

**Publicado en
Revista de Derecho Social Latinoamérica
Numero 4-5, 2008
Editorial Bomarzo Latinoamericana
Buenos Aires, Argentina
2009**

ACCION SINDICAL ANTE LA TERCERIZACIÓN EN AMERICA LATINA-CARIBE

Alvaro Orsatti

Presentación

Este artículo se basa en elaboraciones realizadas en el marco de la nueva Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Americas (CSA), (fundada en Panamá, marzo 2008), como parte del proceso de unificación sindical mundial iniciado con la creación de la Confederación Sindical Internacional (CSI, Viena, noviembre 2006). La línea estratégica que le da sustento se denomina Autoreforma Sindical, la que forma parte del programa de acción de la CSA, centrada en la sindicalización y otras formas de organización y representación de colectivos de trabajadores con dificultades especiales para ello.

Entre estos colectivos, los trabajadores tercerizados son un caso especialmente importante, con problemas particulares derivados de la relación triangular en que están inmersos.

Desde la OIT-América Latina, el estudio “Descentralización, Tercerización, Subcontratación” (de Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo, proyecto FSAL, Lima, 2009) ha establecido parámetros básicos para una estrategia sindical en el campo jurídico, con los cuales la CSA acuerda totalmente (su secretario general ha firmado el prólogo a tal publicación).¹

En ese marco, este artículo presenta elementos informativos y descriptivos referidos a la práctica concreta del sindicalismo de la región latinoamericana-caribeña.

I. Una diferenciación básica sobre la estrategia sindical

Las acciones sindicales hacia la tercerización (al igual que en otros ámbitos de las relaciones laborales) pueden ser clasificadas entre aquellas cuyo resultado depende de

¹ Una de las cuestiones compartidas es la referida a conceptos y definiciones, sobre lo cual existe una gran heterogeneidad en América Latina y Caribe. En esa publicación se utiliza la expresión tercerización como categoría genérica de cuatro formas: la subcontratación en sentido estricto (o subcontrata), la intermediación laboral, el suministro de mano de obra temporal, y la utilización de trabajadores autónomos/independientes. Las tres primeras implican relaciones laborales. La última puede estar ocultando situaciones simuladas (falso-autónomo) y otras ambiguas (semi-autónomo). El término subcontratación se utiliza, en otros contextos, en sentido amplísimo, que es un enfoque mas bien sociológico o económico, identificado con los conceptos generales referidos a desconcentración, y en sentido amplio, de más precisión técnico-jurídica, que se refiere a una variedad de instrumentos jurídicos utilizados.

esa intervención, por desarrollarse en el campo de las propias estructuras sindicales o en el lugar de trabajo, de aquellas otras que se refieren a la influencia del sindicalismo sobre el resto de la sociedad, principalmente las estructuras gubernamentales. Al respecto, en la tradición sindical de los últimos veinte años en la región se ha denominado a las primeras “acciones directas” y a las segundas “acciones sociopolíticas”.

Obviamente, la acción directa tiene límites fijados por la normativa y la política pública, así como, cuando implica una negociación con los empleadores, sobre la disposición de estos para llegar a un acuerdo. Asimismo, las acciones sociopolíticas pueden ser un elemento importante para facilitar la acción directa, por ejemplo cuando una reforma legislativa obliga, estimula o elimina restricciones a tal acción.

El cuadro 1 adjunto presenta una versión sintética de este doble perfil de acción sindical, en el nivel nacional.

En la práctica, estas medidas se aplican sobre todo a la subcontratación aunque, dada la tendencia creciente a un tratamiento integral de las cuatro formas señaladas en la nota anterior, da las líneas generales para un tratamiento integral.

Cuadro 1. Trabajadores tercerizados: resumen general de estrategias sindicales sociopolítica y de acción directa

I. Acción Sociopolítica

1. Difusión masiva sobre la problemática.
2. Gestiones ante la autoridad administrativa del trabajo y otras regulatorias de las empresas (en aplicación de la estrategia dirigida a poner e evidencia la unidad económica, ante manipulaciones de la razón social).
3. Acompañamiento y presentación de proyectos legislativos regulatorios.
4. Promoción de enfoques regulatorios en el ámbito judicial y académico.

II. Acción Directa

1. Organización de los trabajadores subcontratados
 - 1.1 Creación de estructuras funcionales para una política específica.
 - 1.2 Reformas estatutarias que faciliten su incorporación..
 - 1.3 Creación de nuevas organizaciones
 - 1.4. Campañas de afiliación a organizaciones.
2. Negociación colectiva
 - 2.1 protectora de los trabajadores directos
 - 2.2 protectora de los trabajadores tercerizados.
3. Participación
 - 3.1 Participación en el lugar de trabajo
 - 3.2 Participación en políticas gubernamentales y tripartitas

II. Sobre la importancia de las Federaciones Sindicales Internacionales en las estrategias nacionales frente a la tercerización

Las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) tienen desde hace diez años una estrategia explícita frente a la tercerización (a veces en el marco de un enfoque más amplio sobre el trabajo precario), a aplicar en sus sectores de representación, en el plano mundial. El principal instrumento es el Acuerdo Marco Internacional (AMI, también denominado Acuerdo Marco Globales), una aplicación del contenido del Código Básico de Prácticas Laborales aprobado en 1997 por un grupo de trabajo sobre multinacionales creado junto a la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). Los AMI son protocolos para el diálogo social a nivel internacional entre una FSI y determinada multinacional, desarrollándose una práctica bastante intensa en esta

materia durante la actual década, en que se alcanzaron cerca de setenta acuerdos de este tipo (para un análisis detallado, cf FESUR: América Latina y Caribe: los AMI en la estrategia de las FSI ante las multinacionales, por Alvaro Orsatti, Montevideo, 2008). Ya desde el modelo original se destacaba la importancia de incluir en estos acuerdos a otros actores vinculados¹, lo que introduce la cuestión de la tercerización, lo que ha sido alcanzado en buena parte de los efectivamente firmados (CSA: Trabajadores Tercerizados, serie de documentos sobre autoreforma sindical, 2009). La factibilidad de que aplicar esta estrategia en la región es inmediata, en la medida que del universo de AMI por lo menos el 60% tiene filiales.

Este enfoque ha sido profundizado y ampliado por las FSI en esta misma década mediante el diseño de campañas mundiales específicas en relación con la tercerización, a veces encuadradas en el concepto más amplio de trabajo precario. Ello se observa en: FITIM (metalúrgicos), ICEM (química, energía, plástico), UNI (comercio y servicios), UITA (alimentación, hotelería), FITTVC (textil, vestimenta y calzado), ICM (construcción y madera), ISP (servicios públicos).

