

GUA, Global Unions de las Américas

LA CAMPAÑA DE LAS FSI

ANTE EL TRABAJO PRECARIZADO



Presentación

En julio 2010, las regionales americanas de las FSI organizaron, en el marco del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales), el Taller Estrategias Sindicales ante el Trabajo Precario: Cadenas productivas y tercerización (Montevideo, 6-7 julio 2010).

El punto de partida fue la Campaña "El trabajo precario nos afecta a todos", desarrollada por la Agrupación Global Unions en 2008, por iniciativa de las FSI (y en particular la FITIM), para participar de la primera edición de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, organizada por la CSI.

Uno de los énfasis del Taller fue ubicar con precisión el concepto de trabajo precario, para lo cual se revisaron los antecedentes de las propias FSI, y se contó con una intervención técnica del especialista Oscar Ermda Uriarte.

Una conclusión importante fue que es preferible utilizar la expresión "trabajo precarizado".

Sobre esta base, y como aporte al GTAS, este informe presenta:

- antecedentes de las FSI sobre trabajo precario.
- los términos generales de la Campaña del 2008.
- las expresiones de FSI sobre el concepto y características (incluyendo una tipología) de trabajo precario",
- el aporte del Taller GTTN en este aspecto definicional.

Otro informe posterior presentará los elementos de estrategia de las FSI en relación al trabajo precario.

I. Antecedentes de las FSI

En los últimos años, varias FSI han iniciado campañas ante el Trabajo Precario:

- inicialmente (2003), la ICEM comenzó una campaña a largo plazo sobre subcontratación laboral y contratación por agencias, que incluye varias formas de trabajo precario, para lo cual elaboró la "Guía sobre Subcontratación Laboral y Contratación por Agencias" (2004, actualizada en 2008).
- posteriormente, la UITA (2006) también elaboró el manual "Distintas modalidades



de tercerización y precarización en el Sector Alimentos y Bebidas”.

- a continuación, la FITIM levantó la “Encuesta sobre la transformación de las prácticas del empleo y el trabajo precario” (2007), cuyos resultados fueron discutidos en el Comité Central de ese año. El tema quedó vinculado al Grupo de Trabajo sobre Desarrollo Sindical.

- ITF ubicó el tema en su 41° Congreso (Durban, 2006), en el marco de la nueva campaña “Organizándonos mundialmente”, y trabaja en relación a las situaciones de precariedad laboral que se observan entre los trabajadores migrantes transfronterizos del transporte (marítimo) en Europa. Ha participado de la Campaña con un folleto denominado “Por un trabajo con derechos, Por una vida con derechos”.

Otras FSI venían trabajando desde hace años en relación a colectivos precarios, sin utilizar la expresión:

- UNI se ocupa, desde su primer Congreso en 2001, de trabajadores de centros de llamada, a los “profesionales móviles” subcontratados en el exterior (“outsourcing off shore”) y a los trabajadores de la creación.

- FITTVC ha puesto tradicionalmente el foco en el “trabajo industrial a domicilio”, compartiendo la posición del convenio 177 de la OIT (1996).

- ISP ha enfatizado la precarización de las relaciones laborales en el sector público.

- FIP ha destacado la situación del periodista “freelancer”.

- ICM enfatiza en el trabajo subcontratado y en el factor migratorio.

- IE se concentra en el trabajo de docentes por tiempo determinado.

Algunas de las regionales americanas de estas FSI (IE, ICM, FIP) utilizan la expresión trabajo precario (IE, ICM, FIP)

El Anexo presenta un detalle sobre las posiciones de las FSI, tomado de documentos institucionales.

En 2008, por iniciativa de la FITIM, el Comité Consultivo de las FSI, bajo la dirección de la ICEM, consensuó la Campaña “El Trabajo Precario nos afecta a todos”.

La actividad central de esta campaña fue el Foro de la OIT “Hacia la Justicia Social: Aplicación de las normas laborales a los trabajadores precarios” (Ginebra, 3 octubre 2008).

Inmediatamente, las FSI, ahora en el marco de Global Unions (junto con CSI y TUAC-OCDE) presentaron la campaña en la Primera Jornada Mundial sobre Trabajo Decente (7 de octubre 2008). Para esta actividad se utilizó un diseño gráfico (reproducido en este informe) y se editó un folleto avalado por las diez FSI. FITIM mantiene una sección en su sitio web.

II. El enfoque general de la Campaña

El documento “Movilización mundial contra el trabajo precario” de Global Unions, que dio inicio a la campaña, expresa:

- “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 aritméticas jurídicas y políticas que permiten que el trabajo precario prospere. Y que es preciso movilizarse mundialmente y actuar contra el trabajo precario”.

