

## TERCERIZACIÓN MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL: ESTADO DEL DEBATE



Esther Busser,  
directora adjunta de la Oficina de CSI en Ginebra  
Alvaro Orsatti,  
asesor de CSA, coordinador del GTTN,  
Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales

38



La agenda del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical) de la CSA tiene al trabajo tercerizado como uno de sus prioridades, en cuanto a la organización y negociación colectiva. En este marco, la atención ha estado puesta principalmente en la forma de tercerización más difundida en la región: la subcontratación de mano de obra para la producción de bienes y servicios (cf Ermida Uriarte y Orsatti, Estrategia sindical hacia los trabajadores tercerizados, GTAS, 2010).

Simultáneamente, OIT-ACTRAV desde la oficina regional en Lima también presentó dos estudios normativos sobre tercerización que incluían la segunda vía: la cesión temporal de trabajadores desde empresas especializadas (Agencias de Trabajo Temporal, ATT; Temporary Work Agencies). (Ermida y Colotuzzo, "Descentralización, Tercerización, Subcontratación", 2009, y Villavicencio Ríos, "Normas laborales que regulan la

subcontratación en A. Latina, 2010). Las ATT pueden ser nacionales o transnacionales, siguiendo un enfoque y estrategia mundial desde la CIETT (Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal), fundada en 1967, con sede en Bruselas)<sup>1</sup>.

Las ATT son parte de un conjunto más amplio, las agencias de empleo privadas (AEP), que incluyen otras modalidades, las que se han ido acumulando y desarrollando en el tiempo. A fines de los años cuarenta, las ATT se separaron del tronco de las agencias de intermediación (OIT afirma que la primera ATT es de 1948), creciendo rápidamente (ver más adelante) y convirtiéndose en el componente ampliamente mayoritario de las AEP. A partir de los años noventa, las ATT han sido presentadas por el sector privado como un vehículo importante de flexibilidad laboral, que requiere ser promovido como tal.

En el plano normativo, los primeros convenios de OIT (C2 sobre desempleo y

<sup>1</sup> Las afiliadas de CIETT son 47 federaciones nacionales, la mayor parte (31) europeas, junto a otras de Japón, EUA, Canadá, Sudáfrica, Australia/Nueva Zelanda, India, Rusia, China, Sudcorea, Turquía, y cinco latinoamericanos (ver más adelante), así como siete transnacionales incluyendo las tres mayores: la suiza Adecco, la holandesa Randstad y la norteamericana Manpower.



C34, de 1919 y 1933) referidos a este tema se aplicaban a las agencias retribuidas de colocación, lo que se mantuvo en la revisión de 1949 (C96). Dada el recién mencionado crecimiento de las ATT, hacia los años sesenta se instaló un debate sobre si éstas estaban o no incluidas en el C96. Si bien OIT respondió afirmativamente, la discusión se mantuvo, llevando a que en 1997 se aprobara una nueva norma (C181), que no dejaba dudas sobre ello, adoptando la terminología AEP para cubrir las distintas modalidades<sup>2</sup>.

En este ciclo normativo, se ha pasado de un enfoque inicial en que los convenios promovían el monopolio de las agencias públicas y la desaparición de las privadas con fines de lucro a otro (el actual) en que esa posibilidad se mantiene, dentro de un modelo de "gestión mixta". Asimismo, si bien el C181 no lo dice, los empleadores han insistido en que las ATT deben ser consideradas un "sector", lo que daría sentido a su propuesta de que la organización de los trabajadores y la negociación colectiva se desarrollen en el plano de las propias agencias.

Más adelante, cuando la presencia de las ATT europeas se hace mayoritaria en el conjunto (comparativamente con EUA y Japón), el debate se localiza en la Unión Europea, llevando a la aprobación de la Directiva sobre ATT del 2008 (con vigencia desde fines del 2011), que focaliza en el tema clave de la igualdad de trato de los trabajadores cedidos con los de las empresas usuarias. Esta cuestión ya estaba presente también en reformas de la normativa comunitaria sobre los servicios del mercado interior (desde 2004-2006) y la participación del Tribunal de Justicia de la UE, que en varios fallos del 2007-2008 definió una clara tendencia a la desregulación.

En paralelo, es en estos años en que recomienza un nuevo ciclo de políticas regulatorias: de una serie informativa, se deduce que desde 2001 ha habido un número de nuevas regulaciones similar al de las cuatro décadas previas (estimado con base en Eurofound: "Temporary agency work and collective bargaining in the EU", 2009, e información adicional recogida por UNI). Desde las propias empresas, en estos años CIETT también había establecido una auto-reglamentación, con una "Carta", que establece obligaciones en relación con la responsabilidad social empresarial, y un código de conducta global, aplicado al buen funcionamiento de los mercados internacionales de trabajo, que pueden leerse como una agenda "sectorial"<sup>3</sup>. Al poco tiempo, CIETT llegó a un acuerdo de diálogo social con UNI, el que fue aprobado en 2008, con la terminología de "memorando de entendimiento", centrado en siete transnacionales (incluyendo las tres mayores antes mencionadas). UNI también creó una nueva sección, para darle seguimiento a esta iniciativa.

El sindicalismo internacional ha criticado estos cambios institucionales, considerando que las ATT se han convertido en un instrumento principal de precarización laboral mediante un trabajo temporal que se expande a las actividades principales de las empresas, en vez de mantenerse en las secundarias. Las ATT quedaron incorporadas en la campaña de las FSI para la Jornada Mundial de Trabajo Decente (JMTD) de 2008 (precedida por un foro en la OIT), con un punto culminante posterior, cuando aprobaron (las diez FSI, incluyendo UNI), los "Principios sobre ATT" (junio 2010), firmado por Global Unions, por lo que incluye a la CSI y el TUAC-OCDE.

2 El C181 define los siguientes tres tipos de AEP: a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución; (Relación de empleo triangular); c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

3 Los textos afirman que las ATT son un "sector" que funciona como una "respuesta moderna para conciliar las exigencias que en términos de flexibilidad laboral tienen las empresas usuarias y la necesidad que tienen los trabajadores de contar con una seguridad laboral. El código no menciona explícitamente a la negociación colectiva, sino que se limita a afirmar su defensa de los derechos de los trabajadores en materia de salarios, libertad sindical, y no suministro durante huelgas. La carta incluye a la negociación con un enfoque limitado: "el diálogo social y la negociación colectiva deberían considerarse como medios apropiados para organizar al sector cuando ello resulte pertinente y adecuado".



