



**Subcontratación laboral/Contratación por agencias:
amenaza contra nuestras
normas sociales**



Escrito por Celia Mather

Octubre de 2004

Agradecimientos

Se agradece sinceramente a todos aquellos que con tanta generosidad ayudaron a realizar esta investigación. En especial, quisiéramos agradecer a todas aquellas personas que dedicaron tiempo para que se les entrevistara o que facilitaron información e ideas a la ICEM. Su contribución ayudó enormemente al desarrollo de nuestro futuro trabajo en equipo.

También quisiéramos agradecer el apoyo prestado por LOTCO y por nuestras afiliadas suecas. Esta investigación no habría sido posible sin su asistencia económica.

**ICEM, 109 Avenue Emile de Beco, B-1050 Bruselas, Bélgica
www.icem.org
info@icem.org
Tel: +32 2 6262020
Fax: +32 2 6484316**

Prólogo

La subcontratación laboral y la contratación por agencias se han convertido en un fenómeno mundial que constituye uno de los mayores desafíos que enfrentan los sindicatos afiliados a la ICEM. A principios de la década de 1980 ya era un problema para los sindicatos de los países industrializados, cuando las compañías buscaban flexibilidad, y actualmente se ha constituido en un problema en las regiones en vías de desarrollo en Asia, África, América Latina y Europa Central y Oriental.

Hoy en día, las corporaciones centran su atención en las áreas 'esenciales' de su producción o servicios. A consecuencia de esto, se producen en forma generalizada ventas, adquisiciones y fusiones a medida que se centra la atención en una o dos empresas 'esenciales' con el fin de cumplir con su propósito de figurar entre las diez empresas principales en ese ramo en el mercado mundial. A modo de continuación de esta concentración, también intentan realizar sus operaciones con el mínimo posible de empleados. Cada vez más, aquellas actividades que las compañías consideran 'periféricas' son realizadas usando la opción más barata, y muchas veces esto significa que las empresas ni cumplen con los reglamentos y responsabilidades que rigen a los empleadores socialmente justos. Para obtener servicios baratos, las compañías otorgan sus contratos como quieren. La posibilidad de iniciar y terminar los contratos les permite tener la flexibilidad financiera que anhelan.

No hay ningún aspecto del mundo del trabajo que tenga más probabilidades de socavar la filosofía del 'trabajo decente' de la OIT más que el uso cada vez mayor de la subcontratación laboral y contratación por agencias.

Las organizaciones afiliadas a la ICEM llevan años luchando con el problema de la subcontratación laboral y contratación por agencias. Algunos sindicatos han respondido a través de convenios colectivos y han logrado cláusulas adecuadas para limitar el fenómeno o para regular su duración, remuneración, prestaciones sociales y otros criterios laborales. Sin embargo, para algunos, que enfrentan el problema ahora, en una época de rápida transformación económica mundial, viene con un sinnúmero de problemas, que varían desde identificar al subcontratista a modos de hacer que el empleador participe en el diálogo social.

Después de haber realizado en septiembre de 2004 una conferencia de trabajo de dos días con las organizaciones afiliadas, la ICEM hizo saber que va a abordar de frente este problema. El resultado principal de dicho debate es que ahora la ICEM lanzará una campaña internacional en favor del derecho a ser consultado, de negociar y de alcanzar un acuerdo con la compañía principal antes de que se firme cualquier contrato comercial. Lo más fundamental de esta campaña es que se asigna la responsabilidad firmemente al empleador principal. La campaña insistirá en el derecho de los sindicatos a consultación y negociación, y finalmente de alcanzar un convenio con el empleador principal antes de que se firme ningún contrato comercial que afecte la situación de empleo o condiciones de trabajo de los

empleados permanentes. Con excesiva frecuencia los administradores dicen a los sindicatos 'no tenemos control sobre eso' cuando se cuestionan practicas laborales negligentes o evidentes violaciones de normas de seguridad por parte de los subcontratistas. La ICEM dice que esto tiene que terminar.

Para respaldar esta campaña, la ICEM creará una base de datos sobre los proveedores de servicios que más operaciones tienen a nivel mundial en nuestros respectivos sectores industriales. Esta base de datos incluirá información sobre muchos aspectos de estos contratistas, entre los cuales figura de modo importante la participación de los sindicatos, y se enlazará con un servicio de asesoría en línea para ofrecer a las organizaciones afiliadas un servicio rápido con información significativa y efectiva.

Es ambicioso el programa que se describe en este documento. Plasmará relaciones duraderas y activas entre 400 organizaciones afiliadas y la ICEM, centradas en un tema de gran importancia. Además, se trata de un programa que dará gran credibilidad a la idea de que todos se benefician cuando se opta por un modelo de empleo con una fuerza de trabajo permanente, y esta credibilidad perdurará mucho tiempo.

El informe de investigación que se reproduce en este documento es resultado del debate realizado durante la conferencia, y de un proceso de investigación en el que agradecemos la ayuda prestada por algunos dirigentes clave de organizaciones afiliadas a la ICEM, quienes aportaron con penetrantes y sabias observaciones. Agradecemos mucho su aporte, y el de todos aquellos que participaron en la conferencia de septiembre sobre este tema, produciéndose un nivel más profundo de comprensión y una vía adelante más clara para la ICEM y sus organizaciones afiliadas.

Fred Higgs
Secretario General de la ICEM

Contenido

Resumen de conclusiones para la ICEM y los sindicatos afiliados	6
1. La iniciativa de la ICEM.....	8
1.1 Antecedentes/objetivos	8
1.2 Cómo se realizó la investigación.....	9
2. Aumento del empleo 'flexible'.....	10
3. Trabajo no permanente en las industrias cubiertas por la ICEM.....	13
3.1 Contratación externa	15
3.2 Agencias de empleo / intermediarios	20
3.3 Trabajo con contrato temporal.....	23
3.4 Otras formas de trabajo no permanente	24
4. Respuestas de los sindicatos de la ICEM a la subcontratación/contratación por agencias.....	25
4.1 Negociación colectiva	28
4.2 Gobiernos nacionales y legislación	38
4.3 Organizaciones intergubernamentales / tripartitas	40
4.4 Sindicalización	44
Apéndice:	
Lista de entrevistas con sindicatos afiliados, entre marzo y julio de 2004	52

Resumen de conclusiones para la ICEM y los sindicatos afiliados

Conclusiones para la ICEM:

- *Seguir desarrollando una estructura política y práctica para las organizaciones afiliadas, con el fin de respaldar su propia lucha en sus respectivos países contra la subcontratación laboral y la contratación por agencias*
- *Iniciar una campaña internacional en favor del derecho a ser consultado y a negociación sobre cualquier contrato comercial que pueda influir en la situación de empleo de los trabajadores actuales, antes de firmarse ningún contrato de esta naturaleza*
- *Desarrollar las cláusulas utilizadas en los Acuerdos Globales y reforzar los métodos de supervisión y aplicación práctica con relación a la práctica de la subcontratación laboral y contratación por agencias*
- *Buscar oportunidades para tratar de alcanzar Acuerdos Globales con contratistas multinacionales y agencias de empleo, posiblemente en colaboración con otras Federaciones Sindicales Internacionales*
- *Facilitar el intercambio de información sobre 'mejor práctica' en convenios colectivos logrados por organizaciones afiliadas, que confirman que el empleador principal es el que tiene responsabilidad por todo el personal*
- *Establecer una base de datos y un servicio en línea en la Secretaría para asesorar a las organizaciones afiliadas en sus intervenciones a nivel local y nacional*
- *Facilitar el intercambio de información sobre convenios colectivos de 'mejor práctica' con proveedores multinacionales de contratos y agencias de empleo*
- *Investigar las estructuras legales nacionales e identificar la mejor práctica con relación a la cuestión de la subcontratación laboral y contratación por agencias*
- *Promover ante la OIT, el Banco Mundial, y el Pacto Mundial de la ONU el principio de consultación antes de firmar los contratos*
- *Promover el uso de las redes de la ICEM (basadas en compañías o regionales) para intercambiar información de análisis de estrategias puestas en práctica por las compañías en el área del empleo, y desarrollar estrategias sindicales conjuntas para responder a las mismas*
- *Como de una región a otra el problema de la subcontratación laboral y contratación por agencias evoluciona en escalas de tiempo diferentes, se ha de desarrollar el intercambio regional e interregional entre organizaciones afiliadas para aprovechar mejor la experiencia*
- *Producir material didáctico sobre estos asuntos para el uso de las organizaciones afiliadas*
- *Incorporar, donde sea posible, el asunto de la subcontratación laboral/contratación por agencias a proyectos de desarrollo sindical y otros*
- *Seguir buscando sinergias con otras FSI, y establecer iniciativas conjuntas con relación al intercambio de información, negociación y otras estrategias.*

Conclusiones para los sindicatos nacionales:

- *Presionar a las principales compañías sobre la responsabilidad que tienen de velar por todo el personal, incluyendo a los trabajadores subcontratados y contratados a través de agencias*
- *Defender firmemente el derecho de negociar sobre la composición de la fuerza de trabajo, y por lo tanto de tener acceso a la información necesaria, incluyendo el derecho de ver los contratos y de reunirse con los posibles proveedores de contratos antes de que se firmen los contratos*
- *Dirigirse a los contratistas multinacionales y a las agencias de empleo con relación a la sindicalización y la negociación colectiva*
- *Estudiar las posibilidades de promover a aquellos proveedores de contratos y agencias que cumplen con los reglamentos y/o firman convenios colectivos*
- *Intensificar la presión sobre los gobiernos para que regulen a los intermediarios y sub-subcontratistas que no alcancen a satisfacer las normas normalmente exigidas*
- *Presionar a los cuerpos oficiales de salud y seguridad para que reúnan datos con que puedan distinguir entre diferentes tipos de situación de empleo*
- *Coordinar con EMCEF para que se incorpore en la legislación de la UE el principio de consultación antes de firmar los contratos*
- *En la OIT, UE, OCDE, y el Banco Mundial, presionar a los gobiernos nacionales sobre sus políticas con relación a la subcontratación laboral y contratación por agencias, para así ayudar a lograr resultados exitosos a nivel internacional cuando se presiona a la UE, OIT, BM y al Pacto Mundial de la ONU*
- *Desarrollar políticas y actividades que conlleven a la unidad de trabajadores permanentes y temporales, en vez de separarlos*
- *Estudiar maneras novedosas de atraer a trabajadores subcontratados/contratados por agencias para que participen en el movimiento sindical*
- *Los sindicatos deberían cambiar sus estatutos para que los trabajadores subcontratados y contratados por agencias puedan ser miembros del sindicato*
- *El principio del derecho a ser consultado antes de que se firmen los contratos debería ser una prioridad de la negociación colectiva a nivel nacional y local*
- *Formar alianzas y redes con otros sindicatos y centrales nacionales para facilitar el intercambio de información a nivel nacional, la formulación de estrategias, el desarrollo de las campañas y las actividades de presión*
- *Con coordinación de la ICEM, que proporcionaría información al respecto, apoyar activamente aquellos convenios colectivos y legislación nacional que incorporen la 'mejor práctica'*
- *Apoyar la campaña internacional de la ICEM en favor del derecho a ser consultado y de negociación antes de que se firme contrato comercial alguno.*

1. La iniciativa de la ICEM

1.1 Antecedentes/objetivos

Los objetivos generales de la iniciativa de la ICEM sobre la subcontratación/contratación por agencias que ofrecen mano de obra son los siguientes:

- Desarrollar respuestas sindicales prácticas ante el fenómeno de la subcontratación/contratación por agencias de trabajadores en los sectores cubiertos por la ICEM
- Promover el diálogo sindical a nivel nacional e internacional con instituciones gubernamentales e internacionales y con empresas multinacionales sobre el problema de la subcontratación/contratación por agencias
- Crear asociaciones efectivas con las empresas y con la sociedad civil para responder a los desafíos de la flexibilización y de la subcontratación de mano de obra.