III. Concepto sobre Trabajo Precario de las FSI

III.1 Reflexión previa

Dos FSI han formulado reflexiones generales sobre las posibles dificultades que presenta este término:

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.

UITA: hay muchos términos diferentes que se usan en distintos idiomas y muchas veces no tienen traducción exacta a otro. El término trabajo o trabajador precario no es el más adecuado para describir a los trabajadores contratados en estas condiciones, porque en algunos idiomas da la impresión de que el riesgo es generado por el trabajador y no por una práctica impuesta por la gerencia.

De todas formas, las FSI han coincidido sobre la ventaja de utilizar el término y también tienen un alto consenso en cuanto al concepto.

III.2 Concepto general

Las definiciones de trabajo precario más desarrolladas se encuentran en FITIM, ICEM y UITA. El Cuadro I resume sus contenidos.

ISP e ITF utilizan definiciones similares, aunque incluyen el concepto de “informalidad” como sinónimo.

Cuadro I. FITIM, ICEM y UITA: Definiciones sobre trabajo precario

FITIM	El trabajo precario es 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.



III. 3 Tipología del Trabajo Precario

FITIM e ICEM han identificado las prácticas de empleo que con frecuencia guardan relación con el trabajo precario, coincidiendo en una clasificación del trabajo precario que diferencia dos grandes conjuntos, en función de que se trate de "contratación indirecta" o "contratación directa".

En la contratación indirecta se distinguen dos modalidades:

- la "contratación externa" a empresas o personas. También está generalizado el uso de la expresión "subcontratación", pero técnicamente es mejor dejar esta opción para cuando existe una recontractación.
- la "contratación vía agencias de empleo o otros intermediarios".

En la contratación directa, se consideran cinco modalidades:

- por tarea determinada.

- por tiempo determinado.
- por temporada.
- trabajo formación" (o estudiantes "aprendices").
- trabajo condicional (centrado en el período de prueba).

También puede incluirse la modalidad de "Trabajo a tiempo parcial", aunque esta tiende a ser más permanente. La situación que se identifica con la precariedad es aquella en que este tipo de trabajo a tiempo parcial es de carácter ilegal o involuntario.

Junto a estas dos formas principales, las FSI también incluyen "nuevas formas":

- trabajo "localizable".
- trabajo simulado por cuenta propia.

El Cuadro II presenta el detalle sobre los tipos mencionados.

Cuadro II. Tipología de Trabajo Precario

I. Contratación Externa

También
"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.

I.1 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.

I.2 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.

I.3 Fuera de la empresa en otro país.

ICEM distingue:

- 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.

II. Contratación vía agencias de empleo u otros intermediarios

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".

III. Contratos directos

También en este caso la temporalidad es el elemento central, pero los contratos son directos con el trabajador, con distintas modalidades:

III.1 Para una tarea determinada

III.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.

III.3 Trabajo por temporada. Puede usarse también para encubrir el empleo de trabajadores temporales que deberían ser permanentes.

III.4 Contratos "formación". Se aplica a estudiantes, con el rango de "aprendices". El pago es bajo y no se recibe mucha capacitación útil.

III.5 Trabajos condicionales. Se utiliza la figura del "período de prueba". No tiene indemnización por despido.

IV. Otras formas

IV.1 Trabajo a "disposición permanente", "de guardia" o "localizable". La empresa utiliza mano de obra que está a la "espera de llamadas".

IV.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.

IV.3 Transferencia de trabajadores a "cargos directivos". El objetivo de evitar negocien colectivamente, aún cuando no tengan realmente responsabilidades como tales.

IV.1 Trabajo a "disposición permanente", "de guardia" o "localizable". La empresa utiliza mano de obra que está a la "espera de llamadas".

IV.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.

IV.3 Transferencia de trabajadores a "cargos directivos". El objetivo de evitar negocien colectivamente, aún cuando no tengan realmente responsabilidades como tales.



III.4 Características del Trabajo Precario

Nuevamente con base en las FSI, puede construirse un perfil sintético sobre las características del trabajo precario (cuadro III):

Cuadro III. Características del trabajo precario

Estabilidad	■ inexistencia de un contrato explícito 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.

IV. Aportes del Taller GTTN

El Taller del GTTN realizó un análisis técnico sobre el significado de trabajo precario o trabajo precarizado, en el sentido de que no es un concepto jurídico sino más bien económico, a diferencia de otros como subcontratación e intermediación.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, la palabra “precario” se relaciona con la falta de medios y recursos suficientes, y con la escasa estabilidad y duración, lo cual conduce, en relación al trabajo, a la idea de lo desprotegido (o menos protegido). En este sentido, también se agregó que la conjugación “trabajo precarizado” parece apropiada, en el sentido de que coloca en un factor externo al

trabajador el hecho de convertir al empleo en uno con aquellas características.

