

Publicado en www.relats.org

VISIONES COMPÀRADAS ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN LA OIT¹

4.

TERCERIZACION MEDIANTE AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORARIO

Alvaro Orsatti

2016

Presentación

Las agencias de trabajo temporario (ATT en adelante) son definidas por OIT (Convenio 181) como “los 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).

Es, entonces, una modalidad empresarial de tercerización laboral mediante la cesión temporal de trabajadores a una empresa que así se lo demanda.

Las únicas estadísticas sistemáticas de cobertura internacional sobre las ATT provienen de la CIETT (Confederación Internacional de Empresas de Trabajo Temporario) con base en encuestas periódicas a sus afiliados.

¹ Esta serie incluye otros artículos sobre: empresas sostenibles, empleo atípico, empleo informal y empleo en PYME El documento elementos de otros dos artículos publicaciones de CSA en 2013-4.

En 2011², había 84 mil agencias con 46 millones de trabajadores “individuales”, equivalente a 12.4 millones de puestos a tiempo completo, y 900 mil trabajadores permanentes³. Este balance no incluye a China, para la cual CIETT ha mencionado datos sobre el número de agencias que, de todas formas, no considera comparables a los de los otros países, aunque es claro que pasaría a ocupar el primer lugar en el ranking⁴.

De todas formas, existen otras razones para considerar que las propias estimaciones de CIETT subestiman el universo mínima⁵.

El análisis retrospectivo de CIETT indica que el empleo de las ATT creció fuertemente desde fines de los años noventa (cuando el empleo equivalente era de 4.5 millones), alcanzando un extremo en el período precrisis (2007-8), reduciéndose posteriormente⁶.

La incidencia del empleo de ATT (medido en la versión equivalente a tiempo completo) es inferior al 2%, nivel que coincide con el de EEUU, Japon y el promedio de Europa.

Las tres empresas de mayor dimensión a nivel mundial, medidas según volumen de ventas, son Adecco (20 billones de euros), y Randstad y Manpower (16 millones), a mucha distancia del resto (la cuarta sólo tiene 6 billones).

² El último informe completo disponible corresponde al 2011 (publicadas en “The Agency Work Industry around the world”, 2013), cuando el sector había retrocedido respecto de los mejores años previos (alrededor de 2008). Los datos publicados en 2015 (para 2013) no tienen la desagregación suficiente, y para algunos datos están combinados con los de otras agencias (principalmente de reclutamiento), que a partir de esta encuesta también están cubiertas.

³ Las estadísticas del CIETT estiman el número de agencias, sus sucursales, sus trabajadores “individuales” (también denominados “em misión”) definidos como aquellos que trabajaron para la agencia en algún momento durante un año, y los trabajadores “base diaria” (es decir, el equivalente año de un trabajador individual (FTE, Full time equivalent)

⁴ CIETT estimó en 56 mil las agencias chinas en 2011, pero luego, baja ese número a 10800 en 2013. En cuanto a trabajadores, los representantes chinos en el Foro de Dialogo Social (octubre 2011) mencionaron 20 millones. Suele señalarse que el rápido crecimiento de las agencias en este país ha sido en el marco de las reformas laborales realizadas a fin de la década pasada.

⁵ Los datos de CIETT cubren a 48 países en que tiene cámaras afiliadas (en las reuniones de OIT 2009/11 participaron representantes de 17 países sin membresía en La CIETT). Las estadísticas subestiman los totales nacionales porque no cubren a las ATT sin registro y tal vez a las registradas que no están integradas a las Cámaras. No es claro si los datos se refieren exclusivamente a las cámaras afiliadas o al total nacional.

⁶ Con posterioridad a 2011, el único dato sobre empleo disponible se refiere AL empleo en misión, que se redujo 13% (a 40 millones).

Desde fines de la década pasada, ha habido una importante discusión sobre el tema a lo interno de OIT, a partir de un interés empresarial por relanzar aquel Convenio, que mantiene un, aunque creciente, un escaso número de ratificaciones desde su aprobación en 1997. Al efecto, CIETT ha desarrollado una campaña mundial que pone el foco en las virtudes que tendría esta modalidad para flexibilizar el mercado laboral, en beneficio de ambas partes de la relación capital-trabajo.

En este marco, el sindicalismo internacional ha tomado posición formal mediante los Principios de Global Unions sobre ATT, acuerdos internos complementarios en el marco de actividades del Grupo de Trabajadores en OIT y, en el caso de UNI, la firma de un memorándum de entendimiento con las ATT transnacionales.

Finalmente, el Foro Mundial de diálogo social sobre ATT (2011) no llegó a un acuerdo tripartito. Cuatro años después (2015), el tema ha reaparecido en una discusión técnica tripartita que ha incorporado a las ATT a una definición y consideraciones generales sobre “formas atípicas de empleo”.

Este artículo pasa revista a diversos elementos de análisis conducentes a un panorama integral sobre el debate.

II. NORMATIVA EN OIT

Secuencia histórica. El tema de las ATT tiene una larga tradición, como parte de la problemática más amplia de Agencias de Empleo Privadas(AEP). Se pueden ubicar los siguientes momentos:

1.En1919 el convenio 2 sobre el desempleo se aprobó en el contexto de la preocupación por remedir las consecuencias laborales de la primera guerra mundial. La norma incluí la promoción de sistemas de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central, a coordinarse con con otras agencias gratuitas, públicas y privadas, de acuerdo a un plan nacional.

2.En 1933 se aprueba el Convenio 34 sobre agencias retribuidas de colocación que diferenciaba las agencias según tuvieran o no fines lucrativos, y se centraba en evitar los abusos relativos al funcionamiento de las primeras, fijando un plazo perentorio de tres años para su supresión.

3.En 1949 se adopta el Convenio 96, con igual nombre que el anterior, al que reemplaza. La actualización implica que se autoriza la supresión progresiva de las agencias, luego de que se haya establecido un servicio público de empleo, aunque al mismo tiempo se acepta su continuidad, sujetas a la vigilancia de la autoridad competente.

En este marco; a) deberán poseer una licencia anual, renovable a discreción de la autoridad competente; b) sólo podrán percibir las retribuciones y los

gastos que figuren en una tarifa; c) podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero solo si se lo autoriza, y con condiciones fijadas.

Por su parte, los gobiernos deberán establecer sanciones penales apropiadas, incluyendo la cancelación de la licencia. Además, pueden hacerse excepciones respecto a categorías de personas a colocarse, cuando el servicio público no lo hace satisfactoriamente.

4. 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.

5. En 1994 se decide revisar el C94, lo que fue concretado en 1997, al aprobarse el Convenio 181 (y la recomendación 188) con vigencia desde el 2000, si bien manteniéndose la vigencia del convenio 94 para los países que lo habían ratificado⁷

El documento previo dirigido a preparar la discusión (“El papel de las AEP en el funcionamiento de los mercados de trabajo”, 1994, sugería un modelo de gestión mixto, e incluía, por primera vez el término “precario”, para referirse a los aspectos negativos de las ATT, principalmente en cuanto a su efecto sustitución y al efecto de triangulación (aunque no lo aplicaba a la negociación colectiva).

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

5. En 2015, la resolución sobre Protección social adopta la definición de “formas atípicas de empleo”, que había sido acordada previamente en una reunión técnica tripartita, entre las cuales incluye a las ATT.

Convenio 181. El Convenio se aplica a todas las AEP, a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica, manteniendo como una excepción la que ya figuraba en los convenios anteriores (la gente de mar).

El Convenio define tres tipos de AEP: a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a

⁷ Siguiendo el criterio operativo de OIT, la ratificación del C181 por parte de países que habían ratificado el C96 implicaba la denuncia automática de éste, caso contrario mantenía su vigencia. Actualmente, El C96 mantiene su vigencia en 23 países, luego de ser denunciado o reemplazado por el C181 en otros 19 países. En Europa sigue operativo en Irlanda, Luxemburgo y Malta. Francia que ratificaron el C181 en septiembre 2016.

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 específicas⁸.

La norma mantiene el objetivo de proteger a los trabajadores contra los abusos, pero consideraba necesario “atender a que el contexto en que funcionan las agencias es muy distinto cuando se procedió a la adopción del convenio anterior”, lo que se sintetizaba en “la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo”, siendo que el reconocimiento del “papel que las agencias pueden desempeñar en el buen funcionamiento del mercado de trabajo”.

En este sentido: a. explicita la pertenencia de las ATT al conjunto mayor de AEP; b. cambia el enfoque anterior promocional del 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”; c. reconoce “la importancia que representa la flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo” y el hecho de que el contexto en que funcionan las AEP “es muy distinto de las condiciones existentes cuando se procedió a la adopción del convenio anterior”.