En este marco, varias de las regionales americanas de las FSI han desarrollado sus propias sub-campañas promocionales de este enfoque, lo que ha traído una positiva influencia sobre sus afiliadas. Por ejemplo, UNI Américas ha aplicado en la región la estrategia mundial respecto de trabajadores de centros de llamada, habitualmente subcontratados. La FITIM regional también ha acompañado la campaña mundial sobre trabajo precario, con un diseño subregional¹. La ICEM regional ha puesto en práctica un amplio programa en Colombia, con base en la campaña mundial sobre la subcontratación, que se centra en varias multinacionales (de los sectores minero, papelerero, eléctrico)¹. En el 2007, ha establecido el Día Regional contra la Tercerización Laboral (28 julio), para conmemorar el accidente que, en 1983, llevó a la muerte de 200 tercerizados en la represa generadora de energía más grande del país, los que habían sido contratados para construir el túnel de acceso. A pesar de que los trabajadores habían advertido sobre las fallas geológicas del área, sus supervisores no prestaron

¹ El Código Básico ha introducido definiciones sobre empresas o personas vinculadas a la multinacional firmante del Acuerdo, con carácter de Contratistas, Subcontratistas, Proveedor o abastecedor principal, y Concesionario o titular de licencia o franquicia. Detrás de cada situación, hay trabajadores dependientes involucrados y trabajadores autónomos “semi” o “falsos”. También se ha incluido (desde la Internacional de textil, vestuario y calzado), al trabajador a domicilio.

¹ “Encuesta de la FITIM sobre la transformación de las prácticas de empleo y el trabajo precario” (2007), y documentos finales de reuniones subregionales (Caracas, Panamá y Santiago, 2007). Antes: “Desafíos para el sindicalismo de la Tercerización”, y “La Tercerización: esclavitud de la era global”, ambos del 2005. FITIM considera como parte del trabajo precario: la subcontratación de funciones a otras empresas, empleo directo bajo contrato temporal, empleo a través de agencias de empleo, contratos individuales como condición fingida de trabajadores por cuenta propia, periodos de prueba abusivos, contratos disfrazados de formación en el empleo, empleo por día, trabajo de horario parcial ilegal o involuntario, trabajo en casa (Documento del Comité Central FITIM, Bahía, 2007).

¹ Subcontratación laboral/contratación por agencias: amenaza contra nuestras normas sociales”, 2004. ICEM también utiliza la expresión de “trabajo no permanente”, por considerar que transmite mejor que otros conceptos la inseguridad de este tipo de trabajo, aunque también utiliza “trabajo precario”. Las formas contempladas son: contratación externa, subcontratación en el lugar de operaciones, subcontratación fuera de la empresa, contratistas especializados, “nuevos proveedores de servicios”, agencias de empleo-intermediarios, agencias de empleo multinacionales, intermediarios locales, trabajo con contrato temporal, estudiantes-aprendices, trabajos condicionales, trabajo por temporada, asesores por cuenta propia, trabajo desde el hogar. Sobre la experiencia colombiana: “Tercerización o Subcontratación. Un fenómeno de grandes dimensiones” (2007) y “Un informe aplicado a un caso exitoso es “La experiencia de la Ross” (2008).

importancia. Asimismo, la tercerización ha sido convertido en el tema eje de una reunión sobre la Red Energética (Sao Paolo, 2008).

II. Experiencias sindicales nacionales en América Latina y Caribe

El sindicalismo nacional en esta región tiene una práctica creciente de acciones en relación a los trabajadores subcontratados, tanto en el campo de la acción organizativa directa como en el sociopolítico centrado en proyectos legislativos. En esta sección se recopilan casos desarrollados desde ambas perspectivas.

II.1 Area Andina

Colombia. La tercerización está muy extendido en empresas privadas de un sector clave como el agrario (caña de azúcar, flores) y en el propio sector público (la empresa petrolera, la red pública hospitalaria). 2 a 1 e ECOPETROL, casi 100% en la red pública hospitalaria). En ambos países se ha iniciado un proceso de incorporación de trabajadores subcontratados a sindicatos de empresa preexistentes y, cuando ello no es posible, la organización de sindicatos propiamente de trabajadores subcontratados.

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en su V Congreso (2006) aprobó una resolución sobre subcontratación referida a las tres vías principales de tercerización: cooperativas de trabajo asociado o de contratos de prestación de servicios, el “contrato sindical”, que el gobierno impulsa para crear un “sindicalismo de participación”; y las “nóminas paralelas”, en relación a los trabajadores profesionales. El Plan de Acción Estratégico (hasta el 2009) tiene la meta de “restituir el contrato de trabajo como elemento central de la relación laboral, exigiendo a las empresas que realizan outsourcing el reconocimiento de los mismos derechos salariales, prestacionales alcanzados por las convenciones colectivas y la negociación sindical a todos sus trabajadores sin discriminación”.

En este país se encuentra un ejemplo destacado de acción sindical en este tema aplicada a la dimensión jurídica de la justicia (en 1998-2000): el SINTRAELECOL (afiliado a la CUT), denunció a la Empresa de Energía Eléctrica de Bogotá, EEE por haber desarrollado un doble proceso de despido masivo de trabajadores permanentes para reemplazarlos por trabajadores subcontratados. Las acciones laborales y de tutela que realizó el sindicato resultaron en un fallo de la Corte Constitucional, que ordenó proteger los derechos colectivos de los trabajadores despedidos. El argumento utilizado fue que se había atropellado el derecho de asociación, e incluso se había intentado exterminar una organización sindical, ya que todos los despedidos eran miembros del sindicato: el derecho de asociación está usualmente atado al del trabajo y otros afines. Asimismo, cualquier sindicato que ostensiblemente haya disminuido el número de trabajadores activos está vulnerado en su integridad. El fallo tampoco aceptada la apelación de la empresa, centrada en que no sabían con seguridad quien estaba y quien no afiliado al sindicato, por considerar que no podía desconocerlo (“Panorama de la Flexibilización Laboral en Colombia”, por Mauricio Velásquez Ospina y Catherine Cañón Sarmiento; Cuadernos de Integración Andina, CCLA-PLADES, Lima 2007).

La CGT ha centrado su reciente acción propositiva en la difusión de la Recomendación 198 de la OIT sobre Relación de Trabajo (2006), para destacar su utilidad en relación a las situaciones de trabajadores convertidos en contratistas al

servicio de las empresas donde antes trabajaban como asalariados. Esta política ha incluido el apoyo al libro “El desmonte del contrato de trabajo”, de Justiniano Espinosa, vinculado a los sindicatos (ver Democracia Real, septiembre 2007).