Simultáneamente (en 2009-2011) y ante un escenario de escasa ratificación del C181<sup>4</sup>, OIT acompañó el pedido empresario (y también de UNI) de comenzar una campaña promocional para alcanzar una mayor difusión de la norma, y de estimular un foro de diálogo social mundial (ver más adelante). La reunión dirigida al primer objetivo alcanzó un acuerdo tripartito, pero la segunda reunión con formato de foro fracasó, en un contexto marcado por la nueva estrategia sindical definida en el documento de Global Unions y las conclusiones del Simposio ACTRAV sobre trabajo precario, realizado pocos días antes, el que incluía la problemática de las ATT en un lugar especial<sup>5</sup>.

Estos antecedentes fueron presentado por la CSI en un reciente taller del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales) creado hace cuatro años por CSA, las regionales de las FSI y FESUR/Fundación Ebert ("Actualización y seguimientos sobre empresas transnacionales", Montevideo, 22-23 noviembre 2011), llevando a incorporar este tema a su agenda próxima.

Esta nota introduce entonces los elementos informativos básicos sobre el tema, para promover su tratamiento por el GTAS.

## I. ENCUADRE MUNDIAL

### I.1 Presencia de las ATT

Las estadísticas laborales de organismos nacionales e internacionales no incluyen (más que en algunos casos puntuales y a excepción de Europa) de forma explícita a las AEP, razón por lo cual la OIT incluyen sus informes como

fueron los datos de la CIETT, que mantiene un banco de datos mundial actualizado con base en las declaraciones de sus afiliados (el último "The Agency Work Industry around the world", 2011, con datos para 2009). Las ATT allí registradas son 72 mil (con 169 mil locales), ocupando 741 mil empleados permanentes, y colocando nueve millones de trabajadores por año (equivalente anuales full-time). Atendiendo a la distribución por países y regiones, Europa representa 36% del empleo intermediado (3214 mil) (con Reino Unido como el principal país, con 1098 mil) seguido de EUA (2010 mil, 22%), con lo que su suma equivale a 58% del total. El siguiente escalón (otro tercio del total) está integrado por Japón (1098 mil, 12%), Sudáfrica (924 mil, 10%) y Brasil (900 mil, 10%). El resto se reparte principalmente entre Colombia (550 mil), Australia, Corea del Sur y Argentina (entre 75 y 100 mil cada una). En comparación con el empleo total, la tasa de penetración de las ATT en los tres principales países/regiones es similar: 1.7% Japón, 1.3% EUA y 1.5% Europa, aunque en esta última destacan Reino Unido (3.6%) y Holanda (2.5%) (otro caso notable es Colombia, con 2.8%)<sup>6</sup>.

En una perspectiva de mediano plazo, las ATT han tenido un gran crecimiento reciente, más que duplicando su número y penetración (de 4.5 millones de trabajadores a 9.6 millones, y de 1.1% a 2%, en 1998-2007) aunque luego se redujo bastante como resultado de la crisis. Brasil y Sudáfrica son los países que han seguido creciendo durante este último período<sup>7</sup>.

4 El C181 tiene 23 ratificaciones, principalmente por países europeos (Italia, España, Holanda, Bélgica, Portugal, Finlandia, Eslovaquia, Bulgaria, Rep. Checa, Lituania, Polonia, Hungría, Albania, Georgia, Bosnia y Herzegovina), junto a Japón, África (Marruecos, Argelia, Etiopía) y ALC (Panamá, Uruguay, Suriname). Este resultado era superior al del C34 (11), pero inferior al del C96 (41).

5 OIT también publicó, en 2008, la "Guía para las Agencias de Empleo Privadas. Regulación, monitoreo y ejecución". El Departamento Sector ha comenzado a realizar estudios nacionales sobre ATT (el primero en 2011 sobre Marruecos, que es el mayor usuario de agencias en África). ACTRAV realizará un estudio del C181 en 2012.

6 En términos de ventas, la concentración es aún mayor: 96% del total (40% Europa, 24% Japón y 22% EUA). En el resto de Europa las principales colocaciones son: 625 mil Alemania, 447 mil Francia, 213 mil Holanda, 162 mil Italia, 141 España. Las otras tasas de penetración varían entre 1-1.7% en Francia, Alemania, Bélgica, Irlanda, Suiza y Suecia), 0.6-0.9% en Italia, España, Portugal, Noruega. Respecto de América Latina, los dos países mencionados concentran la mayor parte de las agencias (3714 mil en Brasil y 1611 mil en Colombia), y de colocaciones 902 mil y 550 mil (las que equivalen al quinto y séptimo lugar mundial). La tasa de penetración es muy superior en Colombia (2.8% versus 1%). En términos dinámicos, OIT señala que el número de trabajadores cedidos en 1970 era muy bajo, pero que, en 1992, ya alcanzaba 1.5 millones y en 1998 4.5 millones. En este proceso las ATT europeas crecieron a mayor ritmo que EUA, ya que en 1992 este país concentraba 1/3 del total de cesiones, y ya había alcanzado una penetración del 1%, cuando Europa estaba en 0.6%. Asimismo, Manpower era la principal agencia transnacional.

7 Los datos aquí presentados solo cubren una parte del universo mundial de ATT. Por un lado, la CIETT tiene miembros en solo 47 países, y los datos recogidos son para 25 de ellos (y entre los no cubiertos figuran China, India y Rusia). Por otro, no es seguro que la cobertura nacional alcanzada incluya a los no miembros. OIT ha destacado la importancia del caso chino, a partir de la reforma laboral del 2008. Otro indicador sobre la extensión de las ATT no registrada por CIETT es que en las reuniones de OIT 2009/11 participaron representantes de 17 países sin membresía.

## 1.2 Normativa de OIT

Como se mencionó, el trabajo normativo de OIT en este campo comenzó en 1933 (C34 sobre Agencias Retribuidas de Colocación) y luego continuó en 1949, con el C96, que revisaba el anterior, convirtiéndolo en complementario del C88 sobre el servicio del empleo, del año anterior, que llevaba a mantener un servicio público gratuito. Estos convenios diferenciaban las agencias según tuvieran o no fines lucrativos, y se centraban en evitar los abusos relativos al funcionamiento de las primeras. El primer convenio fijaba un plazo perentorio de tres años para la supresión de las agencias lucrativas, pero la segunda lo relajaba, al ponerlo a decisión de la autoridad competente, con plazos diferentes según que las agencias se ocuparan de colocar categorías diferentes de personas, y dependiendo de que ya funciona un servicio público. Ambos convenios permitían excepciones, en función de las categorías o profesiones de los trabajadores. El segundo convenio abría también la posibilidad del mantenimiento de las agencias lucrativas mediante manifestación expresa al momento de ratificarse, y extendía la regulación a las agencias no lucrativas. La vigilancia de ambas agencias incluía: fijación de tarifas para sus retribuciones (que en el caso de las no lucrativas estaba directamente relacionada con los gastos), licencias renovables, limitaciones a la colocación o reclutamiento de trabajadores en el extranjero, y sanciones penales apropiadas, incluyendo la cancelación de la licencia ante infracciones.