El contenido central establece que todo Miembro que ratifica la convención adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por las agencias gocen de una protección adecuada en materia de varios derechos básicos (libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la formación, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales), y determinará y atribuirá las responsabilidades respectivas de las agencias y de las empresas usuarias, en relación a esos mismos derechos⁹. La **TABLA I** presenta un mayor detalle.

⁸ En su documento de base, OIT consideraba que la modalidad ATT fue separándose del tronco de las agencias de intermediación (OIT afirma que la primera ATT es de 1948), creciendo rápidamente y convirtiéndose en el componente ampliamente mayoritario.

⁹ La R188 incorpora elementos importantes en cuanto a las relaciones entre las AEP y el servicio público de empleo, que se entiende alcanzan a las ATT: fomentarse la cooperación para la puesta en práctica de una política nacional

III.REGULACION YNEGOCIACION COLECTIVA

Para una evaluación sobre el desarrollo de la regulación estatal y la negociación colectiva en el sector de ATT, el foco debe estar puesto en la Unión Europea, por ser la región en que más se ha avanzado¹⁰.

En el plano nacional, las primeras regulaciones datan de los años sesenta (Países Bajos) y setenta (Francia, Alemania, Reino Unido), pero fueron luego extendiéndose a la mayor parte, excepto principalmente países provenientes de Europa Oriental. Durante la última década ha habido una docena de reformas, número comparable al acumulado hasta el momento) (estimado con base en Eurofound: "Temporary agency work and collective bargaining in the EU", 2009, e información adicional recogida por la sección especializada de UNI). Dinamarca es un caso especial, en que la falta de regulación estatal se debe a que esa potestad se atribuye directamente a los actores sociales.

OIT ("Diálogo Social", 102 Conferencia, 2013) destaca los siguientes países europeos con convenios nacionales entre organizaciones de trabajadores y representantes de ATT: Alemania, Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Suecia y Suiza. 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.

de organización del mercado de trabajo, estableciendo organismos que comprendan a representantes de ambos, así como de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Ello incluye puesta en común de informaciones, utilización de una terminología común para mejorar la transparencia del funcionamiento del mercado de trabajo, consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales, promoción de proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación, y la ejecución de ciertas actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración.

¹⁰ Respecto de EEUU, la CEACR ha llamado la atención al gobierno sobre el hecho de que 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 (B.Vacotto, Los trabajadores precarios y el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. Boletín internacional de Investigación Sindical. Vol 5, Número 1, 2013).

Con base en información adicional (Eurofound, op. cit y otra ocasional), 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.

Desde las empresas, la CIETT estableció una auto-reglamentación, mediante una "Carta", que reconoce obligaciones en relación con la responsabilidad social empresaria, y un código de conducta global, aplicado al buen funcionamiento de los mercados internacionales de trabajo. Al poco tiempo, CIETT ofreció a UNI un acuerdo de diálogo social, el que fue aprobado en 2008 (ver más adelante).

En el plano comunitario, en los últimos diez años destacan las reformas sobre los servicios del mercado interior (desde 2004-2006) y la participación del Tribunal de Justicia de la UE, que en varios fallos del 2007-2008 definió una clara tendencia a la desregulación. En el último ciclo, la Directiva de la Comisión Europea sobre trabajo temporal del 2008 (con vigencia desde fines del 2011), focalizaba en el tema de la igualdad de trato de los trabajadores de agencias con contratos por tiempo indefinido, con respecto a ocupaciones comparables, buscando generalizar criterios que ya eran aplicados en algunos países. con un doble movimiento regulatorio por el cual se la promocionaba y, a la vez, se permitían excepciones, luego de consultar a los interlocutores sociales.

En 2014 la CE realizó una encuesta a los Estados miembros para evaluar el funcionamiento desde 2011 y la posibilidad de ser revisada: Todos los países ya habían realizado la transposición a la normativa nacional, pero con grados muy desiguales de adopción del criterio de las excepciones. 12 países. En ese informe, se recogía la opinión gubernamental que la Directiva funcionaba adecuadamente y no debía ser revisada. Pero las opiniones de los actores sociales eran más críticas: en el caso de los empresarios, para BusinessEurope, había déficits en la correcta aplicación, existiendo barreras injustificadas a la utilización de estos trabajadores, invitando a la Comisión a adoptar una comunicación interpretativa dirigida a favorecer la supresión de aquellas restricciones, introduciendo si fuera necesario un procedimiento de infracción. EUROCIETT también señalaba que, si no fuera posible realizar avances importantes en la aplicación, podría plantearse pedir

una revisión condicional y limitada del artículo específico sobre las excepciones.

Por su parte, la CES (Confederación Europea de Sindicatos), que desde el período de negociación de la Directiva había señalado críticas, consideraba que las excepciones al principio de igualdad de trato son muy problemáticas, e incluso UNI-Europa opinaba que la Directiva debería revisarse, para eliminar varias de las excepciones, por contravenir directamente el principio de igualdad

de trato. Además, a falta de cualquier limitación sobre cesiones sucesivas en la Directiva, debía aclararse el concepto de «aplicación abusiva»

IV. ESTRATEGIA EMPRESARIAL

Un buen resumen de la posición de la CIETT es el documento institucional presentado por su director en el XII Congreso Latinoamericano de Empresas de Servicios Eventuales (Buenos Aires, septiembre 2014). En ese texto se desarrollaba un enfoque de busca ser ilustrativo de la perspectiva existente en Europa sobre las ATT, que sería más positivo que en otras regiones (como ALatina), donde “existe un gran malentendido y muchos prejuicios sobre nuestra actividad”. El contenido es el siguiente:

- En la actualidad la gente busca más autonomía y libertad de elección, incluyendo flexibilidad y un ambiente más colaborativo de trabajo.
- Somos el puente entre el antiguo empleo, y las necesidades modernas,
- Los niveles de regulación que existen en los países siempre nos afectan, sean demasiado laxos o nulos, como demasiado severos y restrictivos. Es una cuestión de balance.
- Hay que proteger a los trabajadores pero también darle libertad a la industria para que pueda trabajar.
- En Europa ya no nos ven como parte del problema sino como parte de la solución.
Se comenzó a entender que los empleos que creamos no existirían de otra forma, y que funcionamos como el ingreso de la gente joven al mercado laboral, o que facilitamos las transiciones, trayendo más gente al mercado.
- A las mujeres el tipo de trabajo part-time les abrió una gran oportunidad de poder realizarse tanto en el trabajo como en el hogar.
- Las personas con capacidades diferentes también se han podido integrar a un empleo más relajado en horario, que de otra forma no podrían cumplir.
- Lo fundamental es que no queremos reemplazar los contratos tradicionales y a largo plazo. Sólo queremos que la franja de población que pide cada vez más autonomía y flexibilidad horaria tenga un lugar en las empresas.
- Las personas cada vez quieren ser más dueñas de su tiempo libre, trabajar con la tecnología desde sus casas, o encarar desafíos nuevos cada pocos años.

-El ideal de la época industrial, de un trabajo estable de 8 horas, los 5 días de la semana, para poder jubilarse después de 40 años en una misma empresa es obsoleto.

-Ya nadie quiere eso. Las nuevas tecnologías, la globalización, las nuevas tendencias, están moldeando una revolución en el mundo del trabajo. Los jóvenes buscan que sus trabajos se ajusten a su vida diaria, y no al revés.

-La realidad de los lugares de trabajo cambia también en forma vertiginosa, a medida que la gente se adapta al moderno mercado laboral.

-El mercado de trabajo actual se guía por tendencias emergentes que están cambiando el clásico relacionamiento con el empleo. Desestandarización, individualismo e intermediación están convergiendo para crear una nueva realidad laboral.

-La desestandarización se manifiesta de varias maneras. En Europa, por ejemplo, hay un número creciente de nuevos trabajos que tienen nuevos tipos de contrato con el empleado. Bélgica, Francia e Italia tienen, cada uno, 30 diferentes formas de contrato laboral y en la Unión Europea los contratos de "final abierto" alcanzan al 40% de los trabajadores, incluyendo 33 millones de emprendedores.

-El Fordismo como tipo dominante de organización del trabajo está desapareciendo y nuevas formas están surgiendo, como las organizaciones del conocimiento.

-La tendencia es a la dispersión de la fuerza de trabajo con el teletrabajo y las compañías en red. Una encuesta reciente demostró que el 25% de los empleados

franceses trabajan a menudo en diversas locaciones. Nuevas tecnologías significa que el trabajo es cada vez menos un lugar adonde ir, sino una tarea a realizar.

