto Gómez Esguerra**
Secretario General **Víctor Báez Mosqueira**
Secretaria de Política Sindical y Educación **Amanda Claribel Villatoro**
Secretario de Políticas Sociales **Laerte Teixeira da Costa**
Secretario de Política Económica y Desarrollo Sustentable **Rafael Freire Neto**

Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical

Coordinación General

Iván González Alvarado

Hilda Sánchez

Coordinación de Comunicación

Mayra Castro

TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Equipo de Edición

Esther Busser

Álvaro Orsatti

Revisión de texto

Carolina Dantas

Isamar Escalona

Impresión

Gráfica Pigma • São Paulo • Octubre 2015

Proyecto Gráfico y Diagramación

Cesar Habert Paciornik • HP Design • cesarphp@gmail.com

SEDES

Brasil

Rua Formosa, 367, 4º andar, Cjto. 450, Centro, São-Paulo/SP, Brasil

CEP 01049-000

Tel. + 55 11 2104 0750 • Fax + 55 11 2104 0751

sede@csa-csi.org • www.csa-csi.org

Costa Rica

Sabana Norte, del Restaurant El Chicote, 100 mts., Norte y 75 mts. Oeste. San

José, Costa Rica Apartado Postal 1577-2050

Tels. 506 2291 7900/ 506 2291-790 • Fax 506 2291 7898

csacen@csa-csi.org • www.csa-csi.org



ÍNDICE

08 PRESENTACIÓN

12 I. LINEAMIENTOS DE LA ESTRATEGIA

16 II. EL CONVENIO 181 Y EL DIÁLOGO
SOCIAL SECTORIAL DE LA OIT

28 III. LOS PRINCIPIOS DE GLOBAL UNIONS

36 IV. ESTRATEGIAS DE UNI, ISP E INDUSTRIALL

PRESENTACIÓN

1 Desde los primeros años de la década pasada, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) colocaron en un lugar destacado de sus estrategias la acción sindical frente al trabajo precario en general y tercerizado en particular. En este último se diferenciaba la modalidad de la contratación de empresas con personal propio, de aquella otra consistente en la contratación de mano de obra temporal a través de Agencias de Trabajo Temporario (ATT).

En ambos casos, lo característico es la existencia de un “doble empleador” y con ello la dificultad para ubicar las responsabilidades con el trabajador.

2 La preocupación sindical obedece a una clara tendencia al crecimiento del uso de esta modalidad laboral, en condiciones que muy frecuentemente, sobre todo en los países de menor desarrollo, son claramente precarias, aunque no ilegales porque la normativa no lo regula, o lo hace de manera limitada. Las ATT de menor tamaño son también parte de la economía informal, cuando no están registradas.

3 La situación es mejor en los países desarrollados del área europea, por la coexistencia de normas regulatorias nacionales y de una efectiva y extendida negociación colectiva.

Por un lado, existe una clara tendencia a la regulación que en algunos casos provienen de décadas anteriores (desde los años sesenta), pero que se ha generalizado en la última década: alrededor de una docena, de países, duplicando el acumulado hasta el momento. Por otro, se encuentra una extensión bastante considerable de convenios nacionales de sector que incluyen protocolos para estos trabajadores, garantizando mejores condiciones de trabajo y salarios, acercándose a la situación de los trabajadores permanentes. A ello se agregan convenios por empresa centrados en la restricción de esta modalidad de contratación, y procedimientos para convertirlos en estables.

4 Sin embargo, se observa una fuerte ofensiva de los empleadores de ATT, iniciada en los años noventa con foco en las multinacionales (Randstad, Adecco, Manpower) agrupadas en la CIETT (Confederación Internacional de Agencias de Trabajo Tem-



poral), dirigida a ganar imagen y expandir esta actividad en el resto del mundo. Su estrategia consiste en:

- argumentar que se trata de un “sector” o “industria”, como manera de realzar su aporte;
- valorizar su función al considerarla una “respuesta moderna para conciliar las exigencias que en términos de flexibilidad laboral tienen las empresas usuarias y la necesidad que tienen los trabajadores de contar con una seguridad laboral.
- establecer auto-reglamentaciones mediante una “Carta”, que establece obligaciones en relación con la responsabilidad social empresaria, y un código de conducta global, aplicado al buen funcionamiento de los mercados internacionales de trabajo. El código defiende los derechos de los trabajadores en materia de salarios, libertad sindical, y no suministro durante huelgas. La negociación está incluida con un enfoque limitado: “el diálogo social y la negociación colectiva deberían considerarse como medios apropiados para organizar al sector cuando ello resulte pertinente y adecuado”.

La estrategia también ha incluido la firma de un memorándum de entendimiento, en 2008, con UNI (ver más adelante)

5 En la práctica, el sindicalismo europeo (con un papel destacado del inglés) ha denunciado una variedad de ejemplos de malas prácticas de las ATT en la región, que se multiplican en otros países (principalmente asiáticos) y una tendencia, desde los órganos comunitarios, a un retroceso parcial en los niveles de regulación y garantía de derechos, expresado en reformas de la normativa comunitaria sobre los servicios del mercado interior (2004-2006) y fallos del Tribunal de Justicia de (2007-2008). En 2008 la Unión Europea (UE) aprobó una Directiva (con vigencia desde 2011) sobre el tema clave de la igualdad de trato de los trabajadores cedidos con los de las empresas usuarias, sobre cuyas calidades y aplicación el sindicalismo discute actualmente: existen evidencias sobre que ATT aprovechan lagunas jurídicas para evitar dar un trato igualitario y explotar a los trabajadores. Los supuestos de inaplicabilidad del principio de igualdad de trato se usan para limitar el ámbito de aplicación de la Directiva: las agencias contratan a los trabajadores con contratos indefinidos, convirtiéndolos en empleados permanente de la agencia y excluyéndolos de las condiciones de igualdad de trato, que estaban reservadas.

6 En este marco, Global Unions avanzó en una estrategia integral mediante los “Principios sobre ATT” aprobados en 2010, elaborado por las federaciones sindicales internacionales, y ha avanzado en la caracterización del problema de la precarie-

dad laboral vinculado a la operación de estas empresas en los países asiáticos.

7 En las Américas, la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas (CSA), desde el Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) inició en 2009 un trabajo estratégico frente a la tercerización mediante contratación de empresas, que dio lugar a recomendaciones de acción sindical, y a partir del 2012 se fijó la tarea de complementar este enfoque proyectándolo a las ATT, colocándolo en las resoluciones del II Congreso (2012), especialmente centradas en la subcontratación.

En este marco, atendió a sugerencias del Grupo de Trabajadores en la OIT y de Global Unions sobre la necesidad de disponer de análisis nacionales en países de menor desarrollo, para avanzar en la estrategia sindical mundial frente a las ATT. Para ello, con el apoyo de OIT-ACTRAV y de CSI, elaboró y aplicó una encuesta en ocho países de América Latina-Caribe, a cargo de especialistas vinculados a sus organizaciones sindicales (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú, Uruguay). El estudio fue incorporado a la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical de 2013, publicado como “Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporario en A. Latina”, 2013 y presentado en una reunión con las conducciones mundiales de las federaciones sindicales internacionales, CSI y OIT-ACTRAV (Oficina de la FES en Ginebra, noviembre 201).

