

La trampa triangular

Los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo



Publicado por la IndustriALL Global Union en octubre de 2012

Imagen de la cubierta: Cherisse Fredricks, IndustriALL Global Union

Texto: Jenny Holdcroft

Diseño: Mary Schrider

Impresión: Instaprint

Se dispone de copias de este informe y de más información en la siguiente dirección del sitio web:

www.industrialunion.org

IndustriALL Global Union

La IndustriALL Global Union es una nueva organización internacional que agrupa a sindicatos que representan a 50 millones de trabajadores en 140 países en los sectores de la minería, la energía y la fabricación.

La IndustriALL es una nueva fuerza de la solidaridad mundial para luchar por mejores condiciones de trabajo y por los derechos sindicales en el mundo entero. La organización se creó, mediante fusión, en su Congreso fundacional de junio de 2012.

La IndustriALL trabaja con sus miembros en 140 países para establecer sindicatos más fuertes, luchar por los derechos de los trabajadores, hacer campaña contra las formas de trabajo precario y promover la justicia social, la salud y seguridad en el trabajo y la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo.

Prólogo

En el mundo entero, todas las formas de trabajo precario socavan los derechos de los trabajadores, su remuneración y sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de los trabajadores atrapados en relaciones laborales triangulares, oficialmente empleados por una agencia o contratista, aunque en realidad trabajan para otro empleador, a menudo tienen pocas posibilidades de adherir a un sindicato y ninguna posibilidad de negociar colectivamente los términos y condiciones de empleo. De hecho, estos trabajadores están atrapados entre la agencia y la empresa para la que trabajan y ambas se desentienden de la responsabilidad que se desprende de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores.

El trabajo por intermedio de agencias de empleo temporal es el fruto de decisiones deliberadas de los empleadores de recurrir de forma permanente a limitar o reducir la fuerza laboral permanente en nombre de la “flexibilidad”. Ello lleva a transferir los riesgos del trabajo de las empresas a los trabajadores. Resulta extremadamente difícil identificar quién es el empleador real y establecer a quién compete la responsabilidad de las condiciones de trabajo y las prestaciones laborales.

El recurso creciente y generalizado a las agencias de empleo temporal deja a los trabajadores fuera del alcance de los acuerdos colectivos y reduce las unidades de negociación colectiva al mínimo de manera que se debilita mucho la capacidad sindical de negociar efectivamente, algunas veces de manera irremediable.

Este informe se centra en el aumento masivo en todo el mundo de las agencias de empleo temporal y otras formas de relaciones laborales triangulares y en cómo le restan efectividad a las normas laborales internacionales. También expone la manera como dichas agencias se han organizado mundialmente para ejercer presión sobre los gobiernos con el objetivo de suprimir las barreras legislativas que se oponen a su funcionamiento. Es mi esperanza que este informe ayude a los sindicatos en sus esfuerzos ante los empleadores y los gobiernos con el fin de resistir aún más a la expansión de las agencias de empleo temporal y a las violaciones de los derechos de los trabajadores provocadas por las relaciones laborales triangulares.

Jyrki Raina
Secretario general

IndustriALL insta a todos los gobiernos a:

- Ponerle freno a la expansión masiva del trabajo contratado a través de agencias de empleo temporal,
 - Velar por que los trabajadores tercerizados accedan al empleo permanente y directo,
 - Exigir a las empresas que el recurso a las agencias de empleo temporal sea objeto de negociación,
 - Disponer la igualdad de trato entre los trabajadores contratados por agencias de empleo temporal y los trabajadores directamente empleados,
 - Garantizar que los trabajadores tercerizados dispongan de los derechos efectivos a la libertad de asociación y de negociación colectiva, entre otros, el derecho a unirse a un sindicato del que disfrutaran los trabajadores contratados directamente y ser parte de la misma unidad de negociación,
 - Proteger a los trabajadores tercerizados contra el despido injustificado,
 - Prohibir las relaciones laborales encubiertas que esconden al verdadero empleador.
-

¿Qué es el trabajo por agencia de empleo?

En este informe el trabajo por agencia se refiere a la oferta de trabajadores a las empresas; trabajadores que son empleados de la agensubcia aunque trabajan para las empresas. Otras palabras utilizadas para describir esta situación son las siguientes: trabajo subcontratado o tercerizado. También se conoce a las agencias de empleo temporal como intermediarios de fuerza laboral, proveedores de trabajadores o contratistas.

La característica que presentan todas estas formas de empleo es que crean una relación triangular entre la empresa usuaria, la agencia de empleo temporal y el trabajador. Ello aísla al trabajador de la empresa que efectivamente controla su trabajo, su remuneración y sus condiciones de trabajo, de tal manera que el empleador no tiene voz ni voto en cuanto a ninguno de esos aspectos y tampoco dispone de ningún mecanismo para negociar ninguna mejora.

El beneficio de todo esto para la empresa es que transfiere los riesgos del empleo al trabajador. En agosto de 2009, el sindicato alemán IG Metall¹ realizó una encuesta según la cual las empresas cada vez más recurren al trabajo tercerizado de manera estratégica como un método para transferir el riesgo que el costo del empleo a largo plazo implica para la empresa.

Es importante distinguir dos funciones diferentes de las agencias. Cuando las agencias envían a un trabajador a ocupar un puesto de trabajo en una empresa el efecto es que ese trabajador está contratado por esa empresa y se convierte en su empleado directo, lo que permite evitar las dificultades de las relaciones laborales triangulares. El foco de este informe se centra en los resultados abusivos cuando una agencia envía a un trabajador a una empresa y que se considera que dicho trabajador es empleado de la agencia, aunque en realidad lleva a cabo su trabajo por cuenta de la empresa.

Propagación del trabajo por medio de agencias de empleo temporal

El trabajo por medio de agencias de empleo ha rebasado todo lo legítimo y aceptable como método para hacer frente a la escasez de mano de obra, causada, por ejemplo, por la fluctuación de mano de obra o la ausencia de empleados. Las pruebas aportadas por los sindicatos de todo el mundo demuestran que se recurre al trabajo por medio de agencias de empleo temporal para substituir al trabajo permanente con el fin de reducir los costos salariales y eludir la protección legislativa del trabajo.

La expansión reciente de la industria de empleo temporal ha sido extremadamente rápida. De conformidad con el órgano mundial de dicha industria, la Confederación Internacional de agencias de empleo privadas (International Confederation of Private employment Agencies, CIETT por sus siglas en inglés), los ingresos por concepto de ventas anuales de la industria en todo el mundo pasaron de €83 miles de millones en 1996 a €203 miles de millones en 2009, a la vez que el número de trabajadores contratados por dichas agencias durante el mismo periodo se duplicó por más de dos.

Según un estudio de 2009, un total de 10% de la fuerza laboral de **México** había sido contratada por medio de agencias de empleo temporal.² Aproximadamente el 60% de los 400 000 embajadores de la industria electrónica de México trabajaba por cuenta de agencias de empleo



“Entendemos que, en aras de la flexibilidad, es importante que parte de la fuerza laboral sea precaria, así como durante los picos y depresiones del ciclo económico. Sin embargo al examinar estadísticas, que nadie pone en entredicho— 40% de la fuerza laboral actualmente corresponde a algún tipo de trabajo inseguro— que no me digan que ésta es la respuesta al ciclo económico.”

Ged Kearney, ACTU

temporal; en el caso de algunas empresas empleaban hasta un 90% de su fuerza laboral por intermedio de agencias de empleo temporal.³

En **Rusia** casi el 75% de las empresas extranjeras y el 35-50% de las empresas rusas recurrían a la contratación de trabajo por medio de agencias de empleo temporal, aunque existen muchas otras agencias de empleo no inscrita y las cifras reales son mucho más altas.⁴ Las agencias de empleo temporal en Rusia informaron que en 2010-2011, dichas agencias habían contratado por lo menos a otros 70 000 a 100 000 trabajadores más – no se dispone de estadísticas gubernamentales oficiales en la materia. Generalmente no se dispone de información fidedigna acerca de la generalización del trabajo por medio de agencias de empleo.

En el **Reino Unido** se calcula que en 2008 la cifra correspondiente a los trabajadores contratados por agencias era de 270 000 a 1.4 millón. En la **República Checa**, las agencias de empleo tienen la obligación de presentar un informe con datos anuales al Ministerio, o se exponen a una multa, aunque tan sólo una tercera parte de las agencias lo hacen. Esta obligación se aplica parcialmente debido a que el Ministerio no puede hacer frente a los niveles actuales de datos dado el alto número de empresas de empleo temporal activas.