Una experiencia concreta en lo organizativo es la del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia (SINTRAVINDRICOL, afiliado a la CUT y a ICEM), quien parte de un estatuto flexible, que afilia a trabajadores con cualquier tipo de contrato. En 2006-8 ha tenido (con apoyo de ICEM y de USUA, de la AFL-CIO norteamericana), éxitos en la organización y negociación colectiva de estos trabajadores subcontratados en la multinacional Ross y en VICAL, Compañía Vidriera de Caldas.

Chile. Es el país de la región donde se avanzó, de forma más temprana (desde la reforma laboral de 1979) en una política gubernamental de eliminación de las restricciones existentes para los contratistas e intermediarios, permitiendo un uso ilimitado de ambas figuras. Al mismo tiempo, se promovió la creación de sindicatos interempresa, que posibilitan la afiliación de los trabajadores subcontratados. Esta situación está generalizada a otros sectores, ya que encuestas nacionales registran que el 41% de las empresas subcontrata, la mayor parte en la actividad principal (33% del total). La subcontratación se concentra en las empresas grandes y medianas (entre 60 y 70%), pero también alcanza a las pequeñas y micro (entre 30 y 40%) (Informe del OLAB-CENDA, presentado a la Redlat, 2008). Por sectores, en el campo, el 76% es mano de obra de temporada subcontratada, en lo que se denomina “agricultura de contrato” mediante pequeños intermediarios con distinto grado de formalidad, hasta llegar a los “enganchadores”, que por una comisión se encargan de conseguir trabajadores. La subcontratación también es importante en la forestación, la pesca (industria del salmón), y la gran minería, tanto privada (básicamente multinacionales) como pública (CODELCO y ENAP), donde el trabajo subcontratado casi duplica al trabajo fijo. Por ejemplo, CODELCO pasó de tener 28500 trabajadores fijos en 1980 a sólo 18000 en el 2006, al tiempo que los contratados crecían desde una proporción insignificante (1%) a otra mayoritaria (más del 60%, 30000)

En el 2001 se presentó un proyecto legislativo, que fue la base de un proceso de toma de conciencia de los partidos políticos y el sindicalismo, lo cual derivó en que los candidatos presidenciales del 2005 se comprometieran a aprobar una norma regulatoria. Ello se concretó a comienzos del 2006, con la aprobación de la ley 20123 (vigente desde un año después), que estableció la responsabilidad solidaria de la empresa principal. En este marco, en 2007 la cartera laboral inició una política activa de inspecciones (que encontró 20% de empresas en situación irregular) y de “internalización” de trabajadores subcontratados en los casos detectados, que fue resistida por el “caso testigo”, la estatal CODELCO (en que estaba en juego 4500 trabajadores), llevando el tema a la justicia, apelando a los “recursos de protección”. En mayo 2008, la Corte Suprema falló en favor de la empresa, ante lo cual el gobierno elaboró un nuevo proyecto dirigido a que se reconozca a la Dirección del Trabajo el rol de ente fiscalizador, con capacidad para denunciar irregularidades en los Tribunales de Trabajo.

Desde el plano nacional, la CUT había apoyado una huelga en el 2005, en la circunstancia preelectoral antes mencionada. En el 2007, su Federación de Trabajadores del Cobre (FTC) estuvo en contra de la subcontratación en puestos operacionales, y a favor de un programa de internalización. Pero, ese mismo año, fueron los propios trabajadores subcontratados los que crearon una estructura propia, la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC), fundada en julio del 2007, en el contexto de una primera huelga de trabajadores subcontratados, sobre la base de la anterior Coordinadora Nacional de Trabajadores Contratistas de la Gran Minería del Cobre. Incluye trabajadores

de las cinco divisiones de CODELCO y de las principales empresas privadas (la mayor parte transnacionales). La demanda central ha sido obtener mejores condiciones salariales, en camino a igual remuneración por igual salario respecto de los trabajadores fijos, lo que comprende el derecho a recibir bonos especiales. También ha acusado a CODELCO de no aplicar el derecho a la reunión, y el ejercicio de la libertad sindical. Otras demandas eran más amplias: la renacionalización del cobre, recuperando las minas en manos privadas. La huelga fue exitosa en el capítulo salarial. En abril/mayo del 2008, la CTC desarrolló otra huelga (de tres semanas de duración) ante la situación de resistencia de CODELCO a las políticas de la cartera laboral que aplicaban la nueva ley en su capítulo sobre internalización de los trabajadores subcontratados, lo que llevó a una negociación con el gobierno y la empresa, que terminó con ésta aceptando terminar con la subcontratación que no cumpla las condiciones requeridas, e internalizar trabajadoras en las funciones que lo requieran. En junio, la CTC también presentó una demanda laboral a CODELCO, para intentar revertir el fallo. La CTC se afilió a CUT, y en agosto 2008 su líder compitió por la presidencia, ocupando un segundo lugar que derivó en su elección como Secretario de Conflictos.

Las reacciones sindicales se han extendido a otros sectores, como el forestal. En enero del 2007, la Confederación Nacional de Trabajadores Forestales (CTF, afiliada a la CUT) creó, junto a otras organizaciones, la Unión Sindical de la Industria Forestal (USINFA), con un total de 50 entidades, lo que permitía una acción conjunta de cosechadores forestales y choferes del sector. El objetivo inmediato era profundizar una campaña, iniciada el año anterior, ante Arauco-Celco y Constitución (CELCO), la mayor empresa forestal, maderera y celulosa del país, en relación a su trabajadores subcontratados, respecto de los cuales deslindaba toda responsabilidad. También se criticaba a la cartera laboral por “interpretar” los contratos, sin base legal, debiendo por el contrario consultar a las empresas y a través de un proceso legal comprobar, mediante si se cumple o no las normativas. Otras reivindicaciones eran: la negociación por rama, un subsidio estatal a los salarios más bajos, la creación de una empresa estatal y un poder comprador, para moderar la inestabilidad laboral en el sector, la implementación de un royalty a las empresas que explotaban los bosques, un tarifado nacional, la calificación como trabajo pesado de las actividades, habilitando la jubilación a los 55 años. A la terminación del conflicto, USINFA había reunido un total de 72 organizaciones¹. Los