Los resultados del estudio encontraban situaciones aceptables en Argentina y Uruguay, pero muy criticables en los otros países. El estudio fue incorporado a la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical de 2013 (publicado como “Tercerización mediante Agencias de Trabajo Temporario en A. Latina”, 2013) y presentado en una reunión con las conducciones mundiales de las federaciones sindicales internacionales, CSI y OIT-ACTRAV (Oficina de la FES en Ginebra, en noviembre 2013).

Posteriormente, en el plan de acción de CSA y sucesivamente en los planes del trabajo de GTAS y del EJC se incluyó el objetivo de avanzar en una estrategia para la región, sustentada en los Principios de Global Unions y en los resultados del estudio.

Este es entonces el resultado, que ha sido revisado por las federaciones sindicales involucradas en el tema, a quienes agradecemos.

Víctor Báez Mosqueira

I. LINEAMIENTOS DE LA ESTRATEGIA

Basado en las recomendaciones del Taller de la Campaña Continental por la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, São Paulo, octubre 2013

- Las ATT se definen (Convenio 181 de OIT) como “servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervisa su ejecución”.
- Esta función de las ATT es diferente de otras dos que también son señaladas por OIT en ese Convenio, formando parte del concepto más amplio de agencias de empleo privado:
 - Servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
 - Otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.
- La contratación de mano de obra temporal mediante las ATT es una vía cada vez más presente de externalización de la producción mediante la tercerización.
- Las condiciones de trabajo de estos trabajadores suelen ser precarias. Las características temporales y la existencia de un “doble empleador” dificultan la sindicalización y la negociación colectiva.
- Sobre la base del estudio de CSA y CSI sobre los siete países, se requiere avanzar en el análisis de otros, tanto en la práctica de las ATT como en la normativa y su aplicación. Los casos ya analizados encuentran una mayoría de situaciones inadecuadas, junto a dos (Argentina y Uruguay) en que son mejores.
- En el plano de las normas internacionales de trabajo sobre ATT, en América Latina y Caribe (ALC) existe un doble patrón, dado por la ratificación, en distintos periodos históricos del Convenio 96 (Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación. 1949), más restrictivo, y del Convenio 181 (Convenio sobre las Agencias Privadas, 1997), más permisivo. El primero tiene vigencia en Argentina,

México, Guatemala, Costa Rica, Cuba, Bolivia, y el segundo en Uruguay, Panamá y Suriname.

- Los Principios de Global Unions proporcionan un esquema universal apropiado para el diseño de estrategias ante las Agencias, con un enfoque limitativo y no promocional.
- Es también aprovechable la experiencia europea, analizada por las Federaciones Sindicales Internacionales, tanto en sus avances como en sus retrocesos.
- La principal estrategia debe ser la existencia de regulaciones normativas que limiten la utilización de ATT al grado indispensable, en actividades secundarias y no principales de la empresa. Ello incluye una estrategia estadística adecuada, para visibilizar el problema.
- En el plano organizativo, la estrategia debe centrarse en el plano sectorial, integrando los trabajadores de ATT a las organizaciones representativas de trabajadores permanentes. En el caso que ello no sea posible, por impedimentos legales, se mantiene la alternativa de la organización por empresa usuaria.
- Como desarrollo natural de esta estrategia organizativa se debe promover la incorporación de los trabajadores de ATT a la negociación colectiva sectorial, y en segunda instancia a la negociación por empresa, involucrando a las propias agencias. Los objetivos son: a) limitar la extensión del trabajo contratado por agencias; b) convertir en permanentes el mayor grado posible de los trabajadores temporarios y c) asimilar en el mayor grado posible las condiciones de trabajo y de remuneración entre estos trabajadores y los permanentes.
- Sobre la campaña desarrollada en los últimos años desde OIT para una mayor ratificación del C181, es necesario atender a las recomendaciones del Simposio de ACTRAV sobre trabajo precario y a la posición adoptada en el Foro Mundial, sobre ATT, ambos del 2011. En ALC, el sindicalismo brasileño se opone a la ratificación en ese país.
- Una línea de posible desarrollo futuro es incluir a las ATT en el ámbito de aplicación de la futura Recomendación sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal, siguiendo las recomendaciones del Grupo de Trabajadores durante el primer debate (Conferencia103, junio 2014).



II. EL CONVENIO 181 Y EL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL EN OIT

El tema de las ATT tiene una larga tradición, como parte de la problemática más amplia de Agencias de Empleo Privadas (AEP) (de acuerdo a la triple dimensión mencionada en los lineamientos).

Se pueden ubicar los siguientes momentos:

1 En 1919 el Convenio 2 (Convenio sobre el desempleo) y en 1933 el Convenio 34 (Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación) de la OIT se aplicaban a las agencias retribuidas de colocación.

2 En 1949 se revisa el Convenio 34 (el cual deja de estar vigente). Adoptándose el Convenio 96 sobre Agencias Retribuidas de Colocación, que autoriza la supresión progresiva, luego de que se haya establecido un servicio público de empleo. En caso de mantenerse, las agencias: a) estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente; b) deberán poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente; c) sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa y d) podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero solo si se lo autoriza, y con condiciones fijadas. Se deberán establecer sanciones penales apropiadas, que comprenderán incluso la cancelación de la licencia. Pueden hacerse excepciones respecto a categorías de personas, cuya colocación no pueda efectuarse satisfactoriamente por el servicio público del empleo, poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente, otorgándose licencias anuales renovables.

3 Ante el particular dinamismo de las ATT, hacia los años sesenta se instaló un debate sobre si éstas estaban o no incluidas en el C96, a lo que OIT respondió afirmativamente.

4 En 1994 se decidió revisar el Convenio 94 (Convenio sobre las cláusulas de trabajo - contratos celebrados por las autoridades públicas), lo que fue concretado en 1997, al aprobarse el Convenio 181, con vigencia desde el 2000, si bien manteniéndose la vigencia del Convenio 94 para los países que lo habían ratificado. El nuevo convenio ahora: **a)** Explicitaba la pertenencia de las ATT al conjunto mayor de AEP; **b)** Cambiaba el enfoque anterior promocional del monopolio de las agencias públicas y la desaparición de las privadas con fines de lucro, a otro en que esa posibilidad se mantiene, dentro de un modelo de “gestión mixta” y **c)** se reconoce “la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo” y el hecho de que el contexto en que funcionan las AEP “es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del convenio anterior”. La **TABLA 1** presenta un detalle sobre su contenido.

5 En los últimos años, ante un escenario de escasa ratificación del Convenio 181¹, OIT acompañó el pedido empresario de comenzar una campaña promocional, para lo que organizó el “Taller para promover la ratificación del Convenio 181” /Ginebra, octubre 2009), que alcanzó un acuerdo tripartito en esta dirección, que tiene la característica de incorporar el enfoque empresario por el cual el empleo a través de agencias puede colaborar con la flexibilidad laboral, e incorporar la terminología de “sector”, “industria” y “empresa”. La TABLA 2 presenta un resumen de su contenido.

La segunda actividad en esta dirección se realizó dos años después: el “Foro de Diálogo Mundial sobre el papel de las Agencias de Empleo Privadas en la Promoción del Trabajo Decente y la Mejora del Funcionamiento de los Mercados de Trabajo en los Sectores de los Servicios Privados” (Ginebra, octubre 2011). El debate no permitió llegar a un texto de acuerdo que avanzara por sobre el documento del 2009.