No se dispone de estadísticas sobre el número total de agencias de empleo temporal que hay en la **India**, aunque en un estudio reciente⁵ se informa que 30% de todos los trabajadores del sector privado fueron contratados por subcontratistas, mientras que el porcentaje correspondiente al sector de la manufactura rebasaba el 50%.

Las estadísticas para **Europa** indican un rápido crecimiento y la expansión del trabajo por medio de agencias de empleo, dominado en gran medida por actores de envergadura mundial como Manpower, Adecco y Randstad. En **España**, el trabajo temporal constituye el 30.9% de todo el empleo, el trabajo por medio de agencias de empleo representa uno de cada seis empleos o contratos temporales.

Más de la mitad de los 500 000 trabajadores de la industria electrónica en **Tailandia** son trabajadores subcontratados. En **Filipinas** en 2008, 10.8% de todos los trabajadores estuvieron empleados por conducto de agencias de empleo temporal, el 15.6% de los trabajadores de la manufactura, lo que equivale a 46.6% de todos los trabajadores subcontratados por dichas agencias. El 64% de todos los empleadores que empleaban a más de 20 trabajadores recurrieron a las agencias de empleo temporal (67.5% en la manufactura).⁶ Se registró esta situación pese a las restricciones legislativas significativas relativas, entre otras cosas, a la prohibición de recurrir únicamente a ese tipo de mano de obra y a subcontratar trabajo cuyo efecto es que los empleados contratados no estén directamente empleados por sus empleadores o que reduce las horas regulares de trabajo.

China tampoco está a salvo de la expansión masiva mundial del trabajo por medio de agencias de empleo. Se calcula que en China hay unos 60 millones de trabajadores temporales destacados, una quinta parte de todos los empleados urbanos de China. Este número ha aumentado con creces desde que se adoptó una ley en 2008 que mejora la protección de los trabajadores al exigir a las empresas que ofrezcan a los trabajadores seguro médico, la doble remuneración de las horas adicionales e indemnización por despido en función de los años de servicio del empleado. Actualmente los empleadores, incluso las multinacionales activas en China, eluden esta protección mejorada recurriendo a los trabajadores de las agencias de empleo temporal, a pesar de las disposiciones de la ley sobre el contrato de trabajo que dispone que solamente permite recurrir de manera esporádica a esos trabajadores o para apuntalar ciertos puestos. El 30% de la fuerza laboral que Nokia utiliza en China es mano de obra contratada a través de agencias de empleo temporal.⁷

Efectos de la crisis

En tiempos difíciles, los trabajadores de las agencias de empleo son los primeros en perder el empleo; fueron las primeras víctimas de la crisis económica de 2008. Entre mediados de 2008 y de 2009, en la Unión Europea de 27, el número de trabajadores con un contrato temporal disminuyó en 6.3% en comparación con la reducción de 1.3% relativa a los empleados que tenían un contrato.⁸ El número total de horas trabajadas por trabajadores de agencias de empleo temporal en 2009 se redujo en 25% en Países Bajos y en 50% en la República Checa. La pérdida de empleo fue virtualmente inmediata, sin redes de seguridad ni planes sociales para los trabajadores concernidos. El rápido despido de los trabajadores contratados por agencias de empleo probablemente explica la rápida pérdida de empleo provocada por la crisis.

Sin embargo, todo esto representa una ventaja para el organismo mundial de las agencias de empleo temporal, CIETT: *“El componente flexible de la fuerza de trabajo de una empresa funciona como un tampón en tiempos de crisis, y atenúa los efectos para los trabajadores permanentes”*.⁹

Cuando se empezaron a perfilar las primeras señales de una posible recuperación, Manpower instó a las empresas en Estados Unidos y Francia a utilizar sus servicios en vez de contratar directamente, por si acaso la recuperación no se concretaba. En Alemania, en junio de 2010, el empleo temporal a correspondía a 53% de todos los nuevos puestos de empleo creados.¹⁰ El informe mundial de la OIT sobre el empleo en 2002 confirma que: *“el aumento del empleo temporal y a tiempo parcial no voluntario ha sido superior al aumento de puestos de empleo permanentes o del desempleo registrado desde la crisis. Esto demuestra claramente que durante la crisis se creó más empleo precario”*.



“ El trato desigual que se da a los trabajadores de las agencias de contratación temporal está muy bien documentado: es una realidad cotidiana que viven los trabajadores y sus sindicatos. ”

¿Qué cara tiene el trabajo por agencia de empleo?

Generalmente los trabajadores de agencias de empleo temporal reciben una remuneración inferior a la que reciben los trabajadores con contrato directo y que realizan un mismo trabajo. No tienen acceso a muchas prestaciones y hacen frente a riesgos más altos de salud y seguridad. El trato desigual que se da a los trabajadores de agencias de empleo temporal está muy bien documentado: es una realidad cotidiana que viven los trabajadores y sus sindicatos.

Los trabajadores subcontratados en el sector de la química, la energía y la minería en la **India** como promedio reciben un salario de 4 000 a 6 000 rupias indias (72 a 108 dólares de los Estados Unidos), mientras que los empleados con contrato directo y permanente que efectúan el mismo trabajo reciben entre 15 000 y 20 000 rupias indias (270 a 360 dólares de los Estados Unidos). En la industria de la confección, los trabajadores subcontratados reciben la mitad de la remuneración que se paga a los trabajadores permanentes, además de ser una remuneración a menudo por debajo del salario mínimo legal.

En las operaciones en la India de la empresa suiza multinacional del cemento, Holcim, el 80% de los trabajadores son subcontratados. Pese a la protección que confiere la legislación de la India y a un acuerdo sectorial que prohíbe la subcontratación en todo trabajo de producción básica y que impone que se pague lo mismo por todo trabajo igual, los trabajadores subcontratados reciben un tercio del salario que se paga a los trabajadores contratados directamente, además de denegárseles el equipo de protección adecuado.

Según sindicatos de **Filipinas**, los trabajadores contratados por agencias no tienen derecho a prestaciones laborales, médicas, por licencia de maternidad o paternidad, subsidios de transporte o comida. Una vez que su contrato concluye, o siguen trabajando como trabajadores de agencias o cesan sus servicios. Incluso cuando los acuerdos colectivos disponen que los trabajadores de agencias deben recibir la remuneración y las prestaciones vigentes en virtud de los acuerdos nacionales o sectoriales, el que se los pueda despedir más rápida y fácilmente que los trabajadores permanentes viola el principio de la igualdad de trato.

En **China** Nokia paga a los trabajadores de agencias tres cuartas partes de la remuneración que paga a los empleados directos de Nokia que realizan el mismo trabajo; dichos trabajadores no pueden vivir en los dormitorios Nokia ni unirse al sindicato oficial y regularmente se los amenaza de despido.

Un ejemplo claro de los empleadores que recurren a las agencias de empleo temporal para reducir los costos laborales se aprecia en la creación de agencias ficticias, destinadas a satisfacer las necesidades de mano de obra de una sola empresa. En 2011, en Leipzig, Alemania, BMW transfirió trabajadores a una “empresa filial” con la consiguiente reducción de 40% de la remuneración. Para evitar esta forma de relación laboral encubierta, la legislación belga estipula que las agencias de empleo temporal no pueden obtener más del 30% de sus ingresos de una sola empresa.