Se pasó revista a las definiciones sobre trabajo precario utilizadas por las FSI en sus manuales y guías, encontrándose muchos elementos en común, lo que permitiría un trabajo sindical articulado entre sí y con la CSA en la región.

También se destacó la relación del concepto de precariedad con los de:

- informalidad: la precarización del trabajo supone el riesgo de la informalidad. Generalmente el trabajo informal es precario, pero no todo el trabajo precario es informal, siendo un claro ejemplo el del trabajo mercerizado.



- tercerización: la precarización es una de las causas de la tercerización.
- deslaboralización, mediante el uso de formas jurídicas simuladas. Es el caso de las “empresas unipersonales” en Uruguay, y el de las “personas jurídicas (‘pejotas’) en Brasil, que lleva a la desresponsabilización del empleador, y a la fantasía de la “empre-

sa sin trabajadores”. El empleador prefiere que lo llamen “empresario”, en el sentido de organizador de una serie de factores, entre los cuales está la mano de obra. También hay que registrar el uso de la expresión “empresario ciudadano”, en el contexto del uso que se le da en ocasiones al concepto de “empresas sostenibles” y de “responsabilidad social empresarial”.

ANEXO. Posiciones de las fsi sobre la caracterización del trabajo precario con base en documentos oficiales

FITIM

1. Nivel mundial

Los trabajadores metalúrgicos afrontan mundialmente un desafío cada vez mayor, porque los empleadores tratan de hacer más precarios los términos y las condiciones de empleo. Los empleadores ejercen presión mediante formas como externalización, subcontratación y utilización de mano de obra por contrata y temporal en lugar de trabajadores con empleo permanente. El trabajo precario es 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.

Este desafío comienza con las poderosas compañías transnacionales situadas en la parte superior de las cadenas de producción del sector que abarcan globalmente sus proveedores, contratistas, subcontratistas e intermediarios laborales. En la globalización actual impulsada por las empresas, esas transnacionales son los verdaderos “empleadores principales” del sector, e influyen considerablemente en las prácticas de empleo utilizadas y en los términos y condiciones de trabajo consiguientes.

El 90% de las organizaciones encuestadas consideran que el empleo precario ha aumentado en los últimos cinco años, y que los trabajadores se consideran menos seguros como resultado de las cambiantes relaciones de trabajo.

Un tercio de los sindicatos han indicado que los empleos precarios comprenden hasta la 20% de la fuerza de trabajo en el sector metalúrgico de su país. Otro 44 por ciento dicen que esos empleos representan entre un quinto y la mitad de la fuerza de trabajo del sector metalúrgico de su nación. Y para el 13 por ciento, el trabajo precario representa más de la mitad de su empleo respectivo en el sector.

Dos de cada tres sindicatos que han respondido afirman que las compañías de su país están dejando de emplear directamente a trabajadores temporeros para contratarlos mediante agencias o intermediarios.

Todas las industrias que comprenden el sector metalúrgico han resultado afectadas por las cambiantes prácticas de empleo. Las industrias más afectadas son, en este orden, la industria eléctrica y electrónica, la industria automovilística, el acero y los metales no ferrosos, la ingeniería mecánica, la industria de construcción naval, y la aeroespacial.

Las condiciones precarias influyen en forma desproporcionada en los trabajadores jóvenes, las trabajadoras, quienes tienen pocas calificaciones o ninguna, y los trabajadores migrantes.

Los empleadores eluden sus obligaciones respecto a los trabajadores con empleo precario en todas las esferas, incluidas la seguridad social y las pensiones, el permiso de maternidad y familiar, el pago de horas extraordinarias, las fiestas y vacaciones, y la salud y seguridad en el trabajo.



	Los sueldos de los trabajadores con empleo precario son muy inferiores a los percibidos por los trabajadores permanentes, según los dos tercios de los encuestados. Un tercio de ellos indican que los sueldos de los trabajadores con empleo precario son inferiores en un 50 por ciento a los de los trabajadores permanentes. Una cuarta parte de los encuestados indican que los sueldos de los trabajadores con empleo precario son entre un 50 por ciento y menos de un 75 por ciento de los de sus colegas permanentes. 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. Dos de cada tres sindicatos que han respondido a la encuesta dicen que las compañías de su país, en lugar de emplear directamente a trabajadores temporeros los contratan mediante agencias o intermediarios. Los obstáculos para organizar a trabajadores precarios son, en este orden, la legislación gubernamental, la oposición a la afiliación sindical, y las reglas y estructuras sindicales.
2. Nivel América Latina y Caribe	FITIM regional aplica el enfoque mundial a partir de consensos subregionales alcanzados en talleres realizados en 2007.