Cincuenta años después, OIT promovió sendos convenios sobre subcontratación y AEP, de los cuales solo el segundo alcanzó a ser aprobado en 1997: el C181 y su Recomendación 188<sup>8</sup>. Este relanzamiento tuvo como base un documento temático ("El papel de las AEP en el funcionamiento de

los mercados de trabajo", 1994, sugería un modelo de gestión mixto, e incluía, por primera vez el término "precario", para referirse a los aspectos negativos de las ATT, principalmente en cuanto a su efecto sustitución y al efecto de triangulación (aunque no lo aplicaba a la negociación colectiva). Las nuevas normas finalmente mantuvieron el objetivo de proteger a los trabajadores contra los abusos, pero consideraba necesario "atender a que el contexto en que funcionan las agencias es muy distinto cuando se procedió a la adopción del convenio anterior", lo que se sintetizaba en "la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo", siendo que el reconocimiento del "papel que las agencias pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo".

El Convenio se aplica a todas las AEP, a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica, manteniendo como una excepción la que ya figuraba en los convenios anteriores (la gente de mar). El contenido central establece que todo Miembro que ratifica la convención adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por las agencias gocen de una protección adecuada en materia de varios derechos básicos (libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la formación, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales), y determinará y atribuirá las responsabilidades respectivas

8 Siguiendo el criterio operativo de OIT, la ratificación del C181 por parte de países que habían ratificado el C96 implica la denuncia automática de este, pero en caso contrario (salvo denuncias no automáticas), se mantiene en vigencia el primero. Este aspecto es importante teniendo en cuenta que, como ya se mencionó, OIT ha considerado que el C96 cubre a las ATT. Los países que mantienen la vigencia del C96 son tres europeos (Francia, Irlanda, Malta), otros doce de África y Asia, y cinco latinoamericanos (ver más adelante). Otros cuatro países europeos lo han denunciado, sin ratificar el C181 (Alemania, Suecia, Finlandia y Noruega). OIT (1994, op.cit) evaluaba que de 41 ratificaciones, la mayor parte (29) habían elegido la alternativa favorable al monopolio público, incluyendo a la mayoría de países europeos (entre ellos Francia, Italia y España).



de las agencias y de las empresas usuarias, en relación a esos mismos derechos<sup>9</sup>.

Con posterioridad, la R198 sobre Relación de Trabajo (2006), incluía el caso de trabajadores contratados en un país para trabajar en otro, promoviendo la concertación de acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo. Pero se aclaraba que esto no supone la revisión del C181)<sup>10</sup>.

## II. ESTRATEGIA SINDICAL

### II.1 Negociación colectiva

Al nivel europeo se encuentran dos tipos de convenios colectivos referidos a trabajadores cedidos por ATT, negociados por los sindicatos de la empresa usuaria. El primero corresponde a acuerdos generalmente a nivel de sector o grandes empresas usuarias, del que participan sus sindicatos y negocian con la ATT, garantizando igualdad o mejores condiciones en las condiciones de trabajo y salarios para los temporales (Alemania, Reino Unido, Finlandia). El segundo toma la forma de acuerdos colectivos en el sector de empresas usuarias, entre empresas usuarias y sindicatos en esas empresas que incluyen provisiones similares para garantizar igualdad de trato, junto a restricciones sobre la extensión de tiempo que la empresa usuaria puede utilizar este tipo de trabajo, así como sobre el porcentaje del empleo total bajo tal modalidad. (Bélgica, Alemania, Dinamarca, Italia, Austria, Noruega y Luxemburgo) (fuente: Eurofound, op.cit.)

### II.2 Diálogo Social sectorial.

En la estrategia de las FSI respecto de las AEP, como se anticipó, destaca UNI, que en 2008, reaccionando a la inminente apro-

bación de la Directiva europea (respecto de la cual UNI-Europa y EuroCIETT habían firmado una declaración a favor de su aprobación), creó una sección especializada, dirigido a estudiar modelos de organización y crear alianzas mundiales. Un antecedente de esta estrategia era la negociación con Randstad de acuerdos laborales en relación a su compra de otra empresa (desde fines 2006). En este marco, UNI acordó (en octubre 2008) con las tres transnacionales ya mencionadas (junto a otras tres de menor tamaño), un "Memorando de Entendimiento", dirigido a "obtener condiciones justas en el sector de trabajo temporal y el personal de empresas de trabajo temporal, a través del diálogo social".

El Memorando consideraba que las agencias complementan otras formas de empleo, y contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y a satisfacer necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores. También reconocía la posible competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias y, con ello, el abuso potencial en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, mediante prácticas ilegales que pueden llevar al tráfico de seres humanos. Se buscaba entonces combinar la promoción del desempeño de las ATT con la garantía de adecuada protección para los trabajadores, y se valorizaba el C181, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a los trabajadores, el principio de no discriminación, el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, el diálogo social sectorial a nivel nacional y de empresa, y la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga.

<sup>9</sup> La R188 incorpora elementos importantes en cuanto a las relaciones entre las AEP y el servicio público de empleo, que se entiende alcanzan a las ATT: fomentarse la cooperación para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, estableciendo organismos que comprendan a representantes de ambos, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Ello incluye puesta en común de informaciones, utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo, consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales, promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación, y la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración.

<sup>10</sup> En el Simposio sobre trabajo precario de ACTRAV, el experto Enrique Marín relató que este fue un agregado solicitado por los empleadores durante el debate, al tiempo que consideró que no debe interpretarse que se excluye a las agencias de los exámenes de las relaciones laborales promovidos por la Recomendación.

En 2009/2011, UNI también ha avanzado en otros frentes:

- la creación de un Observatorio Europeo sobre actividades transfronterizas en el marco del trabajo de agencias, integrado con expertos de EuroCIETT, UNI e investigadores, como medio para proveer a los trabajadores y agencias orientación antes de optar por trabajar en el extranjero y ayudarlos durante sus misiones
- la realización de estudios sobre alternativas de sindicalización (con el sindicato polaco Solidarnosc) y sobre formación profesional, en el contexto de las agencias (con EuroCIETT).
- la participación en un programa de desarrollo de capacidades para organizaciones de empleadores del sector (a cargo de EuroCIETT), con la CIT Turín, del que participan los sindicatos afiliados a UNI.
- el proyecto Promover los Consejos Europeos de Empresa (CEE) en las Agencias, financiado por la Comisión Europea, con el objetivo de crear redes en las tres grandes AEP y otras, del que participan treinta sindicatos.
- la creación de la Plataforma Europea de Randstad con UNI-Europa, para diálogo, información y consulta.
- la creación de la Red Mundial de Sindicatos de Manpower, con la participación de organizaciones de doce países.