Cada vez es más evidente¹¹ que los trabajadores de las agencias de empleo temporal se exponen al riesgo de lesiones. En **Bélgica**, en 2009 los trabajadores de las agencias

Lafarge Kuantan Cement Factory, Malasia (2010)

TRABAJADORES REGULARES	TRABAJADORES SUBCONTRATADOS
116 trabajadores permanentes contratados directamente por Lafarge	Unos 200 trabajadores contratados indirectamente a través de 11 agencias
Todos sindicados	Ninguno es miembro de un sindicato
Mismo trabajo – mismo lugar de trabajo	Mismo trabajo – mismo lugar de trabajo
Órdenes de trabajo emitidas por Lafarge	Órdenes de trabajo emitidas por Lafarge
Salario mensual de 500-750 US\$ (2008)	Salario mensual de 270 US\$ (2008)
8 horas diarias de trabajo, horas extraordinarias remuneradas a una tarifa mejorada	12 horas diarias de trabajo, no se aplica la tarifa de remuneración mejorada
Vacaciones iguales, descanso el domingo	Vacaciones casi nunca, se trabaja el domingo
Prestaciones de jubilación, seguro médico, vacaciones anuales, baja por enfermedad, bonificaciones	Ninguna prestación de jubilación, de seguro médico, de vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, ni bonificaciones
Reciben equipo de seguridad	Tienen que comprar su propio equipo de seguridad
Examen médico anual	Ningún examen médico

de empleo temporal estuvieron dos veces más expuestos a sufrir un accidente que los trabajadores permanentes. La tasa de fallecimiento de trabajadores tercerizados por razones de trabajo es terriblemente alta. El afiliado de IndustriAll en **Brasil**, FUP, informa que 226 de los 280 trabajadores de Petrobrás que fallecieron entre 1995 y 2009 eran trabajadores tercerizados. En los primeros nueve meses de 2009, el afiliado en **Perú**, FNTMMSP registró 49 muertes de mineros de los cuales 37 habían sido contratados a través de agencias. Las cifras correspondientes al sector de la electricidad en Brasil indican que en 2009 el número de trabajadores fallecidos fue 13 veces superior en comparación con el de

los trabajadores permanentes de las empresas brasileñas de electricidad.

Parte del problema surge porque las relaciones triangulares de empleo no ponen en claro precisamente quién es responsable de la salud y seguridad en el trabajo de las trabajadoras y trabajadores contratados por empresas de empleo temporal. En muchos casos, las empresas de trabajo temporal no toman las medidas necesarias para pagar multas e indemnizaciones a trabajadores lesionados y llegan incluso a cerrar el negocio para evitar cumplir con sus obligaciones.

Presión mundial de las agencias de empleo temporal

Pese a las consecuencias negativas del trabajo por agencias de empleo, no es mera coincidencia que en muchos países del mundo aumente el trabajo tercerizado a la vez que desaparecen los obstáculos que se oponen al mismo. Detrás de la expansión del trabajo tercerizado se esconde una fuerte presión de la industria de empleo temporal, presión que se ejerce sobre los gobiernos para que supriman las restricciones legislativas relativas a su funcionamiento.



Las agencias juegan mucho con la idea de que un puesto de trabajo temporal subcontratado es un trampolín para obtener un puesto permanente. Se puede decir que eso solo es cierto en el caso de ciertas personas altamente calificadas.

Marcel Nuyten, Director sindical para trabajadores temporales, FNV Bondgenoten, Países Bajos

El trabajo por agencia de empleo es un porcentaje bajo del empleo total, pero las agencias se están organizando en un plano mundial para aumentar sus partes de mercado.

La Confederación Internacional de Agencias de empleo privadas (CIETT por sus siglas en inglés) cuenta entre sus miembros a 48 federaciones nacionales de agencias de empleo privadas y también a algunas de las empresas de empleo temporal más importantes del mundo, entre ellas Manpower, Adecco, Kelly y Randstad. Dicha confederación no proporciona información acerca de cuáles agencias forman parte de las federaciones nacionales. Entre sus objetivos la CIETT menciona los siguientes:

- asistir a sus miembros para que lleven a cabo sus actividades en un entorno jurídico y regulatorio positivo y propicio,
- promover normas de calidad en la industria de empleo de trabajo,
- mejorar la imagen de la industria y fortalecer su representación, y
- contribuir de manera efectiva al uso con éxito del potencial económico que representa el sector de las agencias de empleo temporal.

La CIETT produce una amplia gama de publicaciones para apuntalar tales objetivos y dar visibilidad a los argumentos que la industria utiliza para esconder las consecuencias negativas del trabajo temporal y promoverlo ante los empleadores y los gobiernos. La descripción de la CIETT de la industria de empleo por agencias privadas dista mucho de la realidad que viven millones de trabajadores subcontratados en todo el mundo, así como de las condiciones de trabajo que los sindicatos tratan de mejorar.

La CIETT fundamenta sus aseveraciones en encuestas limitadas en ciertas empresas y que casi todas se refieren a los Estados Unidos y Europa occidental: sin embargo generaliza tales afirmaciones las aplica a toda la industria mundial del trabajo subcontratado. Examinemos las cosas más de cerca.

Desmentir los mitos de la CIETT

FICCION 1: Las agencias de empleo temporal crean puestos de empleo que no substituyen puestos de empleo permanentes¹²

No tiene sentido afirmar que las agencias de empleo crean puestos de empleo. La inversión y la economía generan empleo, no las agencias de empleo temporal. Muchos de los puestos de empleo supuestamente creados por las agencias serían puestos de empleo permanentes de no existir tales agencias.

Muchos son los ejemplos de empleadores que sistemáticamente substituyen a los trabajadores permanentes con trabajadores de agencias, a veces incluso para evitar la creación de sindicatos o deshacerse de ellos. Owens Illinois, una empresa fabricante de envases de vidrio basada en Estados Unidos determinó en 2012 la destrucción del afiliado de IndustriaAll Sintravidriocol en la fábrica de Cogua Cundinamarca de **Colombia** al proceder sistemáticamente a la substitución de miembros de dicho sindicato que tenían puestos permanentes por trabajadores subcontratados. Muchos de esos trabajadores tenían un historial laboral de 10 años en esa empresa. Fueron despedidos únicamente debido a la política de la empresa encaminada a deshacerse del sindicato.

La investigación llevada a cabo por el Centro de derechos sociales y laborales de Moscú demuestra que en **Rusia** la mano de obra contratada por agencias de empleo sencillamente substituye el empleo permanente y estable, mientras que las agencias sostienen que se trata de un trabajo pasarela entre el desempleo y un puesto de trabajo estable.

De igual manera, en **Turquía**, el afiliado de IndustriAll Petrol-Is -dispone de una experiencia muy amplia con empresas en las que el trabajo subcontratado, en otra época un fenómeno marginal, ha desplazado el empleo directo y se ha convertido en la norma.

En un número creciente de casos, los empleadores transfieren el trabajo de los empleados existentes a agencias de empleo temporal. Los trabajadores reciben una remuneración más baja y sin embargo continúan desempeñando los mismos trabajos y así el empleo permanente se convierte en empleo de contratación temporal.

FICCION 2 El trabajo por agencia es una manera eficaz de encontrar trabajo fijo¹³

Tal afirmación no descansa en la encuesta de opinión entre el público en general de ocho países de Europa occidental. Actualmente no se dispone de ninguna prueba de que el trabajo subcontratado sea una manera eficaz de llegar al empleo permanente. Según un estudio del 2010 acerca del papel de las agencias de empleo para facilitar la transición de la asistencia social a un empleo estable,¹⁴ el trabajo por agencia no mejora sino que incluso disminuye los ingresos de los trabajadores y los beneficios del empleo y solamente conducen al trabajo de re-emplazo, y que solamente la contratación directa permite aumentar substancialmente los ingresos y el empleo. Se determinó que proporcionar a los trabajadores con poca calificación un puesto de trabajo temporal no era más eficaz que la ausencia total de servicio de colocación de empleo.

Una encuesta realizada por el sindicato **australiano** National Union of Workers (NUW) entre sus miembros empleados por agencias demostró que 54% de los mismos ocuparon el mismo puesto de empleo durante más de dos años. Según una encuesta de la Fuerza sindical de **Filipinas**, solamente el 11% de los trabajadores de agencias de empleo pasaron a ocupar un puesto regular, permanente o a tiempo completo; a 36% no los volvieron a contratar y menos del 1% de los empleadores tenían la intención de convertir los contratos temporales en puestos de trabajo regulares.

Las propias estadísticas de la CIETT indican que en los **Estados Unidos** el 59% de los trabajadores subcontratados por agencias aceptan un puesto temporal a fin de poder obtener un puesto permanente, aunque solamente el 20% de ellos en realidad obtienen un puesto de trabajo permanente.

FICCION 3: Los servicios de empleo privados solamente contribuyen a mejorar mercados laborales si están regulados adecuadamente¹⁵

A primera vista esta parece ser una afirmación correcta. Desafortunadamente a la CIETT solamente le interesa una regulación que favorable a *'la aceptación y el desarrollo sólido de la industria'*, dicho de otro modo que abra aún más las puertas de la economía de un país a las agencias de empleo temporal. Se trata de una afirmación particularmente peligrosa dado que no reconoce los abusos y violaciones de los derechos laborales que resultan directamente de la relación laboral triangular

misma, poco importa qué tan bien funcionen esas agencias.