La ICEM tiene el propósito de ofrecer asistencia de verdad a sus afiliadas, de tal manera que estén en mejor posición para incidir en las políticas gubernamentales y para negociar convenios más robustos con los empleadores.

La ICEM también está convencida de que debería ser posible intervenir más a nivel internacional, por ejemplo a través de Acuerdos Globales con las compañías más importantes, y en entidades tripartitas o intergubernamentales.

El objetivo de la etapa inicial de esta iniciativa no es tratar detalladamente la gama completa de formas de precarización del trabajo en las industrias cubiertas por la ICEM, como contratos individuales de plazo fijo o la práctica de 'puestos de aprendiz' falsos. El proyecto tampoco aborda en forma específica los problemas relacionados con los trabajadores migrantes. En muchas partes, los patrones emplean a trabajadores migrantes con contratos temporales para minar los términos y condiciones de trabajo y los sindicatos de trabajadores permanentes. Todas estas formas de trabajo no permanente son muy importantes. Sin embargo, es un tema enorme, que va más allá del alcance de esta iniciativa.

Centramos nuestra atención en la mano de obra subcontratada y la contratación a través de agencias, porque es un área de preocupación significativa, en que los sindicatos pueden más fácilmente incidir. A medida que la iniciativa se vaya desarrollando, la ICEM tiene el propósito de incorporar otras formas de precarización laboral.

1.2 Cómo se realizó la investigación

No es posible, especialmente en el espacio de pocos meses, emprender un estudio completo de todos los sindicatos afiliados a la ICEM, que son más de 400, en 122 países en todas partes del mundo. Entonces, la vía principal para obtener información fue una serie de entrevistas realizadas entre marzo y julio de 2004 con los dirigentes de determinadas afiliadas de la ICEM. Reuniones regionales de la ICEM, sostenidas en Sudáfrica (África), Polonia (Europa Central y Oriental), Brasil (América Latina), y la reunión del Comité Ejecutivo en Bruselas, ofrecieron la oportunidad de conversar con representantes sindicales de varios países. Además de esto, se realizaron viajes especiales a los Países Bajos, Turquía y Argentina. En el Apéndice aparece una lista de las entrevistas realizadas. Se pidió a las afiliadas describir el trabajo no permanente en sus propias industrias, y las respuestas de su sindicato frente a esto. También se les invitó a presentar sus propias recomendaciones para servir de base del trabajo de la ICEM al respecto. En una conferencia especial de afiliadas de la ICEM, realizada en Bruselas del 16 al 17 de septiembre de 2004, se intercambiaron ideas sobre la primera versión del informe que fue resultado de este proceso.

También fueron significativos para esta investigación los informes que las organizaciones afiliadas enviaran a la Secretaría de la ICEM como respuesta a una solicitud que se les hizo en el período previo al Congreso de 2003. Los funcionarios de la ICEM y el personal de las oficinas de Bruselas y regionales proporcionaron orientación de mucha utilidad.

El objetivo no fue producir un estudio académico. Sin embargo, parecía importante hacer algunas búsquedas y solicitar asesoría experta. Entre quienes ofrecieron ayuda figuran:

- Andries Bezoudenhout, SWOP, Universidad de Witswatersrand, Sudáfrica
- Lairton Correa de Souza, Departamento de Recursos Humanos de Petrobras, Brasil
- Leda Leal Ferreira, Fundacentro, Brasil
- Norman Jennings, Departamento de Actividades Sectoriales, Organización Internacional del Trabajo
- Enrique Marín, Programa InFocus sobre el Diálogo Social, Organización Internacional del Trabajo
- Rory O'Neill, Hazards, Reino Unido
- Catalene Passchier, Confederación Europea de Sindicatos
- Professor Michael Quinlan, School of Industrial Relations & Organisational Behaviour, Universidad de New South Wales, Australia

En general, todavía hay insuficiente investigación sobre las tendencias en el trabajo no permanente. Gran parte de este trabajo se realiza en la economía informal, y por lo mismo se hace extraordinariamente difícil obtener información fidedigna. No obstante, se necesita que personal especializado realice un análisis más completo de estas tendencias.

Hasta la fecha, un resultado del proyecto de la ICEM es la creación de un conjunto de archivos con información de gran utilidad facilitada por muchas

organizaciones afiliadas de diferentes partes del mundo. Dentro de los términos de referencia de este informe, no es posible tratar debidamente toda la información que se ha recopilado. No cabe duda que constituyen una importante base de datos para que la ICEM continúe este trabajo.

2. Aumento del empleo 'flexible'

Los trabajadores y sindicatos de diferentes partes del mundo, y de muchos sectores industriales, enfrentan algunas tendencias muy difíciles:

- La reestructuración de empresas tanto públicas como privadas con el fin de concentrarse en sus llamadas actividades 'esenciales', que involucra la subcontratación de una gama cada vez mayor de actividades 'no esenciales'. La privatización de las industrias estatales intensifica este proceso.
- La flexibilidad cada vez mayor y precarización de la mano de obra, trasladando cada vez más trabajadores permanentes a formas más precarias de empleo, lo cual perjudica sus términos y condiciones de trabajo y aumenta la pobreza.
- El uso de la subcontratación y de la precarización como manera de socavar la actividad sindical y la negociación colectiva, lo cual perjudica el nivel de representación de los trabajadores, la democracia y la cohesión social.

Detrás de esto están las políticas económicas neoliberales que en la actualidad dominan la economía mundial. El neoliberalismo empezó en el Reino Unido y los EE.UU. a principios de la década de 1980, y cobró cada vez más fuerza en los demás países industrializados de Europa Occidental, Escandinavia y Australia. Para la década de 1990, las instituciones financieras y comerciales internacionales ya lo imponían en países del África, Asia y América Latina. En la era post soviética, a fines de la década, se sentía en los países de Europa Central y Oriental todo el impacto del cambio de régimen.

El neoliberalismo incluye la privatización del sector estatal, y la reducción del empleo en aquellas empresas que permanecen en el sector público, además de la precarización de la mano de obra. Muchos sindicatos se quejan de que las 'políticas de reajuste estructural' del Fondo Monetario Internacional, y las condiciones que impone el Banco Mundial en los proyectos que financia han sido la causa directa que ha influido para que las empresas del sector público adopten políticas de empleo precario.

El neoliberalismo también involucra la reestructuración radical de las compañías. Donde alguna vez las corporaciones se enorgullecían de la diversificación, encargándose cada vez de más funciones, y creciendo a través de fusiones y adquisiciones, hoy día es al revés. La teoría dominante sobre administración de empresas afirma que las compañías se alivian de

una carga y estarán en mejores condiciones para competir si identifican sus actividades 'esenciales', centrando su atención en la administración de las mismas, y subcontratando o vendiendo las llamadas funciones 'no esenciales' a otras compañías o a contratistas que son 'especialistas' en su propio rubro esencial.¹ De este modo se están deshaciendo o 'desamarrando' muchas grandes corporaciones.

En el más extremo de los casos, nos encontramos con la 'Nikefacción'. La enorme compañía de prendas deportivas Nike tiene fama solamente por márketing y ventas. Es propietaria de la marca. No produce nada. Toda su producción y servicios son obra de contratistas. Sin embargo, ahora este fenómeno, que parecía corresponder principalmente a la industria de la ropa, está contagiando una amplia gama de industrias.

Generalmente, como la ley define de modo tan poco preciso lo que constituyen funciones 'esenciales', las compañías tienen mucho poder para definir ellas mismas lo que es 'esencial' y lo que no lo es. Y puede sorprender lo estrecho que es la definición de lo 'esencial' según las compañías. Un administrador de una compañía que gestiona servicios de transporte en Sudáfrica le dijo a un investigador sindical: *"No es trabajo nuestro el emplear a la gente"*.²

En este caso, pareciera que la compañía estuviera diciendo que su actividad esencial es la administración de un servicio, pero no el emplear a las personas que realizan el trabajo. Este trabajo 'no esencial' de emplear al personal ha de ser realizado por contratistas, uno o más proveedores de mano de obra. Es posible que éste sea un caso extremo, sin embargo indica que debemos pensar más allá de nuestra experiencia normal para comprender cabalmente hasta dónde nos pueden llevar estas tendencias.

Incluso hay expertos en administración que recomiendan terminar con el concepto del 'cargo/empleador por toda la vida', aduciendo que la seguridad de empleo *"no es saludable para el alma humana"*.³

Obviamente, se puede tener una perspectiva más general también: en aquellos países industrializados, y en determinadas empresas, donde el trabajo permanente con derechos y prestaciones sociales se había convertido en la 'norma', lleva así sólo algunos décadas, y fue consecuencia de la lucha sindical en cada lugar. Parece que estamos viendo una vuelta a los malos viejos tiempos del capitalismo no intervencionista y la inseguridad, alejándose de la meta del 'trabajo decente' propuesta por la OIT.

Términos usados para referirse al trabajo 'no permanente'

Muchas veces se describe el trabajo no permanente como *'atípico', 'no estándar', 'marginal'* o *'eventual'*. Pareciera que estos términos provienen de los países industrializados, donde se ha considerado que el trabajo permanente es la norma. Sin embargo, el trabajo temporal y eventual siempre ha sido típico para la mayoría de los trabajadores de todo el mundo. Por esta razón, prefiero los términos *'no permanente'* y *'precario'*, que expresan mejor la inseguridad de este tipo de trabajo, sea donde sea.

Las diferentes compañías de la cadena de contratación

Puede ser difícil desentrañar la complicada red de compañías involucradas en la contratación de personal.