También se anuncia la posibilidad de crear un CEE con Adecco.

En paralelo, el boletín del sector ha recopilado denuncias sindicales en relación a AEP en el Reino Unido (Tesco, DHL), Finlandia (DNA) Alemania (IG Metall, Ver.di), Australia (sobre Adecco), Italia (respecto de Carrefour) Se destaca el trabajo de la TUC inglesa con su campaña "Justicia para los Trabajadores de Agencia". También se han registrado éxitos jurídicos en Italia y Alemania.

Al momento de entrar en vigencia la Directiva de la UE, UNI ha evaluado (en su boletín de diciembre 2011), que existe preocupación sobre cómo proceden las AEP, ejemplificando con el Reino Unido e Irlanda, donde la transposición tuvo efectos

negativos, ya que las lagunas jurídicas son usadas por las agencias para evitar dar un trato igualitario y explotar a los trabajadores. Los supuestos de inaplicabilidad del principio de igualdad de trato se usan para limitar el ámbito de aplicación de la Directiva: las agencias contratan a los trabajadores con contratos indefinidos, convirtiéndolos en empleados permanente de la agencia y excluyéndolos de las condiciones de igualdad de trato, que estaban reservadas para los transitorios. El sindicalismo británico afirma que ha terminado bajando los salarios y las condiciones mínimas.

## II.2 Principios de Global Unions.

Los Principios (cuyo texto completo se presenta en el anexo) establecen dos reglas básicas: que el trabajo vía ATT "no debe ser utilizado para eliminar el empleo permanente y directo ni para debilitar la organización y negociación colectiva"; y que los trabajadores de ATT "deben ser amparados por el mismo convenio colectivo que los demás trabajadores de la empresa usuaria, recibiendo igual trato y respeto, incluyendo, salarios y salud y seguridad en el trabajo". También, los trabajadores de ATT deberían poder afiliarse con el sindicato de la empresa usuaria. Para ello, se necesita una legislación que defina la relación de trabajo y asegure que la contratación triangular no lleve a la pérdida de derechos y protecciones sociales. Se agrega además que este tipo de trabajo no debe aumentar las brechas de género, y que no se debe continuar el abuso de los trabajadores migrantes.

## III. Las actividades de OIT en 2009/2011

En paralelo con el proceso propiamente sindical recién descrito, OIT ha realizado dos actividades tripartitas específicas sobre AEP, desde su programa sectorial:

- el "Taller para promover la ratificación del Convenio 181" (Ginebra, 20-21 octubre 2009), con el documento de base "Las AEP, los trabajadores cedidos por medio de agen-





cias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo”.

■ el “Foro de diálogo social sobre el papel de las AEP en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de servicios privados” (Ginebra, 18-19 octubre 2011), con el documento de base “Las AEP, la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de servicios privados”.

De estas actividades participaron la CSI y cinco FSI (UNI, FITIM, ICEM, UITA, ISP). CSA se incorporó en la segunda reunión. En el primero, la participación principal fue de UNI, lo que compartió con UITA en el segundo.

El Taller llegó a “puntos de consenso” sobre el C181, pero el Foro, con un enfoque sindical más desarrollado, con base en los nuevos Principios de Global Unions, no alcanzó acuerdo entre las partes<sup>11</sup>.

Como ya se adelantó, junto a estas actividades a cargo del departamento Sector, OIT-ACTRAV realizó el Simposio “Del trabajo precario al trabajo decente” (Ginebra, 4-7 octubre 2011), que incluía en un lugar destacado la problemática específica de las AEP, y en general de las relaciones de trabajo triangulares, en el marco del trabajo temporal.

Comenzando por la actividad propiamente sindical, el documento de base de ACTRAV para el simposio destacaba que “si bien los instrumentos internacionales proveen en gran medida cobertura universal, podría decirse que no protegen contra el trabajo precario propiamente dicho. A la fecha, no existe un instrumento internacional sobre trabajo temporal, un descuido particularmente dañino”. En particular, las normas internacionales de trabajo existentes “no abordan de manera efectiva la naturaleza específica del trabajo precario y el uso abusivo del trabajo temporal, las agencias y los subcontratos”... siendo que la situación de los trabajadores en relaciones de trabajo triangulares “es más complicada, ya que en muchos casos, estos trabajadores no pueden afiliarse a las mismas organizaciones que los trabajadores

permanentes, o no pueden negociar junto con los trabajadores del empleador usuario sobre la base de que los empleadores pueden evitar la aplicación de la ley al trasladar las responsabilidades inherentes derivadas de la relación de trabajo a terceros”.

Se plantea entonces la necesidad de promover varios instrumentos existentes (C81, C94, C97, C122, C129, C131, C143, C143, C144, C154, C156, C159, C175, C177, C181, C183, C189, y la fundamental R198), promover la negociación colectiva para reducir el trabajo precario, e identificar los obstáculos a la negociación colectiva por los trabajadores temporarios. Las conclusiones también destacaron que se necesita más regulación y que cualquier nuevo instrumento debería incluir:

■ “limitar, restringir y reducir la utilización de formas de empleo precarias mediante el establecimiento de condiciones claras bajo las cuales un empleador pueda contratar trabajadores temporales y de agencia, que limite la proporción de trabajadores con contratos precarios en una empresa determinada, y limite la cantidad de tiempo que un trabajador puede estar bajo contrato temporal, luego de lo cual deberá recibir un contrato permanente”.

■ “tratar de evitar el uso abusivo de las formas de empleo precarias mediante el establecimiento de criterios claros para determinar la existencia de una relación de trabajo. La R198 sobre la relación de trabajo podría dar orientación acerca de cómo formular disposiciones en un instrumento vinculante. Asimismo, el instrumento debería establecer recursos efectivos para los trabajadores que son víctimas de abuso, a fin de impedir dichas prácticas”.

■ “en los casos restantes donde prevalecen los empleos atípicos, debería asegurarse que se extiendan protecciones específicas a esos trabajadores de manera que reciban, al menos, un trato igual al que tienen los trabajadores en general, lo que podría requerir proveer protecciones mayores que tengan en consideración las necesidades específicas de los trabajadores precarios. Al respecto, el instrumento debería prestar

<sup>11</sup> Interesa también dimensionar a ambas actividades: el Foro fue de un tamaño muy superior al Taller, ya que incluyó a representantes sindicales de 23 países (contra 14), y representantes de empleadores de 34 países (contra 18)

especial atención a los derechos sindicales, de seguridad social y salud y seguridad en el trabajo, y asegurar que los Estados Miembros adopten medidas específicas para asegurar la cobertura y acceso a la negociación colectiva.

- “para disuadir la contratación de trabajadores precarios, podría establecerse legislación que exigiera a los empleadores pagar bonificaciones salariales a los trabajadores precarios, pagar mayores impuestos o realizar una contribución adicional al fondo de seguridad social del trabajador”.