En esta oportunidad, el sindicalismo ya contaba con los Principios sobre ATT aprobados por Global Unions el año anterior (ver más adelante), y desarrolló la estrategia de presentar ejemplos negativos sobre el funcionamiento de ATT (en Reino Unido, Holanda, Italia, Francia, Suecia, Turquía, Rusia, Camerún, Brasil y Paraguay).

CSI y CSA participaron del Foro, junto a cinco FSI (FITIM, ICEM, UNI, UITA, ISP). De acuerdo a una evaluación de las dos primeras (comunicación de enero 2012), el debate “demostró que los sindicatos y las agencias tienen puntos de vista totalmente diferentes sobre el impacto en el empleo del aumento de las prácticas de contratación por agencias:

- Las agencias insistieron reiteradamente en que el trabajo por agencia es trabajo decente, que crea puestos de trabajo y que no se utiliza jamás para debilitar o sustituir el empleo directo e indefinido. Todos estos argumentos fueron rechazados por los representantes sindicales, que expusieron una serie de situaciones en diversas industrias de todo el mundo que podían demostrar que el empleo por agencias se está utilizando sistemáticamente para sustituir

1 En 2014, el C181 tiene 25 ratificaciones, principalmente por países europeos (Italia, España, Países Bajos, Bélgica, Portugal, Finlandia, Polonia, Eslovaquia, Bulgaria, Rep. Checa, Lituania, Hungría, Albania, Macedonia, Georgia, Bosnia y Herzegovina), junto a Japón, Israel y países africanos (Marruecos, Argelia, Etiopía) y latinoamericanos (Panamá, Uruguay, Suriname). Este resultado es claramente inferior al alcanzado por el C96, el cual había sido ratificado por los primeros ocho países mencionados, así como por Alemania, Francia, Irlanda, Francia, Noruega y Suecia, además de Japón. En ALC había sido ratificado por los tres mencionados, junto a Argentina, México, Bolivia, Costa-Rica, Cuba y Guatemala., El C34 había alcanzado sólo 11 ratificaciones.

empleos permanentes, rebajar los sueldos y condiciones de trabajo, y para privar a los trabajadores de protección social y de la posibilidad de afiliarse a un sindicato y de negociar colectivamente con su empleador en la empresa usuario. Los delegados de los trabajadores insistieron en que las relaciones de empleo triangulares, por su misma naturaleza, hacen prácticamente imposible la negociación colectiva. Pronto quedó en claro que los representantes de agencias trataban de legitimar su propia industria, para ampliar sus mercados y para ser reconocidas como únicos interlocutores en la negociación colectiva, dejando fuera a las empresas usuarias.

- Por su parte, los sindicatos trataban de lograr igualdad de trato para los trabajadores contratados por agencias y de limitar las circunstancias en que sea admisible el empleo por agencias, y así también su duración y alcance. Los sindicatos también querían que se tomen medidas para fortalecer la libertad de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores contratados por agencias, y que en dichas negociaciones puedan participar las empresas usuarias y los sindicatos que representan a los trabajadores en esas empresas. También se necesita más investigación sobre el impacto de estas agencias sobre los trabajadores (libertad sindical y negociación colectiva) en las empresas usuarias. La reunión terminó sin conclusiones, Los sindicatos seguirán trabajando en el marco de la OIT para lograr una mayor protección de los trabajadores contratados por agencias y para limitar la propagación del trabajo por agencias y las relaciones de empleo triangulares.

6 Simultáneamente, ACTRAV incluyó el tema de las ATT en su Simposio “Del trabajo precario al trabajo decente” (Ginebra, octubre 2011).

El documento base señala lo siguiente:

- El C181 “constituye un esfuerzo por abordar los abusos de las agencias de empleo privadas, en particular al buscar brindar a los trabajadores contratados por agencias acceso a sus derechos fundamentales en el trabajo y a la protección adecuada de sus condiciones de trabajo. Las referencias a autorizaciones y la atribución de las responsabilidades respectivas de la agencia y la empresa usuaria en relación con los trabajadores son elementos importantes para tratar con posibles agencias inescrupulosas. Asimismo, el Convenio solicita medidas específicas para asegurar que los trabajadores no sean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”.
- “Sin embargo, “uno de los defectos principales es que no aborda las condiciones según las cuales pueden contratarse los trabajadores cedidos por agencias, ni limita la cantidad o proporción de estos trabajadores que pue-

den trabajar para una empresa usuaria. El Convenio, por lo tanto, no brinda ninguna protección contra el uso excesivo de trabajo a través de agencias o intentos deliberados de los empleadores principales de usar el trabajo a través de agencia para liberarse en la mayor medida posible de sus obligaciones como empleadores.

- Tampoco provee orientación suficiente sobre las “medidas específicas” que los gobiernos deberían adoptar para asegurar que los trabajadores gocen del derecho a la Negociación Colectiva.

La declaración final presentó los convenios que el Simposio consideró necesario promocionar para combatir el trabajo precario, entre los que no incluyó al C181, para el cual reservó el siguiente comentario: “es preciso analizar el significado, alcance, impacto y aplicación del C181 a la luz de las preocupaciones que se expresaron por el rápido crecimiento de las relaciones triangulares mediante las agencias de trabajo temporal”.

TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997 (Incluyendo la Recomendación 188)

I. PLANTEO GENERAL	<ol style="list-style-type: none"> 1 Las AEP pueden desempeñar un papel en el buen funcionamiento del mercado de trabajo; 2 Al mismo tiempo, es necesario proteger a los trabajadores contra los abusos y garantizar la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales; 3 El convenio tiene como finalidad permitir el funcionamiento de las AEP, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios. 4 Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las AEP no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva. 5 Se velará por que las AEP traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.
---------------------------	--

TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997 (Incluyendo la Recomendación 188)

II. POLÍTICA	<ol style="list-style-type: none"> 1 Deberán determinarse mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las AEP, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la práctica nacionales. 2 Las AEP no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa. 3 Deberán garantizarse mecanismos y procedimientos apropiados para examinar quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las AEP 4 Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores empleados por AEP gocen de una protección adecuada en materia de: a) libertad sindical; b) negociación colectiva; c) salarios mínimos; d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; e) prestaciones de seguridad social obligatorias; f) acceso a la formación; g) seguridad y salud en el trabajo; h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales. 5 Deberán determinarse y atribuirse, las responsabilidades respectivas de las AEP y de las empresas usuarias, en relación con los puntos b a h mencionados. 6 El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las AEP deberá: a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores; b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente. 7 Las AEP deberán facilitar periódicamente a la autoridad competente la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial, con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de las agencias, que se publicará regularmente. 8 Deberán establecerse y revisarse periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP, reconociendo el principio de que las autoridades públicas retienen competencias en última instancia: La Recomendación introduce varias precisiones: <ul style="list-style-type: none"> • La autoridad competente debería; a) adoptar medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas no conformes a lo establecido en el Convenio, incluyendo leyes o reglamentos que establezcan sanciones, e incluso la prohibición; b) reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes, c) prohibir, o impedir con otras medidas, que las AEP (Cont.)
---------------------	---

**TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997
(Incluyendo la Recomendación 188)**

<p>II. POLÍTICA (Cont.)</p>	<p>formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores; d) alentar a que las AEP que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva; e) prohibir a las AEP que consignen en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las AEP no deberían: a) poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga; b) reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo; c) respecto del asalariado cedido, limitar su movilidad profesional, sancionarlo si acepta un empleo en otra empresa; d) excepto cuando guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador afectado, pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo. Las AEP deberían: a) contar con personal adecuadamente cualificado y formado; b) tener, cuando sea conveniente, un contrato de trabajo escrito en donde se especifiquen sus condiciones de empleo. Como mínimo, estos trabajadores deberían ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad; c) conservar los datos personales de un trabajador únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo; d) adoptar medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales, tal y como se conservan en los sistemas de tratamiento automático o electrónico o en ficheros manuales. Ello debería contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así como el derecho a solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos; Las AEP y la autoridad competente deberían adoptar medidas para alentar la utilización de métodos apropiados, equitativos y eficaces de selección. Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las AEP para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, pudiéndose:
--	---

**TABLA 1 OIT; Convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas (AEP), 1997
(Incluyendo la Recomendación 188)**

<p>II. POLÍTICA (Cont.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) establecer organismos que comprendan a representantes tripartitos, <ul style="list-style-type: none"> Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las AEP para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, pudiéndose: a) establecer organismos que comprendan a representantes tripartitos, b) poner informaciones en común, incluso intercambiando anuncios de puestos vacantes; c) promover proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación d) concluir convenios sobre la ejecución de actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración; la formación del personal; y consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.
<p>III. SITUACIONES ESPECIALES</p>	<ol style="list-style-type: none"> Se permite: a) la prohibición, en determinadas circunstancias, del funcionamiento de las AEP con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica; b) la exclusión, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada. Las AEP podrán facilitar servicios especiales o aplicar programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo. Deberán adoptarse todas las medidas necesarias y convenientes, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por AEP gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas AEP que incurran en prácticas fraudulentas o abusos. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, podrán concluirse acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo. La Recomendación agrega que las AEP deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables; Deberán tomarse medidas para asegurar que las AEP no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.

TABLA 2 OIT: Consensos del Taller OIT sobre el Convenio 181, 2009

I. PLANTEO GENERAL

- 1** Las AEP pueden proporcionar una serie de servicios al mercado laboral que consideran la necesidad de flexibilidad, tales como el trabajo temporal, la contratación permanente, la selección y búsqueda de ejecutivos, el consejo en reinserción profesional o la reclasificación externa, la formación o la gestión de nóminas.
- 2** Si están reglamentadas en forma adecuada, las AEP contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo, satisfacen necesidades específicas tanto para las empresas como para los trabajadores y a complementar otras formas de empleo.
- 3** Los consensos se fundamentan en la Agenda del Trabajo Decente, en la Declaración de la OIT de 1998, para luchar contra el abuso de trabajadores cedidos por ATT.
- 4** Las AEP que respetan los principios del C181 pueden contribuir a:
 - Ajustar la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, incluyendo la necesidad de flexibilidad de las empresas.
 - Aplicar las políticas activas del mercado de trabajo y crear caminos desde el desempleo hacia el empleo mediante: la ayuda para entrar o volver a entrar en el mercado de trabajo a quienes buscan empleo, y la ayuda a las personas vulnerables para entrar en el mercado de trabajo;
 - Proporcionar mejores oportunidades de trabajo a un mayor número de personas; facilitar la transición de la educación al trabajo proporcionando a los estudiantes y a los trabajadores jóvenes su primera oportunidad para obtener una experiencia laboral, facilitar la transición hacia trabajos permanentes proporcionando formación profesional a los trabajadores de las agencias.
 - Promover la conversión entre diferentes tipos de contrato de trabajo, por ejemplo, mediante la asistencia para un cambio de contratos de agencia temporal a contratos de plazo fijo o de tiempo indefinido.
 - Mejorar el equilibrio de la vida laboral, por ejemplo, mediante acuerdos relativos al horario flexible como trabajo a medio tiempo.
 - Ayudar a luchar contra el trabajo no declarado.
 - Garantizar condiciones de trabajo decentes para los trabajadores migrantes fronterizos.
 - Implementar una política nacional sobre la organización del mercado de trabajo, mediante cooperación y complementariedad entre el servicio público de empleo y las ATT.

TABLA 2 OIT: Consensos del Taller OIT sobre el Convenio 181, 2009

II. PROMOCIÓN DEL C181

- 1** Los marcos de reglamentación apropiados dictados por los gobiernos o por los mismos empleadores sobre las AEP deberían incluir y promover los principios, derechos obligaciones en la forma enunciada en el Convenio.
- 2** El Convenio proporciona el marco de referencia que permite mejorar el funcionamiento de las AEP y la protección de los trabajadores.
- 3** Se requiere sensibilizar acerca del Convenio, intercambiando puntos de vista sobre sus beneficios y promoviendo mayores ratificaciones, para su aplicación.
- 4** Hacer hincapié en los beneficios resultantes de la ratificación y la implementación integral del Convenio para los trabajadores, empleadores y los gobiernos.
- 5** Establecimiento de una plataforma para que los países intercambien experiencias y beneficios con respecto a la ratificación y aplicación del Convenio.
- 6** Análisis de las reservas formuladas con respecto a la ratificación del Convenio.

III. POLÍTICAS HACIA LOS TRABAJADORES

- 1** Aplicación de la regla que prohíbe la facturación de honorarios a quienes solicitan un empleo (sean trabajadores nacionales o transfronterizos) para misiones temporarias y los servicios de colocación permanente suministrados por una AEP.
- 2** Aplicación del principio de no discriminación para los trabajadores por AEP en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, respetando especialmente los principios de igualdad, objetividad y transparencia para el cálculo y pago de los salarios y de las prestaciones sociales de los trabajadores temporeros.
- 3** Aplicación de las garantías de los C87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva.
- 4** Desarrollo de diálogo social sectorial a nivel nacional y de la empresa, por ejemplo, por la negociación colectiva.
- 5** Prohibición del reemplazo de los huelguistas por los trabajadores temporeros.
- 6** Prohibición de recurrir al trabajo infantil y al trabajo forzoso.
- 7** Cumplimiento de la reglamentación por las autoridades públicas, por ejemplo, las inspecciones del trabajo, y desarrollo de los mecanismos bipartitos y tripartitos para asegurar su ejecución.

TABLA 2 OIT: Consensos del Taller OIT sobre el Convenio 181, 2009

**IV. POLÍTICAS
HACIA LAS AEP**

- Clarificación de los roles, las obligaciones y los derechos de la AEP.
- Garantía de condiciones de operación apropiadas para las AEP.
- Identificación y revisión de los obstáculos injustos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo de las AEP y, cuando sea apropiado, eliminarlos
- Garantía de que la reglamentación de las AEP sea objetiva, justa y no discriminatoria,
- Desarrollo de buenas normas para el sector que no entorpezcan excesivamente el desarrollo de trabajo a través de AEP.
- Revisión de la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección.
- Impedimento a toda competencia desleal de parte de las agencias fraudulentas.
- Fomento y desarrollo la cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP para facilitar la movilidad del trabajo y las transiciones en el mercado de trabajo.

Fuente: Adaptado del documento final del Taller para la ratificación del Convenio 181, 2009.