Para los fines de este informe, vamos a utilizar los términos siguientes:

- **Compañía mayor o principal:** la compañía que se encuentra a la cabeza de la cadena de contratación.
- **Contratista:** una compañía que tiene un contrato para realizar trabajo para una compañía principal.
- **Subcontratista:** una compañía que tiene un contrato con un contratista (y a veces los subcontratistas mismos subcontratan a otros subcontratistas).

Tipos de trabajo 'no permanente'

Hay muchas maneras de eliminar trabajadores de la planta permanente de un empleador. Éstas incluyen:

- Contratar a otras compañías para realizar determinadas funciones: en estos casos puede que el trabajo siga realizándose en la misma planta, o a veces puede realizarse en otro sitio.
- Contratar personal a través de agencias de empleo/intermediarios
- Contratación temporal directa: por un trabajo determinado, o por un plazo fijo acordado
- Contratación de individuos específicos como supuestos asesores que trabajan por cuenta propia
- Períodos de prueba
- Estudiantes 'aprendices'
- Trabajo cuando se le llame / contratos por día
- Trabajo desde el hogar.

Las ventajas para los empleadores

Mediante estas formas de contratación, y a veces otras, más inusitados, se eliminan trabajadores de la planta de empleados permanentes, permitiendo a las compañías tener flexibilidad para:

- **Evitar toda responsabilidad legal por esos trabajadores.** De esta manera se reducen los costos de la mano de obra y se aumentan las ganancias. Muchas veces, lo que hacen las compañías no es en sí ilegal. Simplemente esquivan la ley.⁴
- **Aumentar el número de trabajadores que están fuera del alcance de los convenios colectivos.** Además, puede ser extraordinariamente difícil sindicalizar y movilizar a los trabajadores mismos. Los sindicatos tienen que hacer gran empeño y usar mucha imaginación para incorporarlos a su organización. Es una estrategia intencional adoptada por muchos empleadores con el propósito de debilitar los sindicatos.
- **Disponer de mayor flexibilidad en la gestión de los presupuestos.** Una fuerza de trabajo permanente es un costo fijo en que el empleador sabe que va a incurrir. En cambio, una mano de obra subcontratada o contratada en forma temporal es un gasto 'variable', un elemento que se

puede activar o desactivar, permitiendo a la compañía tener la flexibilidad de incurrir o no incurrir en el gasto.

- **Manipular las cifras de la mano de obra.** Los trabajadores no permanentes pueden incluirse bajo diferentes partidas presupuestarias, y desaparecer de las cifras 'oficiales'. Pueden hacer que la producción por empleado parezca aumentar, lo cual hace que la compañía parezca más productiva, incidiendo en el valor de las acciones. Existen otras razones también:

"A principios de la década de 1980, en la refinería Mobil de Corrington, Reino Unido, un nuevo administrador que había llegado de los EE.UU. empezó a subcontratar servicios de mantenimiento y otros. Se produjo un conflicto con el sindicato, con algunos paros técnicos. Al final, supimos que la sede central de Mobil estaba exigiendo una reducción del personal en todas las operaciones a nivel mundial. El problema era que de todas maneras había que realizar el trabajo. Entonces la solución que ese administrador quería era el despido de los empleados y volver a emplearlos a través de los contratistas."

Fred Higgs, Secretario General, ICEM

En Turquía, el sindicato de los trabajadores petroleros Petrol-IS está convencido de que el aumento del número de contratos para trabajo temporal en la empresa petrolera estatal se debe a las restricciones impuestas en los niveles de empleo del sector público por el Fondo Monetario Internacional. Sin embargo, tanto la compañía como el estado necesitan de la mano de obra para seguir produciendo petróleo. Entonces contratan al personal en forma temporal en vez de ofrecer contratos permanentes.

Mustafa Öztaskin, Presidente, Petrol-IS

3. Trabajo no permanente en las industrias cubiertas por la ICEM

La tendencia cada vez mayor de ofertas de trabajo temporal está siendo experimentado, en diferentes grados, por trabajadores y sindicatos de todos los sectores industriales representados por la ICEM: minería, petróleo y gas, química, plásticos, productos farmacéuticos, cosméticos, generación/distribución de energía eléctrica, caucho, vidrio, materiales de construcción, pulpa y papel, etc.

Los resultados de análisis efectuado por algunos sindicatos señalan que la subcontratación de trabajadores y contratación por agencias se da con más frecuencia en las grandes industrias 'primarias' estructuradas y estables de exploración/ perforación/ producción/ refinerías, operaciones mineras, generación de electricidad, y de productos farmacéuticos, especialmente los destinados a la exportación.

Por otra parte, los contratos de trabajo temporal se dan más en las industrias de montaje o de procesamiento, como productos de plástico/caucho y cosméticos, que se destinan al mercado nacional, cuyas operaciones se realizan con pequeños márgenes de ganancia, o donde se necesita mano de obra para temporadas determinadas, para satisfacer el mercado de Navidad, por ejemplo.⁵ En las industrias de diamantes y joyas, en cambio, existen muchas microempresas en las que la mano de obra familiar es importante.

El aumento de todo tipo de trabajo no permanente se está dando en todo el mundo, con diferentes grados de intensidad. Para algunos sindicatos, la subcontratación y contratación por agencias se viene intensificando desde hace ya varias décadas (Europa Occidental, Norteamérica, el Caribe y América Latina). En Europa en general, más del 13% de la población económicamente activa se encuentra actualmente en algún tipo de trabajo temporal. España tiene la proporción más alta, con más del 30%.⁶

En otras partes del mundo, como por ejemplo los países de Europa Central y Oriental y el Japón, la mano de obra estructurada duró hasta mediados de la década de 1990, y el trabajo no permanente es relativamente nuevo. Sin embargo, aumenta rápidamente, y constituye un gran desafío para los sindicatos.

Entonces, algunos sindicatos afiliados a la ICEM están recién empezando a integrar estos asuntos en sus actividades. Para otros, se ha convertido en *"el tema a tratar en toda mesa de negociaciones"*.⁷

En esta sección se describen las tendencias del trabajo no permanente en las industrias cubiertas por la ICEM, que se han mencionado en informes sindicales y entrevistas con sindicalistas. Centra la atención en la mano de obra subcontratada y contratada por agencias, y también en el uso cada vez mayor de contratos de trabajo temporales, que muchas afiliadas dicen es una tendencia muy significativa.

El impacto en la mujer trabajadora

Las mujeres que laboran en los sectores de la limpieza y en el ramo de la alimentación son entre las primeras que se ven obligadas a abandonar la fuerza de trabajo permanente, pasando a ser empleadas por subcontratistas. Y entre las primeras prestaciones sociales que pierden se hallan los derechos de maternidad, una reducción del bienestar de las madres y niños pequeños que debería preocupar a todo el mundo. Lamentablemente, muchos sindicatos han aceptado demasiado rápido la idea de que éstos son cargos 'no esenciales' que pueden ser subcontratados, y no han defendido bien a estas trabajadoras, si es que algo de defensa les han ofrecido.

Se emplea a muchas mujeres en los sectores 'secundarios', finanzas, trabajo legal y de oficina, introducción de datos, y servicios de laboratorio. También se traslada a estas mujeres cada vez más a la contratación por subcontratistas y agencias.

Mientras tanto, en las industrias del sector primario, muchas mujeres trabajan en las líneas de producción de productos de plástico, caucho y papel, donde los contratos temporales se hacen cada vez más comunes.

En los resultados de las entrevistas de investigación realizadas entre sindicatos afiliados a la ICEM se indica que muchos sindicatos cuentan con una comprensión rudimentaria del impacto diferencial de estas tendencias en trabajadores y trabajadoras, y de las medidas que pueden ser necesarias para defender los derechos de las mujeres trabajadoras.

3.1 Contratación externa

La contratación externa es cuando una compañía firma un contrato comercial con otra compañía para que ésta provea determinado servicio por un plazo determinado.

Debido a la incidencia que esto tiene en las estrategias sindicales, vale la pena diferenciar entre los diversos tipos de contratación y las compañías involucradas.

➤ **Subcontratación en el lugar de operaciones**

En este caso, siguen realizándose las operaciones en el mismo lugar, con la diferencia de que los trabajadores ya no son contratados por la compañía principal, sino por un subcontratista.

Este informe se refiere principalmente a la contratación en el lugar de operaciones.

➤ **Subcontratación fuera de la empresa**

Algunos trabajos se subcontratan a proveedores fuera de la empresa.

En especial, los avances en el campo de las comunicaciones por computadora significan que cualquier función basada en el procesamiento por computadora puede realizarse en otro sitio completamente diferente, pudiendo transferirse a cualquier parte.

Entre los trabajos de este tipo figuran la administración de la planilla y el trabajo administrativo de finanzas. Se dice, por ejemplo, que BP subcontrata toda la administración de su planilla a la compañía multinacional Anderson.⁸ Otros trabajos en las industrias cubiertas por la ICEM que probablemente se subcontratan fuera de la empresa incluyen el control de cámaras de seguridad o de oleoductos para fines de mantenimiento.

En muchas industrias, el trabajo se traslada a otros países. En zonas de los países industrializados donde los ingresos son bajos, como también en los países en vías de desarrollo, existen ahora plantas donde el trabajo de los empleados es ingresar datos para compañías clientes.

Trabajos basados en computadora también son dados a trabajadores subcontratados en sus hogares, una forma de 'teletrabajo'. Incluso es posible que se utilice mano de obra infantil en el hogar para ingresar información⁹. También se ha informado sobre el ensamblaje de productos plásticos (como cepillos de dientes) y trabajos de grabado en vidrio que son realizados por trabajadores en su hogar. Estos trabajadores, la mayoría de los cuales suelen ser mujeres, están aislados, difíciles de sindicalizar, y muy vulnerables ante la explotación.

La mayoría de los sindicatos a los que se entrevistó no tenían conocimientos de este tipo de problemas en sus sectores. Algunos no representan a los trabajadores en cuestión. Para otros, estos procesos pueden ser muy recientes o todavía marginales. Algunos sindicatos, especialmente en los países industrializados donde el trabajo se transfiere a otros países, están muy preocupados, pero quizá no en gran medida en las industrias cubiertas por la ICEM. Sería necesario realizar más investigación de lo que es posible aquí para estudiar la subcontratación en el exterior en las industrias que corresponden a la ICEM, y por este motivo en este informe no se analiza este asunto más detalladamente.

3.1.1 Contratistas especializados

En muchos sectores de la ICEM, especialmente en minería, la industria del petróleo y del gas y en el sector de los productos farmacéuticos, siempre han existido proveedores especializados en funciones como la construcción, el sondeo de pozos petroleros, perforaciones de exploración, perforaciones para pozos, o análisis de laboratorio. Una compañía principal compra aquellos servicios que no quiere conservar 'en casa'.