- “hasta que no exista un instrumento que aborde los derechos de los trabajadores temporales, debería priorizarse el uso y promoción del C158 sobre la terminación de la relación de trabajo, el cual exige adoptar garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el Convenio”. La R166 complementaria ofrece ejemplos de medidas que podrían preverse con este fin.

En relación al capítulo de la negociación colectiva, se agregaba que ésta es una “forma de combatir el empleo precario, incluyendo explícitamente a las relaciones triangulares, y dentro de ellas a las agencias y a las empresas usuarias de trabajo temporal... mediante negociaciones colectivas en puestos multi-empresariales y mecanismos de determinación por unidad de negociación... en tanto aseguren el acceso efectivo al derecho a los convenios colectivos para categorías específicas de trabajadores cuyo estatus legal impida dicho acceso... así como mecanismos de extensión de la cobertura de los convenios”.

En relación al C181, el documento del Simposio señalaba que:

- “constituye un esfuerzo por abordar los abusos de las AEP, en particular al buscar brindar a los trabajadores contratados por agencias acceso a sus derechos fundamentales en el trabajo y a la protección adecuada de sus condiciones de trabajo. Las referencias a autorizaciones y la atribución de las responsabilidades respectivas de la agencia

y la empresa usuaria en relación con los trabajadores son elementos importantes para tratar con posibles agencias inescrupulosas. Asimismo, el Convenio solicita medidas específicas para asegurar que los trabajadores contratados por agencias no sean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”. Sin embargo, el Convenio: “no limita el uso de los trabajadores contratados por agencias; no logra limitar la utilización de esas agencias; no aborda las condiciones según las cuales pueden contratarse los trabajadores cedidos por agencias; no limita la cantidad o proporción de trabajadores cedidos por agencias que pueden trabajar para una empresa usuaria. Por lo tanto, no brinda ninguna protección contra el uso excesivo de trabajo a través de agencias o intentos deliberados de los empleadores principales de usar el trabajo a través de agencia para liberarse en la mayor medida posible de sus obligaciones como empleadores; no provee orientación suficiente sobre las medidas específicas que los gobiernos deberían adoptar para asegurar que los trabajadores gocen del derecho a la negociación colectiva”.

Por su parte, las conclusiones del simposio recomendaban: “a la luz de la preocupación por el rápido crecimiento de las relaciones triangulares que se negocian mediante agencias de trabajo temporal, también se requiere rever el significado, alcance, impacto y aplicación del C181”.

En este marco, es posible evaluar retrospectivamente lo sucedido en el Taller del 2009 y en el Foro del 2011. Las conclusiones del Taller fueron que:

- el C181 (y su recomendación) proporciona el marco de referencia que permite mejorar el funcionamiento de las AEP y la protección de los trabajadores cedidos por medio de agencias:
- los marcos de reglamentación apropiados (dictados por los gobiernos, en colaboración con los trabajadores y los empleadores,) sobre las agencias deberían incluir y promover los principios, derechos y obligaciones en la forma enunciada en el C181, en lo referente a: centrarse especialmente





en la aplicación de la regla que prohíbe la facturación de honorarios a quienes solicitan un empleo (sean trabajadores nacionales o transfronterizos) para misiones temporarias y los servicios de colocación permanente suministrados por una agencia de empleo privada, un principio que se aplica en la mayoría de los países en los que existe una reglamentación sobre las agencias; el principio de la no discriminación para los trabajadores cedidos por las agencias en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, (respetando especialmente los principios de igualdad, objetividad y de transparencia para el cálculo y pago de los salarios y de las prestaciones sociales de los trabajadores temporeros); la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como está garantizado por los C87 y 98.

En el caso del Foro, el sindicalismo participó con base en los nuevos Principios, y presentó varios ejemplos negativos sobre el funcionamiento de AEP (en R, Unido, Holanda, Italia, Francia, Suecia, Turquía, Rusia, Camerún, Brasil, Paraguay). El punto de mayor discrepancia fue el referido a la necesidad de que los trabajadores de AEP negocien colectivamente en el marco de las empresas usuarias, en vinculación con los sindicatos de trabajadores permanentes (un elemento contenido en los Principios), ante lo cual los empleadores consideran que la negociación debe quedar confinada a las propias agencias, para lo cual defienden que éstas sean consideradas un "sector" como tal.

De acuerdo a una evaluación de FITIM e ICEM (comunicación de enero 2012), el debate "demostró que los sindicatos y las agencias tienen puntos de vista totalmente diferentes sobre el impacto en el empleo del aumento de las prácticas de contratación por agencias:

- las agencias insistieron reiteradamente en que el trabajo por agencia es trabajo decente, que crea puestos de trabajo y que no se utiliza jamás para debilitar o sustituir el empleo directo e indefinido. Todos estos argumentos fueron rechazados por los representantes sindicales, que expusieron una

serie de situaciones en diversas industrias de todo el mundo que podían demostrar que el empleo por agencias se está utilizando sistemáticamente para sustituir empleos permanentes, rebajar los sueldos y condiciones de trabajo, y para privar a los trabajadores de protección social y de la posibilidad de afiliarse a un sindicato y de negociar colectivamente con su empleador. Los delegados de los trabajadores insistieron en que las relaciones de empleo triangulares, por su misma naturaleza, hacen prácticamente imposible la negociación colectiva. Pronto quedó en claro que los representantes de agencias trataban de legitimar su propia industria, para ampliar sus mercados y para ser reconocidas como únicos interlocutores en la negociación colectiva, dejando afuera a las empresas usuarias.

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

### III. SITUACION LATINOAMERICANA

En este marco general, es posible caracterizar el caso latinoamericano.

**1. Presencia de ATT.** Ya se ha visto que Brasil y Colombia ocupan lugares muy destacados en el panorama mundial: quin-

to y séptimo en número de colocaciones. Asimismo, Brasil es el segundo empleador directo a nivel mundial (170 mil, solo superado por Japón). En los otros países de la región para los cuales CIETT dispone de cifras, el número total de agencias total es elevado (1493), pero con niveles de colocación comparativamente muy bajos (43 mil en Perú, 29 mil en Chile, 24 mil en México, y 15 mil en Uruguay. Por ello, las tasas de penetración son muy reducidas (0.4% en Argentina y Chile, los dos únicos datos provistos).

Las entidades afiliadas a CIETT son: SIN-DEPRESTEM Brasil, ACOSET Colombia, FAETT Argentina, AGESE Chile, AEH Perú y AMECH México). CIETT ha realizado uno de sus congresos mundiales en Brasil (incluyendo el "Primer Foro Relaciones de Trabajo, Terceirización y Trabajo Temporal". San Paolo, abril 2010).