III. PRINCIPIOS DE GLOBAL UNIONS

LOS PRINCIPIOS TIENEN LOS SIGUIENTES EJES:

- 1** La forma básica de empleo debe ser empleo permanente y directo.
- 2** Hay necesidad de limitar el trabajo temporario y triangular por las agencias.
- 3** El trabajo vía ATT no debe ser utilizado para eliminar el empleo permanente y directo, ni para debilitar la organización y negociación colectiva.
- 4** Los trabajadores de ATT deben ser amparados por el mismo convenio colectivo que los demás trabajadores de la empresa usuaria, recibiendo igual trato y respeto, incluyendo, salarios y salud y seguridad en el trabajo.
- 5** Los trabajadores de ATT deberían poder afiliarse con el sindicato de la empresa usuaria. Para ello, se necesita una legislación que defina la relación de trabajo y asegure que la contratación triangular no lleve a la pérdida de derechos y protecciones sociales.
- 6.** El trabajo vía ATT no debe aumentar las brechas de género.
- 7** No se debe continuar con el abuso de los trabajadores migrantes.

La **TABLA 3** presenta un detalle del contenido de los Principios.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

I. CARACTERIZACIÓN GENERAL

- Las preocupaciones y desafíos de esta modalidad para los sindicatos incluyen el efecto sobre los trabajadores con empleo regular y permanente, así como en las condiciones en que los trabajadores contratados realizan el trabajo. La relación triangular entre el trabajador, la empresa usuaria y la agencia puede menoscabar la protección laboral y social, así como el cumplimiento efectivo del derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos o afiliarse a éstos, y a negociar colectivamente.
- Podrían existir motivos legítimos determinados por la demanda o imperativos mercantiles para utilizar trabajadores de agencia, entre otras cosas picos de trabajo y empleo estacional, aunque este trabajo también podría realizarse mediante el empleo directo. No obstante, cuando se recurre a las agencias no siempre es para suplir la falta de personal o paliar la “fluctuación del mercado”, y hoy es corriente utilizar trabajadores temporales para que ocupen puestos anteriormente permanentes o directos a fin de reducir los gastos.
- Los trabajadores por agencias se utilizan cada vez más para que desempeñen tareas fundamentales, pero no les brinda la oportunidad de empalmar con un empleo permanente y directo. En un número creciente de casos, se proporcionan equipos enteros a través de agencias.
- Los empleadores usan a menudo las agencias para eludir sus obligaciones jurídicas. Esto suele entrañar abusos como el dumping social y todo tipo de discriminación.
- El trabajo se convierte en precario y se deniega a los trabajadores los derechos de empleo y las condiciones de trabajo a las que de lo contrario tendrían derecho. A veces es el propio empleador o la empresa el que crea estas agencias, cuyo único cliente es ese empleador o esa empresa.
- Los trabajadores por agencias frecuentemente reciben una remuneración muy inferior a la de los trabajadores de plantilla que realizan la misma tarea.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

I. CARACTERIZACIÓN GENERAL (Cont.)

A menudo tampoco tienen derecho a los mismos niveles de protección social, como la jubilación, la indemnización por desempleo, prestaciones por enfermedad o licencia de maternidad.

- Por lo general los empleadores no invierten lo suficiente en la formación ni en la capacitación de los trabajadores por agencias. La falta de capacitación en materia de salud y seguridad aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- El costo de una reducción del personal es menor si se contrata a trabajadores por agencia, ya que resolver un contrato mercantil suele ser menos costoso que dar por terminada una relación de trabajo. En consecuencia, en algunos países y sectores, la crisis financiera dio lugar a enormes pérdidas de empleo para trabajadores por agencia, que por lo general no tienen derecho a la indemnización que debe pagarse en caso de despido. Esta experiencia aumenta el peligro de que los empleadores prefieran el trabajo a través de agencia para ahorrarse los gastos de despido de los trabajadores de plantilla.

Cuando un número creciente de trabajadores se vuelven “desechables”, muchos riesgos se trasladan de los empleadores a los trabajadores.

- En algunos casos, los empleadores recurren a las agencias para reducir el número de trabajadores amparados por convenios de negociación colectiva en sus empresas o para impedir que secciones no organizadas de la fuerza de trabajo procuren obtener representación sindical y ejerzan el derecho de negociación con la empresa usuaria, que de hecho controla las condiciones de empleo.
- Las agencias no constituyen un sector económico. Su actividad comercial consiste en proporcionar mano de obra a las empresas a través de todos los sectores. Si fueran reconocidas como sector, se les aceptaría, como lo reclaman, un derecho unilateral para imponer la forma de la negociación colectiva con los trabajadores que ellos emplean, socavando así los derechos a la negociación colectiva y a la organización sindical.
- Frecuentemente, los trabajadores no forman parte o se afilian a los sindicatos es el miedo a la discriminación o al despido. El empleo de agencias incrementa ese temor, porque representa un cauce para eludir la legislación en materia de despido que tiene por efecto indirecto proteger el derecho de sindicación. Con mucha frecuencia, simplemente se pone fin a los contratos. Además, el trabajo temporal a través de agencias reduce el peso de los trabajadores en una empresa, así como sus oportunidades de participar en actividad sindical alguna.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

<p>I. CARACTERIZACIÓN GENERAL (Cont.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El uso de trabajadores cedidos por agencias para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales. • Una de las principales razones por las cuales los trabajadores no forman parte o se afilian a los sindicatos es el miedo a la discriminación o al despido. El empleo de agencias incrementa ese temor, porque representa un cauce para eludir la legislación en materia de despido que tiene por efecto indirecto proteger el derecho de sindicación. Con mucha frecuencia, simplemente se pone fin a los contratos. Además, el trabajo temporal a través de agencias reduce el peso de los trabajadores en una empresa, así como sus oportunidades de participar en actividad sindical alguna. • El uso de trabajadores por agencias para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales.
<p>II. CRITERIOS PRINCIPALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El hecho de que las agencias sean proveedoras de mano de obra para otras empresas, colocándose en una relación triangular, es la razón por la que deben ser garantizados específicamente los derechos de los trabajadores de agencias para negociar los términos y sus condiciones de empleo con las empresas usuarias, quienes son las que efectivamente los controlan. • La modalidad básica de empleo debe ser el empleo permanente y directo. Por ello, los trabajadores de agencia deben recibir el mismo trato y oportunidades, incluida la misma remuneración por un trabajo igual que los empleados regulares y permanentes, respecto de las condiciones de empleo. • Estos trabajadores deben tener un contrato de trabajo escrito, reconocido y aplicable, en el que se especifiquen sus condiciones de empleo.
<p>III. REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los gobiernos son responsables de proteger los intereses de la sociedad en las relaciones de empleo estables y de garantizar la aplicabilidad de la legislación del trabajo, que es la rama del derecho que protege a los trabajadores de los sectores público y privado, en su relación desigual con los empleadores. • Los gobiernos pueden limitar o prohibir el uso de las agencias para proteger esos intereses más amplios de la sociedad. • Los gobiernos deben establecer reglamentaciones y condiciones de concesión de licencias estrictas cuando esté permitido el funcionamiento de agencias.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