ICEM

1. Nivel mundial	Lo que en el fondo ha cambiado es la relación "normal" que existía antes entre las empresas y los trabajadores. Para una gran parte de la fuerza de trabajo, la calidad de esta relación ha empeorado considerablemente. Para muchos otros, tales como la masa cada vez mayor de trabajadores "autónomos", ha habido un cambio de una relación laboral a una relación comercial, en la cual el trabajador asume todos los riesgos. En algunos casos, la situación laboral se ha hecho tan extremadamente complicada, con complejas formas de relaciones laborales, que incluso cuando los legisladores quisieran legislar al respecto, encuentran muy difícil hacerlo. Además de la subcontratación laboral y la contratación por agencias, se están generalizando "nuevas formas de empleo". También están cambiando las estructuras de las empresas mismas: mientras que alguna vez una empresa solía tener un solo propietario conocido, trabajadores clave con contratos permanentes y quizá algún contratista en sectores tales como la limpieza o restaurantería, ahora ha cambiado radicalmente esta situación. En la actualidad, las empresas suelen tener una estructura de "niveles" mucho más compleja, con lugares de trabajo que se caracterizan por tener "múltiples capas". El propietario sigue siendo el alma de la empresa, pero para muchas empresas se ha hecho mucho menos clara la verdadera identidad del propietario. Puede ser una persona o un grupo de personas. Puede ser también un conjunto de accionistas, un fondo de cobertura, un fondo soberano de inversión. Generalmente, cuanto más alejado está el trabajador del centro de la empresa, mayor es la probabilidad de que sean malas sus condiciones de trabajo.
2. Nivel América Latina y Caribe	Desde 2006, ICEM regional desarrolla un programa aplicado sobre multinacionales en Colombia, con el foco en la subcontratación.

UNI

1. Nivel mundial

El I Congreso (2001), estuvo centrado en la revolución de la tecnología de la información ha tenido un fuerte impacto sobre la organización y el contenido del trabajo en los sectores representados por UNI. En particular, ello afecta a la nueva generación de jóvenes que domina la tecnología informática (la "tribu techie")

En este marco, UNI ubica dos situaciones específicas:

- el "teletrabajo" como una manifestación importante, incluyendo especialmente el desarrollado en "centros de llamada", aunque también se extiende hasta el trabajo desarrollado en el propio hogar, en que se atribuye al trabajador a domicilio el estatuto de subcontratista independiente.

- los "trabajadores de la creación", en los sectores de medios de comunicación, del espectáculo y la cultura, representados artistas visuales, guionistas, directores.

La globalización tiene también una nueva dimensión: "la revolución global de la movilidad". Ello se manifiesta en la existencia de "profesionales móviles", es decir, trabajadores subcontratados en el exterior ("outsourcing off shore"), aprovechando que la tecnología facilita la transferencia de estructuras de empresas y de servicios enteros a países con salarios más bajos. Estos profesionales 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.

Más recientemente, se ha atendido al fenómeno de la creciente expansión de las Agencias de Trabajo Temporario multinacionales.

2. Nivel América Latina y Caribe

En su respuesta a la encuesta OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente, UNI-Américas conceptualiza al "trabajo precario" como una modalidad frecuentemente presente, donde se desconoce la existencia de toda norma mínima por el respecto a los derechos fundamentales. Además, suele presentarse en situaciones de trabajo autónomo falsas.

ISP

1. Nivel mundial

1. El documento "Trabajo Precario: Elaboración de una respuesta sindical" (2009) plantea que el aumento del trabajo precario es un problema que ha preocupado a las organizaciones afiliadas a la ISP durante muchos años.

El auge de la economía global ha estado signado por la mercantilización de las políticas y los servicios públicos que llevan a los países a reestructurar, tercerizar, subcontratar y privatizar los servicios públicos.

Esto ha ocasionado la precarización y la informalización de muchos trabajos del sector público en la medida en que los gastos de previsión social de los gobiernos disminuye y los empleadores buscan lo que consideran una fuerza de trabajo más "flexible" y barata.

Las mujeres y los jóvenes trabajadores constituyen, largamente, la mayoría de los trabajadores que se encuentran empleados en formas de trabajo precarias.

El trabajo precario se caracteriza por la incertidumbre y la inseguridad, y se contrata por medio de agencias de empleos ocasionales o temporales, con contratos de trabajo eventual, de tiempo parcial o estacional, o para pseudoautónomos y con una relación empleador-empleado poco clara o que no es directa.