La regulación gubernamental eficaz debe proteger los derechos de los trabajadores; incluir restricciones relativas al alcance de las operaciones de las agencias, la duración de los contratos temporales de trabajo por agencia además de exigir la igualdad de trato. Tal no es el caso del tipo de reglamentación que apoya la CIETT.



“Según nuestra experiencia, las agencias de empleo temporal no fomentan el trabajo digno, por el contrario lo socavan al institucionalizar el empleo triangular y al mantener a los trabajadores en un estado de precariedad y debilitar la capacidad de los trabajadores de ejercer efectivamente sus derechos de organizarse y de negociar con aquellos que determinan los términos y las condiciones de su empleo ... la explosión del trabajo precario en los últimos decenios ha conllevado el aumento de la pobreza, la desigualdad, la inseguridad y el número menguante de trabajadores afiliados al sindicato y menos poder de negociación.”

Petrol-Is, Turquía

FICCION 4 Los servicios privados de empleo dan trabajo digno¹⁶

La CIETT nunca ha podido fundamentar su afirmación, y la realidad tampoco corresponde a la experiencia de los sindicatos del mundo entero. Es innegable que la mayoría de los trabajadores de agencias del mundo recibe una remuneración más baja y tiene peores condiciones que los trabajadores contratados directamente y que realizan el mismo trabajo - en este informe aportamos muchos ejemplos de ello.

El efecto claro de una remuneración más baja y peores condiciones de trabajo para los trabajadores de agencias es la degradación de las condiciones de vida de todos los trabajadores. A medida que el trabajo por agencias de empleo substituye el empleo directo, la unidad sindical de negociación se reduce y por ende su capacidad de negociación. Y lejos de contribuir al trabajo digno, el trabajo subcontratado es la causa directa de su debilitamiento.

FICCION 5: En muchos países el trabajo a través de las agencias de empleo se reconoce como una opción de estilo de vida¹⁷

¿Y los trabajadores de las agencias de empleo temporal que desean? Según afirma la CIETT, los trabajadores de agencias escogen emplearse por intermedio de dichas agencias no escogen el trabajo permanente porque eso les permite adquirir experiencia y trabajar de manera flexible, cosa que contribuye a una mejor conciliación entre la vida profesional y privada. En realidad una mayoría de trabajadores de agencias no puede escoger entre trabajar por intermedio de una agencia o ser contratados directamente, mucho menos incidir en la duración o la disposición de sus horas de trabajo.

Cuando SOMO, un centro **holandés** de investigación sobre las empresas multinacionales preguntó a los trabajadores de las agencias de empleo temporal de la industria de la electrónica que querrían mejorar en primer lugar en sus vidas, respondieron “convertirnos en un trabajador permanente directamente contratado por la empresa para la que trabajo.

De igual manera, en una encuesta realizada en 2010 por la Comisión de igualdad y derechos humanos del **Reino Unido** acerca del trabajo contratado a través de

agencias de empleo en la industria del procesamiento de la carne se demostró que, casi sin excepción, los trabajadores habrían preferido tener un trabajo permanente debido a la seguridad y los derechos que ofrece. Solamente cuatro de los 260 trabajadores entrevistados indicaron su preferencia por el trabajo subcontratado frente al empleo permanente, y solamente dos consideraban que la flexibilidad del trabajo por agencia era una cosa positiva.

Durante una presentación en 2012 ante la entidad **australiana** Inquiry into Insecure Work (Encuesta sobre el trabajo incierto o inseguro), el sindicato NUW presentó los resultados de una encuesta entre sus miembros empleados a través de agencias de empleo temporal que demostraban que la preocupación principal de los mismos era la falta de seguridad laboral y que el 80% hubieran aceptado un empleo permanente si se les hubiera ofrecido.

En **Rusia**, el Centro de derechos sociales y laborales determinó que lejos de escoger trabajar por intermedio de una agencia de empleo las personas sólo aceptan este tipo de trabajo cuando no les queda otra opción.

La batalla legislativa en pro del empleo directo

En todos los países del mundo la batalla contra el trabajo contratado por agencia se lleva a cabo en los parlamentos, ante los cuales los órganos patronales, entre otros la CIETT y la Cámara Americana de Comercio, ejercen una presión feroz en pro de la supresión de la imposición de toda restricción legislativa a las agencias de empleo temporal.

Las instituciones mundiales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) contribuyen a crear un entorno favorable que permite a las agencias de empleo temporal impulsar su programa legislativo al abogar por la flexibilización de los mercados laborales como camino que lleva al crecimiento económico, pese a todas las pruebas en contrario.

Algunos ejemplos:

- En **Malasia**, en 2010, el gobierno propuso enmendar la ley sobre el empleo para legalizar a los abastecedores de trabajo como empleadores bona fide y para arraigar el sistema de subcontratación, que hasta entonces no estaba previsto en la legislación. Los sindicatos tomaron medidas para oponerse rotundamente a dichas enmiendas y al principio el gobierno las retiró, tan sólo para volver a introducirlas en 2011. Esta vez la legislación se promulgó en marzo de 2012, pero la oposición inquebrantable del movimiento sindical resultó en una enmienda significativa por la que se limitaba la legalización de los contratistas de trabajo al sector de las plantaciones, mientras que el resto de los sectores quedaba excluido. Los sindicatos malayos siguen pensando que se trata de una pendiente resbalosa que lleva a la plena legitimación del trabajo por agencia.
- En **Turquía** se ha hecho una propuesta de legislación para flexibilizar el empleo y las condiciones de trabajo entre otras cosas, mediante medidas para legalizar la subcontratación tareas de trabajo básico y las agencias de empleo temporal.
- Desde hace tiempo el gobierno de **Corea** propone enmendar la legislación a fin de ampliar de 2 a 4 años el período durante el cual se debe convertir el empleo temporal en empleo permanente y suprimir las restricciones impuestas a las categorías de trabajo en las que es posible destacar o subcontratar el trabajo.
- En **Europa**, la forma más común de restricción impuesta al trabajo contratado por agencia es la prohibición de recurrir al mismo para substituir a trabajadores en huelga. La prohibición clara y rotunda del trabajo por agencia es rara; a la vez que muchos países imponen restricciones, progresivamente éstas van perdiendo fuerza debido a la presión ejercida por las empresas y las agencias.
- Cuando los gobiernos promulgan una legislación encaminada a proteger a los trabajadores de agencias, los grupos empresariales de presión y de las agencias actúan para oponerse. En 2012, cuando el gobierno de **Austria** decidió legislar para proteger a los trabajadores de las agencias de empleo a la luz de la Directiva de la Unión Europea sobre el trabajo por intermedio de agencias de empleo temporal, la presión de las empresas y de las agencias, entre otras Manpower, hizo sentir su efecto. El proyecto de ley disponía la igualdad de trato entre trabajadores temporales y permanentes, al igual que dos semanas de preaviso y una tasa de €110 por concepto de rescisión de los contratos de empleo. La respuesta de las agencias fue amenazar con poner fin al acuerdo colectivo sectorial o transferir sus operaciones a otros países.
- En **Rusia** los sindicatos apoyaron la introducción de un proyecto de ley ante la Duma por el que se prohíbe efectivamente a los empleadores que transfirieran a sus trabajadores a un tercero cuando lógicamente se podía esperar que se estableciera una relación de empleo regular. Dicho texto se conoce como "Proyecto de ley por el que se prohíbe las agencias de empleo temporal". Dicha propuesta de legislación incluye enmiendas al código laboral ruso destinadas a suprimir las relaciones laborales triangulares. Este proyecto de ley pasó con éxito su primera lectura en la Duma en el mes de mayo de 2011, aunque fue objeto de una feroz oposición y presión de los grupos de interés, entre ellos la CIETT. Actualmente es poco probable que se apruebe dicha legislación si no se procede a enmiendas significativas.
- En 2007 se aprobó en **Namibia** una ley que prohíbe toda forma de subcontratación del trabajo. En virtud de dicha ley es ilícito que cualquiera entidad "emplee a cualquier persona con miras a ponerla a

“... la mundialización en nombre del crecimiento no se puede lograr a expensas de la explotación de los trabajadores.”



disposición de un tercero para llevar a cabo trabajo por cuenta de ese tercero”. Las empresas y las agencias de empleo impugnaron la ley y ejercieron presión política hasta tal punto que al final Corte Suprema abrogó dicha ley. Ulteriormente los sindicatos propusieron la prohibición de las relaciones laborales triangulares con las agencias de empleo, a la vez que se permite que las agencias contraten y destaquen a trabajadores.