¹ La campaña se aplicó a las condiciones salariales y de trabajo en la planta Harcones, en Concepción, respecto de 5000 obreros, sobre un total de 14000, presentándose un petitorio por un aumento del 40% de los salarios, para que se acercaran al nivel básico, 137 mil pesos, para acercarse a un salario total de 300 mil pesos. También se solicitaba fiscalización del pago de horas extras y atención al problema del uso de pesticidas de forma indiscriminada. La empresa respondió que los temas eran de absoluta responsabilidad de cada contratista, por ser sus contratos directos e individuales. Los sindicatos respondieron con una huelga por tiempo indefinido, junto a una movilización de 3500 trabajadores. La huelga duró dos días, luego de lo cual la Dirección Regional de Trabajo medio, y la empresa se comprometió a examinar las demandas en determinado plazo. Cuando se cumplió, la empresa comunicó un aumento menor al 5% en los salarios de todos los trabajadores, lo que fue rechazado llevando a una nueva manifestación, ahora con 4500 trabajadores, y con la presencia de autoridades de las diferentes comunas y delegaciones de otras regiones. Al día siguiente, la empresa ofreció 19% de aumento, lo que es rechazado por los sindicatos, quienes bloquearon una carretera, lo que fue reprimido por la fuerza, provocando la destrucción de maquinaria, tres heridos y un muerto, el que había reaccionado sacando un cargador frontal para interrumpir a un bus de los carabineros. A raíz de lo sucedido, el gobierno llamó a la empresa a negociar un acuerdo, con la mediación del obispo de Concepción. En mayo, la empresa ofreció un aumento de \$65.000 en los sueldos base para todos los trabajadores de las distintas áreas incluyendo al sector Industrial, lo que implicaba un aumento del 52% para las categorías más altas (y 12% para las más altas). Este aumento se incorporaba a los componentes fijos de sus remuneraciones, como también un aguinaldo mínimo de 24 mil pesos para fiestas patrias y navidad. El sindicalismo señaló que el trabajador muerto, tenía un sueldo base de 60 mil pesos (115 dólares), lo que sumado a los bonos por movilización, colación, gratificación y producción,

trabajadores decidieron considerar el 4 de mayo de cada año el Día del Obrero Forestal. Durante la campaña la CUT Chile tuvo un activo papel, acompañada por las estructuras regionales y mundiales (ORIT y CSI) a las que está integrada. Lo mismo hizo la ICM regional y mundial, culminando, a fines del 2007, con la creación de la Coordinadora Cono Sur de Organizaciones de la Madera y el Papel, centrada en las organizaciones chilenas.

Esta nueva etapa de acción sindical también se extendió a los sectores agrario (incluyendo la industria salmoneera), construcción y retail, derivando también en un ascenso de la sindicalización.

Esta actualidad de la CUT tiene como escenario una política más amplia: su estatuto explicita estar a favor de los sindicatos interempresa, por actividad económica o de sector, que consoliden la representación de los trabajadores en el área de las pequeñas y medianas empresas, y sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios que se desempeñan habitualmente en el mismo sector de actividad. Finalmente, también promueve la constitución de sindicatos de trabajadores independientes por oficio o especialidades, y ha creado una Secretaría de Empleo e Informalidad y Temporalidad, referido este último componente al trabajo eventual. También ha creado una Secretaría de Sectores Campesinos, Indígenas y Pueblos Originarios, que cubre el trabajo temporal.

Un ejemplo destacado de activismo desde estas organizaciones, es el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas (SINTRAC), creado en el 2003 para agrupar a trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas part-time, de servicios y otras empresas afines, y de actividades conexas que cumplan con el solo requisito de pertenecer como trabajadores a las distintas empresas de los sectores antes señalados. Sus principales acciones se refieren al sector de la construcción de infraestructura de transporte y energética (incluyendo multinacionales españolas, alemanas y japonesas) y la estatal ENAP. Se han obtenido reajustes salariales, jornadas de descanso para fines de año, y recuperación de bonos descontados indebidamente. Las reivindicaciones incluyen la cuestión de salud y seguridad en el trabajo y la fiscalización estatal.

Perú. En este país ha habido un ciclo de intensa promoción de la tercerización mediante varias formas legales (desde mediados de los ochenta y sobre todo los noventa), ya mencionadas en otra sección. Un caso particular que se presenta es el de la vinculación entre las empresas mineras y las comunidades campesinas e indígenas geográficamente cercanas, que son utilizadas como mano de obra temporal. La tercerización se aplica en todos los sectores económicos, pero destaca la minería, para la cual ha habido regímenes especiales, en tanto sector netamente exportador, desde las empresas multinacionales incorporadas en este período. Desde 2006 en adelante, ha avanzado el trabajo sindical a favor de los subcontratados, especialmente mediante la creación de sindicatos de empresa específicos de estos colectivos, a veces coexistiendo con el sindicato ya instalado de trabajadores fijos. El caso más destacado es el minero, pero también el trabajo se extiende a otros sectores¹ La principal iniciativa sindical proviene de

incrementaba su salario a 120 mil pesos (230 dólares), por lo que el incremento ahora pactado hubiera llevado el ingreso a 185 mil pesos (355 dólares). Los trabajadores aceptaron la propuesta y el ministerio de Trabajo anunció una investigación del caso, y que estaba haciendo esfuerzos para fortalecer y ampliar el marco normativo, para que se desarrolle la negociación colectiva.

¹ Además de la Federación minero-metalúrgica de la CGTP, se encuentran experiencias positivas de la FENTAP, Federación Nacional de Trabajadores del Agua Potable y del SUTTP, Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú. En el periodo 2006-7 ha habido también creación de sindicatos de empresa de subcontratados en otros sectores, como telecom (Telefónica del Perú) y energía (Luz del Sur,

la FNTMMSP, Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP, afiliada a la CGTP, Confederación General de Trabajadores del Perú), que desarrolla una política activa sobre la subcontratación, con un evento principal en el llamado a una huelga nacional en abril 2007 con la consigna de la incorporación de los trabajadores de services, contratistas y cooperativas a la plantilla de las empresas usuarias, junto con la vigencia del derecho de sindicación, participación en las utilidades, reducción de las jornadas laborales, mejores beneficios sociales, y regularización de las empresas subcontratistas. La huelga fue levantada, ante el compromiso del gobierno de elaborar un proyecto para terminar con los services abusivos, el que fue presentado en junio 2007, aunque centrado en mayor control y regulación de los abusos de los services. La Federación también ha denunciado la muerte de cerca de 500 trabajadores por accidentes laborales, de los cuales el 67% correspondían a empresas especializadas.

En el sector minero, según el caso mediante la realización de huelgas y con la intervención de la autoridad laboral, ha conseguido formar media docena de sindicatos de empresa de subcontratistas en las principales multinacionales, que utilizan esta modalidad de forma mayoritaria (70-80%) en relación a su plantilla de trabajadores directos (la suiza Glencore, la canadiense Barrick Gold, la británica/australiana BHP Billiton, la china Shougang). Pero ello ha ido junto a, en algunos casos, represalias (despido de trabajadores directos), y no reconocimiento formal. También ha obtenido la internalización de trabajadores (en la norteamericana Doe Run). En Barrick Gold, el nuevo sindicato coexiste con el de trabajadores directos, siendo aquel más grande, trabajando de forma articulada.