El problema del trabajo precario está sumamente relacionado con la capacidad de organización de los sindicatos; no sólo por la confusión en torno a la identidad del empleador real, sino también porque los trabajadores en situación de trabajo precario quedan más expuestos que lo normal al temor, a las amenazas y a la intimidación. Incluso en los casos de empleo directo, a los



	trabajadores de todo el mundo y de distintas industrias frecuentemente se les niega el derecho a afiliarse a un sindicato o a participar en negociaciones colectivas, precisamente por la naturaleza de sus empleos. Esta práctica de exclusión, cada vez más frecuente, también influye de manera alarmante en la constante disminución de la cantidad de trabajadores que aún se encuentran en una relación regida por convenios colectivos con sus empleadores, lo que también disminuye considerablemente su capacidad de organizarse y negociar. Al mismo tiempo, los que están o estuvieron en alguna forma de empleo precario sufrirán las consecuencias más inmediatas y serias de la recesión económica mundial iniciada en 2008.
2. Nivel América Latina y Caribe	1. ISP identifica al trabajo precario con un caso específico de su sector que implica migración de profesionales: el de las trabajadoras de la salud (enfermeras). ISP Américas ha dedicado mucho trabajo a caracterizar al trabajo precario en el sector público de los países de la región. También ha ubicado situaciones regionales en cuanto a la migración de profesionales de salud (hacia Europa y EEUU).

UITA

1. Nivel mundial	El acento está puesto en el riesgo y la inseguridad que enfrentan los trabajadores. Estos trabajadores enfrentan una constante inseguridad respecto a sus salarios, horas de trabajo, turnos y tareas. Nunca tienen seguridad de si seguirán trabajando y hasta cuándo. Los trabajadores precarios son, desde la perspectiva del empleador, no sólo "mano de obra barata" sino también "mano de obra flexible". Esta flexibilidad es una de las razones que hacen que la relación laboral sea precaria: cuanto mayor flexibilidad tenga el empleador, mayor es la incertidumbre, inseguridad y riesgo que enfrentan los trabajadores. En la mayoría de los casos pueden ser contratados y despedidos rápidamente. También pueden ser redistribuidos y trasladados de una tarea a otra y suelen no tener carga horaria fija, de manera que pueden llegar a trabajar muy pocas horas por jornada o bien realizar horas extras mal pagas o no remuneradas. Por un lado, la flexibilidad del trabajo precario le da a los empleadores un mayor control sobre los trabajadores, pero a su vez también esconde la verdadera naturaleza de la relación laboral, y es utilizada por los empleadores para evadir responsabilidades. Los empleadores que contratan trabajadores indirectamente a través de tercerizaciones o agencias de colocación ejercen control gerencial, incluida la potestad de contratar o despedir, pero cuando se trata de condiciones de pago y beneficios, seguro, accidentes de trabajo, niegan rápidamente toda responsabilidad como empleador. El resultado es mayor control, menos costos y menos responsabilidad.
2. Nivel América Latina y Caribe	UITA sigue el enfoque general, aplicado a las empresas globales consideradas por la oficina mundial (Nestlé, Unilever), destacando también Coca Cola. Analiza además situaciones sectoriales: pesca, carne, lácteos, gaseosas. Da relevancia al trabajo agrícola, tanto el asalariado como el campesino y de la agricultura familiar.

1. Nivel mundial

La página web contiene una nota reciente donde se entiende por trabajo precario el realizado por un número creciente de trabajadores en la mayor parte de los sectores de la economía mundial, con inclusión del transporte, que no tienen 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 pública o privada.

Este tipo de trabajadores se halla en constante aumento, debido a que los empleadores subcontratan o 'externalizan' sus operaciones, evitando así que los trabajadores interesados se vean protegidos por sus sindicatos, por negociaciones colectivas y aun por la legislación social.

Existe una urgente necesidad de adaptar las estrategias sindicales de organización y la normativa nacional e internacional para hacer frente a esta creciente proporción de la fuerza laboral.

El Congreso de Durban de 2006 estableció la necesidad de organizar un mayor número de actividades de la ITF específicamente orientadas hacia la organización de jóvenes trabajadoras y trabajadores del transporte, para los cuales un tema crucial es el trabajo precario.

En relación a la UE, también se enfrentan las situaciones creadas en relación a trabajadores que proporcionan servicios transfronterizos, existiendo un peligro muy real de que la práctica del 'dumping' social entre a formar parte de la legislación europea.

El derecho de los sindicatos a adoptar medidas colectivas en defensa de los intereses de sus miembros es un elemento central para mantener la potencia sindical en una economía globalizada. La capacidad de los sindicatos nacionales para adoptar dichas medidas se está viendo ya amenazada por la economía global. Por esta razón, la capacidad de los sindicatos del transporte de mercancías y pasajeros para responder rápidamente a dichas amenazas posee una importancia crucial para el futuro del movimiento sindical mundial.

Una serie de decisiones clave adoptadas por el Tribunal de Justicia Europeo (tribunal supremo de la UE) ha puesto en duda el derecho de los sindicatos de los países europeos a adoptar dichas medidas, aun cuando se hallan garantizadas por la legislación laboral nacional.