Casi en forma universal, los sindicatos afiliados a la ICEM dicen no haber tenido problema en el pasado con los proveedores especializados. Se trata de compañías conocidas cuyos contratos con la compañía principal duran muchos años. Muchas veces emplean personal especializado a largo plazo, con términos y condiciones de trabajo relativamente decentes. Algunos sindicatos han podido realizar actividades de sindicalización en estas compañías, y establecer convenios con ellas.

Muchos de estos contratistas especializados con 'empresas multinacionales' por derecho propio. Algunos ejemplos son:

- Servicios de laboratorio SGS
- Mantenimiento de neumáticos OTR
- Moolman Mining
- Servicios Schlumberger de sondeo de pozos petroleros
- Servicios Halliburton para el sector del petróleo y del gas
- Perforaciones Sedco de pozos petroleros
- Perforaciones Boart Longyear

Por ejemplo, en la industria petrolera de costa afuera de **Trinidad y Tobago**, la OWTU tiene convenios con Schlumberger y Halliburton.

Sin embargo, parece no haber todavía entre los sindicatos ningún intercambio internacional de información sobre estos contratistas especializados que son compañías multinacionales.¹⁰

3.1.2 Nuevos 'proveedores de servicios'

Actualmente, una amplia gama de servicios que alguna vez formaban parte integral de una sola compañía grande, es subcontratada a una nueva especie de 'proveedores de servicios'.

Las primeras funciones que se subcontratan a otras empresas suelen ser la limpieza y la preparación de comidas. Después viene la seguridad, el transporte, el mantenimiento y las reparaciones.

Muchas veces este proceso va más allá. Algunos sindicatos han informado sobre la subcontratación de procesos de selección, embalaje, carga y descarga, almacenamiento, y eliminación de desechos. Luego hay trabajos administrativos/de oficina, servicios legales y médicos, gestión de fondos de jubilación, y gestión de propiedades. En la actualidad, se subcontratan funciones que, según el análisis de los sindicatos, deberían identificarse claramente como parte 'esencial' de las operaciones de la compañía, como la administración de la fuente central de energía eléctrica.

A consecuencia de esto, se ha producido una radical reestructuración de la mano de obra en muchas industrias que corresponden a la ICEM, en todas partes del mundo.

*En 1993, hubo 906 empleados en la refinería de Abidjan, **Costa de Marfil**. Actualmente hay 650 empleados con cargo fijo y 256 cargos auxiliares, y a veces el número de trabajadores sube a 1600. En el mismo período, la producción ha aumentado casi al doble.*

Sindicat National des Travailleurs des Entreprises Pétrolières de Côte d'Ivoire¹¹

*En **Colombia**, "El Grupo AngloAmerican/Billiton/Glenco es propietario de una gran mina donde trabajo. Hay 4000 trabajadores contratados en forma directa, afiliados al sindicato. Pero también hay 4000 otros, pertenecientes a 52 otras compañías, que trabajan horas muy largas, con un sueldo bajo, y sin ninguna protección."*

Jaime Delúquez, sindicato de mineros Sintracarbon, Colombia¹²

*En una planta de fabricación de productos químicos de BASF en **Brasil**, el departamento de Recursos Humanos consiste actualmente en solamente dos administradores. El trabajo de planilla y de prestaciones sociales es realizado por trabajadores en el mismo lugar, pero que son contratados por una tercera parte, con un sueldo semejante, pero con prestaciones sociales inferiores.*

Aparecido Donizeti da Silva, Coodinador, sindicato de trabajadores de la industria química, CNQ, Brasil

*En los **Estados Unidos**, el porcentaje de trabajadores subcontratados que labora en las minas no carboníferas ha aumentado, del 17% de la mano de obra en 1997, al 20,6% en 2001. En las minas de carbón, los trabajadores subcontratados aumentaron del 25,7% en 1997, al 30,6% de la mano de obra en 2001¹³.*

*En la industria de energía eléctrica de **Serbia**, "No sabemos exactamente cuántos trabajadores conforman la fuerza de trabajo. Los subcontratistas no pueden decirnos exactamente cuántos trabajan para ellos. "*

Milan Kovačević, Presidente, sindicato de trabajadores de energía eléctrica EPS, Serbia y Montenegro

Aunque muchas veces son buenos los sueldos y prestaciones sociales que ofrecen los contratistas especializados, la alta tasa de desempleo en zonas donde los trabajadores están desesperados por obtener trabajo favorece a muchos de los contratistas nuevos. Los sueldos que pagan suelen ser

mucho más bajos que los de los empleados con puesto fijo. En forma casi universal, los contratistas y sus subcontratistas impunemente logran pagar pocas prestaciones como pensiones de jubilación, seguro médico, prestaciones por fallecimiento o lesiones, subsidios de enfermedad, vacaciones pagadas, subsidios de maternidad, etc. Se dan con frecuencia contratos temporarios y de tiempo parcial.

Nigeria: La subcontratación es como "la esclavitud"

En la industria del petróleo y del gas de Nigeria, está tan desarrollada la subcontratación que produce graves disturbios laborales. En julio de 2004, trabajadores subcontratados por Consolidated Oil no aceptaron que los administradores salieran de una plataforma petrolera hasta que no acordaran los términos de la indemnización por despido. Aunque censuró esta acción, el Gobernador del Estado de Bayelsa criticó las políticas de empleo de las empresas petroleras multinacionales y de las compañías que les prestan servicios, calificándolas de sistemas "nada menos que de esclavitud"¹⁴, haciendo eco de una frase usada por los sindicatos petroleros.

En la Shell, la subcontratación ha llegado a niveles extremos. Los sindicatos calculan que la Shell Nigeria cuenta con 2000 contratistas, y que por cada empleado permanente que esa compañía tiene en sus instalaciones, cuatro trabajadores son subcontratados.¹⁵ Sin embargo, la compañía sigue tratando de despedir a algunos trabajadores. El 22 de junio de 2004, miembros de los sindicatos NUPENG y PENGASSAN de tres plantas de Shell realizaron una huelga de un día para advertir sobre los planes de la compañía de despedir entre 30 y 40% de su mano de obra.

Las políticas respecto a la subcontratación varían de una compañía a otra. Sin embargo existen graves problemas en toda la industria. A partir de 2001, después de la presión sindical, los Ministerios Federales de Trabajo y Productividad y de Recursos Petroleros llamaron a realizar una serie de seminarios tripartitos. En 2003, se acordó suspender la subcontratación laboral y precarización del trabajo. Para furia de los sindicatos, las compañías principales no cumplieron con su promesa.

Posteriormente, se han realizado otras reuniones con compañías como Shell, ELF, Chevron y Mobil, y también con los Ministerios. Las negociaciones se han reforzado con amenazas muy concretas de huelgas, peticiones enviadas a parlamentarios por parte de los trabajadores afectados, etc. Los sindicatos informaron que el Gobierno ha empezado a entender que los problemas son graves, y que no se trata solamente de que los sindicatos quieran 'hacerse notar'. A raíz de otra reunión tripartita realizada el 27 de julio de 2004, se publicó un comunicado que incluye lo siguiente:

"Para establecer normas y terminar con las prácticas poco honradas de algunos contratistas laborales, las compañías principales han de supervisar a sus contratistas, para que cumplan más eficazmente con las normas laborales nacionales que obedecen a convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".¹⁶

Los sindicatos tratan en la actualidad de influir en el gobierno para que ponga mayor interés en intervenir, actitud que éste justifica aduciendo de que es necesario crear un "ambiente favorable" para el capital extranjero. Según la Ley del Trabajo, el Ministerio Federal del Trabajo debe conceder licencias a los que reclutan mano de obra, y debería obligarles a cumplir con ciertas normas de empleo. Es evidente que esto se ha irrespetado a gran escala. Los sindicatos quieren que se aplique de modo efectivo el sistema de licencias.

Los sindicatos están muy disconformes por lo que consideran discriminación. Se aprovecha de las reducciones de presupuesto, y de la situación financiera poco estable del sector, y la corrupción ofrece oportunidades para precarizar la mano de obra en Nigeria, en tanto el personal que trabaja en el extranjero sigue disfrutando de términos y condiciones de trabajo relativamente buenos.

"Consideramos que ésta es la segunda esclavitud del pueblo africano, una injusticia para la humanidad." L. Brown Ogbefun, Presidente, sindicato de trabajadores petroleros PENGASSAN, Nigeria¹⁷

El impacto en las normas laborales

"Las compañías dicen que otorgan contratos a 'proveedores profesionales'... En realidad, muchos contratos se adjudican indiscriminadamente a agencias sin calificaciones. No existen criterios claros para determinar qué actividades van a ser realizadas y por quiénes. Muchos de los subcontratistas no tienen dirección clara, y es difícil ubicarlos. Algunos contratos se conceden a líderes locales en base a factores sociales o políticos, y los contratos mismos contradicen los fundamentos de la legislación laboral. Están involucradas importantes cuestiones de credibilidad y cumplimiento de normas.

De hecho, la mayoría de los contratistas no existían anteriormente: éstos fueron creados a consecuencia de las políticas de las compañías. No tienen experiencia de administración de mano de obra, y carecen de los conocimientos y del capital para ofrecer un servicio adecuado...Resultado de esto es que no pueden pagar sueldos y prestaciones sociales adecuados...

Las grandes compañías, las 'principales', están incumpliendo su deber de asegurar que los contratistas cumplan con el contrato vigente. En algunos casos, el contrato especifica beneficios médicos y derecho a permiso pagado, pero no hay supervisión para hacer que los trabajadores reciban estos beneficios."

Peter Akpatason, NUPENG, y Edu Inyang, sindicatos de trabajadores petroleros PENGASSAN, Nigeria

Muchas afiliadas de la ICEM coinciden con este análisis. Muchas veces son falsas las afirmaciones de que estas nuevas compañías contratistas sean proveedores 'especializados'. Son creadas por administradores anteriores de la compañía principal, y emplean a trabajadores despedidos de la misma compañía. Tienen poca experiencia en gestión empresarial, incluyendo pocos conocimientos en administración de mano de obra.

Aprovechan los conocimientos actuales de los trabajadores, pero ofrecen poca capacitación adicional. En las minas de **Sudáfrica**, "estos trabajadores no participan en programas de capacitación, y a largo plazo se deteriora el nivel de los conocimientos que tienen."¹⁸ Los sindicatos se refieren a que los empleados 'de planta' tienen que rehacer el trabajo de mantenimiento que realizan los contratistas. Cabría preguntar de dónde provendrá la próxima generación de trabajadores especializados.

Algunas compañías suelen persuadir y ayudar a los empleados que tienen ciertos conocimientos para que dejen su trabajo en la compañía y se establezcan como 'asesores especializados independientes', como individuos o en pequeños equipos o microempresas. Luego, las compañías vuelven a emplear a estos trabajadores como contratistas. Su estatus como trabajadores 'por cuenta propia' muchas veces es cuestionable. Pierden su pensión de jubilación y otras prestaciones sociales.