-Existe un incremento en la flexibilidad del tiempo laboral ya que la gente busca cada vez más un balance vida-trabajo. En los últimos 15 años, el empleo part-time en Europa creció del 13% al 18% del total del empleo. En Holanda, representa casi la mitad del mundo laboral (46%).

-El modelo de ciclo estudio/trabajo/pensión se ha terminado. Tanto los estudiantes como los pensionados trabajan. Otra tendencia creciente es el individualismo.

-Cada persona tiene muy diferentes expectativas sobre el trabajo dependiendo de la edad, por lo que la fuerza de trabajo jamás ha sido tan diversa en toda la historia.

-En la actualidad coexisten en una empresa los "baby boomers" junto a la generación X, Y y Z, todos con culturas muy distintas.

-La gente quiere más autonomía y libertad para elegir, incluyendo flexibilidad y un entorno de trabajo más colaborativo. Como consecuencia hay una creciente "personalización" del empleo y de las condiciones laborales.

-La entrada de un joven al mercado laboral actual se da en mitad de sus carreras bajo una extensa variedad de relaciones contractuales.

-Las transiciones y la movilidad laboral son la llave del mercado laboral

- moderno donde las carreras profesionales ya no son seguras y lineales.
- La movilidad geográfica y ocupacional será esencial para combatir los cortes en el empleo y la brecha demográfica en Europa.
 - Importa menos qué tipo de contrato tiene el trabajador, que a dónde te conduce ese contrato.

III. ESTRATEGIA SINDICAL

Como se ha mencionado, en 2010-11 el sindicalismo endureció su perspectiva frente a las ATT: en comparación con los puntos de consenso alcanzados en el taller de 2009. La aprobación de los Principios de Global Unions (2010) y las conclusiones del Simposio de OIT sobre trabajo precario (2011) anticiparon la posición adoptada en el Foro¹¹

.

III.1 Principios de Global Unions

Los Principios fueron aprobados en 2010, con una pequeña revisión posterior (2012). Los ejes son:

- La forma básica de empleo debe ser empleo permanente y directo.
- El trabajo vía ATT no debe ser utilizado para eliminar el empleo permanente y directo, ni para debilitar la organización y negociación colectiva,
- Es necesario limitar el trabajo temporario y triangular por las agencias.
- 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.
- 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.
- El trabajo vía ATT no debe aumentar las brechas de género,
- No se debe continuar con el abuso de los trabajadores migrantes en las ATT.

La TABLA III presenta un detalle mayor del contenido de los Principios.

V.2 El Simposio de ACTRAV, 2011

¹¹ Al respecto interesa también dimensionar a ambas actividades: el Foro fue de un tamaño muy superior al Taller, ya que incluyó a representantes sindicales de 23 países (contra 14), y representantes de empleadores de 34 países (contra 18).

Inmediatamente antes del Foro mundial antes descrito, ACTRAV incluyó el tema de las ATT, y en general de las relaciones de trabajo triangulares, en el marco del trabajo temporal, en su Simposio “Del trabajo precario al trabajo decente” (Ginebra, 4-7 octubre 2011).

El documento de base de ACTRAV para el simposio destacaba que “si bien los instrumentos internacionales proveen en gran medida cobertura universal, podría decirse que no protegen contra el trabajo precario propiamente dicho. A la fecha, no existe un instrumento internacional sobre trabajo temporal, un descuido particularmente dañino”. En particular, las normas internacionales de trabajo existentes “no abordan de manera efectiva la naturaleza específica del trabajo precario y el uso abusivo del trabajo temporal, las agencias y los subcontratos”...siendo que la situación de los trabajadores en relaciones de trabajo triangulares “es más complicada, ya que en muchos casos, estos trabajadores no pueden afiliarse a las mismas organizaciones que los trabajadores permanentes, o no pueden negociar junto con los trabajadores del empleador usuario sobre la base de que los empleadores pueden evitar la aplicación de la ley al trasladar las responsabilidades inherentes derivadas de la relación de trabajo a terceros”.

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

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

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

-“en los casos restantes donde prevalecen los empleos atípicos, debería asegurarse que se extiendan protecciones específicas a esos trabajadores de manera que reciban, al menos, un trato igual al que tienen los trabajadores en general, lo que podría requerir proveer protecciones mayores que tengan en consideración las necesidades específicas de los trabajadores precarios. Al respecto, el instrumento debería prestar especial atención a los derechos sindicales, de seguridad social y salud y seguridad en el trabajo, y asegurar que los Estados Miembros adopten medidas específicas para asegurar la cobertura y acceso a la negociación colectiva.

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

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

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

Respecto del C181, el documento del Simposio señalaba que:

-“constituye un esfuerzo por abordar los abusos de las AEP, en particular al buscar brindar a los trabajadores contratados por agencias acceso a sus derechos fundamentales en el trabajo y a la protección adecuada de sus condiciones de trabajo. Las referencias a autorizaciones y la atribución de las responsabilidades respectivas de la agencia y la empresa usuaria en relación con los trabajadores son elementos importantes para tratar con posibles agencias inescrupulosas. Asimismo, el Convenio solicita medidas específicas para asegurar que los trabajadores contratados por agencias no sean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”.

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

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

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

- el C181 (y su recomendación) proporciona el marco de referencia que permite mejorar el funcionamiento de las AEP y la protección de los trabajadores cedidos por medio de agencias:
- los marcos de reglamentación apropiados (dictados por los gobiernos, en colaboración con los trabajadores y los empleadores,) sobre las agencias deberían incluir y promover los principios, derechos y obligaciones en la forma enunciada en el C181, en lo referente a: centrarse especialmente en la aplicación de la regla que prohíbe la facturación de honorarios a quienes solicitan un empleo (sean trabajadores nacionales o transfronterizos) para misiones temporarias y los servicios de colocación permanente suministrados por una agencia de empleo privada, un principio que se aplica en la mayoría de los países en los que existe una reglamentación sobre las agencias; el principio de la no discriminación para los trabajadores cedidos por las agencias en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, (respetando especialmente los principios de igualdad, objetividad y de transparencia para el cálculo y pago de los salarios y de las prestaciones sociales de los trabajadores temporeros); la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como está garantizado por los C87 y 98.

Respecto del C181, la declaración: a. no lo incluyó entre los que consideraba necesario promocionar para combatir el trabajo precario; b. incluyó el siguiente comentario: "es preciso analizar el significado, alcance, impacto y aplicación del C181 a la luz de las preocupaciones que se expresaron por el rápido crecimiento de las relaciones triangulares mediante las agencias de trabajo temporal

IV.3 Estrategias sectoriales

ISP. En 2012 (XXIV Congreso, Durban, noviembre) ISP tomó una decisión estratégica sobre el tema ATT, ("Intermediación para la contratación de mano de obra/Agencias de empleo en el sector público", aplicado a los trabajadores de servicios públicos. La presencia de las ATT es vinculada con las oportunidades que surgen de la privatización y subcontratación en el sector público. La TABLA IV presenta el contenido de la resolución.

ISP venía también de desarrollar una campaña específica para los profesionales de la salud, con base en el Código de prácticas mundial de la OMS sobre contratación internacional de personal de salud (2010), que pone el acento en la movilidad de estos trabajadores entre países, incluyendo la utilización de ATT.

IndustriALL . En 2012 elaboró una campaña de difusión sobre los Principios. En 2014, Industriall ha presentado un documento de estrategia frente a la precarización enfocado en la tercerización, incluyendo las ATT, centrada en la negociación colectiva, a partir de una recopilación de experiencias positivas

entre sus afiliados de distintos países, principalmente europeos (Alemania, Bélgica, Francia. Países Bajos, Noruega, Dinamarca, Suecia, España, Suiza). La TABLA V presenta los principales resultados.

IndustriALL aclara que la negociación colectiva tiene que combinarse con otras estrategias: la sindicalización de los trabajadores temporales, el desarrollo de la unidad entre estos y los trabajadores fijos, la concientización de todos los trabajadores y del público en general sobre el peligro del trabajo precario, y la presión en favor de una legislación que regule de manera rigurosa el uso del trabajo precario por parte de los empleadores

Asimismo, señala que la complejidad de la estrategia obliga a considerar opciones: el sindicalismo de los Países Bajos) ha desarrollado una campaña para que las empresas se vean obligadas a adoptar una regla llamada “9 para 12” por la cual cuando un trabajador de agencia lleva 9 de los 12 meses del año realizando un trabajo determinado, ese puesto de trabajo debe convertirse en permanente, y así también el trabajador. Pero más adelante el sindicato decidió centrar su atención también en lograr mejores salarios, derechos de pensión y oportunidades de formación profesional para los trabajadores de agencias, ya que descubrió que puede resultar contraproducente incorporar en los convenios colectivos el derecho de empleo permanente de los trabajadores de agencia, ya que los empresarios han procurado despedir más rápidamente a los trabajadores de agencia con el fin de eludir cláusulas de esta naturaleza

UNI. En la estrategia de las FSI respecto de las ATT, como se anticipó, destaca UNI-Europa, luego de que, en 2008, acompañara (así como la Confederación Europea de Agencias de Empleo Privadas, y la propia EuroCIETT) la Directiva europea. Ese año creó una sección especializada, dirigido a estudiar modelos de organización y crear alianzas mundiales¹². Un antecedente de esta estrategia era la negociación con Randstad de acuerdos laborales en relación a su compra de otra empresa (desde fines 2006).