En uno de estos casos (Viking), la ITF y su afiliado, Sindicato de Gente de mar de Finlandia, fueron uno de los principales demandados.

Otro caso estuvo relacionado con el sindicato de Trabajadores de la Construcción de Suecia. En ambas ocasiones –a las que están siguiendo otras– lo que se halla en tela de juicio es el conflicto entre los derechos fundamentales de los trabajadores en la Unión Europea.

2. Nivel América Latina y Caribe

ITF Américas ha destacado, en su respuesta a una encuesta de OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente (2008), que en la región se encuentran colectivos de trabajadores aparentemente independientes que han sido creados con la finalidad de desmejorar las condiciones salariales y laborales de trabajadores/as asalariados, lo que constituye una competencia desleal.



FIP

1. Nivel mundial	Desde hace muchos años, la FIP incluye entre sus afiliados a trabajadores freelance, que se ha traducido como "colaborador autónomo". Las situaciones laborales contempladas son: ■ periodistas free lance que trabajan para las Agencias Internacionales de Noticias y medios globales (algunos de ellos como CNN no admiten el derecho de sindicación de sus trabajadores). ■ periodistas de medios radiales y televisivos que se constituyen en "productores independientes" en fraude a la legislación laboral. ■ periodistas y otros trabajadores (técnicos) que laboran en medios electrónicos y que son "contratados" sin relación laboral. Las condiciones laborales alcanzadas por estos trabajadores son aceptables, siguiendo el enfoque de "trabajador semi-autónomo"
2. Nivel América Latina y Caribe	En un informe a OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente (2008), FIP regional afirma que en la región está muy extendida la práctica del trabajador freelance, pero se trata muy frecuentemente de situaciones de trabajo dependiente simulado fraudulentamente, para escamotearles sus derechos laborales. Se encuentran varias situaciones: ■ se los obliga a convertirse en "empresas" y con ello en vendedores de publicidad de diversos medios de comunicación, para respaldar su trabajo. Se utiliza la figura "productor nacional independiente". ■ se los obliga a estar disponibles las 24 horas, como contrapartida de considerarlos "de planta". ■ se les paga por nota publicada o emitida, exigiéndosele exclusividad con el medio. ■ se los considera escritores a destajo que ni siquiera son reconocidos como periodistas. Se está en presencia de verdaderos contratos de trabajo simulados bajo la fórmula de freelance, sea que tomemos el criterio de la « ajenidad » o de la « esfera de organización de la empresa » (de la legislación española) o de la « subordinación » (de la mayoría de las legislaciones latinoamericanas). El trabajador no sería freelance o autónomo: sería un verdadero trabajador pagado "a destajo" (lo que en general en nuestras legislaciones no le quita el carácter de trabajador).

FITVC

1. Nivel mundial	La nota oficial en la web de FITVC afirma que: ■ el trabajo a domicilio ha surgido como un componente esencial de la reestructuración de la economía global. Suele ser el último eslabón en la cadena de comercio internacional que se extiende entre continentes, y produce artículos que luego son vendidos por grandes cadenas comerciales. ■ en la mayoría de los países, los trabajadores a domicilio, generalmente mujeres, son los trabajadores más explotados. Reciben menos del salario mínimo, no gozan de cobertura por parte de la Seguridad Social ni tienen seguridad en el empleo. Ni siquiera están reconocidos como trabajadores. Casi todos recurren al trabajo a domicilio porque no encuentran trabajo fuera de sus casas, o debido a responsabilidades familiares o a la falta de guarderías infantiles. Suelen estar aislados y a la merced de los empleadores.
2. Nivel América Latina y Caribe	En la respuesta de la FITVC a la encuesta de OIT-ACTRAV sobre trabajo independiente (2008) se afirma lo siguiente:

2. Nivel América Latina y Caribe

- ALC una de las actividades más importantes en los últimos años tiene que ver con la subcontratación laboral, actividad esta que es nociva y perjudicial para las actividades de nuestras afiliadas. Esta práctica ha fragmentado, descalificado y casi desaparecido la tabla de puestos y salarios en las áreas de producción.
- en países como Colombia y Perú, el 80% de las empresas mantienen un 70% de la nómina laboral en situación de subcontratación, debiendo cumplir con horarios y condiciones de trabajo impuestas por el empleador, no disfrutan de la seguridad ni de prestación social alguna, y no le son reconocidos sus derechos para organizarse y contratar colectivamente debido a que los contratos de trabajo terminan un día antes de los 90 días de prueba establecidos por las leyes laborales respectivas.