Ecuador. La FENACLE (Federación Nacional de Trabajadores Agroindustriales de Campesinos e Indígenas Libres del Ecuador), que tiene una alianza estratégica con la CEOSL (Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres) ha dado su apoyo explícito a la reforma del régimen de tercerización encarada por el Ejecutivo de ese país, en el marco de la Nueva Constitución Política, aprobada en septiembre del 2008 luego de un referéndum nacional. Para ello, desarrolló la campaña “Sí para que no regrese la tercerización”)

II.3 México, Centroamérica y Caribe

México. La experiencia sindical más interesante es la presentación en el 2008 de un proyecto de ley sobre subcontratación e intermediación laboral por parte de un diputado sindicalista (secretario general del Sindicato Industrial de Trabajadores y Artistas de TV y Radio, Similares y Conexos de la República Mexicana, SITATYR, afiliado a la Confederación de Trabajadores Mexicanos -CTM-). La iniciativa focaliza en el daño que le hace esta modalidad al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dado que muchas empresas se excepcionan en contratos de prestación de servicios con otras empresas, para no responder de las obligaciones derivadas de la relación laboral. El propio Instituto estima en 30% de la recaudación total el impacto de este fenómeno. El proyecto establece la figura de sujeto obligado, para que exista responsabilidad solidaria de las empresas que se benefician con este régimen. Las empresas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios tienen la obligación de proporcionar información básica sobre sus características (incluyendo el registro patronal y federal de contribuyentes), y las del contrato al IMSS, y expedir constancia a los propios trabajadores sobre esos mismos datos. El IMSS podrá determinar la obligación solidaria

Petrotech), por presión de las organizaciones nacionales. PLADES ha efectuado estudios sistemáticos sobre estas experiencias desde su Observatorio de empresas multinacionales, siendo ésta la fuente principal de la información aquí presentada.

ante el incumplimiento por el patrón de los trabajadores que ejecuten los trabajos o presten los servicios de cualquiera de las obligaciones establecidas en la ley.

Una experiencia sectorial destacada en esta materia es la del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la R.Mexicana (SNTMMSRM) (afiliado a FITIM), el que ha alcanzado acuerdos para encarecer la mano de obra tercerizada, como forma de estimular el pase a plantilla permanente. Este sindicato ha sido protagonista en la denuncia pública respecto del accidente de la mina Pasta de Conchos, de la multilatina Grupo México, en 2006, en cuanto a que de los 65 mineros muertos la mayoría eran subcontratados.

Trinidad Tobago. ICEM ha destacado el caso de su afiliada petrolera local, Oilfields Workers Trade Union (OWTU, afiliada a la Federation of Independent Trade Union and Non Governmental Organization, FITUN), que ha realizado programas de capacitación y campañas para unir a los trabajadores permanentes y subcontratados que se negaban a trabajar juntos. Para ello encontraron un eje común de problemas en las normas de salud y seguridad, junto, en el caso de los subcontratados, la falta de prestaciones sociales, especialmente al terminar su contrato. Asimismo, la estrategia promovió la atención sindical sobre las empresas principales y contratistas, y no sobre los trabajadores mismos.

II.2 Cono Sur

Argentina. Se presentan tres casos de interés¹: el de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), Villa Constitución (afiliada a la CTA (Central de Trabajadores de Argentina), que enfrentó la creciente tercerización (50% del empleo total) en la empresa Acindar, propiedad de la multinacional Arcelor-Mittal, consiguiendo la incorporación de estos trabajadores al sindicato y al convenio colectivo; el de la Unión Obreros de la Construcción de la R.Argentina (UOCRA, afiliada a la Confederación General de Trabajadores de la R.Argentina, CGTRA) que tiene una explícita política de afiliación de trabajadores subcontratados en el sector, y de los propios contratistas, con un estatus diferenciado en cuanto a los beneficios sindicales, y el de la Asociación Obrera Minera Argentina (UOMA, afiliada a la CGTRA), que alcanzó un acuerdo marco nacional con la cámara empresaria del sector del cemento para que todos los trabajadores tercerizados que trabajan dentro del ámbito de su convenio colectivo nacional automáticamente pasan a ser trabajadores permanentes cubiertos por ese convenio. Este esquema está en el 2008 en proceso de ampliarse a la cámara empresaria minera.

Brasil. Existe un proceso bastante desarrollado de reacción sindical ante la tercerización en grandes empresas mixtas (Petrobras) y privadas (Mercedes Benz), con base en las fuertes organizaciones de empresa que afilian a los trabajadores fijos, que se corresponde con la extensión alcanzada por la tercerización, aún sin un proceso explícito de promoción estatal. Por ejemplo, Petrobrás, desde 1990, pasó de 60000 empleados fijos a 35000, al tiempo que llegaba a casi 120000 subcontratados, una buena parte de los cuales, en puestos calificados, eran los antiguos empleados ahora subcontratados. Este proceso ha

¹ De acuerdo a un estudio elaborado hace ya tiempo para la OIT sobre las cláusulas de negociación colectiva, existe una tradición bastante extendida de negociación colectiva con cláusulas sobre tercerización, centradas en la subcontratación pero extendida a las otras modalidades (Adrián Goldín, Trabajo Precario y Negociación Colectiva, en Trabajo No Registrado, OIT, Buenos Aires, 1988).

estado, a su vez, vinculado con la privatización parcial de la empresa, en camino a que la participación estatal quedara en minoría, lo que fue detenido a partir del gobierno asumido en el 2002. Las experiencias sindicales en relación a la tercerización también están presentes en el sector bancario y el de la administración pública.