En este marco, UNI acordó (en octubre 2008) con las tres transnacionales ya mencionadas (junto a otras cuatro de menor tamaño), un “Memorando de Entendimiento”, dirigido a “obtener condiciones justas en el sector de trabajo temporal y el personal de empresas de trabajo temporal, a través del diálogo

¹²UNI Américas ha considerado, en actividades de intercambio con CSA, que no considera que el memorando de entendimiento con CIETT sea asimilable a los acuerdos marco globales que tradicionalmente firman las FSI con empresas transnacionales, los que frecuentemente cubren a otras empresas vinculadas como contratistas, subcontratistas, proveedores o abastecedores principales y concesionarios o titulares de licencia o franquicia.

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

En este contexto, en 2008 UNI tomó la decisión estratégica de crear una nueva sección especializada en el trabajo por agencias.

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

- la creación de un Observatorio Europeo sobre actividades transfronterizas en el marco del trabajo de agencias, integrado con expertos de EuroCIETT, UNI e investigadores, como medio para proveer a los trabajadores y agencias orientación antes de optar por trabajar en el extranjero y ayudarlos durante sus misiones
- la realización de estudios sobre alternativas de sindicalización (con el sindicato polaco Solidarnosc) y sobre formación profesional, en el contexto de las agencias (con EuroCIETT).
- 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 AEP en el Reino Unido (Tesco, DHL), Finlandia (DNA) Alemania (IG Metall, Ver.di), Australia (sobre Adecco), Italia (respecto de Carrefour) Se destaca el trabajo de la TUC inglesa con su campaña "Justicia para los Trabajadores de Agencia". También se han registrado éxitos jurídicos en Italia y Alemania.

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

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

IV DIALOGO SOCIAL SECTORIAL

En 2009-2011, ante un escenario de escasa ratificación del C181¹³, OIT acompañó el pedido empresario (y también de UNI) de comenzar una campaña promocional para alcanzar una mayor difusión de la norma, y un acuerdo tripartito mundial¹⁴. Para estos objetivos, se organizó:

- el “Taller para promover la ratificación del Convenio 181” (Ginebra, 20-21 octubre 2009), con el documento de base “Las AEP, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo”.

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

La primera llegó a “puntos de consenso” que incorporaba el enfoque empresario por el cual el empleo a través de agencias puede colaborar con la flexibilidad laboral, e incorporar la terminología de “sector”, “industria” y “empresa”. La TABLA II presenta un resumen de su contenido.

La segunda reunión se desarrolló en un contexto diferente que la anterior, en cuanto la delegación sindical se basó en los dos recientes acuerdos internos (Principios Global Unions y Simposio ACTRAV). nuevo documento de Global Unions. En este marco, la estrategia combinó: una crítica al documento de base elaborado por Sector-OIT, el señalamiento de ejemplos de mal comportamiento de las ATT en distintos países, incluyendo los industrializados,

¹³El C181 tiene 31 ratificaciones, principalmente por países europeos (Italia, España, Holanda, Bélgica, Portugal, Finlandia, Eslovaquia, Bulgaria, Rep. Checa, Lituania, Polonia, Hungría, Albania, Moldova, Macedonia, Georgia, Bosnia y Herzegovina), junto a Japón, Israel y países africanos y latinoamericanos (ver más adelante).

¹⁴ OIT ya había publicado, en 2008, la “Guía para las Agencias de Empleo Privadas. Regulación, monitoreo y ejecución.

una actitud cautelosa respecto del Convenio 181, y la insistencia por que las negociaciones colectivas incluyeran a las empresas usuarias.

Durante el Foro, fue preparándose un borrador bastante extenso de conclusiones, pero al final la conducción propuso otra versión de solo cinco puntos¹⁵, la que era aceptada por los empleadores pero no por los trabajadores, al considerar que no reflejaba lo debatido. De todas formas, el grupo aceptaba los cinco puntos si se agregaba uno nuevo: “Un dialogo social sobre los temas relacionados con el trabajo de las agencias debe asegurar el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. Un dialogo social significativo sobre asuntos relacionados con el trabajo de las agencias debe fortalecer el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectivas. .Debe incluir a las empresas usuarias y a los sindicatos que representan a los trabajadores de las empresas usuarias”.

Este párrafo introducía un mayor énfasis en el tratamiento dado a las empresas usuarias. El punto no fue aceptado por los empleadores y en consecuencia no hubo documento final¹⁶.

¹⁵ Los cinco puntos eran los siguientes: 1.se ha confirmado el objetivo es promover la ratificación del C181; 2.En la medida en que las agencias son empleadoras, deben ser reconocidas como tales e interlocutores sociales legítimos del dialogo social. Las empresas usuarias podrían ser incluidas según las prácticas y legislaciones nacionales; 3.Conviene promover el C87, 98 y 181 así como sus efectivas aplicaciones, y de igual manera, la aplicación de la recomendación 188. La reglamentación promueve, supervisa y controla poniendo al gobierno y los interlocutores sociales en pie de igualdad. 4. OIT debe tratar de ampliar la base de conocimiento llevando a cabo trabajos de investigación sobre reglamentación y supervisión de las agencias, en los países desarrollados y en desarrollo. Debe centrarse entre otros temas en las buenas prácticas y lecciones extraídas y debe contribuir a promover el 181 en cuanto a las distintas condiciones de empleo y distintas formas de negociar. Estudiar el impacto del trabajo temporal en el mercado laboral. Identificar mejor el impacto de las agencias habida cuenta de las relaciones triangulares en general. 5.El Foro recomienda a la OIT que organice una reunión de peritos sobre el papel de las agencias en la promoción del trabajo decente en tres años. El Foro reconoce la importancia del dialogo social y la negociación respecto de la industria de agencias. Se requiere asociar a todos los interlocutores involucrados en la relacion triangular.

¹⁶ Un elemento vinculado a la discusión sobre negociación colectiva era el enfoque de CIETT sobre considerar a las ATT como un “sector” (también “industria”) lo que iba en dirección a legitimar que la negociación se hiciera solamente con las ETT. A ello el sindicalismo respondía que la posición era contradictoria con el hecho que la CIETT mencionara que operaban en 22

De acuerdo a una evaluación formal por las dos primeras (comunicación de enero 2012), el debate “demostró que los sindicatos y las agencias tienen puntos de vista totalmente diferentes:

-las agencias insistieron reiteradamente en que el trabajo por agencia es trabajo decente, que crea puestos de trabajo y que no se utiliza jamás para debilitar o sustituir el empleo directo e indefinido. Todos estos argumentos fueron rechazados por los representantes sindicales, que expusieron una serie de situaciones en diversas industrias de todo el mundo que podían demostrar que el empleo por agencias se está utilizando sistemáticamente para sustituir empleos permanentes, rebajar los sueldos y condiciones de trabajo, y para privar a los trabajadores de protección social y de la posibilidad de afiliarse a un sindicato y de negociar colectivamente con su empleador 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.

-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, como así también su duración y alcance.

-los sindicatos también querían que se tomaran medidas para fortalecer la libertad de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores contratados por agencias, y que en dichas negociaciones pudieran participar las empresas usuarias y los sindicatos que representan a los trabajadores en esas empresas.

sectores de actividad. Por su parte, el Código de Conducta de CIETT no mencionaba explícitamente a la negociación colectiva, sino que se limitaba a afirmar su defensa de los derechos de los trabajadores en materia de salarios, libertad sindical, y no suministro durante huelgas. Asimismo, la Carta incluía a la negociación 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”. Por su parte, los gobiernos tampoco estaban de acuerdo con el nuevo borrador, considerando que no se los había tomado en cuenta al cambiar un documento que ya estaba en sus últimos toques, surgiendo algo nuevo.

La TABLA VII presenta un detalle sobre las argumentaciones desarrolladas por empleadores y trabajadores durante el Foro.