IE

1. Nivel mundial

Las Resoluciones del V Congreso (Berlín, 2007) contienen las siguientes afirmaciones:

Características generales. Los puestos de trabajo son cada vez más inseguros y provisionales, salarios bajos y pagados con irregularidad, con pocas prestaciones laborales y políticas de protección social insuficientes o inexistentes;

Se observa una cada vez mayor contratación de docentes insuficientemente cualificados, para recortar el gasto público, y por fracaso de los gobiernos en lo que se refiere a la contratación y formación de docentes cualificados en un número suficiente que pueda satisfacer la demanda;

Se extienden los sistemas salariales basados en el rendimiento, ya que casi siempre están basados únicamente en las evaluaciones del rendimiento de los estudiantes u otros factores que se encuentran fuera del control de los docentes.

Contratos por tiempo determinado. Existe un uso y explotación creciente de personal docente de duración determinada en la enseñanza superior contratado de manera ocasional, a tiempo parcial o por un periodo limitado sin una seguridad de empleo y sin titularidad o su equivalente funcional. Ello se observa especialmente entre los docentes no calificados.

Su remuneración no es justa; quedan afectados su derecho a sindicarse y a la negociación colectiva, por el comportamiento de los empleadores (cuando son privados) y porque las propias condiciones en que estos trabajadores se ven forzados a vivir y trabajar dificulta su dedicación a las tareas sindicales; también, estos contratos por tiempo determinado amenazan la libertad académica de los trabajadores.

Esta situación crea diferentes categorías de estatus laboral entre los docentes, con beneficios y ventajas asociadas a categorías específicas. Ello divide la profesión docente y dificulta la construcción de un movimiento docente sólido y unido;

Migración. Existe una tendencia cada vez mayor de los países industrializados en atraer al personal docente de los países en desarrollo ofreciendo condiciones de vida y de trabajo apreciablemente mejores. Esta práctica se ejerce claramente en detrimento de los países de origen, que pierden

inevitablemente a los mejores elementos entre los docentes cualificados en cuya formación han invertido, y que se necesitan inmediatamente para mantener y mejorar la calidad de la educación en sus países de origen.

La "fuga de cerebros" o éxodo intelectual en la enseñanza de los países en desarrollo a los países industrializados crea un mercado de trabajo internacional en el sector de la educación, particularmente en la enseñanza superior y la investigación.

Un considerable número de trabajadores de la educación de todas las categorías engrosan las filas de los migrantes, lo que en muchos casos los obliga a



aceptar condiciones de trabajo y salarios inferiores a los de los profesionales de la educación en los países de recepción a la vez que representa una grave fuga de cerebros para los países en desarrollo que los capacitaron.

Discriminación por género. Aunque la mayoría de los docentes de todo el mundo son mujeres, excepto a un nivel educativo superior, la brecha entre los géneros sigue siendo sustancial en lo referente al salario, el estatus y las oportunidades de desarrollo profesional y de ascenso. Es también desproporcionada en muchos países la cantidad de mujeres contratadas por duración determinada (también en relación a minorías)

Sindicalización. En algunos países se niega a los docentes el derecho a afiliarse a sindicatos, teniendo que hacer frente al hostigamiento, a la detención arbitraria, a condiciones de trabajo injustas, el despido y a veces la muerte, debido a su afiliación sindical.

2. Nivel América Latina y Caribe

1. La VII Conferencia Regional (Sao Paulo, setiembre 2009) aprobó una resolución con el siguiente contenido:

- En los países de América Latina donde hay gobiernos de signo neoliberal los sistemas educativos continúan siendo deteriorados, con el concurso de las instituciones financieras internacionales, entre ellos el Banco Mundial. Dichos sectores han culpabilizado tanto el sentido de lo público, como a educadoras y educadores del estado de deterioro de la educación pública.

- Todo esto ha conformado un discurso y prácticas deliberadas para desprestigiar el sistema de educación pública en la sociedad e instalar el comercio de la educación, excluyendo y limitando las capacidades del Estado para garantizar la calidad y sostenimiento de la educación en los países y convertir la educación como otra actividad económica a ser desarrollada por la empresa privada nacional y transnacional. Esto no ha sucedido de manera fortuita sino que constituye parte de las tácticas de sectores empresariales altamente beneficiados con las políticas neoliberales.

- En este momento la desigualdad educativa sigue siendo el principal problema a resolver. Hoy tenemos educación pública de mala calidad para las clases empobrecidas, educación privada subsidiada para las clases medias y educación privada para ricos (incluso financiada por los Estados).

- Las reformas han deteriorado la profesión docente, generando salarios de hambre en los años ochenta y recuperaciones totalmente insuficientes de los mismos en los años noventa y hasta la fecha, de modo que la profesión se ha vuelto un quehacer no atractivo para las nuevas generaciones y en una opción de tercer nivel en sus decisiones de estudios superiores.