- En **Sudáfrica**, los sindicatos han seguido muy de cerca los acontecimientos en la vecina Namibia y también han propulsado una legislación por la que se prohíben las agencias de empleo temporal. Dado que no se pudo tener éxito por la vía legislativa, los sindicatos sudafricanos llevaron a la mesa de negociación su lucha contra los intermediarios de trabajo. Tras cuatro meses de negociación y una huelga nacional de dos semanas, los trabajadores de la industria automotriz, representados por el sindicato nacional de los trabajadores de la metalurgia de Sudáfrica (NUMSA) lograron un acuerdo para hacer desaparecer progresivamente a los intermediarios del trabajo de dicha industria. Actualmente dicho sindicato está dando a conocer ese acuerdo en otros sectores.

El apoyo público en pro de una legislación que confiera más protección es muy marcado. Según una encuesta de 2012 de la CIS entre 13 000 personas en países del G20, 71% de los encuestados piensan que la legislación laboral no garantiza lo suficiente la seguridad del empleo.²¹

Decisiones judiciales

Mientras tanto, en todo el mundo los tribunales cada vez más participan en la regulación del trabajo a través de agencias, en algunos casos dictan sentencias que protegen a los trabajadores.

En enero de 2012, la Corte Suprema de **Finlandia** dictaminó que si no hay una razón justificada y objetiva para que un puesto de empleo sea temporal, entonces es permanente. El hecho de que un trabajo por medio de estas agencias sea de duración limitada no es suficiente como justificación. En 2006, una vendedora perdió su empleo cuando expiró el contrato entre la agencia de empleo que la empleaba y la empresa cliente de la agencia. Sin embargo esa empresa necesitaba asistentes de venta de manera permanente e inmediatamente empezó a buscar a alguien para sustituir a la vendedora. Después de una serie de apelaciones ante las instancias judiciales inferiores, la Corte Suprema llegó a la conclusión de que un puesto de empleo no es temporal meramente porque el empleador recurra a las agencias de empleo temporal.

En una decisión sin precedentes de enero de 2012, la Corte constitucional de **Indonesia** dictaminó que el trabajo subcontratado es inconstitucional y va en contra de los derechos de los trabajadores tal y como los consagra la Constitución de Indonesia. Dicha sentencia significa que millones de trabajadores subcontratados obtendrán la igualdad de derechos en cuanto a salarios mensuales, prestaciones y cobertura por separación del

empleo y de seguridad social. La Corte dictaminó por unanimidad la supresión de todos los capítulos de la legislación laboral relativos a los trabajadores subcontratados y la subcontratación dado que son contrarios a la Constitución, lo que garantiza la protección de los trabajadores y de sus derechos.²²

En junio de 2012, el tribunal de trabajo de **Sudáfrica** sostuvo los derechos de un trabajador que había sido despedido en 2009. Cinco años antes su empleador, Mondi Packaging, había transferido su puesto de empleo a una agencia de empleo temporal, Adecco. Se redujo su salario aunque seguía efectuando exactamente el mismo trabajo que siempre había realizado. El tribunal sostuvo sus derechos en materia de despido, y dictaminó que Mondi y seguía siendo su empleador y que Adecco nunca se había convertido en su empleador.

En septiembre de 2011, la Corte Suprema de la **India** condenó rotundamente la práctica generalizada de los empleadores que consistía en declarar que sus empleados eran empleados de un contratista. Se recurría a esta artimaña para evadir las regulaciones laborales y pagar remuneraciones más bajas. En este caso, los contratistas pagaban 56 rupias indias (un dólar de los Estados Unidos) por día, mientras que los trabajadores contratados directamente ganaban 70 rupias (1.26 dólares de Estados Unidos). La Corte declaró que *“...en los últimos años algunos empleadores habían echado mano de este subterfugio para denegar sus derechos a los trabajadores al amparo de algunas leyes laborales para demostrar que los trabajadores concernidos no eran sus empleados, sino los empleados de un contratista, o que sencillamente*

*se trataba de jornaleros o trabajadores casuales o de corta duración, cuando en realidad estaban efectuando el trabajo de empleados regulares... la mundialización en nombre del crecimiento no se puede lograr a expensas de la explotación de los trabajadores”*²³

Esquivar la ley

Aunque en principio las leyes ofrecen alguna protección contra la explotación de que son objeto los trabajadores subcontratados por las agencias, los empleadores siempre encuentran maneras creativas de eludirlas o sino sencillamente las dejan de lado.

La ley sobre el contrato laboral de la **India** (regulación y abolición) estipula que los trabajadores subcontratados que llevan a cabo un trabajo igual o semejante trabajadores permanentes tienen derecho a la misma remuneración y condiciones de trabajo. En virtud de dicha ley, no se debe utilizar a los trabajadores tercerizados para realizar funciones permanentes básicas. Sin embargo, se viola dicha legislación de manera generalizada y generalmente en la India los trabajadores subcontratados reciben una remuneración inferior y peores condiciones de empleo a pesar de realizar las mismas tareas.

De manera semejante, en **China** la legislación sobre el contrato laboral especifica que las empresas sólo pueden recurrir al destacamento de trabajadores para ocupar “puestos de empleo de sustitución, auxiliares o temporales”, aunque éste es un legislación que se viola sin más, los trabajadores subcontratados constituyen el grueso de la fuerza laboral en muchas fábricas y están contratados por largos períodos de tiempo. El seguro de bienestar social, que puede corresponder hasta al 40% del costo del trabajo, los que destacan a trabajadores no lo pagan a pesar de que jurídicamente tienen la obligación de hacerlo.²⁴

El sindicato **alemán** IG Metall informa que los trabajadores subcontratados reciben contratos por períodos tan cortos que les impide acogerse a las prestaciones por desempleo cuando pierden el trabajo. Hay ejemplos de agencias que no indican a los trabajadores subcontratados el número correcto de días de licencia o que no les pagan las bajas por enfermedad como lo exige la ley.

En **Suecia**, por ley los trabajadores tienen derecho a recuperar su puesto de trabajo si se suprime y se vuelve a crear dicho puesto en un plazo de nueve meses. Muchos empleadores eluden esta obligación esperando nueve meses para luego volver a contratar a ese trabajador a través de una agencia.

Aprovechando las lagunas

A partir de la introducción en 2008 de la Directiva de la Unión Europea relativa a las agencias de empleo temporal, los empleadores han encontrado maneras de eludir



Lo irónico es que la regulación de las agencias de empleo laboral que todos deseábamos como medio para mejorar la suerte de los trabajadores precarios, en realidad ha arraigado una remuneración baja y condiciones de trabajo mínimas.

Jennie Formby, Unite, Reino Unido

la protección de que trata dicha directiva. La misma tiene como objetivo proporcionar un marco de protección para los trabajadores de agencias, en particular velar porque como mínimo se apliquen las condiciones de trabajo y de empleo básicas a los trabajadores de agencias si están empleados directamente por la empresa usuaria.

Sin embargo la directiva adolece de ciertas lagunas que los empleadores y las agencias aprovechan al máximo. Por ejemplo se permite la derogación a la igualdad de trato cuando los sindicatos y los empleadores así lo convienen. En el **Reino Unido** los trabajadores de agencias sólo tienen derecho a la igualdad de trato después de una contratación de 12 semanas, y no inmediatamente. Prácticamente hablando esto significa que cada vez los contratos por medio de agencias tienen una duración inferior a 12 semanas. En 2011 esta situación ya afectaba a 50-60% de todos los trabajadores contratados por agencias.

Sin embargo la laguna más grande que aprovechan los empleadores y las agencias es la llamada “derogación sueca”. Se trata de una cláusula de escape que permite que entre contratos no se pague la misma remuneración a los trabajadores de agencias que estén empleados permanentemente por una agencia. Actualmente es una fórmula de utilización general en varios países de la Unión Europea, entre ellos el **Reino Unido, Suecia, Italia, Alemania y Austria**. La remuneración entre contratos no tiene que corresponder al 100% de las remuneraciones y las tasas que se pagan entre los países son diferentes; el 80% de su la remuneración, mientras que en el Reino

Unido se les paga el 50% y en Italia €700.