TABLA I. Contenidos del Convenio 181 y la Recomendación 199 de OIT, 1997

<p>I. Planteo general</p>	<p>1. Las AEP pueden desempeñar un papel en el buen funcionamiento del mercado de trabajo;</p> <p>2. Al mismo tiempo, es necesario proteger a los trabajadores contra los abusos y garantizar la libertad sindical y la promoción de la negociación colectiva y el diálogo social como elementos necesarios para el funcionamiento de un buen sistema de relaciones laborales;</p> <p>3. El convenio tiene como finalidad permitir el funcionamiento de las AEP, así como la protección de los trabajadores que utilicen sus servicios.</p> <p>4. Se adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las AEP no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.</p> <p>5. Se velará por que las AEP traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad.</p>
<p>II. Política</p>	<p>1. Deberán determinarse mediante un sistema de licencias o autorizaciones, las condiciones por las que se rige el funcionamiento de las AEP, salvo cuando dichas condiciones estén determinadas de otra forma por la legislación y la</p>

	<p>práctica nacionales.</p> <p>2. Las AEP no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa.</p> <p>3. Deberán garantizarse mecanismos y procedimientos apropiados para examinar quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas relacionadas con las actividades de las AEP</p> <p>4. Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores empleados por AEP gocen de una protección adecuada en materia de: a) libertad sindical; b) negociación colectiva; c) salarios mínimos; d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; e) prestaciones de seguridad social obligatorias; f) acceso a la formación; g) seguridad y salud en el trabajo; h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.</p> <p>5. Deberán determinarse y atribuirse, las responsabilidades respectivas de las AEP y de las empresas usuarias, en relación con los puntos b a h mencionados.</p> <p>6. El tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las AEP deberá: a) efectuarse en condiciones que protejan dichos datos y que respeten la vida privada de los trabajadores; b) limitarse a las cuestiones relativas a las calificaciones y experiencia profesional de los trabajadores en cuestión y a cualquier otra información directamente pertinente.</p> <p>7. Las AEP deberán, facilitar periódicamente a la autoridad competente la información que precise, teniendo debidamente en cuenta su carácter confidencial, con el fin de permitirle conocer la estructura y las actividades de la agencia, que será publicada regularmente.</p> <p>8. Deberán establecerse y revisarse periódicamente las condiciones para promover la cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP, reconociendo el principio de</p>
--	--

<p>que . las autoridades públicas retienen competencias en última instancia:</p> <p>La Recomendación introduce varias precisiones:</p> <p>- La autoridad competente debería; a) adoptar medidas necesarias y apropiadas para prevenir y eliminar las prácticas no conformes a lo establecido en el Convenio, incluyendo leyes o reglamentos que establezcan sanciones, e incluso la prohibición; b) reprimir las prácticas desleales en materia de publicidad y anuncios engañosos, incluidos aquéllos para empleos inexistentes, c) prohibir, o impedir con otras medidas, que las AEP formulen o publiquen anuncios de puestos vacantes o de ofertas de empleo que tengan como resultado, directo o indirecto, la discriminación fundada en motivos de raza, color, sexo, edad, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, origen étnico, discapacidad, situación conyugal o familiar, orientación sexual o afiliación a una organización de trabajadores; d) alentar a que las AEP que promuevan la igualdad en el empleo a través de programas de acción positiva; e) prohibir a las AEP que consignen en ficheros o en registros datos personales que no sean necesarios para juzgar la aptitud de los candidatos respecto de los empleos para los que están siendo o podrían ser tomados en consideración.</p> <p>-Las AEP no deberían: a) poner trabajadores a disposición de una empresa usuaria con el fin de reemplazar a sus trabajadores en huelga; b) reclutar, colocar o emplear trabajadores para trabajos que impliquen riesgos y peligros no aceptados o cuando puedan ser objeto de abusos o trato discriminatorio de cualquier tipo; c) respecto del asalariado cedido, limitar su movilidad profesional, sancionarlo si acepta un empleo en otra empresa; d) excepto cuando guarden relación directa con los requisitos de una profesión determinada, y cuenten con el permiso explícito del trabajador afectado, pedir, conservar ni utilizar los datos sobre las condiciones de salud de un trabajador, ni tampoco utilizar esos datos para determinar la aptitud de un trabajador para el empleo.</p> <p>-Las AEP deberían; a) contar con personal adecuadamente cualificado y formado; b) tener, cuando sea conveniente, un contrato de trabajo escrito en donde se especifiquen sus condiciones de empleo. Como mínimo, estos trabajadores deberían ser informados de sus condiciones de empleo antes del inicio efectivo de su actividad; c) conservar los datos</p>

	<p>personales de un trabajador únicamente mientras esté justificado por los fines concretos para los cuales hayan sido recabados, o mientras el trabajador desee figurar en una lista de candidatos a un puesto de trabajo; d) adoptar medidas para asegurar el acceso de los trabajadores a todos sus datos personales, tal y como se conservan en los sistemas de tratamiento automático o electrónico o en ficheros manuales. Ello debería contemplar el derecho de los trabajadores a examinar y obtener copia de estos datos así como el derecho a solicitar que se supriman o rectifiquen los datos inexactos o incompletos.;</p> <p>- Las AEP y la autoridad competente deberían adoptar medidas para alentar la utilización de métodos apropiadas, equitativos y eficaces de selección.</p> <p>-Debería fomentarse la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las AEP para la puesta en práctica de una política nacional de organización del mercado de trabajo, pudiéndose: a) establecer organismos que comprendan a representantes tripartitos, b) poner informaciones en común, incluso intercambiando anuncios de puestos vacantes; c) promover proyectos conjuntos, por ejemplo en materia de formación d) concluir convenios sobre la ejecución de actividades, tales como proyectos para la inserción de los desempleados de larga duración; la formación del personal; y consultas regulares dirigidas a mejorar las prácticas profesionales.</p>
<p>III. Situaciones especiales</p>	<p>1. Se permite: a), la prohibición, en determinadas circunstancias, del funcionamiento de las AEP con respecto a ciertas categorías de trabajadores o en ciertas ramas de actividad económica; b). la exclusión, en determinadas circunstancias, a los trabajadores de ciertas ramas de actividad económica, o de partes de éstas, del campo de aplicación del Convenio, o de algunas de sus disposiciones, siempre que se garantice por otros medios a los trabajadores en cuestión una protección adecuada.</p> <p>2. Las AEP podrán facilitar servicios especiales o aplicar programas destinados a ayudar a los trabajadores más desfavorecidos en sus actividades de búsqueda de empleo.</p> <p>3. Deberán adoptarse todas las medidas necesarias y convenientes, para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en su territorio por AEP gocen de una protección adecuada y para impedir que sean objeto de abusos. Esas medidas comprenderán leyes o reglamentos que establezcan</p>

	<p>sanciones, incluyendo la prohibición de aquellas AEP que incurran en prácticas fraudulentas o abusos.</p> <p>4. Cuando se recluten trabajadores en un país para trabajar en otro, podrán concluirse acuerdos laborales bilaterales para evitar abusos y prácticas fraudulentas en materia de reclutamiento, colocación y empleo.</p> <p>5. La Recomendación agrega que las AEP deberían informar a los trabajadores migrantes, en la medida de lo posible en su idioma o en el que les resulte familiar, acerca de la índole del empleo ofrecido y las condiciones de empleo aplicables;</p> <p>6. "Deberán tomarse medidas para asegurar que las AEP no recurran al trabajo infantil ni lo ofrezcan.</p>
--	--

TABLA II. Consensos tripartitos del Taller sobre AEP de OIT. 2009

<p>I.Planteo general</p>	<p>1. Las AEP pueden proporcionar una serie de servicios al mercado laboral que consideran la necesidad de flexibilidad, tales como el trabajo temporal, la contratación permanente, la selección y búsqueda de ejecutivos, el consejo en reinserción profesional o la reclasificación externa, la formación o la gestión de nóminas.</p> <p>2. Si están reglamentadas en forma adecuada, las AEP contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo, satisfacen necesidades específicas tanto para las empresas como para los trabajadores y a complementar otras formas de empleo.</p> <p>3. Las AEP que respetan los principios del C181 pueden contribuir a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ajustar la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, incluyendo la necesidad de flexibilidad de las empresas. -Aplicar las políticas activas del mercado de trabajo y crear caminos desde el desempleo hacia el empleo mediante: la ayuda para entrar o volver a entrar en el mercado de trabajo a quienes buscan empleo. y la ayuda a las personas vulnerables para entrar en el mercado de trabajo; -Proporcionar mejores oportunidades de trabajo a un mayor número de personas; facilitar la transición de la educación al trabajo proporcionando a los estudiantes y a los trabajadores jóvenes su primera oportunidad para obtener una experiencia laboral, facilitar la transición hacia trabajos
---------------------------------	---