La Central Unica de Trabajadores (CUT) ha desarrollado, desde 2006, una Campaña de Combate a la Tercerización, vinculada a su vez al eje Más y Mejores Empleos (2006), con la estrategia de: organizar a los trabajadores tercerizados, lo que implica discutir items como la representación de terceros en el ámbito de las ramas de actividad y encuadramiento sindical; negociar, a nivel de empresa o rama, cláusulas sobre tercerización que establezcan el derecho a información previa, asegurando, como mínimo, el mismo nivel de garantías sociales, laborales y de seguridad social validas para el conjunto de los trabajadores; construir dos propuestas de proyecto de ley, una específica para el sector privado, y otra para el sector publico, a ser presentado al parlamento, prohibiendo las tercerizaciones, impidiendo que el trabajo sea utilizado como variable de ajuste perverso para las empresas; definir una tercerización que asegure la dignidad del trabajo. Inmediatamente creó un Grupo de Trabajo especial, desde el cual se sentó la base para un proyecto de ley, presentado en noviembre del 2007 por un diputado representativo (Vicentino, ex secretario general), denominado “Relaciones de Trabajo en la Tercerización y en la Prestación de Servicios a Terceros en el sector privado y en las sociedades de economía mixta”¹, habiendo participado la Confederación de Trabajadores del Sector Financiero (CONTRAF-CUT), que desarrolla desde hace años su propia estrategia, con base en los resultados del proyecto desarrollado por el Equipo Técnico de la Red de Trabajadores Bancarios “Tercerización- Efectos sobre las relaciones de trabajo”, en el marco del DIEESE (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos). El proyecto se centra en la imposibilidad de que las empresas contraten personas jurídicas que tercericen la actividad fin de la empresa, debiendo tales actividades ser realizadas solamente por trabajadores directamente contratados con vínculo de empleo.

El proyecto establece una serie de exigencias, independientes de que la prestación se desenvuelva en las instalaciones físicas de la tomadora o en otro local: la determinación de la relación de trabajo entre la tomadora y los empleados de la prestadora, según lo

¹ Este proyecto, a su vez, enfrentaba otro promovido por el Partido Liberal, denominado “Contrato de Prestación de Servicios a Terceros y Relaciones de Trabajo”, presentado en 2004 (luego que el gobierno de Lula retirara, en 2002, otro presentado en 1998 por el Ejecutivo anterior), el cual CUT consideraba basado en una lógica dirigida a “institucionalizar la precarización”, al asociar la tercerización con la generación de empleo. El objetivo de este proyecto es regular las relaciones contractuales en el marco de la tercerización, pero al mismo tiempo amplía la tercerización, incluyendo a las actividades principales de la empresa, y admitiendo la “cuarterización”. También: no incorpora la responsabilidad solidaria entre las dos empresas; no considera la necesidad de información previa a los trabajadores; permite contrataciones sucesivas del mismo trabajador por diferentes empresas que presten servicios. En el plano de las relaciones laborales: reconoce la posibilidad (pero no la obliga) de que la empresa contratante extienda los mismos beneficios de sus empleados a los provenientes de la otra empresa; y solo establece responsabilidades del tomador en materia de condiciones de seguridad y salud. Los sectores empresarios, por su parte, han considerado que el proyecto de la CUT es “totalmente nocivo para el país (PNBE, Pensamiento Nacional das Bases Empresariais). En octubre del 2008, el Ministerio de Trabajo anunció la elaboración de un proyecto de ley que incentivaría la contratación directa de las empresas, dificultando al máximo la contratación de servicios tercerizados por empresas privadas, con centro en el criterio de que si una empresa necesita mano de obra por más de cinco años, eso significa que esa demanda no es por un servicio temporario, por lo que debe ser atendida por un trabajador fijo. Por lo tanto, no podrán existir contratos para el mismo servicio tercerizado por un plazo mayor. El Ministerio también propondrá que no sea admitida la figura del profesional liberal que registra una empresa para prestar servicios, conocida como “empresa de un solo funcionario”.

previsto por las leyes del trabajo la obligación de no hacer distinción de salario, jornada, beneficios, ritmo de trabajo y condiciones de salud y seguridad entre los empleados de la tomadora y los de la prestador y de cubrir los gastos de deslocalización en que incurra el trabajador tercerizado; la prohibición que la empresa tomadora mantenga empleados en actividades diversas a aquellas para las que fue contratado por la prestadora, y a que los empleados de la prestadora sean subordinados al comando disciplinario y directivo de la tomadora; la responsabilidad solidaria de la empresa tomadora con las obligaciones laborales, previsionales y cualquier otra derivada del contrato de prestación de servicios, incluyendo los casos de falencia de la prestadora, e independientemente de la culpa de aquella; multas del 10%-15% del valor del contrato de tercerización a favor del trabajador perjudicado, ante incumplimiento de lo dispuesto por la ley, mediante reclamación ante la Justicia del Trabajo. En el capítulo sobre derecho sindical, se asegura la representación de las categorías profesionales, y la constitución de una comisión integrada por representantes de las empresas prestadoras, contratadas y sindicatos de trabajadores para el acompañamiento de los contratos de prestación de servicios¹.

A nivel sectorial, las experiencias más destacadas corresponden: a la Confederación Nacional de Metalúrgicos (CNM, afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT), que ya en 1994 obtuvo un acuerdo sobre tercerización con la planta de Mercedes Benz en San Bernardo do Campo, consistente en: la representatividad sindical de estos trabajadores; la prohibición de tercerización en actividades principales; la discusión previa con la comisión de fábrica de cualquier acción respecto a contratación de tercerizados; y la Federación de Trabajadores Químicos (FTQ, afiliada a CUT), cuya estrategia ante Petrobras se ha centrado, desde fines de los años noventa, en el tema de la seguridad en el trabajo, poniendo énfasis en los grandes accidentes. Para ello, reunió información sobre los fallecimientos en el trabajo, diferenciando la mano de obra permanente de la subcontratada, demostrando la significativamente más alta incidencia en estos últimos. Con base en esta información, y aprovechando el ingreso a la empresa, en oportunidad del cambio de gobierno del 2002, de nuevos administradores dispuestos a dialogar con los sindicatos sobre la reestructuración de la empresa, el sindicato logró avances considerados importantes. Primero, se estableció un procedimiento por el cual, si el sindicato detecta violaciones a las normas por parte de contratistas, puede plantearlo ante la administración de Petrobras, y se confronta al contratista. Luego, también se conquistó el derecho de nombrar representantes sindicales para participar en los comités de investigación interna. Como resultado, el sindicato ha logrado que se les quite la licencia a

¹ En el capítulo informativo, se establece la obligación de: que la empresa que pretenda tercerizar otros servicios informe al sindicato respectivo de su categoría profesional, con un mínimo de seis meses de anticipación, sobre el proyecto de tercerización, proporcionando las siguientes informaciones: motivo de la tercerización; servicios que pretende tercerizar; número de trabajadores directos e indirectos involucrados en la tercerización; reducción de costos pretendida; el lugar de la prestación de servicios; prestadoras que pretende contratar para ejecutar los servicios, excepto empresas de economía mixta, por tener regulación propia; de que en el contrato de prestación de servicios conste una especificación de los servicios a ser ejecutados y su plazo de duración; de que la tomadora exija a la prestadora, a los fines de control y fiscalización, copia de varios documentos (algunos con frecuencia mensual): comprobante del registro de la prestadora en la Junta Comercial; comprobante del capital social integrado de la prestadora, suficiente para garantizar la satisfacción de los derechos y créditos laborales, incluyendo el despido; comprobante de la entrega de la Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS) para la prestadora; certificación Negativa de Débito Provisional (CND); comprobante de propiedad del inmueble sede o recibo de contrato de locación; inscripción en el Catastro Nacional de Personas Jurídicas (CNPJ); comprobante sobre regularidad del c Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS); certificación negativa de infracciones laborales; acuerdo colectivo o convención colectiva.