<p>III. REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS (Cont.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los gobiernos deben celebrar consultas con los sindicatos sobre las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por agencias, así como las condiciones del uso del trabajo a través de agencias antes de introducir cambios en el marco normativo. • Las funciones, obligaciones y derechos respectivos de los trabajadores, la agencias y la empresa que usa al trabajador deben quedar claramente definidos cuando exista una relación de trabajo entre una agencias y un trabajador. • Los gobiernos deben adoptar medidas genuinas y concretas, como cambios legislativos, para que los trabajadores temporales cedidos por agencias puedan ejercer efectivamente el derecho de sindicación y de constituir sindicatos. Ello supone el derecho de afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria, de formar parte de la unidad de negociación integrada por los trabajadores directos de la empresa usuaria, y de estar amparados por todos los convenios de negociación colectiva aplicables a dicha empresa. • Los gobiernos deberían fortalecer la inspección del trabajo, entre otras cosas por medio de la consignación de los recursos adecuados para financiarla, con miras a la aplicación efectiva de la legislación y la reglamentación del trabajo al empleo a través de ATT. • Los gobiernos deberían instaurar mecanismos eficaces para proteger a todos los trabajadores frente a los riesgos para la salud y la seguridad, y garantizar que las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores por agencias sean las mismas que las de los permanentes. Los gobiernos deberían sancionar a las empresas usuarias, ya sean públicas o privadas, que no cumplan las exigencias en materia de salud y seguridad. • En los casos en que las agencias puedan funcionar, deben reglamentarse estrictamente, entre otras cosas mediante la concesión de licencias. • Las agencias no deben cobrar honorarios a los trabajadores por su cesión temporal. • La empresa usuaria debe ser responsable subsidiaria de todas las obligaciones financieras y de otra índole respecto de los trabajadores c por agencia, en caso de que la agencia no cumpla sus obligaciones.
---	---

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

III. REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS
(Cont.)

- Las agencias no deben utilizarse para eliminar las relaciones de trabajo permanente y directo, degradar las condiciones en que se realiza el trabajo, evitar las relaciones de negociación colectiva con los sindicatos ni impedir de hecho que un trabajador cedido por una agencia se afilie a un sindicato.
- Los empleadores deberían consultar a los sindicatos antes de utilizar trabajadores cedidos por agencias y negociar todos los efectos que el uso de estos trabajadores pueda surtir en los trabajadores de plantilla, las condiciones de trabajo o el convenio colectivo existente.
- El uso de agencias debería limitarse a casos de legítima necesidad. Como mínimo, debería ponerse un límite definido al uso de trabajadores cedidos por agencias, así como a las restricciones a la duración de dicho empleo.
- Debe garantizarse a los trabajadores por agencia el acceso a la información sobre la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo, y les deben proporcionar el mismo equipo, preparación y orientación que los trabajadores permanentes.
- Cuando se autoriza el funcionamiento de agencias, éstas deben reglamentarse y controlarse adecuadamente para evitar abusos contra los trabajadores, como la trata de personas o el cobro de honorarios en las colocaciones transfronterizas.
- Los empleadores y el gobierno deben garantizar la protección social adecuada y permanente de los trabajadores cedidos por agencias, incluida la cobertura de la seguridad social.
- Las agencias deben tratar a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, origen étnico, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, edad, discapacidad o cualquier otro motivo de discriminación. En los marcos normativos aplicables (normativa pública, semipública o privada) a las ATT deberían incluirse y promoverse estos principios, derechos y obligaciones, que deben incluir las normas mínimas enunciadas en el Convenio 111 de la OIT.
- En vista de que hay muchas más mujeres que hombres entre los trabajadores cedidos por agencias y que existe una disparidad salarial entre los trabajadores de plantilla y aquellos cedidos por agencias, se debe cuidar especialmente de garantizar la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración contenidas en el Convenio 100, en particular la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

TABLA 3 Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario (ATT). 2010

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(Cont.)

- Los trabajadores de agencia deben tener garantizado el derecho a afiliarse a un sindicato que cuente con contrato colectivo con la empresa usuaria.
- Estos trabajadores deben ser parte de la unidad de negociación que comprende los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria, y ser cubiertos por todos los convenios colectivos de negociación aplicables a dicha empresa.

V. DIMENSIÓN INTERNACIONAL

- Deberían suministrarse a los trabajadores migrantes, antes de que salgan de su país de origen y en un idioma que comprenda, datos detallados sobre las condiciones de vida y de trabajo que les aguardan.
- Los gobiernos deben adoptar medidas dinámicas para impedir la trata de personas y la explotación de los trabajadores migrantes por intermediarios laborales, ya sean públicos o privados, incluidas las agencias.
- Los gobiernos deberían velar por que la legislación aplicable a los trabajadores migrantes contratados a través de agencias no sea incompatible con las leyes laborales al cercenar los derechos de los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos o a la negociación colectiva.
- No debería exigirse a los trabajadores el pago de depósitos, visado, transporte u honorarios de contratación. Cuando las agencias cedan trabajadores a otros países, deberían expatriarlos si se diese por terminado su empleo o si la empresa usuaria desapareciese.
- No debe exigirse a los trabajadores que entreguen sus pasaportes u otros documentos de viaje o identidad.
- Los trabajadores temporales migrantes deberían tener derecho pleno a la tutela judicial en el país en que trabajan.
- Cuando las agencias que contratan trabajadores en un país para que trabajen en otro cobran honorarios a los trabajadores en lugar de cobrarlos a la empresa usuaria, estos abusos se traducen en formas extremas de explotación, entre otras cosas, la servidumbre por deudas o el trabajo en condiciones de esclavitud. Por consiguiente, todos los gastos derivados de la contratación incluidos los de obtención de visado y transporte deben ser siempre sufragados por la empresa usuaria.

IV. ESTRATEGIAS DE UNI, ISP E INDUSTRIALL

IV.1 UNI: El memorando de referencia con CIETT, 2008

En el marco del proceso analizado en la presentación y en el capítulo sobre OIT, en 2008 UNI tomó la decisión estratégica de crear una nueva sección especializada en el trabajo por agencias, puesto en marcha a partir de la firma de un Memorando de Entendimiento con la CIETT.

La TABLA 4 presenta sus contenidos.

TABLA 4 **UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008**

- | | |
|---------------------------------|---|
| I. PLANTEAMIENTO GENERAL | <ol style="list-style-type: none">1 El trabajo a través de ETT contribuye a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y satisface necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores y busca complementar otras formas de empleo.2 Además, puede contribuir en grados diversos a:<ul style="list-style-type: none">• Facilitar las fluctuaciones en el mercado laboral, por ejemplo, la adecuación entre la oferta y la demanda.• Aplicar políticas de mercado laboral activas y crear puentes entre el empleo y el desempleo al: ayudar a los que buscan trabajo a entrar o a volver a entrar en el mercado laboral; ayudar a las personas desfavorecidas a entrar en el mercado laboral; ofrecer más oportunidades de trabajo a más gente.• Facilitar la transición de los estudios al trabajo, por ejemplo proporcionando a los estudiantes y a los jóvenes trabajadores su primer acceso a la vida profesional y una oportunidad de adquirir experiencia de trabajo.• Facilitar la transición entre las asignaciones y los empleos, proporcionando formación profesional a los trabajadores de ETT.• Promover la conversión entre diferentes tipos de contratos laborales, por ejemplo, asistiendo en la transición de un contrato de ETT a contratos de duración determinada o contratos indefinidos.• Mejorar el equilibrio vida-trabajo, por ejemplo proporcionando acuerdos de horario laboral flexibles tales como trabajo a tiempo parcial y horas de trabajo flexibles.• Ayudar a combatir el trabajo no declarado. |
|---------------------------------|---|