	<p>permanentes proporcionando formación profesional a los trabajadores de las agencias.</p> <p>-Promover la conversión entre diferentes tipos de contrato de trabajo, por ejemplo, mediante la asistencia para un cambio de contratos de agencia temporal a contratos de plazo fijo o de tiempo indefinido.</p> <p>-Mejorar el equilibrio de la vida laboral, por ejemplo, mediante acuerdos relativos al horario flexible como trabajo a medio tiempo</p> <p>-Ayudar a luchar contra el trabajo no declarado.</p> <p>- Garantizar condiciones de trabajo decentes para los trabajadores migrantes fronterizos.</p> <p>- Implementar una política nacional sobre la organización del mercado de trabajo, mediante cooperación y complementariedad entre el servicio público de empleo y las ATT..</p>
<p>II. Promoción del C181</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los marcos de reglamentación apropiados dictados por los gobiernos o por los mismos empleadores sobre las AEP deberían incluir y promover los principios, derechos obligaciones en la forma enunciada en el Convenio.: 2. El Convenio proporciona el marco de referencia que permite mejorar el funcionamiento de las AEP y la protección de los trabajadores. 3. Se requiere sensibilizar acerca del Convenio, intercambiando puntos de vista sobre sus beneficios y promoviendo mayores ratificaciones, para su aplicación. 4. Hacer hincapié en los beneficios resultantes de la ratificación y la implementación integral del Convenio para los trabajadores, empleadores y los gobiernos. 5. Establecer una plataforma para que los países intercambien experiencias y beneficios con respecto a la ratificación y aplicación del Convenio. 6. Analizar las reservas formuladas con respecto a la ratificación del Convenio.
<p>III. Políticas hacia los trabajadores</p>	<p>- 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 AEP..</p> <p>-Aplicación del principio de no discriminación para los</p>

	<p>trabajadores por AEP en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, respetando especialmente los principios de igualdad, objetividad y transparencia para el cálculo y pago de los salarios y de las prestaciones sociales de los trabajadores temporeros.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aplicación de las garantías de los C87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva. -Desarrollo de diálogo social sectorial a nivel nacional y de la empresa, por ejemplo, por la negociación colectiva. -Prohibición del reemplazo de los huelguistas por los trabajadores temporeros. -Prohibición de recurrir al trabajo infantil y al trabajo forzoso. -Cumplimiento de la reglamentación por las autoridades públicas, por ejemplo, las inspecciones del trabajo, y desarrollo de los mecanismos bipartitos y tripartitos para asegurar su ejecución. -Transparencia y acceso a la información en lo relativo a las prestaciones, como el salario, el seguro social, la jubilación y la formación profesional. - Clarificación de los roles, las obligaciones y los derechos respectivos del trabajador por agencia y de la empresa utilizadora cuando hay una relación de empleo entre una AEP y un trabajador. - Garantía del derecho de sindicación y la negociación colectiva, en la forma establecida en los C87 y 98. - Garantía de que se promuevan formas decentes de trabajo por medio de AEP, impidiendo efectivamente los abusos potenciales como el hecho de menoscabar las condiciones de empleo.. - Promoción de normas de calidad en el sector de las AEP -Lucha contra la trata de personas. -Examen de nuevas formas de protección de los trabajadores, incluida la transferibilidad de los derechos y beneficios y la protección de los trabajadores cuando éstos cambian de empleo. -Protección social adecuada y continua a los trabajadores de AEP. -Fomento de la cooperación tripartita y la administración por los interlocutores sociales sobre las prestaciones adicionales.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> -Promoción del diálogo social sectorial para negociar las condiciones de trabajo de trabajadores de AEP, así como las condiciones de uso de trabajo por medio de AEP -Explicación desde OIT en forma detallada sobre las ideas y condiciones tanto para los trabajadores como para los empleadores (por ejemplo, la creación de empleo, el trabajo precario, la seguridad y salud en el trabajo, el perfil de los trabajadores cedidos por las agencias, etc.). - Recolección de información sobre las mejores prácticas. -Análisis de las tendencias del empleo en el sector de las AEP
IV. Políticas hacia las AEP	<ul style="list-style-type: none"> -Clarificación de los roles, las obligaciones y los derechos r de la AEP. - Garantía de condiciones de operación apropiadas para las AEP. - Identificación y revisión de los obstáculos injustos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo de las AEP y, cuando sea apropiado, eliminarlos. -Garantía de que la reglamentación de las AEP sea objetiva, justa y no discriminatoria. -Desarrollo de buenas normas para el sector que no entorpezcan excesivamente el desarrollo de trabajo a través de AEP. - Revisión de la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección. - Impedimento a toda competencia desleal de parte de las agencias fraudulentas. - Fomento y desarrollo de la cooperación entre el servicio público del empleo y las AEP para facilitar la movilidad del trabajo y las transiciones en el mercado de trabajo.

TABLA III. Principios de Global Unions sobre ATT. 2010

I.Caracterización general	<ul style="list-style-type: none"> -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
----------------------------------	---

	<p>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.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p>
--	--

	<p>-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.</p> <p>Cuando un número creciente de trabajadores se vuelven “desechables”, muchos riesgos se trasladan de los empleadores a los trabajadores.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-El uso de trabajadores cedidos por agencias para sustituir a</p>
--	---

	<p>trabajadores en huelga o socavar una acción sindical en una empresa usuaria constituye una violación grave de los derechos sindicales.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p>
<p>II. Criterios principales</p>	<p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-Estos trabajadores deben tener un contrato de trabajo escrito, reconocido y aplicable, en el que se especifiquen sus condiciones de empleo.</p>
<p>III. Regulación de las agencias</p>	<p>-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</p>

	<p>empleadores.</p> <ul style="list-style-type: none">-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
--	---

	<p>y seguridad.</p> <ul style="list-style-type: none">-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
--	--

	<p>social.</p> <p>-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.</p> <p>-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.</p>
<p>III. Negociación colectiva</p>	<p>-Los trabajadores de agencia deben tener garantizado el derecho a afiliarse a un sindicato que cuente con contrato colectivo con la empresa usuaria.</p> <p>-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.</p>
<p>IV. Dimensión internacional</p>	<p>-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.</p> <p>-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.</p> <p>-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</p>

	<p>afiliarse a sindicatos o a la negociación colectiva.</p> <p>-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.</p> <p>-No debe exigirse a los trabajadores que entreguen sus pasaportes u otros documentos de viaje o identidad.</p> <p>-Los trabajadores temporales migrantes deberían tener derecho pleno a la tutela judicial en el país en que trabajan.</p> <p>-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.</p>
--	---

TABLA IV. Resolución de ISP sobre ATT. 2012

I.Diagnóstico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se observa un uso cada vez mayor de intermediarios para la contratación de mano de obra en el sector público en todo el mundo. 2, Ello está vinculado con la promoción y el aprovechamiento de las oportunidades que surgen de la privatización y la subcontratación en el sector público. 3, Los contratos de corta duración son manipulados con el fin de negar a los/las trabajadores/as las prestaciones asociadas al empleo a tiempo completo. 4, Las agencias de empleo tienen una predisposición antisindical 5, Las agencias refuerzan la cultura de fragmentación y marginalización entre los/las trabajadores/as vulnerables. 6. En muchos países se observa una ausencia de regulación de los intermediarios para la contratación de mano de obra. 7. También se encuentran prácticas corruptas a la hora de conceder contratos para la tercerización de la contratación de mano de obra, lo que genera oportunidades que los intermediarios y las agencias aprovechan.
----------------------	---

II. Propuesta estratégica	<p>1. Es importante desarrollar directrices para que los sindicatos del sector público cuestionen el papel y el uso de intermediarios para la contratación de mano de obra y argumenten a favor de alternativas basadas en los servicios públicos de calidad.</p> <p>2.. Se debe rebatir las afirmaciones engañosas de la industria de las agencias de empleo y poner al descubierto la verdadera naturaleza de esta forma de esclavitud moderna.</p> <p>3. Se debe lanzar una campaña internacional que ponga en evidencia las prácticas de explotación de los intermediarios para la contratación de mano de obra y para trabajar para su eliminación en el sector público. Esto incluirá la posterior presentación de pruebas a la OIT.</p>
III. Plan de Trabajo	<p>1. Determinar, a través de investigación y de pruebas presentadas por las afiliadas, en qué medida los intermediarios para la contratación de mano de obra operan en el sector público, identificando los modelos de propiedad de las agencias de empleo multinacionales.</p> <p>2. Recopilar información sobre las prácticas y políticas de estas agencias, así como el impacto que tienen sobre el nivel de vida de los/las trabajadores/as.</p> <p>3. Trabajar con sindicatos en otros sectores y organizaciones del movimiento social que apoyen la causa para asegurar que se ofrece protección sindical a los/las trabajadores/as empleados/as por las agencias de empleo y que se desarrollan estrategias para crear empleo fijo.</p> <p>4. Lograr el compromiso de los empleadores y los gobiernos para evitar la privatización en todas sus formas y trabajar para la eliminación de la contratación a través de intermediarios con el objeto de promover el trabajo decente y el empleo fijo, incluyendo la cobertura de todos los puestos vacantes y una expansión del trabajo público para responder a las necesidades de las comunidades.</p>