Los datos de CIETT sobre la distribución sectorial de los trabajadores cedidos por ATT muestran situaciones dispares: el sector más importante es servicios, pero la proporción varía entre 22% (México) y 78% (Chile), con 44% para Colombia y 55% para Brasil. El segundo sector en importancia es la industria, pero nuevamente con una gran variación (de 10-15% en Chile y Brasil hasta 45% en Argentina y Uruguay. Finalmente, México y Uruguay tienen proporciones relativamente altas en el sector público (20-22%) y Colombia en construcción (12%).

**2. Normativa.** El cuadro adjunto presenta un detalle sobre la situación normativa en relación a las ATT en varios países de América Latina y Caribe:

1. Con relación a los convenios de OIT:

■ el C181 solo ha sido ratificado por tres países: Panamá (1999), Suriname (2006) y Uruguay (2004). A ello se suma que otros cinco países mantienen su ratificación del C96 (Argentina, 1996; Bolivia, 1954; Costa Rica, 1960; Cuba, 1953; Guatemala, 1953)<sup>12</sup>.

■ por su parte, el C88 está muy extendido (17 países).

2. Respecto de la normativa nacional: sólo existe en seis países de los 10 analizados, con reglas de solidaridad respecto de los contenidos laborales y de la seguridad social (Argentina, Brasil, Panamá, Perú, Uruguay) (una excepción es la subsidiariedad en Chile). A ello se agrega, en el campo de la salud y seguridad en el trabajo, responsabilidad directa (Colombia, Chile y Perú) y solidaridad (Venezuela).

3. Participación sindical en el debate mundial. En las actividades de OIT antes mencionadas, CONTRAF-CUT fue el único representante en el Taller del 2009, repitiendo en 2011, junto con otras organizaciones de Brasil (FENATTEL, CONTOP, SENTRACOMSERV, SEESP, y la Confederación Nacional de Vigilantes), Chile (CSTEB), Argentina (UOCRA, FOECOP), Paraguay (FETRABAN), y Uruguay (FUECYS)<sup>13</sup>.

4. El Taller latinoamericano del GTTN. Como se anticipó, otras organizaciones sindicales participaron del Taller GTTN que se ocupó de este tema (CGT y CTA Argentina, CUT y Força Sindical Brasil, CUT Colombia, CUT Chile, CUT Perú, CUTA Paraguay, PIT-CNT Uruguay, así como las regionales de tres FSI (FITIM, ICM, ISP).

De acuerdo al acta del taller, las conclusiones referidas a ATT fueron que: se necesita continuar el diálogo sobre los aspectos controversiales para limitar los contratos triangulares, y, en este marco, que es evidente que la función original de promoción que presentaba la C181, en una etapa de menor expansión de las agencias, está siendo desvirtuada por quienes en el sector empleador consideran que ya tiene un esquema regulatorio apropiado.

Ante esta situación: 1. el C181 protege, en cierta medida, a los trabajadores cedidos, por lo que puede desarrollarse sobre una base tripartita, para incluir elementos como el de la negociación colectiva en la empresa usuaria e, incluso, la posibilidad de prohibiciones gubernamentales de las

<sup>12</sup> El C34 había sido ratificado por Argentina, Chile y México. Brasil había ratificado el C181 (en 1957), pero luego lo denunció, sin adoptar el C181. De los países que habían ratificado el C96, generalmente se optaba por promover el monopolio estatal (excepto Uruguay y México).

<sup>13</sup> En el informe de UNI referido al foro realizado por CIETT en San Pablo en 2010, se menciona la existencia de SINDEE-PRES (Sindicato dos Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra, Trabalho Temporário, Leitura de Medidores e Entrega de Avisos do Estado de San Pablo), creado en 1992 y con una sindicalización de 200 mil trabajadores, incluyendo Adecco y Manpower. Interesa también registrar que del Foro participaron las cámaras empresarias afiliadas a CIETT (Brasil, Colombia, Argentina, Perú, Chile, Argentina, México), así como de Bolivia.



agencias. Los empleadores interpretan que ello no es posible, sino que sólo pueden establecerse limitaciones en algunos sectores. Sin embargo, no existe una interpretación de OIT que afirme esto; 2. el elemento central a utilizar es el concepto de “trato igual”, frente al enfoque empleador, que se limita al “trato justo”; 3. el papel del gobierno ha quedado relativamente olvidado después del C181, pero existe un margen importante para acordar con los gobiernos y para regular mejor y limitar adecuada las agencias y en particular los contratos temporarias; 4. debe aumentarse el acervo de investigaciones sobre el real desempeño de las agencias,

tanto en los países desarrollados como sobre todo en los países en desarrollo<sup>14</sup>.

El plan de acción aprobado en el taller incluye el siguiente punto: seguimiento del debate en OIT sobre las AEP, y colaboración con ACTRAV y la CSI para disponer de mayor información sobre el caso latinoamericano, mediante mapeos de la presencia y utilización de ATT, respuestas legislativas nacionales para limitar su uso (limitaciones de agencias en relación con sectores, duración y nombre de trabajadores), y respuestas sindicales para incluir los trabajadores tercerizados en contratos colectivos de las empresas usuarias.

**CUADRO. AMÉRICA LATINA: NORMATIVA VIGENTE SOBRE ATT**

|                 | Ratificación de normativa OIT sobre Agencias privadas | Ratificación de normativa OIT sobre Agencias públicas | Normativa nacional sobre ATT                                                              |
|-----------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ARGENTINA       | C96                                                   | C88                                                   | Solidaridad en LSS                                                                        |
| BAHAMAS         |                                                       | C88                                                   |                                                                                           |
| BELICE          |                                                       | C88                                                   |                                                                                           |
| BOLIVIA         | C96                                                   | C88                                                   |                                                                                           |
| BRASIL          |                                                       | C88                                                   | Solidaridad en ATT- LSS                                                                   |
| CUBA            | C96                                                   | C88                                                   |                                                                                           |
| CHILE           |                                                       | C88                                                   | Subsidiariedad en LSS<br>Responsabilidad directa en SST<br>Responsabilidad directa en SST |
| COLOMBIA        |                                                       | C88                                                   |                                                                                           |
| COSTA RICA      | C96                                                   | C88                                                   |                                                                                           |
| ECUADOR         |                                                       | C88                                                   |                                                                                           |
| EL SALVADOR     |                                                       | C88                                                   |                                                                                           |
| GUATEMALA       | C96                                                   | C88                                                   |                                                                                           |
| HONDURAS        |                                                       |                                                       |                                                                                           |
| MEXICO          |                                                       |                                                       |                                                                                           |
| NICARAGUA       |                                                       | C88                                                   |                                                                                           |
| PANAMA          | C181                                                  | C88                                                   | Solidaridad en LSS                                                                        |
| PARAGUAY        |                                                       |                                                       |                                                                                           |
| PERU            |                                                       | C88                                                   | Solidaridad en LSS<br>Responsabilidad directa en SST                                      |
| REP. DOMINICANA | C181                                                  | C88                                                   |                                                                                           |
| SURINAME        | C181                                                  | C88                                                   |                                                                                           |
| URUGUAY         |                                                       |                                                       | Solidaridad en LSS                                                                        |
| VENEZUELA       |                                                       | C88                                                   | Solidaridad en SST                                                                        |

Fuente de la tercera columna: OIT-ACTRAV Oficina regional Lima (Alfredo Villavicencio Ríos), 2010. Se diferencia el tratamiento dado a la dimensión laboral y seguridad social (LSS) y a la salud y seguridad en el trabajo (SST). De los países mencionados OIT no ha estudiado la normativa nacional de Bahamas, Belice y Suriname, así como de los otros países caribeños que no mencionan en el cuadro.