Este método de pago efectivamente permite que las agencias no respeten la obligación de la igualdad de trato. El sistema también permite que el vínculo entre los salarios de los trabajadores de agencias y los de trabajadores comparables de la empresa usuaria sea discontinuo, lo que abre la puerta a una mayor brecha salarial.

Cada vez más salen a la luz los abusos resultantes de dicha derogación. En el **Reino Unido** una agencia transfirió 8 000 de sus 25 000 trabajadores temporales a una agencia de empleo con contratos permanentes (incluso todos los trabajadores de una operación DHL de abastecimiento de piezas de repuestos de una línea de ensamblaje Jaguar Land Rover). Los miembros del sindicato afiliado *Unite the Union* se vieron obligados a firmar contratos cuya remuneración era de 200 libras esterlinas (320 dólares de Estados Unidos) menos por semana.²⁵

En algunos países, entre ellos **Países Bajos**, los sindicatos ficticios o amarillos están en colusión con las agencias y firman acuerdos por los que se permite que se remunere a los trabajadores de agencias a tasas en mucho inferiores a las que se paga a los trabajadores directos.

En **Irlanda**, el Congreso sindical irlandés ha pedido que la legislación descarte la derogación sueca, y que incluya cláusulas de salvaguardia contra los abusos que garanticen que los trabajadores de agencias reciban por lo menos 90% de la remuneración entre empleos.

Difícil adherir a un sindicato, imposible negociar

Las dificultades que tienen los trabajadores de agencias para unirse a un sindicato son numerosas y de fondo. Con frecuencia las regulaciones laborales deniegan a los trabajadores de agencias la posibilidad de adherir a un sindicato, o de unirse al sindicato en el lugar donde trabajan. En muchos países existen barreras jurídicas que impiden que los trabajadores de agencias se unan a los mismos sindicatos y sean parte de los mismos acuerdos colectivos que los trabajadores permanentes. En **Bangladesh**, los trabajadores subcontratados no pueden unirse al mismo sindicato que los trabajadores empleados directamente y con los que trabajan. En **Tailandia**, los trabajadores de agencias están clasificados como trabajadores del sector de los servicios aunque hayan sido destacados para trabajar en la manufactura, y por consiguiente no tienen derecho a unirse a ningún sindicato de la manufactura.

Cuando se trata de un trabajador individual contratado por una agencia de empleo temporal, a menudo no tiene ninguna motivación para unirse al sindicato o participar en la negociación dado que su vínculo con el lugar de trabajo

es débil, su empleo es de corta duración o esporádico, y por lo demás no tienen garantías de seguir trabajando en la misma empresa (si bien muchos acaban realizando el mismo trabajo durante años).

Sin la sombra de una duda, la razón fundamental por la que los trabajadores subcontratados no adhieren a los sindicatos es el temor legítimo de perder su trabajo. Muchos empleadores recurren a los trabajadores de agencias para oponerse a la sindicación. El despido sumario o la amenaza de despido de trabajadores de agencias por tratar de formar o de unirse a un sindicato es una forma generalizada de control.

En las zonas económicas especiales de **Filipinas**, el empleo por conducto de agencias privadas se utiliza de manera sistemática como medio para evitar que los trabajadores se organicen en sindicatos.

Cuando se trata de la negociación colectiva, los trabajadores de agencias de empleo se encuentran en una

Principios sindicales mundiales relativos a las Agencias de empleo temporal

Los Global Unions han convenido una serie de principios comunes relativos al recurso a las agencias de empleo temporal. El primer principio es que la forma básica de empleo debe ser permanente y directa. Entre otros principios se cuentan los siguientes:

- se debe garantizar a los trabajadores contratados por agencias el derecho a adherir a un sindicato y estar cubiertos por los mismos acuerdos de negociación colectiva que los otros trabajadores de la empresa usuaria,
- los trabajadores contratados por agencias deben recibir la igualdad de trato en todos los aspectos,
- no se debe recurrir a las agencias para suprimir empleo permanente y directo, tampoco para socavar los derechos de sindicación o de negociación colectiva,
- nunca se debe recurrir a trabajadores contratados por agencia para substituir a trabajadores en huelga o para debilitar la acción sindical,
- cuando los gobiernos permitan las actividades de las agencias de empleo temporal, deben establecer regulaciones y condiciones de emisión de licencias estrictas para realizar estas actividades, y
- los gobiernos deben tomar medidas concretas para velar por los derechos de los trabajadores de agencias a unirse a un sindicato.

Todos los principios: <http://www.global-unions.org/statement-global-union-principles.html>.

situación imposible. La relación laboral triangular significa que si bien sus derechos a la negociación colectiva tal vez existan en el papel (y constan en los convenios de la OIT), generalmente no tienen una manera práctica de ejercer tales derechos. La empresa usuaria donde trabajan controla las condiciones de trabajo cotidianas y la mayor parte de las veces establecen la remuneración, aunque técnicamente no sean el empleador. Tampoco tiene sentido que entablen negociaciones con la agencia como su empleador jurídicamente reconocido dado que la agencia no tiene ningún control real sobre su trabajo.

La situación se complica aún más cuando hay varias agencias activas en el lugar de trabajo. En el sector automotriz de **Corea** es común que haya trabajadores destacados por una serie de agencias diferentes y que trabajan en las líneas de producción junto con trabajadores empleados de manera permanente, lo único que los distingue es el color diferente del uniforme que llevan, sin embargo se ven igualmente excluidos de la negociación colectiva con la empresa donde trabajan.

La negociación colectiva es uno de los mecanismos más importantes para regular el recurso a las agencias de empleo temporal, la remuneración y las condiciones de trabajo de los trabajadores de agencias. Sin embargo el grueso de dichos trabajadores, la negociación colectiva sigue estando fuera de su alcance. ¿Cómo puede realizarse efectivamente la negociación colectiva dentro de relaciones laborales triangulares? ¿Cómo pueden los acuerdos colectivos utilizarse para restringir el trabajo contratado a través de agencias de empleo? En ambos casos la fortaleza sindical es fundamental.

La negociación con las empresas

Cuando los sindicatos en las empresas e industrias usuarias son lo suficientemente fuertes han podido negociar acuerdos que establecen límites al trabajo por agencia. Tales límites incluyen el porcentaje admisible de trabajo por agencia y las funciones que pueden desempeñar los trabajadores de agencias, la igualdad de trato para dichos trabajadores y los periodos de tiempo admisibles antes desde que se conceda a los trabajadores de agencias puestos de empleo permanentes y directos. Los límites al trabajo por agencia son de importancia capital dado que mientras más aumenta el trabajo contratado a través de agencias, más pequeña y débil es la unidad sindical de negociación, cosa que hace que tales acuerdos serán una imposibilidad.

A finales de 2010 el afiliado sudafricano NUMSA convino con la Federación de empleadores Tyre y la Federación de Empleadores de la industria automotriz que se haría cesar progresivamente la actuación de los intermediarios de trabajo y que en última instancia desaparecerían de la industria. En 2010, NUMSA llegó a un acuerdo con la Steel and Engineering Federation de **Sudáfrica**, la principal Federación de empleadores de la metalurgia; según dicho acuerdo no se podía emplear a trabajadores a través de intermediarios de trabajo durante más de cuatro



meses, periodo tras el cual el trabajador debe recibir el estatuto de empleado permanente.

En **Argentina**, la AOMA firmó un acuerdo marco nacional para el sector del cemento que confiere igualdad de remuneraciones y prestaciones a todos los trabajadores que esencialmente realizan el mismo trabajo, independientemente de su estatuto de trabajo. Se llevó un acuerdo similar con el sindicato FASPyG.P para los campos petrolíferos y el sector del gas y de la refinera de petróleo cuyo resultado es que si bien el 60% del trabajo es contratado, todos los trabajadores reciben la misma remuneración y las mismas prestaciones por trabajo igual de valor igual.

Sin embargo no siempre resulta posible negociar con las empresas usuarias en lo tocante al trabajo por agencia. Los sindicatos **australianos** han estado exigiendo la reforma de la legislación laboral australiana para lograr negociar acerca del control del trabajo tercerizado y la subcontratación de trabajo. Actualmente no se permite la negociación alrededor de esas cuestiones.