*En **Argentina**, el país latinoamericano que más ha sufrido a causa del neoliberalismo, "muchos empleados de las compañías de electricidad recién privatizadas recibieron un cheque en el momento de ser despedidos, se les formó en equipos, les prestaron herramientas y equipos, y volvieron a ser llamados con contratos de 4 años. Incluyen operarios, lectores e inspectores de contadores, equipos para atender solicitudes de reparaciones, equipos de reparación de transformadores, equipos de reparación de instrumentos / herramientas en las centrales eléctricas, equipos para instalar líneas eléctricas aéreas, y personal de correos."*

José Rigane, Secretario General, Sindicato Luz & Fuerza Mar del Plata/FETERA, Argentina

Con la multiplicidad de contratos que cambian frecuentemente, se reduce la continuidad administrativa y del personal. Es de especial preocupación la práctica de subcontratación de terceras o cuartas partes, una especie de sub-subcontratación, donde parte del contrato se transfiere a otra compañía

más. A veces, la compañía principal pierde la pista de cuál es exactamente la empresa que provee el servicio que se requiere. No es de extrañar que las normas empeoren.

ISO

Muchas industrias cubiertas por la ICEM cuentan con certificación de la Organización Internacional de Normalización (ISO). Existen alrededor de 350 normas técnicas de la ISO, además de las normas genéricas ISO9000 por 'gestión de calidad' y ISO14000 por 'gestión del medio ambiente'.

En junio de 2004, la ISO también decidió desarrollar una norma internacional de 'saldo social', realizándose a fines de 2004 una reunión del Grupo de Trabajo especial. La ISO dice que "necesita y aprecia" el aporte de todas las partes interesadas, incluyendo a los trabajadores.

El Principio 4 de ISO9000 sobre 'gestión de la calidad' incluye "establecer con claridad la responsabilidad y rendición de cuentas en la gestión de actividades clave", que debería incluir las actividades subcontratadas, aunque no está claro si así lo hace. Sin embargo, según la ISO, sus normas "pasan en cascada por las cadenas mundiales de suministro de importantes sectores que incluyen muchos miles de compañías proveedoras"¹⁹. En las negociaciones con compañías que cuentan con certificación de la ISO, los sindicatos pueden averiguar hasta qué punto esto se cumple realmente, e insistir, por ejemplo, en que los subcontratistas y agencias que se piensa usar cumplan con las normas requeridas de la ISO.

3.2 Agencias de empleo / Intermediarios

Esto es cuando una compañía firma un contrato comercial con otra compañía para proveer mano de obra durante un período determinado. Puede ser para hacer frente a producción adicional, como trabajo de temporada para el mercado de Navidad. Sin embargo, a veces se hace sobre una base más permanente, para aumentar, o incluso para reemplazar a la fuerza de trabajo permanente.

El uso de mano de obra contratada a través de agencias de empleo varía enormemente de un país a otro. En algunos países este sistema existe desde hace mucho tiempo, pero era bastante marginal y ahora se está transformando en un método significativo para emplear a los trabajadores que se necesitan. De hecho, hay alguna evidencia de que posiblemente algunas compañías estén dejando de contratar en forma directa al personal temporal, y en vez de esto, estén recurriendo a agencias de empleo para contratarlos.²⁰

En los **EE.UU.**, las agencias de empleo temporal facilitan alrededor del 2,3% de la mano de obra, casi 3 millones de trabajadores diarios.²¹ Existe un porcentaje semejante en ocho países de la **UE**.²²

En cambio, en muchos países, especialmente en **Europa Central/Oriental** y en el **Japón**, las agencias de empleo temporal son un fenómeno muy nuevo.

*Después de que, en 1993, llegara a **Rusia** la compañía fabricante de productos químicos Procter and Gamble, que tiene su sede en Estados Unidos, se redujo el personal permanente de 3.500 a 600 empleados, induciendo a las personas a renunciar voluntariamente, con un pago de indemnización*

equivalente a las prestaciones de tres años. Se contrató a nuevos trabajadores a plazo fijo con un sueldo que era el 67% del que recibía un trabajador permanente. Se estaban violando muchas cláusulas del Código del Trabajo y del convenio colectivo, dando lugar a varias demandas presentadas por algunos trabajadores. Otros 500 trabajadores que no querían estar involucrados en un conflicto aceptaron ser contratados por la agencia de empleo temporal Manpower. Esto significaba que ya no pertenecían al sindicato de trabajadores de Procter and Gamble.²³

*En **Eslovenia**, "A los sindicatos les resulta muy difícil obtener información sobre las condiciones de trabajo en estas agencias proveedoras de mano de obra... simplemente redistribuyen a personas que alguna vez han tenido algún cargo a tiempo completo, pero ahora ya no lo tienen. Estos trabajadores buscan trabajo desesperadamente, y pueden ser objeto de mucha explotación. "*

Janez Justin, Presidente, Federación de Sindicatos KNG, Eslovenia

El estatus laboral de los trabajadores contratados por agencia puede ser confuso, y es confuso también para los trabajadores y sindicatos involucrados. Algunos trabajadores de agencia están calificados para trabajar 'por cuenta propia'. Algunos de ellos trabajan por agencias como su segundo trabajo. Otros no están seguros si su contrato de empleo es con la agencia o con la empresa en la que realizan el trabajo.²⁴

Es útil diferenciar entre grandes agencias de empleo (algunas de las cuales son corporaciones multinacionales por derecho propio) e intermediarios locales (cuyas actividades, en muchos casos, se realizan en los márgenes de la legalidad). Requieren diferentes respuestas por parte de los sindicatos.

3.2.1 Agencias de empleo multinacionales

Actualmente hay agencias de empleo que son en sí corporaciones multinacionales. En muchos países, la mayor flexibilización del mercado laboral significa que las agencias proveen trabajadores para realizar un mayor número de funciones en muchas industrias, y se están estableciendo cada vez en más países.

En **Japón**, por ejemplo, las agencias de empleo temporal son un fenómeno relativamente nuevo. En dicho país, la agencia Adecco dice que su empresa crece en alrededor del 40% al año. También son un fenómeno nuevo en países de **Europa Central y Oriental**. Adecco calcula que, para el año 2010, en los **países en vías de adhesión a la UE** el sector temporal podría llegar a constituir el 2% de la población económicamente activa²⁵.

Agencias de este tipo no sólo proveen mano de obra dentro de los países: la proveen también de un país a otro. Por ejemplo, actualmente, Randstad recluta trabajadores en **Polonia** para proveer mano de obra a países de Europa Occidental.²⁶

Agencia de empleo temporal	Operaciones mundiales	Observaciones
Adecco Suiza www.adecco.com	5.800 oficinas 70 países	Participa en el Pacto Mundial.
Manpower EE.UU. www.manpower.com	4.300 oficinas 67 países	Cada año, provee mano de obra a 400.000 compañías de todo el mundo.
Vedior Países Bajos www.vedior.com	2.200 oficinas 35 países	Código de Conducta dice que la compañía es "receptiva ante aportes constructivos de los sindicatos y sus representantes".
Randstad Países Bajos www.randstad.com	13 países de Europa Occidental y Norteamérica; inició sus operaciones en Polonia en 2004; tiene planes para extenderse a Hungría, la República Checa, Eslovaquia y Asia.	Miembro de Corporate Social Responsibility Europe.

También hay grandes empresas nacionales que están aprovechando esta área comercial en vías de expansión. Un ejemplo de esto es Sumitomo en **Japón** (ver la sección 4.4.2).

En varios países, las grandes agencias de empleo nacionales o multinacionales ya están sindicalizadas (ver la sección 4.1.2).

3.2.2 Intermediarios locales

'Jefes de cuadrilla', operadores informales, 'empresarios de maletín', 'vendedores de mano de obra'²⁷ ... en el extremo inferior del mercado laboral siempre han habido empresas tenebrosas que proveen mano de obra barata. Lamentablemente, no sólo siguen existiendo en los sectores marginales, sino que al parecer se están restableciendo, incluso en grandes industrias.

*En las minas de **Sudáfrica**, la contratación de trabajadores por medio de terceras partes intermediarias se ha convertido en un problema significativo para el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros (NUM).²⁸ La escala del problema varía de un sitio a otro, pero alrededor del 10% de todos los mineros de las minas de oro en los subsuelos se contratan ahora a través de proveedores de mano de obra.²⁹*

Algunos son operadores informales cuya identidad es difícil averiguar. Incluyen empresarios nuevos, promovidos por el programa oficial Black Economic Empowerment (BEE). Los sueldos que pagan suelen ser muy inferiores. No pagan permiso por enfermedad ni pensiones de jubilación. Los trabajadores suelen alojarse en hostales diferentes a los que ocupan los trabajadores permanentes, muchas veces en condiciones espantosas.

Lo peor de todo es que los mineros subterráneos contratados por intermediarios no suelen recibir prestaciones por lesiones o fallecimiento. Sin embargo, a veces se los emplea en áreas que se consideran demasiado peligrosas para los empleados permanentes. Algunos de ellos han sido despedidos cuando han resultado lesionados o se han negado a realizar trabajos peligrosos. Los trabajadores dicen que no se informa a las autoridades sobre algunos fallecimientos que se producen bajo tierra. Los cadáveres simplemente son tirados a los pozos. Algunos han resultado ser "inmigrantes ilegales cuyos parientes más próximos no se pudieron ubicar en el momento en que se produjo el fallecimiento".³⁰

La cuestión de los intermediarios ha llegado a ser muy contencioso entre el NUM y las grandes compañías mineras de la Cámara de Minas. Según la Ley de Salud y Seguridad en las Minas de 1996, el dueño de la mina, y no el contratista tiene la responsabilidad principal de hacer cumplir los reglamentos sobre salud y seguridad. El NUM también ha logrado una serie de acuerdos con la Cámara de Minas, de los cuales el más reciente (2003) dice lo siguiente:

- 8.1 El empleador principal será responsable por los actos de sus contratistas en el área de Salud y Seguridad, capacitación, y de hacer cumplir las normas...*
- 8.2 Las solicitudes de ofertas han de exigir que los contratistas se comprometan a proveer atención médica, y prestaciones por muerte y jubilación semejantes a las que son provistas por el sector de la minería de oro.*

Sin embargo, los propietarios de las minas siguen contratando afuera sin consultación, y no se les obliga a responder por las fallas de sus contratistas en el campo de la salud y seguridad. El sindicato quiere que se establezca un organismo de acreditación de todos los contratistas e intermediarios, sin embargo la Cámara de Minas siempre rechaza esta proposición. El sindicato está tratando también de establecer un Consejo de Negociación para el sector de minas de oro y carbón, que incorpore a más empleadores de todos los tipos. Recientemente, el NUM ha adoptado una política de sindicalización de los trabajadores subcontratados (ver la sección 4.4.1).