14 En el taller, UNI Américas aclaró que no considera que el memorando de entendimiento con CIETT sea asimilable a los acuerdos marco globales que tradicionalmente firman las FSI con empresas transnacionales, los que frecuentemente cubren a otras empresas vinculadas como contratistas, subcontratistas, proveedores o abastecedores principales y concesionarios o titulares de licencia o franquicia. También en el Taller se recordó el aporte realizado en México por el CILAS (Centro de Investigación Laboral y Acción Sindical) mediante estudios a cargo de Matteo Dean –muerto en 2011- referidos a la sucursal de Manpower (el primero fue “Trabajadores y subcontratación en México, 2006).

## ANEXO: Principios de Global Unions sobre ATT, 2010. Traducción OIT

Las posiciones de política difieren en el movimiento sindical, tanto en el plano nacional como en el internacional respecto al uso de las ATT. Las opiniones varían desde la prohibición total de dichas agencias hasta su prohibición parcial, o reglamentación estricta. También hay diferencias en cuanto al alcance de los convenios de negociación colectiva para los trabajadores. No obstante, hay ciertas opiniones compartidas por todos los sindicatos mundiales. El primer principio es que la forma básica de empleo debe ser empleo permanente y directo.

Preocupaciones y desafíos. El uso de trabajadores suministrados por ATT plantea preocupaciones y desafíos para los sindicatos. Esto incluye el efecto que el uso de ATT tiene en los trabajadores con empleo regular y permanente, así como en las condiciones en que los trabajadores contratados a través de esas agencias realizan el trabajo. La relación triangular entre el trabajador, la empresa usuaria y la agencia de empleo temporal que cede al trabajador puede menoscabar la protección laboral y social, así como el cumplimiento efectivo del derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos o afiliarse a éstos, y a negociar colectivamente. Debe garantizarse expresamente a los trabajadores cedidos por agencias el derecho a afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria y a formar parte de una unidad de negociación colectiva con la empresa usuaria, así como a quedar amparado por todo convenio colectivo negociado aplicable a la empresa usuaria.

Uso de las ATT para reemplazar el empleo directo y permanente. Podrían existir motivos legítimos determinados por la demanda o imperativos mercantiles para utilizar trabajadores cedidos por ATT, entre otras cosas picos de trabajo y empleo estacional, aunque este trabajo también podría realizarse mediante el empleo directo. No obstante, cuando se recurre a las ATT no siempre es para suplir la falta de personal o paliar la "fluctuación del mercado", y hoy es corriente utilizar trabajadores temporales cedidos por ATT para que ocupen puestos anteriormente permanentes o directos a fin de reducir los gastos. Los trabajadores cedidos por agencias se utilizan cada vez más para que desempeñen tareas fundamentales, pero no les brinda la oportunidad de empalmar con un empleo permanente y directo. En un número creciente de casos, se proporcionan equipos enteros a través de ATT.

Uso de las ATT para modificar adversamente las condiciones de empleo, eludir la responsabilidad social y soslayar la ley. Los empleadores usan a menudo las ATT para eludir sus obligaciones jurídicas. Esto suele entrañar abusos como el dumping social y todo tipo de discriminación. El trabajo se convierte en precario y se deniega a los trabajadores los derechos de empleo y las condiciones de trabajo a las que de lo contrario tendrían derecho. A veces es el propio empleador o la empresa el que crea estas agencias, cuyo único cliente es ese empleador o esa empresa.

Los trabajadores cedidos por agencias frecuentemente reciben una remuneración muy inferior a la de los trabajadores de plantilla que realizan la misma tarea. A menudo estos trabajadores tampoco tienen derecho a los mismos niveles de protección social, como la jubilación, la indemnización por desempleo, prestaciones por enfermedad o licencia de maternidad. Por lo general los empleadores no invierten lo suficiente en la formación ni en la capacitación de los trabajadores cedidos por agencias. La formación y capacitación inadecuados pueden socavar la calidad de los servicios suministrados por los trabajadores cedidos por agencias, en tanto que la falta de capacitación en materia de salud y seguridad aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales.

El costo de una reducción del personal es menor si se contrata a trabajadores cedidos por ATT, ya que resolver un contrato mercantil suele ser menos costoso que dar por terminada una relación de trabajo. En consecuencia, en algunos países y sectores, la crisis financiera dio lugar a enormes pérdidas de empleo para trabajadores cedidos por ATT, que por lo general no tienen derecho a la indemnización que debe pagarse en caso de despido. Esta experiencia aumenta el peligro de que, a medida que se recupere la economía, los empleadores prefieran el trabajo a través de ATT para ahorrarse los gastos de despido de los trabajadores de plantilla. Esta práctica no hace más que añadir inestabilidad y volatilidad a la economía.

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

Uso de las ATT para debilitar los sindicatos, eludir la negociación colectiva o impedir la constitución de sindicatos. En algunos casos, los empleadores recurren a las ATT con el propósito de reducir el número de trabajadores amparados por convenios de negociación



colectiva en sus empresas o para impedir que secciones no organizadas de la fuerza de trabajo procuren obtener representación sindical y ejerzan el derecho de negociación con la empresa usuaria, que de hecho controla las condiciones de empleo.

Una de las principales razones por las cuales los trabajadores no forman parte o se afilian a los sindicatos es el miedo a la discriminación o al despido. El empleo temporal a través de agencias incrementa ese temor, porque representa un cauce para eludir la legislación en materia de despido que tiene por efecto indirecto proteger el derecho de sindicación. Con mucha frecuencia, simplemente se pone fin a los contratos. Además, el trabajo temporal a través de agencias reduce el peso de los trabajadores en una empresa, así como sus oportunidades de participar en actividad sindical alguna.

El uso de trabajadores cedidos por ATT para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales.