El FNV Bondgenoten de **Países Bajos** se centra en obtener mejores remuneraciones, derechos de jubilación y oportunidades de capacitación y formación para los trabajadores de agencias de empleo, y no en la seguridad del empleo. Esto se explica porque determinaron que incluir el derecho a un puesto permanente de trabajo tras un breve periodo de trabajo en un acuerdo laboral colectivo surte el efecto opuesto, y que los empleadores despiden a los trabajadores de agencias antes a fin de evitar tener que aplicar tales disposiciones.

El IG-Metall de **Alemania** logró la adhesión de 38 000 nuevos miembros que eran personal temporal gracias a una fuerte acción centrada en mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de agencias. En mayo de

2012 el sindicato obtuvo dos victorias significativas. En primer lugar, obtuvo un acuerdo con los empleadores de la industria metalúrgica que confiere a los comités de empresa el derecho de oponerse a la utilización del trabajo por agencia. Si el empleador insiste en utilizarlo, o responden ante un tribunal o negocian un acuerdo con los comités de empresa acerca del número de trabajadores de agencias empleados, el periodo de empleo y la remuneración. Se espera que el grueso de los empleadores escogerá el acuerdo negociado, lo que da a los comités de empresa el derecho real que permite restringir la subcontratación de trabajo y garantizar la igualdad de remuneración. Dicho acuerdo también obliga los empleadores a ofrecer empleo permanente a los trabajadores temporales una vez que han estado empleados por lo menos durante 24 meses.

La negociación con las agencias

La segunda parte de la estrategia de IG Metall consistió en llegar a un acuerdo con las agencias que las obligaba a que pagarán bonificaciones adicionales para los trabajadores temporales empleados de la industria de la metalurgia y que reflejan la remuneración más elevada que se paga en dicha industria. Dichas “bonificaciones sectoriales” en gran medida permite colmar la brecha salarial entre trabajadores de agencias y empleados directos, lo que se ajusta al objetivo de IG Metall *‘remuneración igual por un trabajo igual’*.

Cierto es que negociar con las agencias ha permitido obtener resultados importantes para los trabajadores de agencias, aunque esto sea restringido en gran medida a sindicatos de Europa occidental. Sólo es posible lograr dichos acuerdos cuando existe una fortaleza sindical significativa entre los trabajadores de agencias, por consiguiente no puede ser un modelo para la mayoría de situaciones de trabajo por agencia que existen en el mundo. Sin embargo, este enfoque presenta otras dificultades también.

Cuando se trata de relaciones laborales triangulares, la negociación real se realiza entre la empresa usuaria y la agencia cuando entre ambas determinan las condiciones del contrato. Los trabajadores y sus sindicatos no intervienen en la fijación de tales condiciones, las desconocen, y sin embargo precisamente tales condiciones establecen los límites de lo que es posible tratar en la negociación entre los trabajadores y las agencias. Tampoco es posible llegar a acuerdos con agencias que establezcan restricciones al uso de trabajadores de agencias, lo que explica que los acuerdos exitosos con agencias se logran conjuntamente con acuerdos con la industria, como fue el caso de IG Metall.

Negociación al nivel mundial

Aún no se ha logrado negociar colectivamente en un plano mundial, aunque hay señales importantes que indican que se puede lograr acuerdos a nivel mundial entre empresas multinacionales y federaciones sindicales internacionales (FSI) que restringen el recurso al trabajo contratado a través de agencias de empleo en las empresas y sus cadenas de abastecimiento.

En 2010, tres FSI firmaron un acuerdo marco mundial con GDF Suez en el que se indica que esta empresa *‘reconoce la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la empresa expresado en la preferencia por el empleo permanente de duración indeterminada y directo. GDF SUEZ y todos los subcontratistas asumirán la plena responsabilidad por todo el trabajo que se lleve a cabo al amparo del acuerdo marco jurídico adecuado, y en particular, no tratarán de eludir las obligaciones del empleador frente a los trabajadores cubriendo lo que de otra manera sería una relación laboral o mediante el recurso excesivo al trabajo temporal o por intermedio de agencias de empleo temporal.’*²⁶ Es claro que hay mucho margen para seguir examinando como se puede utilizar efectivamente los acuerdos marco mundiales para regular el uso del trabajo por agencia en las empresas multinacionales y sus cadenas de abastecimiento.

¡Actúen y movilícense!

Los sindicatos se lanzan a las calles

En muchos países la dependencia creciente de los empleadores de la fuerza laboral subcontratada rápidamente está alcanzando un punto crítico. Los trabajadores observan que el equilibrio de poder en la relación laboral pesa mucho más en favor de los empleadores, mientras que cada vez más se impone los riesgos del trabajo a los trabajadores. La respuesta de los sindicatos ha sido lanzarse a las calles.

En la **India** los empleadores han recurrido sistemáticamente al trabajo subcontratado para eludir las leyes laborales. En febrero de 2012, millones de trabajadores se lanzaron a las calles para apoyar una huelga general de todas las centrales sindicales de trabajadores. Una reivindicación fundamental de esta acción era que los trabajadores subcontratados recibieran los mismos derechos y protección que los trabajadores permanentes. PHOTO En marzo de 2012, más de 200 000 trabajadores se



“El trabajo digno es un derecho. La intermediación laboral es exactamente como la esclavitud y está causando grandes problemas a la clase trabajadora. Debemos tomar una postura firme y lograr que se prohíba de una buena vez.”

Irvin Jim, NUMSA

lanzaron a las calles en 32 centros de ciudades de **Sudáfrica** en una extraordinaria demostración de poder de los trabajadores contra los intermediarios de trabajo. Según las estadísticas de la CIETT, en Sudáfrica alrededor de 1 millón de trabajadores están empleados por intermediarios de trabajo.

En **Noruega**, en enero de 2012 150 000 trabajadores participaron en una huelga nacional para protestar contra el plan gubernamental de adoptar la Directiva de la Unión Europea relativa a las agencias de empleo temporal. Los trabajadores se encontraron en ciudades a lo largo y ancho de Noruega porque temían que la adopción de dicha directiva en realidad promovería el recurso a los trabajadores subcontratados, destruiría el empleo permanente y debilitaría los derechos sindicales y los acuerdos colectivos.

En febrero de 2011, en **Indonesia** 10 000 trabajadores y más de 210 000 trabajadores en **Alemania** se lanzaron a las calles para protestar contra la amenaza creciente del empleo precario

Herramientas sindicales

Los sindicatos de todo el mundo están mostrando su posición y luchando contra la propagación del trabajo contratado a través de agencias de empleo. Están negociando acuerdos colectivos que limitan el trabajo subcontratado y garantizan la igualdad de trato. Oponen resistencia a las reformas legislativas que permiten la ampliación del trabajo subcontratado y que imponen restricciones jurídicas sobre el trabajo subcontratado o por agencias de empleo temporal. Los miembros de los sindicatos por millones están lanzado a las calles para exigir que se ponga fin a la explotación que se origina en el trabajo tercerizado.

Más allá de estas herramientas sindicales tradicionales, hay mecanismos a nivel mundial que los sindicatos pueden utilizar para apoyar sus acciones contra la contratación por intermedio de agencias. Ya se empieza a tratar el empleo precario en los acuerdos marco mundiales y queda mucho margen para ampliar sus términos de modo que cubra el trabajo por agencia que se realiza en todas las operaciones mundiales de las empresas multinacionales.

Hay algunos convenios de la OIT que se refieren directamente a la subcontratación de trabajo.

- **Convenio 181 de la OIT relativo a las agencias de empleo privadas** que exige que los gobiernos tomen medidas para velar por que *'no se prive a los trabajadores contratados por agencias de empleo privadas del derecho a la libertad de asociación y ni del derecho a la negociación colectiva'*. El mismo también dispone que los gobiernos pueden prohibir a las agencias de empleo privadas que realicen sus actividades respecto de ciertas categorías de trabajadores o ramas de la actividad económica. Estas dos disposiciones permiten un amplio margen a los gobiernos para que controlen la propagación del empleo por agencia y velen por qué los trabajadores de agencias puedan ejercer sus derechos laborales fundamentales.
- **Convenio 96 de la OIT relativo a las agencias de empleo** contra comisión que trata de la abolición progresiva de las agencias con fines lucrativos.
- **Recomendación 198 de la OIT relativa a la relación laboral** pide a los gobiernos que vigilen los acontecimientos en el mercado laboral y la organización del trabajo y que formulen asesoramiento sobre la adopción y ejecución de las medidas relativas a la relación de empleo. Se supone que los gobiernos

deben recabar información y datos estadísticos y llevar a cabo investigaciones sobre los cambios en los patrones y la estructura del trabajo en el plano nacional y sectorial, aunque muy pocos he hecho al respecto hasta la fecha. También se ocupa de la relación de empleo encubierta que pueda implicar una agencia de empleo.