- la obligación de la prestadora de entregar mensualmente a la tomadora, y a los sindicatos de las categorías profesionales correspondientes, comprobantes de pago de salarios, reconocimiento de las contribuciones previsionales, del FGTS y de guías de reconocimiento,

algunos contratistas, para que los contratos sean adjudicados a otros considerados mejores. Es parte de la estrategia del sindicato hacer que se excluya a los contratistas malos y que los contratos sean adjudicados a quienes son mejores. El problema que se mantiene es que los sindicatos no pueden verificar la realidad del argumento de los contratistas en cuanto a que los términos de sus contratos no les permiten disponer de los recursos necesarios para cumplir las normas necesarias. Según la legislación brasileña, los contratos de empleo de las empresas públicas son documentos públicos, pero la administración de Petrobras solo permite ver el contrato estándar, y no los apéndices, por considerar que éstos contienen información estratégica. El objetivo mayor del sindicato es que se termine con la subcontratación en todas las operaciones que se identifiquen como permanentes. Al respecto, la empresa ha reconocido que habían subcontratado indebidamente algunas funciones (principalmente en el área de mantenimiento), y aceptó dar prioridad a estos puestos para su conversión en permanentes.

Paraguay. La Federación de Trabajadores Bancarios (FETRABAN, afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica, CUT-A) ha presentado, también en el 2008, un proyecto de reforma al Estatuto de la Caja de Jubilaciones Bancarias, para regular la situación de los trabajadores subcontratados en este sector.

Uruguay. El episodio reciente más importante en relación a este país es la aprobación de una ley (consultar Ermida y Colotuzzo, op. cit.), que fue, en su origen, iniciativa de la Federación Obreros y Empleados de la Bebida (FOEB) y STCC, Sindicato de Trabajadores de Coca Cola (STCC), afiliados al Plenario Intersindical de Trabajadores/Comando Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). A mediados de los años ochenta, la filial local de Coca-Cola había comenzado a tercerizar la actividad, con grandes brechas salariales, primero la flota de camiones, y luego el mantenimiento, limpieza, guardia, etc. En el 2000, el sindicato participó de actividades de una reflexión estratégica del PIT-CNT y, como resultado, presentó un proyecto legislativo. Entretanto el sindicato ganó la confianza de los trabajadores tercerizados, logrando representarlos en las negociaciones con la patronal. Luego, en el 2004, el sindicato aprovechó el hecho de que la empresa tenía un mandato internacional de la empresa madre de respetar la legislación laboral de los países donde opera, debido a los grandes conflictos que habían tenido en plantas como la de Guatemala y Colombia, alcanzando un convenio que fijó un piso "decente" de salarios para todos. El proyecto mencionado fue la base de otro presentado por el Partido Socialista, con aval del sindicalismo en su conjunto, durante el nuevo gobierno del Frente Amplio (asumido en marzo 2005), el que fue aprobado a inicios del 2008.

Otra experiencia destacada es la del Centro de Viajantes y Vendedores de Plaza (CVVP). El Centro estaba afectado, desde mediados de los años noventa, por la nueva norma sobre "empresas unipersonales", que era utilizada por los empleadores para modificar la relación de trabajo con sus dependientes, a quienes convencía de la ventaja de registrarse como empresarios unipersonales, con lo que dejaban de pagar las contribuciones a la seguridad social, ahorrándose un estimado de 20%. Además, la ley fomentaba explícitamente que los acuerdos se realizaran al margen del sindicato. El CVVP reformó su estatuto para admitir la incorporación de estos trabajadores real o falsamente autónomos con carácter de suscriptores, pudiendo convertirse en socios activos a los dos años. También se crearon otras categorías: cadetes y de adherentes para otros trabajadores afines al sector; de cooperadores, de transitorios (en relación a las actividades culturales, sociales y deportivas). En todos los casos se puede ascender de categoría y llegar a tener voto en las elecciones sindicales.

III. Un esquema general de estrategia

Sobre la base del análisis anterior, puede construirse una sistematización de estrategias sindicales de acción directa hacia la tercerización. El primer cuadro sintetiza las experiencias internacionales de las FSI, y los dos siguientes las experiencias nacionales encontradas en América Latina y Caribe respecto de organización y negociación colectiva.

En los análisis sobre estrategias sindicales de acción directa respecto de los trabajadores tercerizados, en ocasiones se ha señalado una “contradicción interna” que puede convertirse en un impedimento a su pleno desarrollo: la desconfianza e incluso rechazo de los trabajadores fijos a una política sindical amplia de protección de aquellos trabajadores, lo que pondría en riesgo la idea de la solidaridad de clase¹. Es en este sentido que importa diferenciar las estrategias sindicales protectivas de los trabajadores fijos, colocando restricciones al desarrollo de la tercerización, de aquellas que cumplen igual función sobre los trabajadores tercerizados.

Es previsible que la primera fórmula tendrá un inmediato apoyo de los trabajadores fijos, pero pueden presentarse problemas respecto de los otros modelos en que los trabajadores tercerizados son los protagonistas:

- cuando son “internalizados”, porque ello puede ser visualizado como un factor de presión sobre los recursos de infraestructura y económicos del sindicato, dejando en un segundo plano el hecho objetivo de que el aumento de membresía y la concentración de afiliados aumenta el poder de la organización¹.
- si la colaboración del sindicato con los trabajadores tercerizados implica compartir locales, lo que requiere haber alcanzado una comunidad de enfoques.
- si se consigue que los trabajadores tercerizados tengan su propio sindicato de empresa, lo que puede llevar a una competencia intersindical en los lugares de trabajo, incluyendo el hecho de que (como sucede en las empresas mineras peruanas), es muy posible que el sindicato de trabajadores tercerizados tenga una mayor membresía que el de los trabajadores permanentes, como reflejo de la situación que se presenta en el conjunto de los puestos.

Finalmente, en el caso que los trabajadores tercerizados sean admitidos en el sindicato, siguiendo un enfoque “mixto”, generalmente se utilizará un criterio subestándar de beneficios para estos trabajadores, lo que puede resolver el problema general aquí mencionado, pero lleva a una discriminación.