Uso de las ATT como un medio de explotación. Cuando se autoriza el funcionamiento de ATT, éstas deben reglamentarse y controlarse adecuadamente para evitar abusos contra los trabajadores, como la trata de personas o el cobro de honorarios en las colocaciones transfronterizas. Cuando las agencias que contratan trabajadores en un país para que trabajen en otro cobran honorarios a los trabajadores en lugar de cobrarlos a la empresa usuaria, éstos abusos se traducen en formas extremas de explotación, entre otras cosas, la servidumbre por deudas o el trabajo en condiciones de esclavitud. Por consiguiente, todos los gastos derivados de la contratación incluidos los de obtención de visado y transporte deben ser siempre sufragados por la empresa usuaria.

Principios fundamentales sobre las ATT

- La modalidad básica de empleo debe ser el empleo permanente y directo.
- Los trabajadores cedidos por las ATT deben recibir el mismo trato y oportunidades, incluida la misma remuneración por un trabajo igual que los empleados regulares y permanentes, respecto de las condiciones de empleo.
- Los trabajadores temporales cedidos por agencias deben tener un contrato de trabajo escrito, reconocido y aplicable, en el que se especifiquen sus condiciones de empleo.
- En los casos en que las agencias puedan funcionar, deben reglamentarse estrictamente, entre otras cosas mediante la concesión de licencias.
- Las ATT no deben utilizarse para eliminar las

relaciones de trabajo permanente y directo, degradar las condiciones en que se realiza el trabajo, evitar las relaciones de negociación colectiva con los sindicatos ni impedir de hecho que un trabajador cedido por una agencia se afilie a un sindicato.

- Los empleadores deberían consultar a los sindicatos antes de utilizar trabajadores cedidos por agencias y negociar todos los efectos que el uso de estos trabajadores pueda surtir en los trabajadores de plantilla, las condiciones de trabajo o el convenio colectivo existente.
- El uso de ATT debería limitarse a casos de legítima necesidad. Como mínimo, debería ponerse un límite definido al uso de trabajadores cedidos por agencias, así como a las restricciones a la duración de dicho empleo.
- Debe garantizarse a los trabajadores temporales cedidos por agencias el acceso a la información sobre la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo, y les deben proporcionar el mismo equipo, preparación y orientación que los trabajadores permanentes.
- Los empleadores y el gobierno deben garantizar la protección social adecuada y permanente de los trabajadores cedidos por agencias, incluida la cobertura de la seguridad social.
- Las ATT deben tratar a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, origen étnico, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, edad, discapacidad o cualquier otro motivo de discriminación. En los marcos normativos aplicables (normativa pública, semipública o privada) a las ATT deberían incluirse y promoverse estos principios, derechos y obligaciones, que deben incluir las normas mínimas enunciadas en el convenio 111 de la OIT.
- En vista de que hay muchas más mujeres que hombres entre los trabajadores cedidos por agencias y que existe una disparidad salarial entre los trabajadores de plantilla y aquellos cedidos por agencias, se debe cuidar especialmente de garantizar la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración contenidas en el convenio 100, en particular la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- La OIT debería desempeñar un papel mucho más activo para que las ATT respeten las normas fundamentales del trabajo y se reúnan datos sobre abusos y mejores prácticas, y para que se sigan y analicen las tendencias del empleo tanto en el sector de las ATT como en el de las públicas. Los estudios deberían centrarse en

cuestiones relativas a la crisis económica y al Pacto Mundial para el Empleo. Global Unions debería participar en este trabajo.

- Las ATT no deben cobrar honorarios a los trabajadores por su cesión temporal.
- La empresa usuaria debe ser responsable subsidiaria de todas las obligaciones financieras y de otra índole respecto de los trabajadores cedidos por ATT, en caso de que la agencia no cumpla sus obligaciones.

Principios de política pública respecto del trabajo a través de ATT

- Los gobiernos son responsables de proteger los intereses de la sociedad en las relaciones de empleo estables y de garantizar la aplicabilidad de la legislación del trabajo, que es la rama del derecho que protege a los trabajadores de los sectores público y privado, en su relación desigual con los empleadores.
- Los gobiernos pueden limitar o prohibir el uso de las ATT para proteger esos intereses más amplios de la sociedad.
- Los gobiernos deben establecer reglamentaciones y condiciones de concesión de licencias estrictas cuando esté permitido el funcionamiento de agencias.
- Los gobiernos deben celebrar consultas con los sindicatos sobre las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por agencias, así como las condiciones del uso del trabajo a través de ATT antes de introducir cambios en el marco normativo.
- Las funciones, obligaciones y derechos respectivos de los trabajadores, la ATT y la empresa que usa al trabajador deben quedar claramente definidos cuando exista una relación de trabajo entre una ATT y un trabajador.
- Los gobiernos deben adoptar medidas genuinas y concretas, como cambios legislativos, para que los trabajadores temporales cedidos por agencias puedan ejercer efectivamente el derecho de sindicación y de constituir sindicatos. Ello supone el derecho de afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria, de formar parte de la unidad de negociación integrada por los trabajadores directos de la empresa usuaria, y de estar am-

parados por todos los convenios de negociación colectiva aplicables a dicha empresa.

- Los gobiernos deberían fortalecer la inspección del trabajo, entre otras cosas por medio de la consignación de los recursos adecuados para financiarla, con miras a la aplicación efectiva de la legislación y la reglamentación del trabajo al empleo a través de ATT.

■ Los gobiernos deberían instaurar mecanismos eficaces para proteger a todos los trabajadores frente a los riesgos para la salud y la seguridad, y garantizar que las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores cedidos por ATT sean las mismas que las de los permanentes. Los gobiernos deberían sancionar a las empresas usuarias, ya sean públicas o privadas, que no cumplan las exigencias en materia de salud y seguridad.

Los trabajadores migrantes cedidos por ATT se enfrentan con problemas concretos

- Deberían suministrarse a los trabajadores migrantes, antes de que salgan de su país de origen y en un idioma que comprenda, datos detallados sobre las condiciones de vida y de trabajo que les aguardan.
- Los gobiernos deben adoptar medidas dinámicas para impedir la trata de personas y la explotación de los trabajadores migrantes por intermediarios laborales, ya sean públicos o privados, incluidas las ATT.
- Los gobiernos deberían velar por que la legislación aplicable a los trabajadores migrantes contratados a través de agencias no sea incompatible con las leyes laborales al cercenar los derechos de los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos o a la negociación colectiva.
- No debería exigirse a los trabajadores el pago de depósitos, visado, transporte u honorarios de contratación. Cuando las agencias cedan trabajadores a otros países, deberían expatriarlos si se diese por terminado su empleo o si la empresa usuaria desapareciese.
- No debe exigirse a los trabajadores que entreguen sus pasaportes u otros documentos de viaje o identidad.
- Los trabajadores temporales migrantes deberían tener derecho pleno a la tutela judicial en el país en que trabajan.