TABLA 4 UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008

<p>I. PLANTEAMIENTO GENERAL (Cont.)</p>	<p>3 Son necesarias más discusión y elaboración con respecto a un importante número de cuestiones.</p> <p>4 CIETT y UNI se esforzarán por desarrollar acciones conjuntas dentro del marco de sus áreas de responsabilidad respectivas. Se aspira a crear una asociación entre UNI y las empresas miembros de CIETT con el fin de obtener condiciones justas en el sector de trabajo temporal y el personal de ETT, a través del diálogo social global.</p>
<p>II. ESTRATEGIA</p>	<p>1 El Convenio 181 ofrece un marco que permite la mejora del funcionamiento de las ETT.</p> <p>2 La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es el medio para asegurar condiciones de trabajo decente a los trabajadores de ETT.</p> <p>3 Un marco normativo apropiado desarrollado para la explotación de las ETT tiene que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que las ETT no compitan en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores. • Aclarar el papel, las obligaciones y los derechos de la ETT en su calidad de empleador de los trabajadores de ETT. • Combinar protección adecuada, condiciones de trabajo y de empleo decentes para los trabajadores de empresas de ETT y condiciones apropiadas para la explotación de ETT en un mercado laboral en buen funcionamiento. • Asegurar que la legislación que regula el uso de trabajo a través de ETT sea proporcional, no discriminatoria y objetiva, que promueva formas decentes de trabajo a través de agencias y que prevenga eficazmente abusos potenciales, tales como el deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores. • Promover normas de calidad en el sector, prevenir la competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias, contrarrestar abusos y prácticas ilegales, y combatir el tráfico de seres humanos. <p>4 Un marco normativo para ETT debe incluir y promover:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los principios garantizados por el Convenio 181 y la Recomendación 188, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a aquellos que busquen asignaciones temporales y servicios de colocación permanente proporcionados por la ETT.

TABLA 4 UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008

	<ul style="list-style-type: none"> • El trato igualitario para trabajadores de ETT con respecto a sus condiciones de trabajo y empleo fundamentales basado en el principio de no discriminación (por ejemplo, principios igualitarios, objetivos y transparentes para el cálculo de los salarios y prestaciones de los trabajadores temporales de agencia, considerando la legislación y la práctica nacionales). • El respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva garantizados por los Convenios 87 y 98 de la OIT. • El diálogo social sectorial a nivel nacional y a nivel de empresa para el cual la negociación es el medio apropiado. • La prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga por trabajadores temporales de agencia sin perjuicio de la legislación o prácticas nacionales. • La atención a la transparencia de los beneficios para los trabajadores (es decir, salario, seguro social, pensión, formación profesional). <p>5 Acciones conjuntas que se tomarán:</p>
<p>II. ESTRATEGIA (Cont.)</p>	<p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y revisar los obstáculos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo del trabajo temporal de agencia y, donde sea apropiado, colaborar con los gobiernos nacionales para eliminarlos. • Revisar la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección y, cuando corresponda, colaborar con los gobiernos nacionales con miras a la introducción de estos sistemas (que pueden incluir garantías financieras), que contribuirán al desarrollo de buenas normas para el sector, siempre y cuando estos sistemas sean proporcionales, no discriminatorios y objetivos y no tengan por objetivo entorpecer el desarrollo de trabajo a través de ETT. • Colaborar con los gobiernos nacionales para proporcionar protección social adecuada y continua a los trabajadores de ETT, así como prestaciones de subsistencia estipuladas por redes de seguridad. • Promover el diálogo social sectorial como la plataforma apropiada para negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores de ETT, así como las condiciones de uso de trabajo a través de ETT.

TABLA 4 UNI-CIETT: Memorandum de entendimiento sobre empresas de trabajo temporal (ETT). 2008

<p>II. ESTRATEGIA (Cont.)</p>	<p>A nivel global:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Colaborar con la OIT para promover la ratificación del Convenio 181 y la aplicación de la Recomendación 188. <p>Cooperar con la OIT, la OIM y otras organizaciones para promover instrumentos internacionales y acciones para eliminar el tráfico de seres humanos (por ejemplo, los convenios de la OIT pertinentes sobre el trabajo forzoso y la migración, los Principios Éticos de Atenas, UN/GIFT, etc).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguir investigando el sector y detallando percepciones y condiciones para los trabajadores y para los empleadores (por ejemplo, sobre creación de empleo, trabajo precario, etc). • Promover la creación de un foro de diálogo sectorial global sobre el trabajo a través de ATT.
<p>III. PROCEDIMIENTO</p>	<p>CIETT y UNI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Darn a conocer este Memorandum a sus efectivos y a sus estructuras corporativas, respectivamente. • Se reunirán dos veces al año, con el fin de evaluar la aplicación y abordar todo conflicto que pueda surgir en lo concerniente a la aplicación del Memorandum, así como revisar el respeto mutuo y su implementación. • Los secretariados de ambas organizaciones se mantendrán en comunicación permanente entre estas reuniones.

IV.2 ISP: La Campaña Congresal, 2012

En 2012, el XXIV Congreso de ISP tomó una decisión estratégica sobre el tema ATT, (“Intermediación para la contratación de mano de obra/Agencias de empleo en el sector público”, aplicado a los trabajadores de servicios públicos). La presencia de las ATT es vinculada con las oportunidades que surgen de la privatización y subcontratación en el sector público. La TABLA 5 presenta el contenido de la resolución.

ISP venía también de desarrollar una campaña específica para los profesionales de la salud, con base en el Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud (2010), que pone el acento en la movilidad de estos trabajadores entre países, incluyendo la utilización de ATT.

TABLA 5 ISP: RESOLUCIÓN SOBRE ATT, 2012

<p>I. DIAGNÓSTICO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Se observa un uso cada vez mayor de intermediarios para la contratación de mano de obra en el sector público en todo el mundo. 2 Ello está vinculado con la promoción y el aprovechamiento de las oportunidades que surgen de la privatización y la subcontratación en el sector público. 3 Los contratos de corta duración son manipulados con el fin de negar a los/las trabajadores/as las prestaciones asociadas al empleo a tiempo completo. 4 La agencias de empleo tienen una predisposición antisindical. 5 Las agencias refuerzan la cultura de fragmentación y marginalización entre los/las trabajadores/as vulnerables. 6 En muchos países se observa una ausencia de regulación de los intermediarios para la contratación de mano de mano de obra. 7 También se encuentran prácticas corruptas a la hora de conceder contratos para la tercerización de la contratación de mano de obra, lo que genera oportunidades que los intermediarios y las agencias aprovechan.
<p>II. PROPUESTA ESTRATÉGICA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Es importante desarrollar directrices para que los sindicatos del sector público cuestionen el papel y el uso de intermediarios para la contratación de mano de obra y argumenten a favor de alternativas basadas en los servicios públicos de calidad. 2 Se debe rebatir las afirmaciones engañosas de la industria de las agencias de empleo y poner al descubierto la verdadera naturaleza de esta forma de esclavitud moderna. 3 Se debe lanzar una campaña internacional que ponga en evidencia las prácticas de explotación de los intermediarios para la contratación de mano de obra y para trabajar para su eliminación en el sector público. Esto incluirá la posterior presentación de pruebas a la OIT.