TABLA V. Estrategia de IndustriALL sobre negociación colectiva en las ATT y otras formas de tercerización. 2014

I.Planteo general	<p>1, La negociación colectiva “es una de las herramientas más importantes que tienen los sindicatos para regular el trabajo precario y sus condiciones laborales, Pero es una tarea ardua y difícil, El solo hecho de que haya aumentado tanto la práctica patronal del trabajo precario pone en</p>
--------------------------	---

	<p>evidente peligro los derechos de negociación colectiva de los trabajadores.</p> <p>2.En varios países, se cambia la clasificación de un cargo cuando éste es sujeto a contrato por agencias, con el fin de evitar legalmente que tengan el derecho de afiliarse al sindicato en su lugar de trabajo, en un contexto en que la legislación existente impide que los sindicatos representen o realicen negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores por agencias en su sector o empresa.</p> <p>3.Para los trabajadores que laboran en condiciones de relaciones laborales triangulares, la negociación es casi imposible. Aunque la empresa usuaria donde trabajan controla sus condiciones de trabajo, la agencia es su empleador legalmente reconocido.</p> <p>4.,La externalización genera un riesgo real de fragmentación del poder de negociación de los sindicatos, en situaciones en que las empresas individuales contratan a agencia..</p>
<p>II.Negociación con las empresas o plantas</p>	<p>La estrategia debe lograr el pase de trabajadores por agencias a la categoría de trabajadores con puestos de trabajo directo y permanente.</p> <p>Si ello es difícil, un primer paso, es tratar de transformar el trabajo a través de agencias en puestos de trabajo temporal con contrato directo de la empresa. De esta manera, frecuentemente se da la posibilidad para que estos trabajadores puedan afiliarse a los sindicatos y estar cubiertos por el convenio</p>
<p>III. Negociación con ATT</p>	<p>Los acuerdos con agencias no pueden establecer límites respecto al empleo de trabajadores por dichas agencias: Por este motivo, los acuerdos exitosos con estas agencias son aquellos que se establecen en conjunto con los convenios sectoriales (el siguiente modelo)..</p> <p>Se busca acordar que durante el período de subcontratación, los empleados de agencias tengan los mismos salarios y condiciones de trabajo que se aplican en la empresa usuaria. Es clave el</p>

	intercambio de información sobre las condiciones laborales en la empresa usuaria y en la agencia, con participación de los delegados sindicales.
IV. Negociación sectorial, con protocolos adicionales	<p>Esta es la vía ideal, ya que si los convenios cubren a “todos los trabajadores” o a todas las personas “que laboran en una industria”, y no solamente a los que son “empleados” por las empresas usuarias, la cobertura se puede ampliar para incluir a los trabajadores por agencias</p> <p>Estos convenios sectoriales que, agregando un protocolo negociado conjuntamente con las agencias, para abarcar a todas las empresas que utilizan agencias, y cubrir a la mayor parte de esos trabajadores.</p> <p>.Los convenios establecen obstáculos que prohíben el uso de trabajadores por agencia, en determinadas profesiones</p> <p>Se ofrecen beneficios adicionales o primas para el personal por agencias que, poco a poco, mejoran su situación, hasta equipararse con el personal permanente. Después de una asignación de trabajo inicial de cuatro a seis semanas, se pagan suplementos escalonados de acuerdo a la duración del trabajo asignado en la empresa usuaria, que van reduciendo la brecha de ingresos con los trabajadores permanentes, hasta que después de nueve meses alcanzan la igualdad de remuneración con el personal permanente. Esta fórmula puede incluir las pensiones..</p> <p>Cualquier trabajador que provenga de una agencia que esté cubierto por el convenio acumula antigüedad de acuerdo con las reglas generales establecidas. .</p>

TABLA VI. Memorandum de entendimiento UNI-CIETT sobre ATT.2008

I.Planteo general	1. El trabajo a través de ETT contribuye a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y satisface necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores y busca complementar otras formas de
--------------------------	--

	<p>empleo.</p> <p>2. Además, puede contribuir en grados diversos a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar las fluctuaciones en el mercado laboral, por ejemplo, la adecuación entre la oferta y la demanda. - Aplicar políticas de mercado laboral activas y crear puentes entre el empleo y el desempleo al: ayudar a los que buscan trabajo a entrar o a volver a entrar en el mercado laboral; ayudar a las personas desfavorecidas a entrar en el mercado laboral; ofrecer más oportunidades de trabajo a más gente. - Facilitar la transición de los estudios al trabajo, por ejemplo proporcionando a los estudiantes y a los jóvenes trabajadores su primer acceso a la vida profesional y una oportunidad de adquirir experiencia de trabajo. - Facilitar la transición entre las asignaciones y los empleos, proporcionando formación profesional a los trabajadores de ETT. - Promover la conversión entre diferentes tipos de contratos laborales, por ejemplo, asistiendo en la transición de un contrato de ETT a contratos de duración determinada o contratos indefinidos. - Mejorar el equilibrio vida-trabajo, por ejemplo proporcionando acuerdos de horario laboral flexibles tales como trabajo a tiempo parcial y horas de trabajo flexibles. - Ayudar a combatir el trabajo no declarado. <p>3, Son necesarias más discusión y elaboración con respecto a un importante número de cuestiones.</p> <p>4. CIETT y UNI se esforzarán por desarrollar acciones conjuntas dentro del marco de sus áreas de responsabilidad respectivas..Se aspira a crear una asociación entre UNI y las empresas miembros de CIETT con el fin de obtener condiciones justas en el sector de trabajo temporal y el personal de ETT, a través del diálogo social global.</p>
II. Estrategia	<p>1, El Convenio 181 ofrece un marco que permite la mejora del funcionamiento de las ETT.</p>

	<p>3. La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es el medio para asegurar condiciones de trabajo decente a los trabajadores de ETT.</p> <p>3. Un marco normativo apropiado desarrollado para la explotación de las ETT tiene que:</p> <ul style="list-style-type: none">- Garantizar que las ETT no compitan en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores.- Aclarar el papel, las obligaciones y los derechos de la ETT en su calidad de empleador de los trabajadores de ETT.- Combinar protección adecuada, condiciones de trabajo y de empleo decentes para los trabajadores de empresas de ETT y condiciones apropiadas para la explotación de ETT en un mercado laboral en buen funcionamiento.- Asegurar que la legislación que regula el uso de trabajo a través de ETT sea proporcional, no discriminatoria y objetiva, que promueva formas decentes de trabajo a través de agencias y que prevenga eficazmente abusos potenciales, tales como el deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores.- Promover normas de calidad en el sector, prevenir la competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias, contrarrestar abusos y prácticas ilegales, y combatir el tráfico de seres humanos. <p>4. Un marco normativo para ETT debe incluir y promover:</p> <ul style="list-style-type: none">- los principios garantizados por el Convenio 181 y la Recomendación 188, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a aquellos que busquen asignaciones temporales y servicios de colocación permanente proporcionados por la ETT.- el trato igualitario para trabajadores de ETT con respecto a sus condiciones de trabajo y empleo fundamentales basado en el principio de no discriminación (por ejemplo, principios igualitarios,
--	--

objetivos y transparentes para el cálculo de los salarios y prestaciones de los trabajadores temporales de agencia, considerando la legislación y la práctica nacionales).

- el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva garantizados por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

- el diálogo social sectorial a nivel nacional y a nivel de empresa para el cual la negociación es el medio apropiado.

- la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga por trabajadores temporales de agencia sin perjuicio de la legislación o prácticas nacionales.

- la atención a la transparencia de los beneficios para los trabajadores (es decir, salario, seguro social, pensión, formación profesional).

5. Acciones conjuntas que se tomarán:

A nivel nacional:

- Identificar y revisar los obstáculos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo del trabajo temporal de agencia y, donde sea apropiado, colaborar con los gobiernos nacionales para eliminarlos.