- La formación inicial y en servicio no forma parte de las mayoría de políticas de Estado, y más aún ha sido privatizada y puesta en manos de entidades particulares que no observan un compromiso con el desarrollo nacional ni a corto ni a largo plazo.

- Junto con esto, hoy surgen cientos de supuestas universidades e institutos de educación superior dedicados a producir docentes, sin que el Estado tenga capacidad de regular su establecimiento, el enfoque y contenido de la educación, y mucho menos ejercer control de calidad, ni de número, generando masas de docentes desocupados con título y normalmente sin vocación.

- En este marco, el sector docente de América Latina enfrenta hoy un proceso de evaluación punitiva guiada bajo criterios del Banco Mundial, promovido por algunos gobiernos que insisten en adjudicar los problemas de la calidad de la educación a las docentes y los docentes, especulando erróneamente que esta evaluación descontextualizada, podrá mejorar el rendimiento académico.

2. La nota "Trágica muerte provocada por precariedad laboral de docentes" (abril 2010), con información provista por el Colegio de Profesores de Chile, describe el caso del maestro Jorge Saldaña Castillo, que decidió quitarse



**2. Nivel
América
Latina
y Caribe**

la vida. Durante las últimas semanas, el profesor estuvo sometido a intensas presiones por parte de la autoridad municipal, que lo mantuvo en una inestabilidad laboral que se arrastraba hace más de un mes, hasta que lo despidió. El Colegio manifestó que este episodio "debe ser visto con preocupación, pues casos como el suyo se repiten en gran parte del país". "Los maestros de Chile viven momentos angustiantes, por la falta de trabajo, los bajos sueldos, la inseguridad e inestabilidad, en el marco de serias irregularidades que mantienen los municipios con los docentes".

ICM

**1. Nivel
mundial**

ICM no utiliza el concepto de trabajo precario, pero su contenido está presente en dos programas:

1. la Red Migrantes.

Creada en 2006, con la participación de 90 organizaciones, especialmente europeas (incluyendo Alemania, Holanda y países de Europa Oriental) pero también asiáticas y Latinoamericanas (de México y El Salvador).

El objeto del programa es el "trabajo temporal e inseguro, sin cobertura de la legislación laboral". También se refiere a la subcontratación, en el contexto de las privatizaciones. Una de las reivindicaciones que OIT norme sobre contratación laboral. En 2007 se ha establecido el día 18 diciembre como el alusivo a los migrantes de la construcción. En este marco, ICM también tiene una alianza con ITF para el trabajo en relación a la migración transfronteriza de servicios.

2. La "Campaña por el trabajo decente hacia y más allá del 2010". Aplicada a la construcción de infraestructura en oportunidad de la realización de los campeonatos mundiales de fútbol. En los últimos años se aplicó en relación a Sudáfrica, y a partir del 2010 se lo hará respecto del mundial de Brasil de 2014.

3. En 2010 se ha acordado crear la Red Trabajo Decente.

**2. Nivel
América
Latina y
Caribe**

Un estudio realizado sobre la industria de la construcción en el Cono Sur, con énfasis en la presencia de las multinacionales, difundido en 2010, utiliza el concepto de precariedad laboral e informalidad, destacando la importancia de la contratación/subcontratación. .

La construcción de la obra propiamente dicha se encarga a una empresa constructora (o a varios contratistas según la modalidad de contratación elegida por el desarrollador o por la empresa constructora principal). Para la construcción de la obra, se emplea mano de obra (propia o subcontratada), y se contratan servicios (instalaciones, pintura, higiene y seguridad, proyecto de estructura, etc.)

Los trabajos se concretan después de una cadena de 3 o 4 subcontrataciones. Las empresas de subcontratación operan en la industria de materiales, componentes, maquinaria y equipamiento, y de servicios de diseño e ingeniería. También se diferencia entre trabajadores autónomos y "falsos autónomos", que son contratados por obra.

Se práctica la "contratación verbal", para los casos de trabajos de 1 o 2 días, sin ningún tipo de cobertura de la seguridad social y con estándares de condiciones de trabajo muy inferiores a las establecidas.

Se enfatiza la asociación existente entre precariedad laboral y siniestralidad. La probabilidad que tiene un trabajador temporal de sufrir un accidente es más del doble de la que tiene un trabajador registrado

La precariedad se relaciona también con el alto porcentaje (70%) de mano de obra no calificada que se utiliza, ya que la distribución es: ayudantes 40%, medio oficial 30%, oficial 20%, y oficial especializado 10%.

Además, la industria inserta a muchos trabajadores migrantes. La mayor parte ilegales, tiene salarios y condiciones de trabajo lejos de ser decentes y formales.