3.3 Trabajo con contrato temporal

- **Para realizar una tarea determinada:** por ejemplo, un proyecto de construcción.
- **A plazo fijo:** contratos a corto plazo, donde se especifica la duración del mismo.

Muchos sindicatos de la ICEM están preocupados por el aumento del uso de mano de obra temporal, especialmente con contratos cortos y a plazo fijo. Dicen que son prácticas que se conocen entre toda la gama de empleadores: compañías principales, contratistas, subcontratistas, agencias de empleo y intermediarios.

Los trabajadores temporales reciben remuneración inferior, menos prestaciones sociales, peor capacitación. Sin embargo, pueden estar trabajando al lado de trabajadores permanentes en la misma línea de producción. Esto suele darse en industrias orientadas al consumidor, como las de productos plásticos, cosméticos o artículos de vidrio.

En la mayoría de los países, existe una legislación nacional que rige el uso de mano de obra temporal. Sin embargo, los sindicatos dicen que los empleadores evitan estas restricciones legales de muchas maneras. Si la ley exige que después de un plazo máximo de trabajo continuo hay que contratar al trabajador en forma permanente, los empleadores resuelven el asunto volviendo a contratar al mismo trabajador después de un breve

descanso (incluso de solamente uno o dos días), o contratando a otro trabajador para realizar el mismo trabajo. Si la ley establece un plazo máximo durante el cual se puede realizar un trabajo, es posible que le cambien el nombre del trabajo para que así continúe siendo un trabajo temporal. De esta manera, algunos trabajadores encuentran que les dan contratos repetidos, de corto plazo, incluso durante varios años.

Además, hay otras maneras de disfrazar el trabajo temporal:

- **Estudiantes 'aprendices':** puede que se contrate a estudiantes para realizar, por ejemplo, análisis rutinarios de laboratorio o trabajos administrativos o de almacén, por un sueldo bajo y sin recibir mucha capacitación útil.
- **Trabajos 'condicionales':** muchas veces hay poca probabilidad de un trabajo permanente al terminar el período 'de prueba'. Y no hay indemnización por despido.
- **Trabajo 'por temporada':** en las industrias cubiertas por la ICEM hay trabajo que realmente es de temporada, por ejemplo donde la exploración petrolera no se puede hacer en el invierno. Sin embargo, esto puede usarse también para encubrir el empleo de trabajadores temporales que deberían ser permanentes, como en labores que, según las empresas, son necesarias para cumplir con la demanda del consumidor en las áreas de cosméticos, artículos de vidrio, o pintura.

Algunos sindicatos aceptan el uso de mano de obra temporal cuando parece ayudar a mantener el nivel de producción de la compañía. Esto puede acarrear ciertos peligros si a la vez los sindicatos no tienen alguna forma de sindicalización o negociación para los trabajadores temporales.

En Hungría, la fuerza de trabajo, principalmente compuesta de mujeres, de la mundialmente famosa fábrica de cerámica fina en Zsolnay suelen tener permiso de maternidad prolongado para evitar contacto con las pinturas tóxicas con las cuales trabajan. La compañía aprovechó esto para despedir a algunas de ellas, volviendo a emplearlas después con contratos temporales. Le parecía razonable al sindicato invitar a trabajadoras que se habían jubilado para que volvieran a trabajar por períodos cortos para hacer frente a aumentos de la demanda. No previeron que el empleador pudiera extender esta práctica. Ahora el sindicato teme que la empresa pueda estar creando un fondo de trabajadores de reserva, que puede despedir cuando el mercado está a la baja, y volver a contratar cuando mejora. El convenio colectivo del sindicato se refiere solamente a los trabajadores permanentes. Entonces los/las trabajadores/as con contratos de corto plazo quedan fuera del alcance de los términos del convenio.³¹

3.4 Otras formas de trabajo no permanente

Existen muchas otras maneras por las que las empresas contratan trabajadores sin incluirlos en la fuerza de trabajo permanente. Estos métodos tienen relación tanto con la contratación externa como con los contratos de trabajo temporal, y vale la pena incluirlos para dar una idea más completa de la precarización en las industrias cubiertas por la ICEM. Entre estos métodos figuran los siguientes:

- **'Contratación directa':** Shell en **Nigeria** creó este término para trabajadores contratados y pagados por Shell, pero que no consideraban "empleados de Shell", careciendo de derecho a pensión de jubilación y con limitaciones de otras prestaciones sociales. Se usaba el término para referirse a muchos ingenieros, bomberos, y personal médico. Después de presión por parte del sindicato, Shell acordó dejar de usar este término.³²
- **Estar de guardia localizable para trabajar:** en **Turquía**, una cláusula del nuevo Código del Trabajo autoriza el trabajo 'a espera de llamadas'. En la fábrica de neumáticos de Pirelli, algunos contratistas llaman a ingenieros de mantenimiento para trabajar en estas condiciones. La ley exige que se pague un mínimo de 20 horas a la semana, independientemente de si el trabajador es llamado, o no, para trabajar. Sin embargo, los trabajadores ignoran si al día siguiente tendrán trabajo, y existe la posibilidad de traspasarlos de un contratista a otro.³³
- **'Asesores que trabajan por cuenta propia':** se presiona a los trabajadores para que acepten formas no válidas de trabajo 'por su cuenta'. Por ejemplo, se induce a muchos conductores de camiones, para que renuncien a su puesto de trabajo, ofreciéndoles préstamos para comprar su camión.

4. Respuestas de los sindicatos afiliados a la ICEM ante la subcontratación / contratación por agencias

"Sinceramente creo que hemos permitido que las compañías se involucren demasiado. Estábamos concentrados en otras cosas, y nuestras seccionales tendían a pensar 'con tal que no hagan el trabajo que nosotros solemos hacer... qué importa:'"

Jim Hickenbotham, Vicepresidente Internacional en Large, División de Trabajadores del Cemento, Cal, Yeso y Afines, International Brotherhood of Boilermakers, EE.UU.³⁴

Ahora algunos sindicatos consideran que, como aceptan la contratación externa de mano de obra especializada, y como no hicieron gran cosa cuando se contrató afuera las funciones de limpieza y servicios de comidas, respondían demasiado lentamente a medida que las empresas iban reduciendo sus actividades 'esenciales' y vendían más funciones.

Muchos de ellos aceptaron la subcontratación externa de los servicios de limpieza y preparación de comidas, a pesar de la posibilidad de perder afiliados, y las normas de empleo inferiores que tocarían a los trabajadores en cuestión (en muchos casos la fuerza de trabajo estaba compuesta principalmente por mujeres). Algunos aceptaron la presencia de contratistas en el sitio por otras razones:

"Aprobamos la llegada de algunos contratistas porque había trabajos que nuestros afiliados no querían realizar, y aceleraba la realización del trabajo. Pero no hicimos frente a la situación, y ahora está mermando más el terreno de los operarios."

Jim Pannell, Vicepresidente Administrativo, PACE, EE.UU.³⁵

Actualmente, los sindicatos enfrentan muchos problemas debido a la cantidad de subcontratación y contratación por agencias. Entre estos problemas figuran los siguientes:

- Hay tantos contratistas o agencias de contratación que resulta imposible para el sindicato elaborar un acuerdo con cada uno de ellos.
- No se da información clara a los sindicatos sobre quién manda realmente: *"Los contratistas dicen que no podemos hacer actividades de sindicalización hasta que el propietario de la mina dé permiso al respecto. Sin embargo, el dueño de la mina dice 'no son mis empleados'."*³⁶
- Aún cuando los sindicatos logran algún acuerdo con un contratista, al cambiarse el contratista - lo cual sucede con frecuencia - las negociaciones deben volver a iniciarse.
- Los trabajadores individuales cambian más frecuentemente, lo cual hace difícil sindicalizarlos y mantenerlos como miembros del sindicato.
- Los trabajadores permanentes pueden sentirse amenazados por los trabajadores que llegan contratados por subcontratistas o por agencias, e incluso pueden mostrar antagonismo hacia estos trabajadores temporales, ya que consideran que los están desplazando o que minan sus términos y condiciones de empleo.
- Los trabajadores subcontratados sienten temor de perder su trabajo. Esperan con desesperación que los cambien a trabajos con estatus permanente, y son vulnerables ante amenazas y prohibiciones de su empleador de tener contacto con los sindicatos.

Para algunos sindicatos, estos problemas parecen imposibles de resolver. A consecuencia de esto, se puede dar una política sindical que quiere prohibir el uso de trabajadores subcontratados, especialmente cuando los sindicalistas ven con hostilidad la presencia en el lugar de trabajo de dichos trabajadores.

Otros creen que ésta no es una política realista, que es probable que fracase. Algunos sindicatos aceptan la subcontratación y el uso de mano de obra no permanente. Reconocen que algunos trabajadores no tienen problemas para trabajar de forma flexible. Muchas veces, las mujeres con responsabilidades familiares, los jóvenes y las personas semi jubiladas buscan trabajo que se integre mejor con otras actividades de su vida. Además, muchos trabajadores se desplazan entre trabajos de diferente estatus, a veces dentro de muy poco tiempo. Si los trabajadores no se sindicalizan, los sindicatos pierden miembros potenciales.

Desde luego, muchos trabajadores aceptan trabajos precarios debido a altas tasas de desempleo, donde 'es mejor que nada'. En el pasado, muchos sindicatos han tenido el papel de representar a los trabajadores pobres, no solamente a una parte relativamente 'elitesca' de la población activa. Entonces, si bien aceptan una gama más amplia de relaciones de empleo, estos sindicatos han luchado también en favor de convenios con las empresas y de cambios de la legislación laboral para proteger a estos trabajadores.

Además, tampoco favorece a los mismos sindicatos una política que se opone a la subcontratación / contratación de trabajadores por agencias. A medida que las empresas siguen reduciendo la fuerza de trabajo permanente, se reduce el número de sindicalistas y los ingresos por concepto de las cuotas sindicales. Los sindicatos podrían llegar a representar solamente a una pequeña parte de la fuerza de trabajo, debilitando sus recursos humanos y materiales, y perdiendo su función política como expresión de los trabajadores en general.

Sin embargo, como veremos, algunos sindicatos son proactivos al respecto:

- Hay convenios colectivos que limitan la cantidad de subcontratación.
- Algunos sindicatos cuentan con nuevas iniciativas para sindicalizar a los trabajadores subcontratados / contratados por agencias.
- Algunos han luchado duramente para lograr protección legal para los trabajadores 'no permanentes'.
- Algunos han recurrido a la vía judicial para determinar quiénes son responsables de las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados.
- Unos cuantos han establecido el derecho de intervenir antes de que se firmen los contratos.
- Unos cuantos han convencido a la administración de que la subcontratación no es la manera más productiva de hacer funcionar una empresa, y han logrado reincorporar a algunos trabajadores a la fuerza de trabajo permanente.