TABLA 5 ISP: RESOLUCIÓN SOBRE ATT, 2012

III. PLAN DE TRABAJO

- 1** Determinar, a través de investigación y de pruebas presentadas por las afiliadas, en qué medida los intermediarios para la contratación de mano de obra operan en el sector público, identificando los modelos de propiedad de las agencias de empleo multinacionales.
- 2** Recopilar información sobre las prácticas y políticas de estas agencias, así como el impacto que tienen sobre el nivel de vida de los/las trabajadores/as.
- 3** Trabajar con sindicatos en otros sectores y organizaciones del movimiento social que apoyen la causa para asegurar que se ofrece protección sindical a los/las trabajadores/as empleados/as por las agencias de empleo y que se desarrollan estrategias para crear empleo fijo.
- 4** Lograr el compromiso de los empleadores y los gobiernos para evitar la privatización en todas sus formas y trabajar para la eliminación de la contratación a través de intermediarios con el objeto de promover el trabajo decente y el empleo fijo, incluyendo la cobertura de todos los puestos vacantes y una expansión del trabajo público para responder a las necesidades de las comunidades.

V.3 INDUSTRIALL: Estrategia sobre Negociación Colectiva 2014

En 2014, Industriall presentó, como parte de su campaña “Stop Precarius Work”, un documento de estrategia frente a la precarización enfocado en la tercerización, incluyendo las ATT; centrada en la negociación colectiva, a partir de una recopilación de experiencias positivas entre sus afiliados de distintos países, principalmente europeos (Alemania, Bélgica, Francia, Países Bajos, Noruega, Dinamarca, Suecia, España, Suiza). (“La negociación colectiva para lograr seguridad, Estrategias sindicales en negociación para combatir el trabajo precario”). Dos años antes, apenas creada, IndustriALL también publicó una guía (“La trampa triangular. Los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo”).

La **TABLA 6** presenta una síntesis de los principales contenidos del nuevo documento.

IndustriALL aclara que la negociación colectiva tiene que combinarse con otras estrategias: la sindicalización de los trabajadores temporales, el desarrollo de la unidad entre estos y los trabajadores fijos, la concientización de todos los trabajadores y del público en general sobre el peligro del trabajo precario, y la presión en favor de una legislación que regule de manera rigurosa el uso del trabajo precario por parte de los empleadores.

Asimismo, señala que la complejidad de la estrategia obliga a considerar opciones: el sindicalismo de los Países Bajos ha desarrollado una campaña para que las empresas se vean obligadas a adoptar una regla llamada “9 para 12” por la cual cuando un trabajador de agencia lleva 9 de los 12 meses del año realizando un trabajo determinado, ese puesto de trabajo debe convertirse en permanente, y así también el trabajador. Pero más adelante el sindicato decidió centrar su atención también en lograr mejores salarios, derechos de pensión y oportunidades de formación profesional para los trabajadores de agencias, ya que descubrió que puede resultar contraproducente incorporar en los convenios colectivos el derecho de empleo permanente de los trabajadores de agencia, ya que los empresarios han procurado despedir más rápidamente a los trabajadores de agencia con el fin de eludir cláusulas de esta naturaleza.

TABLA 6 INDUSTRIALL: Estrategia sobre Negociación Colectiva, 2014

I. PLANTEO GENERAL

- 1** La negociación colectiva “es una de las herramientas más importantes que tienen los sindicatos para regular el trabajo precario y sus condiciones laborales. Pero es una tarea ardua y difícil. El solo hecho de que haya aumentado tanto la práctica patronal del trabajo precario pone en evidente peligro los derechos de negociación colectiva de los trabajadores”.
- 2** En varios países, se cambia la clasificación de un cargo cuando éste es sujeto a contrato por agencias, con el fin de evitar legalmente que tengan el derecho de afiliarse al sindicato en su lugar de trabajo, en un contexto en que la legislación existente impide que los sindicatos representen o realicen negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores por agencias en su sector o empresa.
- 3** Para los trabajadores que laboran en condiciones de relaciones laborales triangulares, la negociación es casi imposible. Aunque la empresa usuaria donde trabajan controla sus condiciones de trabajo, la agencia es su empleador legalmente reconocido.
- 4** La externalización genera un riesgo real de fragmentación del poder de negociación de los sindicatos, en situaciones en que las empresas individuales contratan a agencia.

TABLA 6 INDUSTRIALL: Estrategia sobre Negociación Colectiva, 2014

<p>II. NEGOCIACIÓN CON LAS EMPRESAS O PLANTAS</p>	<p>La estrategia debe lograr el pase de trabajadores por agencias a la categoría de trabajadores con puestos de trabajo directo y permanente. Si ello es difícil, un primer paso, es tratar de transformar el trabajo a través de agencias en puestos de trabajo temporal con contrato directo de la empresa. De esta manera, frecuentemente se da la posibilidad para que estos trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos y estar cubiertos por el convenio.</p>
<p>III. NEGOCIACIÓN CON ATT</p>	<p>Los acuerdos con agencias no pueden establecer límites respecto al empleo de trabajadores por dichas agencias. Por este motivo, los acuerdos exitosos con estas agencias son aquellos que se establecen en conjunto con los convenios sectoriales (el siguiente modelo). Se busca acordar que durante el período de subcontratación, los empleados de agencias tengan los mismos salarios y condiciones de trabajo que se aplican en la empresa usuaria. Es clave el intercambio de información sobre las condiciones laborales en la empresa usuaria y en la agencia, con participación de los delegados sindicales.</p>
<p>IV. NEGOCIACIÓN SECTORIAL, CON PROTOCOLOS ADICIONALES</p>	<p>Esta es la vía ideal, ya que si los convenios cubren a “todos los trabajadores” o a todas las personas “que laboran en una industria”, y no solamente a los que son “empleados” por las empresas usuarias, la cobertura se puede ampliar para incluir a los trabajadores por agencias.</p> <p>Estos convenios sectoriales que, agregando un protocolo negociado conjuntamente con las agencias, para abarcar a todas las empresas que utilizan agencias, y cubrir a la mayor parte de esos trabajadores.</p> <p>Los convenios establecen obstáculos que prohíben el uso de trabajadores por agencia, en determinadas profesiones.</p> <p>Se ofrecen beneficios adicionales o primas para el personal por agencias que, poco a poco, mejoran su situación, hasta equipararse con el personal permanente. Después de una asignación de trabajo inicial de cuatro a seis semanas, se pagan suplementos escalonados de acuerdo a la duración del trabajo asignado en la empresa usuaria, que van reduciendo la brecha de ingresos con los trabajadores permanentes, hasta que después de nueve meses alcanzan la igualdad de remuneración con el personal permanente. Esta fórmula puede incluir las pensiones.</p> <p>Cualquier trabajador que provenga de una agencia que esté cubierto por el convenio acumula antigüedad de acuerdo con las reglas generales establecidas.</p>



TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Campaña Continental Libertad
Sindical, Negociación Colectiva
y Autorreforma Sindical





La **Campaña Continental por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical** es una iniciativa de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) apoyada por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (ACTRAV-OIT) y por el Proyecto Noruego “Los Sindicatos por la Justicia Social”.

A través de actividades de formación, incidencia política y comunicación – cuyos ejes transversales son Género y Juventud –, la Campaña pretende contribuir a la realización de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva como derechos humanos fundamentales y como pilares del Trabajo Decente, así como al fortalecimiento de los procesos de Autorreforma Sindical en las Américas.

Realización:

