

CSA

ESTRATEGIA FRENTE AL TRABAJO PRECARIO DE LAS FEDERACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

Presentación

I. La Campaña sobre Trabajo Precario

I.1 Antecedentes

I. 2 Definiciones

I.3 Estrategia inicial

II.La Campaña sobre agencias de trabajo temporario

II.1 Principios de Global Unions

II.2 Diálogo social

III. Desarrollo de las Campañas

III.1 FSI

III.2 La acción de las Federaciones y la CSA en las Américas

PRESEHTACION

Este informe da continuidad a otro elaborado en 2010, referido a los conceptos de trabajo precario utilizados por las federaciones sindicales internacionales (FSI, en adelante) y publicado por CSA en el marco de su Programa de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) (CSA, 2011a)

Posteriormente, la relación entre las FSI y la CSA ha seguido incursionando en esta temática, particularmente en relación con la tercerización mediante agencias de trabajo temporario, mediante nuevas publicaciones (CSA,2013) y y encuentros presenciales (como el realizado en Ginebra, a fines del 2013).

Este documento reseña entonces el acumulado estratégico de las FSI en los últimos años.

I. ESTRATEGIAS FRENTE AL TRABAJO PRECARIO

En la acción sindical internacional, las FSI han sido protagonistas en el tema del trabajo precario, un concepto clave a favor del trabajo decente que no es formalmente reconocido por los empleadores en la OIT, aún cuando hace más de veinte años se alcanzó un consenso tripartito en el campo estadístico.¹

El trabajo de las FSI ha sido determinante en la actual presencia del tema en la CSI (a través de Global Unions) y en el sector sindical de la OIT (a través de ACTRAV).

Esta sección presenta información sobre las dos campañas realizadas por, con lanzamientos formales en 2008 y 2010 sobre este tema, la primera sobre trabajo precario en general, y la segunda sobre las agencias de trabajo temporario (ATT, en adelante), que suele ser una manifestación de precariedad, bajo la modalidad de trabajo tercerizado (junto con la subcontratación de empresas)

También se presenta una reseña sobre algunos impactos que han tenido estas campañas en el sindicalismo latinoamericano, tanto por el involucramiento de CSA, que dio un espacio específico a las FSI regionales en sus grupos de trabajo: GTAS, Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical, y GTTN, Grupo de Trabajo sobre Transnacionales), como por las afiliadas nacionales de las Federaciones.

¹ Este comentario se sustenta en repetidas manifestaciones del Grupo de Empleadores en OIT, por ejemplo durante el Foro Mundial sobre Agencias de Trabajo Temporario (Ginebra, octubre 2011) y las respuestas al cuestionario de OIT para la discusión sobre tránsito de la economía informal a formal (103 Conferencia, junio 2014). El consenso olvidado fue alcanzado en 1993, en el marco de la CIET, Conferencia de Estadígrafos del Trabajo que aprobó la CISE (Clasificación Internacional sobre Situación en el Empleo).

I.1 La Campaña sobre global sobre Trabajo Precario

I.1.1 Antecedentes

En 2008, las FSI colaboraron con la nueva iniciativa de CSI denominada Jornada Mundial sobre Trabajo Decente (los 7 de octubre de cada año), desarrollando la Campaña “El trabajo precario nos concierne a todos, bajo la dirección de la ICEM.. La campaña se vinculò a la OIT desde el inicio, con la realización del Foro “Hacia la Justicia Social: Aplicación de las normas laborales a los trabajadores precarios” (Ginebra, 3 octubre 2008). Este es el antecedente de la posición adoptada tres años después por ACTRAV en 2011, en el marco del Simposio sobre Trabajo Precario (Ginebra, octubre 2011), que incluye una definición formal y una estrategia múltiple, una de cuyas características es la enumeración de las normas internacionales de trabajo que se vinculan con esta cuestión.

La campaña se basaba en procesos desarrollados en los años anteriores a título individual por las FSI:

- la UNI, al momento de su fundación en 2001, inició varias campañas sobre colectivos precarizados: trabajadores de centros de llamada, “profesionales móviles” subcontractados en el exterior (“outsourcing off shore”) y a los trabajadores de la creación (ver más adelante)
- la ICEM había comenzado en 2003 una campaña a largo plazo sobre subcontractación laboral y contratación por agencias, elaborando una guía (ICEM,. 2004).
- la IUF elaboró un manual (IUF, 2006)
- la FITIM levantó una encuesta (FITIM, 2007, vinculando el tem al Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Sindical

- .- la ITF ubicó el tema en el marco de la campaña “Organizándonos mundialmente”, elaborando un manual de organización (2006). Luego publicó un documento para la Campaña (ITF, 2008) ,
- FITTVC había puesto tradicionalmente el foco en el “trabajo industrial a domicilio”, compartiendo la posición del convenio 177 de la OIT.
- ISP había destacado la precarización de las relaciones laborales en el sector público.
- FIP había destacado la situación del periodista “freelancer”.
- ICM había enfatizado en el trabajo subcontratado y en el factor migratorio y desarrollado una campaña junto a ITF sobre los fallos del Tribunal xxxx
- IE había aprobado resoluciones sobre subcontratación (2004) y trabajo por tiempo determinado (2007), y desarrollaba un trabajo en el campo de “Maestros recién titulados”, en el marco de la línea “Situación del personal docente”.

I.1.2 Definiciones

Dos FSI han formulado reflexiones generales sobre las posibles dificultades que presenta este término:² De todas formas, las FSI han coincidido sobre la ventaja de utilizar el

²² Según la ICEM, se usan muchas palabras diferentes para referirse a las relaciones de trabajo precarias. Algunos términos son sinónimos, mientras otros describen situaciones que son semejantes, pero sin ser exactamente iguales. Incluso, a veces, las mismas palabras tienen significado diferente en diferentes países, regiones o idiomas. De acuerdo a la UITA, hay muchos términos diferentes que se usan en distintos idiomas y muchas veces no tienen traducción exacta a otro. En algunos idiomas da la impresión de que el riesgo es generado por el trabajador y no por una práctica impuesta por la gerencia.

término y también tienen un alto consenso en cuanto al concepto.

Algunas FSI (FITIM, ICEM, UITA, ITF) avanzaron en la definición de trabajo precario La Tabla 5 resume sus contenidos (Tabla 5) y en las características de estos empleos (Tabla 6).

TABLA 5. FSI: Definiciones sobre trabajo precario

FITIM	El trabajo precario el resultado de prácticas de empleo de los empleadores a las que recurren con el fin de limitar o reducir su plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y echar la culpa de los riesgos a los trabajadores. Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social.
ICEM	Se debe utilizar el concepto de “precario” para reemplazar lo que antes era “estándar”, es decir, trabajo permanente a tiempo completo, empleado directamente por una sola empresa con una semana laboral y prestaciones sociales regulares, y la protección, incluso contra el despido.
UITA	El término trabajo describe una amplia gama de condiciones de trabajo que no se enmarcan en modalidades de empleo estándar, clásica, normal, es decir, una relación en la cual los trabajadores son contratados por periodos indefinidos. Aunque estas prácticas se describen a veces como “atípicas”, “irregulares” “no

	convencionales”, la realidad es que se están extendiendo tan rápidamente que se transforman cada vez más en convencionales y típicas.
ITF	Se entiende por trabajo precario En el transporte y otros sectores, que no tiene una relación tradicional de empleo permanente de jornada completa, sino que son trabajadores “informales” de jornada parcial o eventuales o que son clasificados como autónomos, a pesar de que en realidad dependen de una empresa publica o privada. Los empleadores subcontratan o externalizan sus operaciones, evitando así que los trabajadores interesados se vean protegidos por sus sindicatos, por negociaciones colectivas y aún por la legislación social.

TABLA 6. FSI: Características del trabajo precario

Estabilidad	- inexistencia de un contrato expícito o implícito que garantice la continuidad del trabajador. - contratos de corta duración e inestables - el trabajador puede ser despedido por el empleador con poco o nada de anticipación.
Tareas	- tareas o funciones cambiables a voluntad del empleador
Ingresos	- salarios más bajos que los de trabajadores estables - ingresos inestables o inciertos - ingresos más bajos que los trabajadores estables, lo que lleva a un factor

	discriminatorio, porque ello sucede para un mismo trabajo.
Salario indirecto	- no acceso o escaso acceso a beneficios no salariales normales (licencia paga por enfermedad, licencia para atención de los hijos, licencia por muerte familiar). También puede acceder a algunos de estos beneficios en condiciones inferiores.
Salud y seguridad en el trabajo	- mayores riesgos de enfermedades y lesiones, por mayor exposición a condiciones peligrosas de trabajo - control limitado sobre las condiciones del lugar de trabajo, - poca protección contra riesgos a la salud y seguridad física en el lugar de trabajo
Duración de la jornada	- horarios prolongados - carga horaria impredecible o cambiante a voluntad del empleador, llevando a horarios irregulares y trabajo intermitente.
Ascenso laboral	- oportunidades limitadas o nulas de adquirir o mantener aptitudes a través de formación y capacitación.
Sindicalización	- No permitida o reprimida

Finalmente, las FSI profundizaron en una tipología del trabajo precario, diferenciando dos grandes grupos: la contratación externa, que incluye la subcontratación de empresas y la contratación de trabajadores mediante agencias de trabajo temporario, y la contratación interna, que

utiliza distintas formas de contratos individuales atípicos. También se incluyen modalidades de difícil clasificación (Tabla 7).

TABLA 7. FSI: tipología de Trabajo Precario

I. Contratación Externa	I.1 Modalidad Subcontratación Se refiere a cuando una compañía firma un contrato comercial con otra compañía para que ésta provea determinado servicio por un plazo determinado. Generalmente, este es, a su vez, un empleador, pero también puede ser un individuo. La alternativa “subcontratación” se refiere a cuando esta operación se hace más de una vez, es decir, contratistas subcontratados y vueltos a subcontratar. -En la empresa: siguen realizándose las operaciones en el mismo lugar, con la diferencia de que los trabajadores ya no son contratados por la compañía principal, sino por un subcontratista. -Fuera de la empresa en el mismo país: se basa en las posibilidades de la comunicación por computadora, que permite que cualquier función pueda transferirse a cualquier parte. A veces los empleados actuales son trasladados al nuevo empleador. -Fuera de la empresa en otro país.
---------------------------------------	---

	Los contratistas especializados de la minería, industria del petróleo y gas, sector de productos farmacéuticos, encargados de funciones como la construcción, el sondeo de pozos petroleros, perforaciones de exploración y de pozos, análisis de laboratorio. - nuevos proveedores de servicios: limpieza y preparación de comidas, seguridad, transporte, mantenimiento, reparaciones, procesos de selección, embalaje, carga y descarga, almacenamiento, eliminación de desechos, gestión de fondos de jubilación, gestión de propiedades, servicios legales y médicos, administración de la planilla, trabajo administrativo de finanzas, ingreso de datos para compañías clientes, control de cámaras de seguridad o de oleoductos para fines de mantenimiento. Se refiere a cuando una empresa firma un contrato comercial con otra compañía para, en lugar de contratarlos directamente, aquella les provea de mano de obra durante un período determinado. Puede ser para hacer frente a demandas adicionales, como el trabajo de temporada, pero a veces se hace sobre una base más permanente, para aumentar o incluso para reemplazar a la fuerza de trabajo permanente. Existen evidencias de que algunas empresas están dejando de contratar de forma directa al personal temporal, recurriendo a agencias de empleo.
--	---

	El estatus laboral de los trabajadores contratados por agencia suele ser confuso, incluso para los trabajadores y sindicatos involucrados. Algunos trabajadores de agencia son considerados “por cuenta propia”, otros no están seguros si su contrato es con la agencia o con la empresa en la que realizan el trabajo. Es útil diferenciar entre grandes agencias de empleo (algunas de las cuales son corporaciones multinacionales) e intermediarios locales, cuyas actividades en muchos casos se realizan en los márgenes de la legalidad. Han sido denominados “jefes de cuadrilla”, “operadores informales”, “empresarios de maletín”, “vendedores de mano de obra”.
II. Contratación directa	También en este caso la temporalidad es el elemento central, pero los contratos son directos con el trabajador, con distintas modalidades: II.1 Para una tarea determinada II.2 Por tiempo fijo y determinado. Se lo puede utilizar para disfrazar lo que es en realidad una relación permanente: 1. si la ley exige que después de un plazo máximo de trabajo continuo hay que contratar al trabajador en forma permanente, los empleadores resuelven el asunto volviendo a contratar el mismo trabajador después de un breve descanso (incluso de solo uno o dos días). 2. si la ley establece un plazo

	máximo durante el cual se puede realizar un trabajo, es posible que la empresa le cambie el nombre del trabajo para que así continúe siendo temporal. De esta manera, algunos trabajadores reciben contratos repetidos de corto plazo. ICEM señala que puede ser durante varios años. UITA señala que hasta diez años. II.3 Trabajo por temporada. Puede usarse también para encubrir el empleo de trabajadores temporales que deberían ser permanentes. II.4 Contratos “formación”. Se aplica a estudiantes, con el rango de “aprendices”. El pago es bajo y no se recibe mucha capacitación útil. II.5 Trabajos condicionales. Se utiliza la figura del “período de prueba”. No tiene indemnización por despido.
III. Otras formas	III.1 Trabajo a “disposición permanente”, “de guardia” o “localizable”. La empresa utiliza mano de obra que está a la “espera de llamadas”. III.2 Trabajo simulado “por cuenta propia”. Se presiona a trabajadores para que acepten formas de trabajo independiente, por ejemplo, conductores de camiones que son inducidos a renunciar a su puesto de trabajo, ofreciéndoles préstamos para comprar el camión. III.3 Transferencia de trabajadores a

	“cargos directivos” . El objetivo de evitar negocien colectivamente, aún cuando no tengan realmente responsabilidades como tales.
--	--

I.1.3 Estrategia inicial

El documento “Movilización mundial contra el trabajo precario” que dió inicio a la Campaña señalaba:

-“La globalización no se limita a la manera de hacer, comprar y vender cosas. Se trata también de las personas. Las empresas transnacionales desean trabajadores baratos y flexibles. Por eso han pasado del empleo seguro al inseguro, haciendo todos los empleos más precarios”.

-“el trabajo precario es malo para todos los trabajadores. Crea mano de obra barata que rebaja los sueldos de todos. Aumenta la diferencia entre ricos y pobres y amplía las prácticas desleales que desfavorecen ya a las mujeres, los trabajadores jóvenes y los migrantes”.

- “lo que los sindicatos negocian son buenos empleos. Se movilizan en todo el mundo, organizan y negocian por un trabajo mejor y más seguro. Eso significa oponerse a las artimañas jurídicas y políticas que permiten que el trabajo precario prospere. Y que es preciso movilizarse mundialmente y actuar contra el trabajo precario”.

De textos de algunas FSI (en particular FITIM e ICEM) pueden sintetizar los ejes estratégicos contra el trabajo precario, centrados en las situaciones de tercerización. (Tabla 8)³

³ICEM ha evaluado que sus afiliados subestimaron inicialmente el proceso de tercerización, comportándose de manera pasiva ante la subcontratación externa de actividades periféricas, con el argumento de que “no importa, mientras no hagan lo que nosotros hacemos”. Incluso, se

Una estrategia sectorial compleja, que abre el tratamiento a un abanico de colectivos precarios fue la de UNI, en su congreso de lanzamiento (2001) (Tabla 9)

TABLA 8: FSI: Principios de estrategia

I.Campañas formativas	Desarrollar políticas y actividades que conlleven a la unidad de trabajadores permanentes y temporales, en vez de separarlos
ii. Reformas normativas	Intensificar la presión sobre los gobiernos para que avalen nuevas normas regulatorias del trabajo subcontratado y por agencias.
III. Incorporación a las actuales organizaciones de sector	Toda vez que sea posible, incorporar a los subcontratados a las estructuras sindicales de sector y empresa que representan a trabajadores permanentes. Esto puede requerir reformas estatutarias. La organización de sindicatos propiamente de subcontratados es una segunda opción.
IV. Negociación colectiva	Defender el derecho de negociar sobre la composición de la fuerza de trabajo, y por lo tanto de tener acceso a la información necesaria, incluyendo el derecho de ver los contratos y de reunirse con los posibles proveedores. Establecimiento de la responsabilidad principal en la empresa usuaria. Intercambiar información sobre mejores prácticas en convenios colectivos logrados

reconoció que en ello jugaba el hecho de fueran ocupaciones desempeñadas por mujeres. Cuando luego la subcontratación avanzó hacia los operarios fijos, el proceso ya estaba instalado.

	por organizaciones afiliadas, Estudiar las posibilidades de promover a aquellos proveedores de contratos y agencias que cumplen con los reglamentos y/o firmen convenios colectivos.
IV. Diálogo social internacional	Incorporar el tema a las Redes internacionales de trabajadores en determinadas empresas multinacionales. Desarrollar las cláusulas utilizadas en los acuerdos marco e incorporarlas a nuevos acuerdos. Reforzar los métodos de supervisión y aplicación con relación a estas modalidades, Buscar nuevos acuerdos con contratistas y agencias de empleo multinacionales. Dirigirse a los contratistas multinacionales y a las agencias de empleo con relación a la sindicalización y la negociación colectiva.

TABLA 9: UNI: líneas de estrategia

I. Encuadre general	1.El foco está puesto en el impacto de la revolución de la tecnología de la información sobre la organización y el contenido del trabajo en los sectores representados. Para ello, estableció dos ejes de campaña: “Nuevos Trabajadores, Nuevos Derechos”, y “La sindicalización en la economía mundial cambiante”. 2.UNI enfocó este tema vinculándolo de forma directa con los desafíos que presentan para el mundo sindical la nueva generación
--------------------------------------	--

de jóvenes que domina la tecnología informática, a los que denomina la “tribu techie”, es decir, los jóvenes “adictos” al Internet , para quienes este no es solamente un instrumento, sino una nueva filosofía y una nueva manera de organización de la vida y del trabajo.

3.Se planteaba: a. crear una nueva cultura de la organización; b. reconocer la diversidad e incluir estrategias para sindicalizar a los diversos grupos; c. investigar y desarrollar nuevos servicios, mantener e incrementar los existentes, y encontrar nuevas maneras para asistir a los integrantes sindicales enfrentados a nuevos métodos de trabajo, nuevos tipos de contratos y nuevas situaciones de negociación.

4.En particular, es la propia TI la que puede colaborar con esta tarea. Internet es instrumento de sindicalización, mediante el establecimiento de enlaces con organizaciones afiliadas y otros sitios interesantes para la sindicalización.

En este marco, se desarrolla el concepto de e-campañas:

- la campaña “derechos en línea para trabajadores en línea”.
- la pagina web “Adhiera a un sindicato”, en el que el miembro sindical eventual podrá buscar un sindicato y afiliarse a él en línea o hacer una solicitud para afiliarse a un sindicato.
- el concepto de secciones sindicales

	virtuales. 5. El trabajo se centra en tres tipos de ocupaciones, que se identifican, en mayor o menor medida, con la subcontratación, ya sea en su modalidad tradicional como bajo otras formas que promocionan el trabajo autónomo, habilitando variantes como el “falso autónomo” y el “semi autónomo”): - el “teletrabajo”, tanto el desarrollado en el propio hogar como, especialmente, el referido a los “call centers”¹. - los “trabajadores móviles”, subcontratados en el exterior (“outsourcing off shore”), encuadrados en lo que denomina “la revolución global de la movilidad”, considerándola una nueva dimensión de la globalización, mediante la externalización de puestos en el mundo, aprovechando que la tecnología facilita la transferencia de estructuras de empresas y de servicios enteros a países con salarios más bajos. Este fenómeno también se vincula con las negociaciones multilaterales en la OMC, ya que el capítulo de servicios incluye un capítulo sobre traslado de profesionales. .- los “trabajadores de la creación”, en los sectores de medios de comunidación, del espectáculo y la cultura, representados artistas visuales, guionistas, directores..
ii.Teletrab	La principal estrategia ha sido la creación de

ajadores	la Carta UNI para los Telecentros, en 2004, con antecedente en las Directrices sobre Teletrabajo de la UNI-Europa Telecom.. Es un conjunto de principios generales para el sector, dirigidos a: - ayudar a definir un nivel aceptable de calidad del producto, centrado en lo laboral, proporcionando una guía a los trabajadores de telecentros y consumidores de sus servicios. - recompensar a los telecentros que invierten en su personal y sus clientes. Para ello, se busca identificar a los centros comprometidos con los principios fundamentales plasmados en esa calidad. Los telecentros que se comprometen a respetar la Carta son reconocidos y dados a conocer al público en el sitio web de la UNI, suponiendo que esto los hará atractivos para los clientes, los asociados, los empleados potenciales, las agencias de empleo, la comunidad y sus clientes. Otras estrategias vinculadas han sido: - sindicalizar a los trabajadores de los telecentros, a partir de problemas y cuestiones identificadas por los propios trabajadores. - incluir al personal teletrabajador temporal y de agencias de colocación para incluir la sindicalización fuera de los horarios de trabajo normales. - colocar como tema central los problemas referidos a la salud y seguridad y el estrés relacionado con el trabajo. - luchar en la OIT por normas de trabajo mundiales para los teletrabajadores, aun cuando no tengan la condición jurídica de
-----------------	--

empleados, incluyendo aspectos esenciales tales como los niveles de empleo, la sindicalización, la seguridad social, la formación, las estructuras de acuerdos colectivos y sistemas salariales.

- intentar suprimir el uso permanente de contratos “cero horas”, por tratarse de una forma extrema de precariedad.

- intensificar el análisis sobre la manera en que los empleados de las ramas nuevas y tradicionales son afectados por las tendencias en el teletrabajo.

- velar por que todos los teletrabajadores obtengan las prestaciones de seguridad social, la sindicalización y otras medidas de protección, tengan o no la situación jurídica de empleados.

La práctica concreta desarrollada por UNI ha sido:

- creación de un sitio web específico y un boletín virtual.

- elección del mes de octubre de cada año como Mes Mundial de la Solidaridad con los trabajadores de telecentros, Durante ese periodo se realizan manifestaciones y visitas a telecentros.

- pegatina estándar, para su utilización en las campañas.

- vinculación directa con el trabajo de UNI-Profesionales y UNI-Jóvenes, cuyas conferencias mundiales se ocupan del tema.

- incorporación del tema telecentros a los orden del día de las conferencias sectoriales de UNI relacionadas con el tema (UNI-

	Telecom, UNI-Finanzas, y UNI-Correos).
III. Profesionales móviles	La política sindical promovida por UNI hacia los profesionales “móviles”, se desarrolla en el campo de la Sección UNI Profesionales, dirigido a la situación específica de quienes desarrollan carreras en el exterior de su país o de la región, los cuales se desplazan por vías regulares e incluso promovidas, ante la demanda que existe en el exterior por su especialidad, pero que, de todas formas, pueden tener diversos problemas en el país de destino. La estrategia está centrada en: - la Carta UNI sobre Deslocalización, complementada por el Código UNI sobre la Deslocalización externa de Comportamiento para Ejecutivos¹. - un procedimiento (denominado “pasaporte”) por el cual el inmigrante es apoyado en el país destino por sindicatos locales, participando de actividades locales y recibiendo un apoyo similar al ya mencionado. Este enfoque se vincula también a los Foros TIC, incluyendo temas como: la búsqueda que las aptitudes y calificaciones en tecnologías informáticas sean transferibles de un país a otro, diferentes condiciones de trabajo entre países, en cuanto a horarios de trabajo, días libres, feriados, indemnización por horas extras, viáticos y cuestiones de salud (aire acondicionado, luz artificial).

	Su antecedente han sido unas Directrices sobre Trabajo en el Extranjero. Originalmente, desde un programa creado para los profesionales indios de la informática, demandados desde países como EEUU y Alemania, para cubrir su creciente demanda de puestos en esta especialización. En Europa existe, en igual dirección, Eurocadres, asociada a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), que ha lanzado, en 1998, un manual para quienes deseen trabajar en otro Estado miembro o volver a sus países de origen, proporcionando información y asesoría del tipo de la descrita en los anteriores modelos.
IV.Trabajadores de la creación	La estrategia comprende: - influir en el debate internacional sobre los derechos de propiedad intelectual, para defender que se lo vea como derecho laboral. - defender la libertad de expresión, en su calidad de derecho indivisible, en la prensa, radio y TV, en publicaciones, en actuación en directo y en obras de artes plásticas. Incluye principios tales como TV y radio públicas, y publicación de obras por minorías. - creación de sindicatos específicos para profesionales de tecnología de la información, consultores independientes, diseñadores gráficos, periodistas independientes, artistas del baile y la actuación, interpretes independientes de baile. También se encuentran experiencias en el campo del ocio (masajistas) y del transporte (taxistas

	independientes).
--	------------------

II. La campaña global sobre Agencias de Trabajo Temporario

Como se ha visto, uno de los campos del trabajo precario destacados por las FSI es el que se manifiesta como resultado de la tercerización mediante agencias de trabajo temporario (ATT, en adelante). Al año siguiente de la Campaña mencionada en el punto anterior, IndustriALL, UNI y IUF participaron de un línea específica de trabajo de OIT-Sector referida a agencias de empleo privadas, que a su vez receptaba una inquietud empresarial (y también de UNI) dirigida a promover un mayor número de ratificaciones del C181 (1997).

Luego de una actividad inicial (Taller de OIT, 2009), las FSI acordaron los “Principios Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario” (2010), que fueron la base de su intervención en la siguiente actividad de este programa, el Foro Mundial de OIT Diálogo Social sobre Agencias de Empleo Privadas (Ginebra, octubre 2011)⁴.

II.1 Principios de Global Unions

El contenido de los Principios se presenta en la Tabla 10. Si bien se trata de un documento consensuado, el texto aclara que respecto del uso de las ATT, existen posiciones

⁴ En paralelo ACTRAV había incluido a los trabajadores de ATT en el conjunto de modalidades laborales proclives a la precariedad (Simposio sobre Trabajo Precario, Ginebra, octubre 2011).

diferentes, tanto en el plano nacional como en el internacional, desde su prohibición total 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.

Los Principios 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. Hay necesidad de limitar el trabajo temporario y triangular por las agencias.

TABLA 10. Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario. 2010

I.Caracterización general	-las preocupaciones y desafíos de esta modalidad para los sindicatos incluyen el efecto sobre los trabajadores con empleo regular y permanente, así como en las condiciones en que los trabajadores
----------------------------------	---

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

	el propio empleador o la empresa el que crea estas agencias, cuyo único cliente es ese empleador o esa empresa. -Los trabajadores por agencias frecuentemente reciben una remuneración muy inferior a la de los trabajadores de plantilla que realizan la misma tarea. A menudo tampoco tienen derecho a los mismos niveles de protección social, como la jubilación, la indemnización por desempleo, prestaciones por enfermedad o licencia de maternidad. -Por lo general los empleadores no invierten lo suficiente en la formación ni en la capacitación de los trabajadores por agencias. La falta de capacitación en materia de salud y seguridad aumenta el riesgo de accidentes laborales y enfermedades profesionales. -El costo de una reducción del personal es menor si se contrata a trabajadores por agencia, ya que resolver un contrato mercantil suele ser menos costoso que dar por terminada una relación de trabajo. En consecuencia, en algunos países y sectores, la crisis financiera dio lugar a enormes pérdidas de empleo para trabajadores por agencia, que por lo general no tienen derecho a la indemnización que debe pagarse en caso de despido. Esta experiencia aumenta el peligro de que los empleadores prefieran el trabajo a través de agencia para ahorrarse los gastos de despido de los trabajadores de plantilla. Cuando un número creciente de trabajadores
--	--

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

	-El uso de trabajadores cedidos por agencias para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales. -Una de las principales razones por las cuales los trabajadores no forman parte o se afilian a los sindicatos es el miedo a la discriminación o al despido. El empleo de agencias incrementa ese temor, porque representa un cauce para eludir la legislación en materia de despido que tiene por efecto indirecto proteger el derecho de sindicación. Con mucha frecuencia, simplemente se pone fin a los contratos. Además, el trabajo temporal a través de agencias reduce el peso de los trabajadores en una empresa, así como sus oportunidades de participar en actividad sindical alguna. -El uso de trabajadores por agencias para sustituir a trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales.
II. Criterios principales	-El hecho de que las agencias sean proveedoras de mano de obra para otras empresas, colocándose en una relación triangular, es la razón por la que deben ser garantizados específicamente los derechos de los trabajadores de agencias para negociar los términos y sus condiciones de empleo con las empresas usuarias, quienes son las que efectivamente los controlan.

	-La modalidad básica de empleo debe ser el empleo permanente y directo. Por ello, los trabajadores de agencia deben recibir el mismo trato y oportunidades, incluida la misma remuneración por un trabajo igual que los empleados regulares y permanentes, respecto de las condiciones de empleo. -Estos trabajadores deben tener un contrato de trabajo escrito, reconocido y aplicable, en el que se especifiquen sus condiciones de empleo.
III. Regulación de las agencias	-Los gobiernos son responsables de proteger los intereses de la sociedad en las relaciones de empleo estables y de garantizar la aplicabilidad de la legislación del trabajo, que es la rama del derecho que protege a los trabajadores de los sectores público y privado, en su relación desigual con los empleadores. -Los gobiernos pueden limitar o prohibir el uso de las agencias para proteger esos intereses más amplios de la sociedad. -Los gobiernos deben establecer reglamentaciones y condiciones de concesión de licencias estrictas cuando esté permitido el funcionamiento de agencias. -Los gobiernos deben celebrar consultas con los sindicatos sobre las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores cedidos por agencias, así como las condiciones del uso del trabajo a través de agencias antes de introducir cambios en el

	marco normativo. -Las funciones, obligaciones y derechos respectivos de los trabajadores, la agencias y la empresa que usa al trabajador deben quedar claramente definidos cuando exista una relación de trabajo entre una agencias y un trabajador. -Los gobiernos deben adoptar medidas genuinas y concretas, como cambios legislativos, para que los trabajadores temporales cedidos por agencias puedan ejercer efectivamente el derecho de sindicación y de constituir sindicatos. Ello supone el derecho de afiliarse a un sindicato que tenga una relación de negociación colectiva con la empresa usuaria, de formar parte de la unidad de negociación integrada por los trabajadores directos de la empresa usuaria, y de estar amparados por todos los convenios de negociación colectiva aplicables a dicha empresa. -Los gobiernos deberían fortalecer la inspección del trabajo, entre otras cosas por medio de la consignación de los recursos adecuados para financiarla, con miras a la aplicación efectiva de la legislación y la reglamentación del trabajo al empleo a través de ATT. -Los gobiernos deberían instaurar mecanismos eficaces para proteger a todos los trabajadores frente a los riesgos para la salud y la seguridad, y garantizar que las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores por agencias sean las mismas que las de los permanentes. Los gobiernos
--	--

	deberían sancionar a las empresas usuarias, ya sean públicas o privadas, que no cumplan las exigencias en materia de salud y seguridad. -En los casos en que las agencias puedan funcionar, deben reglamentarse estrictamente, entre otras cosas mediante la concesión de licencias. -Las agencias no deben cobrar honorarios a los trabajadores por su cesión temporal. -La empresa usuaria debe ser responsable subsidiaria de todas las obligaciones financieras y de otra índole respecto de los trabajadores c por agencia, en caso de que la agencia no cumpla sus obligaciones. -Las agencias no deben utilizarse para eliminar las relaciones de trabajo permanente y directo, degradar las condiciones en que se realiza el trabajo, evitar las relaciones de negociación colectiva con los sindicatos ni impedir de hecho que un trabajador cedido por una agencia se afilie a un sindicato. -Los empleadores deberían consultar a los sindicatos antes de utilizar trabajadores cedidos por agencias y negociar todos los efectos que el uso de estos trabajadores pueda surtir en los trabajadores de plantilla, las condiciones de trabajo o el convenio colectivo existente. -El uso de agencias debería limitarse a casos de legítima necesidad. Como mínimo, debería ponerse un límite definido al uso de
--	--

	trabajadores cedidos por agencias, así como a las restricciones a la duración de dicho empleo. -Debe garantizarse a los trabajadores por agencia el acceso a la información sobre la reglamentación de seguridad y salud en el trabajo, y les deben proporcionar el mismo equipo, preparación y orientación que los trabajadores permanentes. -Cuando se autoriza el funcionamiento de agencias, éstas deben reglamentarse y controlarse adecuadamente para evitar abusos contra los trabajadores, como la trata de personas o el cobro de honorarios en las colocaciones transfronterizas. -Los empleadores y el gobierno deben garantizar la protección social adecuada y permanente de los trabajadores cedidos por agencias, incluida la cobertura de la seguridad social. -Las agencias deben tratar a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, origen étnico, color, sexo, orientación sexual, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, edad, discapacidad o cualquier otro motivo de discriminación. En los marcos normativos aplicables (normativa pública, semipública o privada) a las ATT deberían incluirse y promoverse estos principios, derechos y obligaciones, que deben incluir las normas mínimas enunciadas en el convenio 111 de la OIT. -En vista de que hay muchas más mujeres que hombres entre los trabajadores cedidos por agencias y que existe una disparidad
--	---

	salarial entre los trabajadores de plantilla y aquellos cedidos por agencias, se debe cuidar especialmente de garantizar la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de remuneración contenidas en el convenio 100, en particular la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
III.Negociación colectiva	-Los trabajadores de agencia deben tener garantizado el derecho a afiliarse a un sindicato que cuente con contrato colectivo con la empresa usuaria. -Estos trabajadores deben ser parte de la unidad de negociación que comprende los trabajadores directamente contratados por la empresa usuaria, y ser cubiertos por todos los convenios colectivos de negociación aplicables a dicha empresa.
IV. Dimensión internacional	-Deberían suministrarse a los trabajadores migrantes, antes de que salgan de su país de origen y en un idioma que comprenda, datos detallados sobre las condiciones de vida y de trabajo que les aguardan. -Los gobiernos deben adoptar medidas dinámicas para impedir la trata de personas y la explotación de los trabajadores migrantes por intermediarios laborales, ya sean públicos o privados, incluidas las agencias. -Los gobiernos deberían velar por que la legislación aplicable a los trabajadores migrantes contratados a través de agencias no sea incompatible con las leyes laborales al cercenar los derechos de los trabajadores migrantes a afiliarse a sindicatos o a la negociación colectiva.

	-No debería exigirse a los trabajadores el pago de depósitos, visado, transporte u honorarios de contratación. Cuando las agencias cedan trabajadores a otros países, deberían expatriarlos si se diese por terminado su empleo o si la empresa usuaria desapareciese. -No debe exigirse a los trabajadores que entreguen sus pasaportes u otros documentos de viaje o identidad. -Los trabajadores temporales migrantes deberían tener derecho pleno a la tutela judicial en el país en que trabajan. -Cuando las agencias que contratan trabajadores en un país para que trabajen en otro cobran honorarios a los trabajadores en lugar de cobrarlos a la empresa usuaria, estos abusos se traducen en formas extremas de explotación, entre otras cosas, la servidumbre por deudas o el trabajo en condiciones de esclavitud. Por consiguiente, todos los gastos derivados de la contratación incluidos los de obtención de visado y transporte deben ser siempre sufragados por la empresa usuaria.
--	---

II.2 Diálogo social

Enfoque empresarial. Desde los años noventa, la CIETT (Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporal) han desarrollado una estrategia centrada en valorizar el elemento de flexibilidad aportado por su forma de operar y en la consideración de que son un “sector”. Al mismo tiempo, ha establecido una auto-reglamentación mediante 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 ⁵

Regulación estatal. En Europa⁶ existe una clara tendencia a una política normativa regulatoria, siendo Dinamarca una excepción (por dejarla en manos de los propios actores), Malta y Chipre, y varios países de Europa oriental, en que las ATT son un fenómeno reciente. Algunas normativas provienen de décadas anteriores (incluso alguna de los años sesenta, pero en la última década ha habido un ciclo especialmente dinámico de reformas (alrededor de una docena, número comparable al acumulado hasta el momento). (Eurofound, 2009, e información adicional recogida por la sección especializada de UNI)⁷.

Desde 2008 (con vigencia desde 2011), la UE dispone de una 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

⁵De acuerdo a la CIETT, las agencias son “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 defiende los derechos de los trabajadores en materia de salarios, libertad sindical, y no suministro durante huelgas. La negociación está incluida con un enfoque limitado: “el dialogo social y la negociación colectiva deberían considerarse como medios apropiados para organizar al sector cuando ello resulte pertinente y adecuado”.

CIETT utiliza también la expresión “Agency workindustry”, y considera que las ATT operan en 22 ramas o sectores de actividad.

⁶ En EEUU, la CEACR los trabajadores contratados a través de agencias no pueden pertenecer a la misma unidad de negociación de los empleados contratados directamente por la empresa usuaria, a menos que la agencia y el usuario presenten su consentimiento, para concluir en que cualquier atribución diferente de las responsabilidades entre ambas debe garantizar a los empleados el ejercicio en la práctica del derecho a la negociación (esta situación ha sido observada por los organismos de control de la OIT, citado por Vacotto, 2012).

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 definieron una clara tendencia a la desregulación.

Negociación colectiva, En Europa, la negociación colectiva entre los trabajadores de ATT. Los países con convenios nacionales entre organizaciones de trabajadores y representantes de ATT son algunos de los principales (Alemania, Francia, Italia, España), junto a otros nueve. Se trata de 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 (OIT, 2013a). También se encuentran acuerdos colectivos a nivel de empresas usuarias y sus sindicatos, 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 (Eurofound, 2009)

Sindicalismo, UNI-Europa había acompañado (junto a EuroCIETT), la firma de la Directiva europea sobre ATT⁸ y

⁸ Sin embargo, 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 Agencias, 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.

creado una sección especializada, dirigido a estudiar modelos de organización y crear alianzas mundiales⁹.

En este marco, firmó en 2008 un Memorándum de Entendimiento, asimilable a los acuerdos marco globales. El Memorando se dirigía 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.

⁹Un antecedente de esta estrategia era la negociación con Randstad de acuerdos laborales en relación a su compra de otra empresa (desde fines 2006). 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); el proyecto “Promover los Consejos Europeos de Empresa 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. En paralelo, el boletín del sector ha recopilado denuncias sindicales en relación a ATT 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.

OIT. El tema de las ATT tiene una larga tradición, si bien bajo la denominación más amplia de agencias de empleo privadas (AEP)¹⁰. En el plano normativo, los primeros convenios (C2 sobre desempleo y 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). Ante el particular dinamismo de las ATT, hacia los años sesenta se instaló un debate sobre si éstas estaban o no incluidas en el C96, a lo que OIT respondió afirmativamente. En 1997 se aprobara una nueva norma (C181) que, que no dejaba dudas sobre ello, adoptando la terminología AEP para cubrir las distintas modalidades. En este ciclo normativo, se ha pasado entonces 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, en que esa posibilidad se mantiene, dentro de un modelo de “gestión mixta”.

Simultáneamente, ante un escenario de escasa ratificación del C181¹¹, OIT acompañó el pedido empresarial de comenzar una campaña promocional para alcanzar una

¹⁰El 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, 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. Por lo tanto, el segundo grupo se identifica con las ATT.

¹¹El C181 tiene 25 ratificaciones, principalmente por países europeos (Italia, España, Holanda, Bélgica, Portugal, Finlandia, Eslovaquia, Bulgaria, Rep. Checa, Lituania, Polonia, Hungría, Albania, Macedonia, Georgia, Bosnia y Herzegovina), junto a Japón, Israel y países africanos (Marruecos, Argelia, Etiopía) y latinoamericanos (Panamá, Uruguay, Suriname). Este resultado era superior al del C34 (11), pero inferior al del C96 (41).

mayor difusión de la norma, para lo que organizó la actividad mencionada más arriba, que alcanzó un acuerdo tripartito en cuanto a lo siguiente: 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; que 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.

La siguiente actividad de este ciclo fue el Foro mundial (octubre 2011) del que participaron cinco FSI (UNI, FITIM, ICEM, UITA, ISP), junto a CSI y CSA. El Fprp no alcanzó acuerdo entre las partes, los que ahora participaron con base en los Principios y el documento de ACTRAV para el simposio sobre trabajo precario que acababa de realizarse. 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. Todas 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 en la empresa usuario. Los delegados de los trabajadores insistieron en que las relaciones de empleo triangulares, por su misma naturaleza, hacen prácticamente imposible la negociación colectiva. Pronto quedó en claro que los representantes de agencias trataban de legitimar su propia industria, para ampliar sus mercados y para ser reconocidas como

únicos interlocutores en la negociación colectiva, dejando 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 Continuidad de las Campañas

III.1 FSI

En esta sección se recoge información sobre las acciones de las FSI encuadradas en la campaña contra el trabajo precario en el período posterior al lanzamiento de la campaña (Tabla 11). También se encuentran acciones colectivas, como la emprendida por Global Unions vinculada con el Global Forum Migration and Development (Estocolmo, mayo 2014), en el cual se trataron situaciones sectoriales como las

enfermeras (ISP) y los maestros (IE) que, en la práctica, puede considerarse una tercera campaña específica en el marco de la línea estratégica trabajo precario..

TABLA 11. Acciones de las FSI contra el trabajo precario. 2011-2014

IndustriALL	1. Se elaboró un documento específico sobre ATT (IndustriALLI 2012) 2. Se elaboró un documento sobre estrategias en negociación colectiva para situaciones de tercerización (subcontratación y agencias) (InduistriALL, 2014) 3. En 2012, firmó un Acuerdo Global con Volkswagen denominado “Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen”. Los contenidos son: a) Limitación del número de trabajadores temporales El número de trabajadores temporales empleados en el Grupo deberá guardar siempre una relación razonable con la plantilla fija, considerándose a título orientativo un porcentaje de un 5 por ciento de trabajadores temporales por cada centro de trabajo. La representación de la empresa y la de los trabajadores podrán, de común acuerdo, acordar cuotas diferentes en cada planta. El Comité Europeo del Grupo y el Comité Mundial del Grupo tendrán el derecho a ser informados por la Dirección del Grupo, en cualquier momento, sobre el número de trabajadores temporales empleados en la empresa o en determinados centros de trabajo, y sobre el porcentaje de trabajadores temporales
--------------------	--

en relación con la plantilla total. Las representaciones locales de los trabajadores tendrán a su nivel respectivo los mismos derechos que los que tienen los dos Comités ante la empresa en su totalidad.

b) Limitación de la duración de la misión individual
La protección de un trabajador temporal no deberá

superar la duración del trabajo asignado en el Grupo

Volkswagen, en total tres renovaciones del contrato o un período total de 36 meses. Cuando el trabajador temporal haya alcanzado la duración máxima de su empleo, los entes competentes procederán a estudiar su incorporación individual a la plantilla fija.

4.En 2013, firmó un acuerdo global con la empresa ZF, “obliga a los proveedores a reconocer y aplicar los principios de este convenio básico y los anima a introducir e implementar principios comparables en sus empresas. Esta es una nueva base para relaciones comerciales duraderas, con proveedores nuevos y ya existentes que busca conseguir, de manera adecuada, el cumplimiento de estas normas”.

5,En 2013 firmó, junto con ISP, una nueva versión del acuerdo marco anterior de la FITIM con la empresa mundial Suez, que incluye el siguiente párrafo: “se ha de prestar especial atención a los subcontratistas en la etapa de construcción de proyectos industriales y de infraestructura; la empresa se ha comprometido a llevar a cabo una evaluación de riesgos aplicada

	a todo proyecto y en cada una de sus etapas para asegurar que se apliquen las mejores prácticas. La aprobación definitiva de proyectos incluirá los criterios para su aprobación y respectiva inspección en materia de salud y seguridad industrial”.
UNI	1.Campaña sobre los Telecentros. Dando continuidad a lineamientos iniciales del 2001 y a una Campaña que publicó durante tres años un boletín recogiendo acciones y experiencias, en 2013 UNI-TICS ha establecido el Mes de Acción (con La nueva página “First call”). 2.UNI-MEI, junto a los otros afiliados de la IAEA y la IFJ, acompañaron el Foro de Diálogo Social de OIT sobre las Relaciones de Trabajo en el Sector de Comunicación y Cultura (Ginebra, mayo 2014).en que se alcanzaron puntos de consenso que enfatizan la situación de los contratos de duración determinada, el trabajo basado en proyectos o cntratas), el trabajo por cuenta propia y el trabajo autónomo. Se determinó que algunas de estas relaciones son comerciales, e involucran el derecho a la propiedad intelectual, debiéndose entonces determinar con precisión cuáles constituyen una relación de trabajo, y abordar la cuestión de los productores independientes. 3.Ver ITF sobre la campaña ante las empresas de distribución.
ITF	1.En 2013 ha publicado un documento sobre trabajo precario en el sector, ubicando los problemas en cada subrama (ITF,2013). El

	manual está visto como un complemento al Manual de Organización tradicional. 2.Mantiene la Campaña Global Delivery Network, sobre los servicios de distribución. Red de Entrega Global, aplicada a DHL, FedEx, TNT y UPS, mediante blogs para cada uno. En cooperación con UNI
IE	1.En el marco de su trabajo en relación a la Situación del Personal Docente, ha publicado un estudio sobre el cambio en las condiciones laborales de los docentes luego de la crisis mundial, que registra el crecimiento del trabajo precario (IE, 2013). Se afirma que “cada vez se contratan más docentes con contratos a corto plazo o definidos, que se renuevan de forma continua, bajo la legislación laboral general aplicable al sector privado, mientras esperan a que se abran puestos como funcionarios permanentes. Los docentes auxiliares, o docentes sin la cualificación mínima para obtener el nombramiento como funcionarios, también se pueden contratar bajo la legislación laboral general”. 2.Ha participado de la Campaña de Global Unions sobre migraciones, con un documento sobre la problemática específica de los docentes (IE, 2014)
ISP	1.En 2012. Su congreso mundial aprobó la resolución “Intermediación para la contratación de mano de obra/Agencias de empleo en el sector público”. Se lo vincula con las oportunidades que

	surgen de la privatización y subcontratación en el sector público.. Deriva en la manipulación de contratos de cprta duración. Propone la elaboración de directrices. Vincula con prácticas corruptas. Señala la falta de regulación. Realizar una campaña internacional y proporcionar pruebas a la OIT. 2.Ver IndustriALL sobre el acuerdo marco con Suez.
IUF	1.A la terminación del Foro Mundial sobre Agencias, publicó en OIT un artículo reivindicando el enfoque de los Principios y vinculándolo cpn la estrategia general frente al trabajo precario, dando ejemplos correspondientes al sector (UITA2013) 2.Un foco de la campaña ha estado colocado en la empresa global Nestlé, habiéndose logrado en 2013 que en una fábrica rusa se incorporaran 160 miembros sindicales a la planta permanente. Además, aquellos que fueron contratados de manera temporaria, tienen derecho a contratación prioritaria cuando se encuentren disponibles nuevos cargos permanentes. Todos los trabajadores subcontratados trabajan ahora para Nestlé, están cubiertos por el convenio colectivo y tienen derecho a beneficios sociales, bonificaciones y aumentos salariales. Las partes acordaron desarrollar, en forma conjunta, un mecanismo que evalúe las necesidades de la empresa en materia de empleados permanentes en el futuro. 3.El acuerdo global firmado con la empresa mundial Meliá en 2013 incluye el siguiente

	contenido: “la empresa destaca entre sus principales preocupaciones la contratación de trabajadores de plantilla y no la de empresas subsidiarias o e externas La empresa se compromete a no utilizar a sabiendas los servicios de tercraas empresas que violen deliberadamente los principios de este acue3rdo global”.
--	---

III.2 La acción de las Federaciones y CSA en las Américas

Las dos campañas mencionadas han tenido manifestaciones propias en ALC, aplicadas a los afiliados regionales, y han sido acompañadas por el sindicalismo latinoamericano a través de la CSA.

FSI. La Tabla 12 reseña experiencias en distintos campos:

Un caso especial de acuerdo colectivo para la acción en un país, es la campaña sobre Colombia, que involucra directamente al tema del trabajo precario.

TABLA 12. Acciones de FSI sobre trabajo precario en las Américas

IndustriALL	1.El acuerdo marco firmado con Petrobras en 2011 incluye una cláusula por la que la empresa “realizará esfuerzos para que todas las empresas prestadoras de servicios observen los compromisos del acuerdo. 2. En Brasil se acompaña a los sindicatos metalúrgicos y químicos
--------------------	---

afiliados en la campaña contra la aprobación de la ley tercerización. En 2013 se realizó un taller y se emitió una declaración.

3. En 2014 se focalizó en EUA la campaña sobre telecentros, con la realización de una Conferencia Internacional (Orlando).

4. Se acompañó la práctica del sindicalismo argentino afiliado del sector minero y energético en su convenio colectivo, que incorpora el tratamiento de la subcontratación.

5. Se mantiene el programa específico iniciado en 2008 por ICEM en Colombia, aplicado a la subcontratación en las empresas multinacionales de los sectores minero, papero, eléctrico) en que existen sindicatos afiliados, en especial SINTRAVIDRICOL, SINTRAEECOL y SINTRACARBON), expresado en campañas de difusión, con algunos éxitos en materia de sindicalización y negociación colectiva, incluyendo la conversión en permanentes de una parte de aquellos trabajadores,.

La campaña incluye la celebración del Día Regional contra la Tercerización (28 de julio), establecido en 2007 en el marco de la campaña mundial sobre trabajo precario, que conmemora un antecedente colombiano, cuando en

	1983 murieron 200 trabajadores tercerizados en la represa generadora de energía más grande del país, en Ubalá Cundinamarca, 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 importancia.
UNI-Américas	1.La tercera conferencia regional del 2012 ha aprobado una resolución “Todos en la lucha contra la precarización deñ trabajo representada por la tercerización”. 2. Ha incorporado la sección sobre ATT, y trabaja en relación a la filial latinoamericana de CIETT (sede en Buenos Aires) 3.Ha firmado un acuerdo marco con el Banco do Brasil en 2013 que incluye una cláusula por la cual el Banco se compromete a “no contratar trabajadores con empresas que no respeten los principios del Acuerdo”
UITA	1.Después de una lucha de 15 años de duración librada por los sindicatos de la carne, el gobierno brasileño creó una comisión tripartita para investigar la falta de salud y seguridad en el sector, que

derivó en reglamentaciones que promueven recesos reguladores y el diseño ergonómico, equipamiento obligatorio de protección personal, planes de gestión de riesgo; controles permanentes de salud para los trabajadores y rehabilitación después de sufrir lesiones, con participación sindical en estas políticas.

2 Ha destacado un acuerdo de SINTRAINAGRO en Colombia con los productores bananeros, que absorbió subcontratación.

3. La afiliación de la Federación Internacional de Trabajadoras/es Domésticas (IDWF) en 2014 repercute en ALatina por la presencia de CONLATRAHO como asociada y la afiliación de varios sindicatos (Peru, Argentina)

4. Ha destacado que seis años después de que el sindicato de Industria Vidriera del Potosí, que pertenecía al Grupo Modelo mexicano, vendido a la cervecera AMI, lograra el apoyo de la justicia local, receptando una denuncia ante el punto nacional de contacto nacional que aplica las Directrices OCDE. La decisión rehabilita a los trabajadores a sus cargos bajo los mismos términos y condiciones de empleo iniciales, restituye a los dirigentes

	a sus cargos, y recupera los salarios impagos.
ITF	Campaña sobre el trabajo en el Canal de Panamá, (“La maravilla olvidada”).

CSA. Apenas constituido el GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical) (abril 2009) de CSA, del que formaba parte desde su inicio la casi totalidad de FSI regionales, al momento de determinarse los colectivos laborales de mayor interés para el programa a los trabajadores tercerizados principalmente mediante subcontratación de obras y servicios. Ello dio lugar a diversos documentos publicados en los libros anuales del GTAS: una primera elaboración de estrategia hacia la tercerización (CSA,2010), un “mapa” normativo regional (CSA2012b), una recopilación sobre definiciones y estrategias de las FSI (CSA2011a) y aportes sectoriales desde las FSI¹²

A partir de la realización del Foro sobre Agencias del 2011 de la cual participó junto a otras organizaciones nacionales¹³ CSA se asoció con CSI para difundir el tema en ALC (incluyendo los Principios Global Unions), así como la realización de una investigación aplicada sobre siete países (Argentina, Brasil, Chile, México, Panamá, Perú y Uruguay),

¹² Los dos primeros artículos aprovecharon la disponibilidad de estudios previos realizados por OITY-ACTRAV en la Oficina Lima, a cargo de Oscar Ermida Uriarte y Alfredo Villavicencio Ríos.. El estudio sobre las definiciones y estrategias de las FSI fue discutido durante la realización de un taller regional del GTTN, con la presencia de la mayor parte de las Federaciones (“Estrategias sindicales ante el Trabajo Precario: Cadenas productivas y tercerización”, Montevideo, julio 2010). En el anexo figuran los documentos de las FSI publicados en los libros del GTAS, la mayor parte de los cuales se refieren a este tema.

¹³ Las organizaciones nacionales de ALC participantes fueron por Argentina, UOCRA y FOECOP por Brasil, CONTRAF-CUT (que había sido la única participante en el Taller del 2009), FENATTEL, CONTCOP, y otras tres; por Chile CSTEBA), por Paraguay FETRABAN y por Uruguay FUECYS.

que fue presentada en el marco del GTTN, focalizando en la existencia en la región de ATT globales (CSA,2013a). Posteriormente, la publicación fue incorporada a una Campaña más amplia de CSA con OIT-ACTRAV (CSA2013b)¹⁴. Inmediatamente, el estudio fue también presentado en Europa, por medio de la cooperación de la FES, con la presencia del secretario general de CSA, junto a la CSI y FSI (Ginebra, noviembre 2013) ¹⁵. Asimismo, OIT-ACTRAV apoyó la realización de una cartilla didáctica sobre Agencias, en el marco de aquella campaña.

Finalmente, CSA elaboró una plataforma jurídica continental sobre negociación colectiva, con el apoyo del proyecto FSAL-OIT y el acompañamiento del CELDS (Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social), que incluye contenidos directamente ligados a la problemática del trabajo precario y, en particular, de la tercerización. La Tabla 13 presenta la selección correspondiente.

TABLA 13. CSA: contenidos de la plataforma continental sobre negociación colectiva referidos al trabajo precarizado. 2013

I. Incorporar el criterio de la responsabilidad solidaria en situaciones de doble empleador	Debe generalizarse en la región el enfoque ya puesto en práctica en varios países sobre una corresponsabilidad entre la empresa principal y la secundaria en procesos de tercerización, en los campos laborales y
--	---

¹⁴ El primer artículo de difusión fue CSA2913b. Las reuniones del GTTN que se ocuparon de este tema fueron realizadas en Montevideo, noviembre 2011 y 2012, con el acompañamiento de CSI y OIT.ACTRAV. El estudio fue publicado en el marco de la Campaña de CSA Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical (San Pablo, octubre 2013) (CSA2013c).

¹⁵ Ver nota "Sindicatos publican un nuevo estudio sobre trabajo temporal a través de agencias", publicada en el sitio web de OIT, 11 noviembre 2013)

	sociales. En tal sentido, la empresa principal debe responder por todas las obligaciones laborales incumplidas por sus contratistas, sin importar las características de las tareas que sean realizadas. Esta extensión de responsabilidad puede impulsarse tanto a nivel legislativo como en la negociación colectiva.
II. Dar libertad a los sindicatos para que decidan el tipo de encuadramiento.	La lista sobre tipos de organizaciones autorizadas debe ser abierta, de manera que los sindicatos tengan autonomía para adecuarse a situaciones derivadas de la descentralización y dispersión del colectivo laboral, mediante tercerización. Los sindicatos podrían entonces optar por el tipo de organización que más convenga a sus estrategias, además de la representación directa de los trabajadores de la empresa. Es el caso de la configuración de sindicatos de “grupos de empresas” y de “cadena productiva” para generar un efecto de representación ampliada más allá de las unidades empresariales singularmente entendidas. Es también el caso de las estrategias sindicales de representación de los trabajadores tercerizados, idealmente por medio de su incorporación al sindicato de trabajadores permanentes de la empresa principal. Este punto se proyecta a la negociación colectiva, tal como se desarrolla más adelante.
III.Promover la	En varios países se dificulta o excluye

negociación colectiva de todos los trabajadores del sector privado.	de la negociación colectiva a ciertos colectivos de trabajadores del sector privado, principalmente los tercerizados, así como en el sector agrario. Por el contrario, una lectura combinada del C98 y el C154 sustenta una política sin limitaciones, a lo que se agrega en la misma dirección la perspectiva de los protocolos internacionales sobre derechos humanos. A partir del C189 este enfoque debe proyectarse a los trabajadores remunerados en el hogar, en lo que ya existe una práctica nacional (en Uruguay)
IV. Promover la negociación de trabajadores autónomos	Este punto se refiere principalmente a los trabajadores “económicamente dependientes” (“semi-autónomos”, “independientes-dependientes”, “parasubordinados”), que en Europa tienden cada vez más a ser incluidos en la negociación colectiva, especialmente a nivel sectorial, por iniciativa sindical. El enfoque se proyecta también a los autónomos “típicos” o “simples” que trabajan en espacios públicos (calles, plazas, mercados) de las ciudades, mediante negociaciones con las autoridades locales, lo que es una práctica habitual en muchos países de la región. La fundamentación normativa es la misma que en el punto anterior. En la misma dirección, se ha propuesto visualizar diversas disposiciones del derecho administrativo, que establecen regulaciones referidas a estas

	modalidades de trabajo como un cuasi-derecho laboral.
v Promover la negociación colectiva por grupo económico/cadena productiva	Es una reconocimiento a la actual conformación de buena parte de las unidades productivas. La recomendación pretende evitar manipulaciones empresariales dirigidas a fragmentar la unidad de negociación, frecuentemente con el objetivo de dejar fuera del convenio a trabajadores tercerizados. Lo paradójico resalta cuando se verifica que, no obstante, las diversas unidades productivas permanecen vinculadas a un mismo proceso de producción o explotación de un recurso principal. La representación debería comprender a la totalidad de los trabajadores involucrados, reforzando así la capacidad negociadora y estableciendo cuerpos normativos convencionales mínimos. Es un tema destacado por los informes de Chile y República Dominicana.

BIBLIOGRAFIA CITADA

CSA, 2010: “Acción sindical frente a la tercerización” Por Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti. Primer libro GTAS. San Pablo

CSA, 2011a: “La Campaña de las FSI ante el trabajo precarizado. Segundo libro GTAS. San Pablo

CSA, 2011b: “La acción profesional de la ex CMT”. Por Eduardo Estevez. Segundo libro GTAS. “San Pablo

CSA. 2012b: “El mapa normativa de la tercerización”. Por Alfredo Villavicencio Ríos. Tercer libro GTAS. San Pablo

CSA,2012b: “Tercerización mediante agencias de trabajo temporal: estado del debate”, Por Ester Busser y Alvaro Orsatti. Tercer libro GTAS, 2012).

CSA, 2013a: “Tercerización mediante agencias de trabajo temporario en A,Latina y Caribe. San Pablo

CSA, 2013b: “Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en A.Latina-Caribe. Propuestas a partir de estudios nacionales y un análisis comparativo con Europa. Con CELDS. San Pablo

CSA, 2013c: “Organización y acción profesional/sectorial en Europa: las Federaciones Sectoriales”, Por Eduardo Estévez, Cuarto libro del GTAS. San Pablo.

Eurofound, 2009: “Temporary Agency work and collective bargaining in EU”. Dublin

FES, 1996: “Un mundo, una voz, solidaridad. Lps Secretariados Profesionales Internacionales”, por Heinz Bendt. Bonn

FITIM 2007: “Encuesta sobre la transformación de las prácticas de empleo y el trabajo precario”. Ginebra

ICEM, 2004: “Guía sobre subcontratación laboral y contratación por agencias”. Ginebra

IE, 2013: “Estudio sobre las tendencias en la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector educativo desde la crisis financiera, 2008-2014”. Por Nora Wintour, Bruselas

IE, 2014: “Getting teacher migration and mobility right”. Bruselas

IndustriALL, 2012 “La trampa triangular. Los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo”. Ginebra

IndustriALL, 2014. “La negociación colectiva para lograr seguridad. Estrategias sindicales en negociaciones para combatir el trabajo precario”. Ginebra

ITF, 2008: “Por un trabajo con derechos. Por una vida con derechos”. Londres

ITF, 2013: La organización de trabajadores y trabajadoras precarios del transporte. Manchester

IUF, 2006: “Distintas modalidades de tercerización y precarización en el sector alimentos y bebidas”. Ginebra

IUF, 2013: Enfrentar el desafío del trabajo precario: la agenda sindical. Por Ron Oswald. En Boletín ACTRAV. Ginebra

OIT, 2013a: Diálogo Social. Documento para la 102 Conferencia. Ginebra.

OIT, 2013b: “Los trabajadores precarios y el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva”. Por Beatriz

Vacotto. En Boletín internacional de Investigación Sindical.
Vol 5, Número 1, 2013

OIT, 2014: Puntos de consenso sobre los desafíos que enfrentan los gobiernos y los interlocutores sociales con respecto a las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y la cultura. Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de la comunicación y la cultura. Ginebra, mayo.