Algunos sindicatos han venido modificando su posición, de una política de rechazo, a una vía de regulación. En la actualidad apoyan la sindicalización de los trabajadores no permanentes, y participan activamente en la regulación del trabajo no permanente por medios legales y / o por negociación colectiva.

En esta sección, se resumen las diferentes estrategias que aplican los sindicatos de la ICEM para hacer frente a la contratación externa y la contratación por agencias.

Propuestas para una estrategia doble

Defensiva: negarse a aceptar ciertos tipos de subcontratación y trabajo temporal, especialmente:

- El trabajo 'a espera de llamadas', y los contratos de un solo día.
- Formas no válidas de trabajo 'por cuenta propia' donde los antiguos empleados vuelven a la misma compañía, pero ahora tienen que costear sus propios gastos de empleo.

Ofensiva: es imposible evitar cierto tipo de trabajo flexible, como el trabajo altamente especializado, y por lo tanto se hace necesario:

- Negociar convenios que no solamente regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores a tiempo completo, sino también extienden todos los derechos a todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores subcontratados y temporales, e incluyendo también igualdad de derechos sociales y de representación sindical.
- Analizar y negociar activamente en torno al número máximo y mínimo de trabajos regulares que son necesarios para que la compañía sobreviva. Los trabajadores regulares deben estar cubiertos por contratos que protejan sus sueldos, calificaciones, capacitación y jornada de trabajo.
- Que el sindicato sea responsable y que defienda, no sólo a los trabajadores permanentes, sino a todos los trabajadores que laboran en el sitio. Lograr coordinación entre los sindicatos de las compañías principales y los contratistas / subcontratistas.

Paul Lootens, Secretario Federal, FGTB, Bélgica, seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004

4.1 Negociación colectiva

Lógicamente, las estrategias de los sindicatos son un reflejo de los diferentes tipos de empleadores. Esto incluye el tipo de contratista o proveedor de mano de obra que son, y hasta qué punto el gobierno está involucrado en su control.

4.1.1 Compañías principales

El principio según el cual la compañía principal es la responsable final de cumplir las normas requeridas en todas sus operaciones, incluyendo aquellas operaciones que se contratan a empresas externas, ya existe en la legislación del **Brasil, Turquía, Sudáfrica**, y la **Unión Europea**, por ejemplo.

En Europa, una Directiva sobre la salud y seguridad de trabajadores temporales (ver la sección 4.3) obliga a las compañías que usan servicios subcontratados a aceptar plena responsabilidad por la salud y seguridad de los trabajadores, y por información y capacitación. También establece los derechos a información, capacitación, observación médica, y servicios de protección y prevención para trabajadores temporales y subcontratados.

*También en Europa, en el sector de la industria de productos químicos, existe el acuerdo voluntario '**Conducta Responsable**' entre federaciones de empleadores del sector y la Federación Europea de Química, Energía y Minas (EMCEF) que incluye el requisito de que los contratistas entreguen un certificado que constate el cumplimiento de las normas de salud y seguridad.³⁷*

Sin embargo, a los sindicatos todavía les resulta muy difícil lograr la aplicación de este principio en la realidad, aún en lugares en que son relativamente fuertes.

Esto demuestra la importancia de lograr convenios colectivos con la compañía principal que abarquen todas sus actividades, incluyendo las subcontratadas. Esto significa que hay que convencer a la compañía principal para que incorpore dentro del alcance de su convenio colectivo a sus trabajadores subcontratados/contratados por agencia, o bien subcontratar la mano de obra de compañías que tengan ellas mismas convenios sindicales.

"Debemos establecer una política por la que, independientemente del país, compañía o agencia de que se trate, por lo menos deben tener vigencia las condiciones fundamentales relacionadas con los sueldos, la jornada de trabajo, y las pensiones de jubilación. No debería haber ningún debate sobre cuáles condiciones están vigentes, sino cuál de las empresas las va a cumplir."

Henk van der Kolk, Presidente, FNV Bondgenoten, Países Bajos

Por supuesto, algunos empleadores se resisten a esto.

*En la industria de neumáticos de **Turquía**, "Hemos tratado de incorporar a todos los trabajadores, tanto los que han sido contratados en forma directa como indirecta, dentro del alcance del convenio...La respuesta de las compañías de neumáticos fue que no querían ser los primeros en poner esto en práctica."*

Kemal Özkan, Director de Organización y Relaciones Internacionales, sindicato de trabajadores del caucho Lastik-IS, Turquía

- Entonces, se necesitan sindicatos y dirigentes fuertes para ayudar a convencer a la administración de las principales compañías, además de presentar buenos argumentos.
- **Ganar el debate**

En **Canadá**, los sindicatos locales del Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones, Energía y Papel de Canadá (CEP) han logrado algunas cláusulas significativas en sus convenios (ver más adelante en esta sección). ¿Cómo lo lograron?

"Lo único que se puede decir es que el sindicato enfatizó ante nuestros afiliados la importancia de este asunto. Planteamos de que la subcontratación no implica necesariamente una reducción de gastos para los empleadores, sino que constituye una amenaza para la seguridad de nuestros miembros y para la viabilidad de la fuerza de trabajo en general. Se produce una peligrosa tendencia de descenso, se reduce el personal de planta y luego se subcontrata el trabajo porque no hay suficiente personal. Le explicamos a la compañía que queremos parar esta tendencia."

Fred Wilson, Asistente del Presidente, CEP, Canadá

La competencia se basa en los costos. Entonces, algunos sindicatos creen que si pueden movilizar a la gente para asegurar que los trabajadores no permanentes no sean más baratos que los permanentes, que reciban el mismo sueldo y las mismas prestaciones, entonces los empleadores pueden dejar de subcontratar el trabajo.

Sin embargo:

"Según mi experiencia, los sindicatos rara vez ganan el debate en base a planteamientos financieros. Es muy difícil lograr toda la gama de prestaciones sociales. Pero sobre todo es la capacidad de la compañía de usar o no usar trabajadores subcontratados, como quiera, lo que le da una ventaja en cuanto a costos."

Fred Higgs, Secretario General, ICEM

Además, a veces la subcontratación se hace para manipular las cifras relacionadas con la mano de obra (ver la sección 2).

Algunos sindicatos han tratado de demostrar a la compañía principal los costos que implica la gestión de sistemas complicados de contratación, o los gastos de compensación en que incurren si los contratistas no cumplen con sus obligaciones frente a la fuerza de trabajo, el medio ambiente, etc. Pero parece difícil ganar el debate así.

*En el **Brasil**, los sindicatos petroleros señalaron que la empresa estatal de petróleo Petrobras gastaba enormes cantidades de dinero por compromisos con la mano de obra que los contratistas habían incumplido. También calculan que Petrobras emplea a 5.000 personas sólo para administrar el sistema de contratación. Hasta la fecha, la administración no acepta que estos gastos sean tomados en cuenta en sus cálculos.*

"Sabemos que las compañías creen que la subcontratación externa es la mejor opción. Teóricamente los gastos son menores. Sin embargo, yo, como gerente, creo que la contratación dentro de la misma empresa garantiza un servicio de mejor calidad, debido a la estabilidad de empleo, y por lo tanto es más rentable."

Lairton Correa de Souza, Director de Recursos Humanos, Petrobras³⁸

Entonces, los planteamientos que se refieren a la calidad del trabajo realizado pueden resultar más efectivos. Se puede señalar la relación que existe entre la subcontratación externa y:

- niveles inferiores de conocimientos y eficiencia (ver la sección 3.1.2) = menor productividad
- normas inferiores de salud y seguridad (ver la página siguiente) = mala reputación.

Para algunas compañías, su reputación puede ser un factor importante, quizá para los consumidores que constituyen su mercado, o quizá para su perfil en términos de 'Responsabilidad social/ético'.

- **Señalar la relación con las normas de salud y seguridad**

Sucesos como la catástrofe de Piper Alpha que se produjo en 1988 en los campos petrolíferos del Mar del Norte (**Reino Unido**), la explosión en la planta Phillips en Pasadena, Texas, (**EEUU**) en 1989, la explosión en el complejo industrial químico de DSM que sucedió en 1991, en Rotterdam (**Países Bajos**) y muchos más, demuestran claramente que la consecuencia del desmantelamiento de una fuerza de trabajo capacitada y permanente, con conocimientos especializados, es el desmoronamiento de las normas de salud, seguridad y de protección del medio ambiente en el trabajo.

Aún a principios de la década de 1990, estudios realizados en **Francia** demostraban que los trabajadores subcontratados sufrían de 4 a 20 veces más accidentes que los trabajadores permanentes.³⁹ Más de una década después, todavía está en curso la investigación de la enorme explosión en la planta AZF de Tolosa en 2001, que mató a 30 trabajadores, 20 de los cuales eran contratados por subcontratistas. Los sindicatos están convencidos de que la presencia en el sitio de una gran cantidad de contratistas con relativamente poca capacitación, incluyendo trabajadores contratados por agencias, fue un factor que contribuyó a la catástrofe.⁴⁰

Se ha confirmado que es una característica del sistema el vínculo entre el trabajo precario y normas más bajas de salud y seguridad laborales. Investigadores de Australia encontraron 76 estudios especializados en diferentes partes del mundo que señalan la relación que existe entre el empleo precario y normas más bajas en el área de frecuencia de lesiones, riesgos de enfermedad, exposición al peligro, y los conocimientos que tengan los trabajadores (y administradores) de las obligaciones en materia de salud y seguridad laborales y cumplimiento de los reglamentos.⁴¹

Algunos de los factores son los siguientes:

- La fuerte competencia para obtener contratos produce ofertas demasiado bajas, y el pago por resultados promueve el incumplimiento de normas de seguridad.⁴²
- Los trabajos que se subcontratan pueden ser los más peligrosos.
- Las compañías contratistas suelen ofrecer capacitación y equipos de protección inferiores.
- Los contratistas trabajan en muchas plantas, y por lo tanto pueden desconocer los equipos y procedimientos específicos de cada una.
- No hay continuidad administrativa cuando los contratos cambian frecuentemente.
- Cuando los trabajadores tienen contratos temporales, no hay continuidad del personal.
- Los trabajadores permanentes se sobrecargan de trabajo, y cuestionan la calidad del trabajo de los trabajadores subcontratados que han recibido insuficiente capacitación.
- Si los sindicatos no pueden sindicalizar a los trabajadores subcontratados, resulta mucho más débil el aporte de toda la fuerza de trabajo para mejorar las normas de salud y seguridad.

También se sabe que no se informa de todos los accidentes en los que están involucrados trabajadores subcontratados. Los contratistas se preocupan de que si se registra una tasa alta de accidentes, no se les otorgarán contratos a futuro.

Entonces, los análisis de incidentes de salud y seguridad que echan la culpa a 'fallas de comunicación' o a fallas de individuos⁴³ no alcanzan a identificar lo más importante, que las relaciones de poder en la jerarquía de contratación significan que las compañías principales son las que tienen que cargar con la responsabilidad.