Cuadro 1. Trabajadores tercerizados: estrategias de FSI en el plano internacional

1. Cláusulas sobre otras empresas vinculadas en los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) Existen alrededor de cincuenta AMI con cláusulas sobre contratistas y subcontratistas.

¹ En ocasiones, se ha señalado la relación entre este problema y la pasividad sindical ante la tercerización: en Venezuela, “en la medida que no se toque los sectores de producción, se acepta sin grandes resistencias la subcontratación...pareciera que la consigna es “mientras no me toques no hay problema” (Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter: “La Subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz laboral” (CENDES, 2005, publicado por el CCLA, Lima, 2006)

¹ Esta situación ha sido comentada por la ICEM (2004), por haberla encontrado en la práctica concreta de alguna organización, analizada en sus estudios de caso nacionales.

2. Acuerdos con empresas internacionales que actúan como subcontratistas Se refiere a eventuales acuerdos de las FSI con empresas como Manpower. Puede adoptar el modelo de AMI o directamente de negociación colectiva supranacional.

3. “Pasaporte” Sindical para trabajadores vinculados al Outsourcing off shore Modelo UNI. El trabajador deslocalizado tiene acceso al listado de organizaciones afiliadas a la Federación en todo el mundo (alrededor de 1000), que se comprometen a apoyarlos en su nuevo destino.

4. “Cartas” o “Directrices guía internacionales de principios generales. Este modelo corresponde también a UNI, aplicado a los trabajadores de Centros de Llamada, frecuentemente deslocalizados internacionalmente. El objetivo es promover una guía sobre niveles aceptables de derechos laborales para los trabajadores tercerizados, los ejecutivos de empresa, y los consumidores de sus servicios.

5. Celebración de un “día” o “mes” alusivo del trabajador tercerizado Este modelo corresponde a la práctica de la UNI (“Mes mundial de solidaridad con los trabajadores de centros de llamada), y de ICEM en América Latina y Caribe (Día Regional contra la Tercerización Laboral)

6. Acompañamiento del Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio Es el caso de la FITTVC, que ha incorporado este colectivo a sus propuestas de AMI.

Cuadro 2. Trabajadores tercerizados: modalidades de acciones de organización y sindicalización

1. Sindicatos de empresa

1. creación de Sindicatos de Empresa exclusivamente de trabajadores subcontratados, en aquella donde prestan sus servicios. Esta modalidad tiende a ser preferida por las empresas con trabajo subcontratado, ante la alternativa de autorizar la sindicalización de estos trabajadores, como alternativa de menor fuerza respecto de la que sigue.
2. incorporación de los trabajadores subcontratados a Sindicatos de Empresa de los trabajadores fijos donde prestan sus servicios. El sindicato se convierte entonces en uno de tipo “mixto”. Pueden, eventualmente, introducirse diferenciaciones en la cuota sindical y, consecuentemente, en los derechos y beneficios sindicales.
3. “internalización” de los trabajadores subcontratados como trabajadores fijos, derivando en su incorporación plena al Sindicato de Empresa donde prestan sus servicios.
4. creación de Sindicatos “Interempresa”. (Experiencia chilena)
5. creación de una “red sindical” entre el Sindicato de Empresa de trabajadores fijos y el de los trabajadores subcontratados, bajo los principios de la coordinación y cooperación. Esta modalidad es el resultado obligado de la coexistencia de ambos tipo de organizaciones, a su vez derivado de la estrategia empresarial de no aceptar el modelo “mixto” o la internalización. En la misma dirección, CCOO España propone Comités Sindicales Interempresa o Coordinadoras de Secciones Sindicales Multisectoriales.

2. Sindicatos de sector. Corresponde a los mismos modelos mencionados en 1. de sindicatos “mixtos” y de “internalización”, aunque aplicados a estructuras por rama y sector de actividad

3. Uniones, Federaciones y Confederaciones Sectoriales. Corresponde a los mismos modelos mencionados en 1 de sindicatos “mixtos” y de “internalización”, aunque

aplicados al mayor nivel de centralización. Modelo reciente chileno en los sectores de la minería de cobre y forestal.

4. Centrales y Confederaciones nacionales

1. Afiliación directa a nivel nacional, abierta a todo trabajador.
2. Afiliación territorial, con iguales características
3. Estructuras sindicales especiales para trabajadores atípicos (incluyendo tercerizados).Modelo italiano.

Cuadro 3. Trabajadores tercerizados: modalidades de acción directa en el lugar de trabajo mediante negociación colectiva y otras estructuras de negociación

1. Prohibición de contratos

1. Prohibición total
2. Prohibición en el caso de actividades principales
3. Prohibición de que la contratación se haga en reemplazo de trabajadores en conflicto colectivo

2. Requisitos formales (combinado con 1)

1. inscripción en registros de organismos y reparticiones públicas y privadas.
2. demostración de solvencia económica
3. aval del Ministerio de Trabajo

3. Condiciones adicionales Algunas pudieran aplicarse también como flexibilizaciones de las prohibiciones de contratos en actividades principales

1. Aceptación del convenio colectivo de la actividad principal, en sus cláusulas sobre condiciones de trabajo y salariales. El criterio a utilizar es el de la norma más favorable, en el sentido de que los niveles de los trabajadores subcontratados en ambos aspectos sean no menores a los efectivamente percibidos en la empresa, o a los establecidos para categorías iguales o equivalentes en la negociación colectiva.
2. Aceptación de la representación sindical.
3. Incorporación de acciones formativas
4. Determinación de la responsabilidad solidaria al empleador principal.
5. No superación de un determinado porcentaje del empleo directo.
6. Prioridad de los trabajadores tercerizados para cubrir nuevos puestos
7. Préstamo de locales sindicales de trabajadores permanentes, para reuniones.
8. Extensión a los trabajadores tercerizados de las políticas de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores permanentes

4. Verificaciones

1. a cargo de la empresa principal
2. a cargo de la organización sindical
3. a cargo de la autoridad del trabajo.

5. Participación sindical (corresponde a 4.2)

En la determinación de las condiciones o admisibilidad de los contratos.

1. en la calificación de la necesidad del contrato.
2. en la exclusión de categorías prohibidas
3. en el cumplimiento de obligaciones del contratista

Con base en la obligación básica de proporcionar Información, se presentan distintas variantes de participación sindical: consulta, codecisión, derecho a veto. Las tareas implicadas son; investigar, vigilar y negociar.

6. Sanciones ante abuso y desnaturalización del recurso a la figura del contratista

1. Multas

2. Internalización de los trabajadores subcontratados en permanentes