- Revisar la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección y, cuando corresponda, colaborar con los gobiernos nacionales con miras a la introducción de estos sistemas (que pueden incluir garantías financieras), que contribuirán al desarrollo de buenas normas para el sector, siempre y cuando estos sistemas sean proporcionales, no discriminatorios y objetivos y no tengan por objetivo entorpecer el desarrollo de trabajo a través de ETT.

- Colaborar con los gobiernos nacionales para proporcionar protección social adecuada y continua a los trabajadores de ETT, así como prestaciones de subsistencia estipuladas por redes de seguridad.

- Promover el diálogo social sectorial como la plataforma

	<p>apropiada para negociar las condiciones de trabajo de los trabajadores de ETT, así como las condiciones de uso de trabajo a través de ETT.</p> <p>A nivel global:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colaborar con la OIT para promover la ratificación del Convenio 181 y la aplicación de la Recomendación 188 - Cooperar con la OIT, la OIM y otras organizaciones para promover instrumentos internacionales y acciones para eliminar el tráfico de seres humanos (por ejemplo, los convenios de la OIT pertinentes sobre el trabajo forzoso y la migración, los Principios Éticos de Atenas, UN/GIFT, etc). - Seguir investigando el sector y detallando percepciones y condiciones para los trabajadores y para los empleadores (por ejemplo, sobre creación de empleo, trabajo precario, etc). - Promover la creación de un foro de diálogo sectorial global sobre el trabajo a través de ATT.
III.Procedimiento	<p>CIETT y UNI:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Darán a conocer este Memorando a sus efectivos y a sus estructuras corporativas, respectivamente. - Se reunirán dos veces al año, con el fin de evaluar la aplicación y abordar todo conflicto que pueda surgir en lo concerniente a la aplicación del Memorando, así como revisar el respeto mutuo y su implementación. - Los secretariados de ambas organizaciones se mantendrán en comunicación permanente entre estas reuniones.

TABLA VII. Posiciones de empleadores y trabajadores en el Foro Mundial sobre ATT. 2011

	Empleadores	Trabajadores
1. Empleo	-El trabajo de ATT no sustituye a los trabajos fijos: Muchos puestos se crean por	.-No creemos que las ATT contribuyan a la generación de empleo y trabajo

	<p>agencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Cada vez más las ATT tienen un papel de “agencias de carrera”. -La segmentación laboral mejora la política de empleo. -Las ATT tienen un papel vital como adaptación al cambio. -El mayor empleo durante la crisis ha sido creado por las ATT -invertimos muchos fondos en los trabajadores 	<p>decente. Contribuyen al trabajo indecente.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Preocupa el uso de empleo de corta duración y la relación triangular que permite que los empleadores se escondan uno detrás de otro -Los empleadores no aceptan que exista empleo permanente en las ATT
2.Regulación	<ul style="list-style-type: none"> -El empleo debe ser decente, seguro y legal. -El trabajo de las ATT no reemplaza al trabajo ilegal: hay una correlación muy clara. -Las ATT no hacen trabajo precario sino que reducen las actividades clandestinas. -La peor forma de sustituir es la de un trabajo ordinario por otro ilegal: Ese es el abuso. Tenemos que combatirlo juntos. El enemigo es el trabajo no registrado -El trabajo de ATT es más seguro que el trabajo en general. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se necesita contar con una reglamentación adecuada, que debe ser completada mediante sistemas de protección. -Respaldamos la lucha contra las ATT que obran delictivamente, pero no hay que centrarse totalmente en ello.
3.Negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> -Las ATT no menoscaban la organización y negociación colectiva Todos apoyamos los convenios, pero también somos empleadores y tenemos nuestros derechos 	<ul style="list-style-type: none"> -Hace falta un diálogo social con negociación colectiva con las empresas implicadas. Allí es donde tiene lugar lo importante.

	<p>de asociación y negociación.</p> <p>-Es casi lo mismo el dialogo social que la negociación colectiva.</p> <p>-Somos los primeros en sentarnos a negociar, vengan a conjuntarse con nosotros.</p> <p>-El Sector ATT debe ser reconocido como un interlocutor social.</p>	<p>-Es necesario asociar a todos los interlocutores de la relación triangular.</p> <p>-Llamamos a un diálogo social que englobe a todos los actores y se lleve a cabo en todos los niveles nacionales, y en cada sector.</p> <p>-La negociación colectiva debe incluir la relación triangular.</p> <p>-Es mejor utilizar la expresión “formas utiles de negociación colectiva” que diálogo social</p> <p>-Los empleadores quieren ser vistos como sector, pero luego dicen ue operan en 26 sectores. Nos cuesta entender esta posición.</p>
<p>4.Convenio 181</p>	<p>-Hay muchos malentendidos sobre el C181. Los artículos 11 y 12 permiten agregar los puntos que desean.los sindicatos.</p> <p>-No necesitamos inventar la rueda, sino aumentar la ratificación del Convenio.</p> <p>-Hay 36 países muy interesados en la ratificación, , ya están en la curva de aprendizaje.</p> <p>-Hagamos un programa juntos para conseguirlo.</p> <p>-Tenemos intereses comunes, nos necesitamos, no sobreestimen nuestro papel, lo tenemos y es muy importante.</p>	<p>-En el Convenio 181 el Estado vela por el derecho a la libertad sindical y la negociación pero no define la negociación, no prescribe la forma estricta de hacerlo.</p> <p>-Ratificar un convenio no quiere decir que se acaben los problemas,. Detrás vienen las prácticas de negociación colectiva.</p> <p>Ninguna otra norma de OIT apoya instituciones privadas como el C181. Debemos instar a la ratificación o posponerla hasta conseguir protección de los trabajadores y no del as ATT? Hay muchos motivos para ser cautos.</p>

	<p>-El Convenio nos reconoce como sector, de intermediación y contratación. No nos nieguen el derecho de negociar.</p> <p>-Necesitamos el convenio para diferenciarlos los “buenos” de los “malos”...</p>	
5.Otra normativa	<p>-La Directiva de la UE sobre ATT es positiva en autorizar la derogación del principio de igualdad de tratamiento: porque ello permite un equilibrio con seguridad y flexibilidad. También es destacable su forma de tender a la reconciliación entre trabajo y vida privada.</p> <p>-El Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo acepta la figura de los contratos de carácter temporal de duración determinada. Porqué no las ATT.</p>	
6.Experiencias	<p>-En Europa hay más de setenta sindicatos negociando con ATT.</p> <p>-Conocemos a Unilever y consideramos que se desempeña bien, porque cree en la responsabilidad social de la empresa</p>	<p>-En Suecia, cuando los trabajadores hoteleros provienen de ATT deben ocuparse de entre 6 y 8 habitaciones más respecto de 18 habitaciones promedio.</p> <p>-En Francia, hay una lista negra de las grandes ATT, denunciando a los trabajadores temporales que piden ser fijos, los que no son vueltos a contratar. Además, solo se alcanza sindicalización en las agencias grandes.</p> <p>-En Holanda, se dispone de</p>

	<p>ejemplos de trabajadores despedidos por sindicalizarse.</p> <p>-En Italia, las empresas que recurren a ATT despiden a los trabajadores permanentes. Además, el empleo permanente de las ATT es muy pequeño.</p> <p>-En Reino Unido, el trabajo por ATT en hotelería tiene pocos beneficios y es vulnerable. También es muy difícil de ser representado.</p> <p>-Con relación a Unilever en Pakistan, la mayor parte del empleo directo fue reemplazado por contratos mediante ATT, en terribles condiciones de trabajo. Ni Unilever ni las ATT se responsabilizaban del tema.. El gobierno ayudò a sentarse con Unilever, pero esta inicialmente se negó totalmente, señalando que no podía haber abuso porque tenía un código de conducta. ., Lo positivo del proceso fue que la empresa reconoció que tenía el papel central, descartando la ficción de que la empresa usuaria no tenía incidencia.</p> <p>- En Paraguay, los bancarios contratados por Manpower y Jobs a veces cambian un contrato laboral por otro civil.</p> <p>-En Turquía, el trabajo de ATT en el transporte aéreo, turismo, comercio, periódicos</p>
--	--

		y hoteles, tiene bajos salario y sin prestaciones. Se niega la negociación colectiva y se echa a los trabajadores que la piden.
7, Investigación	-Estamos dispuestos a financiar investigaciones.	<p>-Lo más urgente en realizar investigación sobre el Impacto de las ATT sobre el mercado de trabajo en su conjunto. Un área específica que nos interesa es el reemplazo de trabajadores, ya que los empleadores niegan que exista.</p> <p>-Se rechaza la propuesta de los empleadores de aportar fondos para estos estudios, una propuesta problemática en su propia naturaleza. Quieren que los estudios se limiten a las experiencias europeas, por ser relativamente más positivas.</p>