- **La Recomendación 91 de la OIT relativa a los acuerdos colectivos** se puede utilizar para extender los acuerdos colectivos a industrias integradas y para promover la negociación industrial para hacer frente a las agencias de empleo temporal.

Al igual que muchas legislaciones laborales nacionales, las normas laborales internacionales tratan de una era anterior a la propagación del trabajo subcontratado y descansan en el modelo del empleo permanente y directo que rápidamente se va socavando. Se requiere una acción urgente para determinar cómo las normas actuales se refieren al trabajo por agencia y a las relaciones laborales triangulares en general y para velar por que todos los trabajadores disfruten de la protección que las mismas confieren. El poner a prueba las normas mediante mecanismos de queja es una función importante para establecer su alcance y también para



Queja en la OIT contra Corea

En 2006, el sindicato coreano de la metalurgia Korean Metalworkers' Union (KMWU) y la Federación Internacional de Trabajadores de la Metalurgia presentaron una queja ante el Comité de la OIT sobre la Libertad de Asociación contra el gobierno de Corea quien no había protegido el derecho a la libertad de asociación y de negociación colectiva de los trabajadores subcontratados y había facilitado las violaciones de estos derechos por parte de las empresas.

No se había regularizado a los trabajadores destacados por agencias a una serie de fábricas metalúrgicas como lo exige la ley tras de dos años de servicio continuo. Cuando dichos trabajadores trataron de formar un sindicato y hacer valer sus derechos la empresa para la que trabajaban los despidió, sea no renovó sus contratos, sea la empresa misma no renovó el contrato que tenía con la agencia que destacó a los trabajadores. Los trabajadores se vieron en una situación imposible: el empleador principal se negaba a negociar y decía que no existía ninguna relación de empleo; la agencia que destacó a los trabajadores se negaba a negociar diciendo que no tenía control sobre los términos y condiciones de empleo. El único lugar al que pudieron dirigirse los trabajadores para defender sus reivindicaciones fue la fábrica del empleador principal (donde trabajaban). Sin embargo cuando decidieron tomar una acción concreta se vieron penalizados debido a que esa acción contra un tercero era ilícita.

El Comité de la OIT sobre la Libertad de Asociación emitió recomendaciones al gobierno de Corea en el sentido de que debía establecer mecanismos para fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores destacados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, sin embargo no se hizo nada al respecto.

hacer frente a abusos específicos. Los sindicatos pueden ayudar a fortalecer la aplicación de las normas mediante campañas en pro de su aplicación y llevando los casos a la atención del nivel mundial.

Las quejas ante el Comité de la OIT sobre la libertad de asociación es una posibilidad para quejarse contra un gobierno por no haber protegido los derechos de los trabajadores de agencias a unirse a un sindicato y a negociar colectivamente.

Las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales se aplican a todos los trabajadores que están en la relación laboral con la empresa, incluyendo el empleo a través de agencias de empleo u otras formas de empleo triangular. Las Directrices contienen un mecanismo de queja que permite que los sindicatos eleven cuestiones relativas a la conducta de las empresas multinacionales, inclusive cuando recurren al trabajo subcontratado.

El trabajo por agencia no es inevitable. En este informe hay muchos ejemplos que demuestran que cuando los sindicatos asumen una postura y utilizan su poder colectivo, se puede limitar el trabajo tercerizado en el plano local, nacional mundial. Un elemento fundamental de la campaña mundial de IndustriALL contra el trabajo precario es exponer los peligros del uso excesivo y abusivo del trabajo por agencia.

De esta manera se podrá liberar a las industrias del trabajo subcontratado, mediante la conjugación de los esfuerzos sindicales encaminados a movilizar a sus miembros para protestar, la negociación de condiciones de trabajo para trabajadores subcontratados, ejerciendo presión sobre los gobiernos para que éstos establezcan límites legislativos claros y aplicables.



Utilizar las Directrices de la OCDE

En 2009, la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Agricultura, Hotelería, Restauración, Catering y Afines) utilizó con éxito el mecanismo de quejas previsto en las Directrices para lograr un acuerdo con Unilever acerca del nivel de empleo directo en su fábrica de té Lipton en Khanewal, Pakistán. En esa fábrica se empleaba únicamente 22 trabajadores de manera directa y a 723 trabajadores subcontratados que jurídicamente no podían unirse al mismo sindicato que los trabajadores de Unilever y ni de llegar a un acuerdo colectivo con Unilever. Una campaña mundial concertada contra la empresa permitió que la UITA tuviera la voz más fuerte en la mediación al amparo de las Directrices de la OCDE y que lograra que Unilever creara 200 puestos adicionales de trabajo directo y permanente.

ACTUEN AHORA

- Indiquen a sus gobiernos el costo del trabajo tercerizado para los trabajadores y las comunidades.
- Exijan legislación para restringir el trabajo tercerizado y proteger a los trabajadores.
- Negocien acuerdos colectivos que impongan límites al trabajo por agencia.
- Organicen a los trabajadores tercerizados y luchen por sus derechos.
- Pidan a las empresas que empleen directamente a los trabajadores tercerizados.
- Actúen contra el empleo contratado a través de agencias y otras formas de empleo triangular.
- Adhieran a la campaña mundial de IndustriALL STOP al trabajo precario.

Notas

- ¹ <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=20485>
- ² Center for Labor Research and Union Advisement
- ³ Cereal
- ⁴ Association of European Business
- ⁵ By VV Giri National Labour Institute
- ⁶ Bureau of Labor and Employment Statistics, 2007/2008 BLES Integrated Survey
- ⁷ <http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workers>
- ⁸ Eurostat 2011
- ⁹ Ciett 2010
- ¹⁰ Bundesagentur für Arbeit, 2011
- ¹¹ Richard Johnstone & Michael Quinlan, *Working Paper 38, the OHS Regulatory Challenges Posed by Agency Workers: Evidence from Australia*, Australian National University: National Research Centre for OHS regulation, septiembre de 2005
- ¹² Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹³ The agency industry around the world, Ciett 2011
- ¹⁴ Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from "Work First", David Autor, Susan Houseman, *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (July 2010)
- ¹⁵ The agency industry around the world, Ciett 2011
- ¹⁶ Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹⁷ Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹⁸ http://goodelectronics.org/publications-en/Publication_3805/at_download/fullfile
- ¹⁹ http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/Inquiries/meat_inquiry_report.pdf
- ²⁰ Planet Labor, March 22, 2012, No. 120184 – www.planetlabor.com
- ²¹ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/itucreport_2012.pdf
- ²² Ridwan Max Sijabat, *The Jakarta Post*, 01/19/2012
- ²³ Corte Suprema de la India, 2 de septiembre de 2011
- ²⁴ <http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workers>
- ²⁵ *Financial times*, octubre de 2011
- ²⁶ Acuerdo Mundial sobre los derechos fundamentales, el diálogo social y el desarrollo sostenible entre GDF Suez y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Internacional de la Madera y la Construcción (IMC), la Federación Internacional de Trabajadores de la Metalurgia (FITIM) y la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, la Energía, la Minería e Industrias Afines (ICEM) (Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development between GDF Suez and Public Services International (PSI), Building and Wood Workers International (BWI) and International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM))

Oficina central

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Oficinas regionales

Africa Office

156 Gerard Seketo, Newtown
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 492 0301
Email: africa@industriall-union.org

South Asia Office

Linz House, 159-A, Gutam Nagar
New Delhi, 100 049 India
Tel: +91 11 2653 7125
Email: sao@industriall-union.org

South East Asia Office

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: + 65 6440 2338
Email: seao@industriall-union.org

CIS Office

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
12090 Moscow Russia
Tel: + 7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Latin America and the Caribbean Office

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org