- **Poner límites a la cantidad de trabajo que se subcontrata**

Sin duda, es posible negociar cláusulas del convenio colectivo que frenen las actividades de subcontratación.

*En **Turquía**, el sindicato de trabajadores del vidrio Kristal-IS tiene una cláusula en su convenio colectivo con la Asociación del Empleadores de la Industria del Vidrio que prohíbe la subcontratación de trabajo permanente.*

"No se permite contratar trabajadores no permanentes o empresas contratistas para realizar trabajos permanentes. Este acuerdo no cubre a los trabajadores que realizan trabajos que se necesitan para una hora determinada o dentro de un plazo fijo, como la reparación o construcción de hornos. "

Esta cláusula es la única de su tipo en Turquía, y Sisecam, el principal fabricante de vidrio del país, está muy agresivo en sus intentos de eliminarla. En vez de subcontratar trabajadores para realizar el trabajo en la misma fábrica, trabajos como el embalaje han sido enviados para ser realizados en otra parte, fuera de las plantas de la empresa. En una nueva fábrica situada en Eskisehir, donde Kristal-IS no tenía derecho de representación, contrataron a 600 trabajadores no permanentes. A consecuencia de esto, se produjo en 2003 un conflicto muy significativo en el que Kristal-IS movilizó tanto a los trabajadores permanentes como a los no permanentes. 300 trabajadores permanentes fueron despedidos, sin embargo con protestas masivas, junto con la solidaridad de sindicatos de otras 13 plantas Sisecam, se logró una victoria parcial. En el momento en que se escribía este informe, el estatus de empleo de los trabajadores 'no permanentes' estaba en los tribunales.⁴⁴ (Ver la sección 4.4.1 para mayor información sobre la táctica de sindicalización del sindicato.)

*En **Canadá**, los sindicatos locales del CEP cuentan con muchos convenios que protegen a los trabajadores permanentes contra la eliminación de puestos de trabajo permanentes, que después se transfieren a trabajadores subcontratados. Además, las compañías principales tienen la obligación de sostener conversaciones con el sindicato antes de la adjudicación de contratos. Por ejemplo, un convenio de julio de 2004 con la compañía papelerera Abitibi-Consolidated dice lo siguiente:*

"No es la intención de esta Compañía despedir a los empleados regulares por medio del servicio de contratistas. Además, la compañía se compromete a trabajar con el sindicato en todos los niveles (nacional, regional, local)...específicamente para asegurar que haya comunicación adecuada sobre los planes para subcontratar trabajo, y para que se revise el alcance del trabajo que se va a realizar. A nivel local, las conversaciones (excluyendo situaciones de emergencia) permitirán que el Sindicato tenga la oportunidad de hacer preguntas sobre el alcance del trabajo y para solicitar que se aclaren las alternativas antes de que la Compañía adjudique el contrato."⁴⁵

- **El derecho a consultación previa**

"Es difícil encontrar formas de oponerse a acuerdos que ofrecen incentivos a los trabajadores para dejar la fuerza de trabajo permanente - indemnización más su trabajo. Tenemos que poner fin a situaciones de esta naturaleza antes de que se empiecen a desarrollar."

Fred Higgs, Secretario General, ICEM"

"... a través de los convenios colectivos, los sindicatos podrían establecer el derecho de decidir, conjuntamente con la administración, si es que se va a subcontratar, y a quién."⁴⁶

En vez de solamente tratar de proteger a los trabajadores después de haberse tomado las decisiones respecto a la subcontratación, los sindicatos podrían ganar el derecho a ser consultados y a participar en la toma de decisiones. Esto ya está sucediendo en algunos casos en **Brasil y Canadá**.

En **Canadá**, algunos convenios del CEP establecen un comité conjunto de empleadores y sindicatos para intercambiar ideas sobre decisiones respecto a la subcontratación. El convenio con Norske Canada en la papelera de Elk Falls en Campbell River, British Colombia, dice lo siguiente:

"La Compañía ha de notificar al Sindicato si tiene la intención de pedir que contratistas realicen trabajos en la planta, y, con la excepción de situaciones de emergencia, ofrecerá al sindicato la oportunidad de revisar el asunto con la Compañía antes de que se tome una decisión final. Para este fin, se establecerá un Comité Conjunto sobre Contratación, el cual se constituirá en un foro para debatir las decisiones de la Compañía en el área de la contratación.

Además, de acuerdo con el compromiso conjunto de la Compañía y del Sindicato de entregar el máximo monto posible de trabajo de mantenimiento y reparación a los trabajadores regulares de mantenimiento, el Comité se reunirá trimestralmente para hacer recomendaciones respecto a la utilización de trabajadores de mantenimiento de la planta para reducir al mínimo a los subcontratistas, tanto en el interior de la planta como fuera de ella.⁴⁷

Los sindicatos que se hallan en la Unión Europea pueden aprovechar la Directiva N° 2002/14 de la UE, que concede derechos de consultación previa sobre cambios de la estructura laboral de las compañías (ver la sección 4.3)

- **Acceso a información sobre los contratos**

Para poder adoptar una posición bien informada respecto a la subcontratación, los sindicatos deben ver los contratos entre las compañías principales y sus contratistas/proveedores de mano de obra. Muchas veces los contratistas afirman que los términos de su contrato con la compañía principal no les permiten tener los recursos necesarios para observar las normas laborales. Sin embargo, se suele impedir que los sindicatos tengan acceso a los contratos para constatar si esto es verdad.

*"Las grandes compañías dicen que el contenido de los convenios que tienen con los intermediarios no pueden revelarse por razones comerciales'. Pero queremos ver la documentación. La Ley de Relaciones Industriales (en **Sudáfrica**) nos da el derecho a tener información, y estamos con toda la intención de lograr acceso a esos contratos. "*

Welile Noling, Secretario General, CEPWAWU, Sudáfrica

El acceso a los contratos es claramente algo por lo cual los sindicatos deben luchar. Existe ya en algunos lugares.

*"En **Bélgica**, bajo una ley que se aprobó en 1996, hemos establecido un modelo según el cual las compañías principales tienen la obligación de hacer que sus contratistas cumplan las normas de salud y seguridad. Tenemos el derecho de ver los contratos de todos los contratistas, y de verificar la capacitación e información que se facilita a los trabajadores subcontratados y temporales. "*

Paul Lootens, Secretario Federal, FGTB, Bélgica⁴⁸

- **Cambiar la tendencia de forma radical**

Algunos sindicatos consideran prácticamente imposible incidir en la tendencia hacia la subcontratación que ya se ha producido. Sin embargo, otros están empezando a hacer justamente esto.

*En **Brasil**, una serie de accidentes graves ha formado una parte central de los planteamientos de los sindicatos en favor de cambios radicales del sistema de subcontratación efectuada por la empresa petrolera estatal Petrobras.*

A principios de 1990, Petrobras tenía 60.000 empleados. Ahora hay solamente 35.000. Mientras tanto, el número de trabajadores subcontratados que laboran en operaciones de Petrobras ha aumentado, llegando a la asombrosa cantidad de 117.000⁴⁹ de los cuales 30.000 se hallan solamente en las refinerías.⁵⁰ En la década de 1990, se estaba reduciendo la planilla de la corporación en preparación para la privatización. Pero, como todavía les hacía falta contar con trabajadores especializados, volvieron a emplear a muchos antiguos empleados por medio de procesos de subcontratación.

Sin embargo, en 2002, con el cambio de gobierno en el Brasil, llegaron a Petrobras nuevos administradores con un compromiso mayor en cuanto a la conservación de control estatal sobre la corporación, dispuestos a dialogar con los sindicatos sobre la reestructuración.

Desde fines de la década de 1990, la estrategia sindical se ha centrado en la salud y seguridad, poniendo énfasis en los grandes accidentes. Durante este proceso, tuvieron que trabajar duro, para tener la seguridad en sí mismos que les permitiera refutar los planteamientos de asesores internacionales bien remunerados y con mucha preparación.⁵¹ Ahora creen que incluso han cambiado el modo de pensar de sectores administrativos.

Los sindicatos han reunido información sobre fallecimientos que se han producido en el trabajo, que diferencian la mano de obra permanente de los trabajadores subcontratados. Cada año desde 1995, se ha dado una tasa de mortalidad significativamente más alta entre trabajadores subcontratados que entre trabajadores permanentes. En Exploración y Producción, la relación es de 4:1.⁵²

En base a este análisis, el sindicato logró que Petrobras se comprometiera a hacer que sus contratistas cumplan las normas. Si el sindicato detecta alguna violación de las normas, puede plantearlo ante la administración de Petrobras, y se confronta al contratista. En 2003, el sindicato conquistó el derecho de nombrar representantes sindicales para participar en los comités de investigación interna. El sindicato ha logrado, incluso, que se les quite la licencia a algunos contratistas. Es parte de la estrategia del sindicato hacer que se excluya a los contratistas malos y que los contratos sean adjudicados a quienes son mejores.

Al igual que en otra parte, los contratistas dicen que los términos de su contrato no les permiten disponer de los recursos necesarios para cumplir las normas necesarias. Pero los sindicatos no pueden verificar esto. Según la legislación brasileña, los contratos de empleo de las empresas públicas son documentos 'públicos'; pero la administración de Petrobras dice que, debido a que los documentos contienen información estratégica, es necesario restringir el acceso a los mismos. Se les permite a los sindicatos ver el contrato estándar, pero no los importantísimos apéndices.

Los sindicatos no sólo quieren mayor control sobre los contratistas. Quieren que se termine con la subcontratación en todas las operaciones que se identifiquen como permanentes. Ésta es una meta lejana, sin embargo es importante que hayan logrado su derecho de consulta sobre la composición de la fuerza de trabajo. En un seminario conjunto realizado a principios de 2004, la administración de Petrobras reconoció que se habían subcontratado indebidamente algunas funciones. Actualmente, 2.500 puestos de trabajo, principalmente en el área de mantenimiento, y por razones de salud y seguridad, tienen prioridad para que se les asigne el estatus de cargos permanentes, y en tres años el número de estos puestos llegará a 6.000 en total. Los sindicatos consideran que éste es un punto de partida prudente, que es necesario desarrollar más.

- **Acuerdos Globales**

Los Acuerdos Globales que la ICEM ha firmado con varias empresas multinacionales son potencialmente una buena base para la negociación de políticas sobre la subcontratación. Algunos Acuerdos ya incorporan algunas expresiones al respecto. El Acuerdo con la compañía petrolera noruega Statoil dice lo siguiente:

"Statoil notificará a sus subcontratistas y concesionarios con respecto a este acuerdo, y promoverá el cumplimiento de las normas. "

Muchos sindicatos cuyos representantes fueron entrevistados quisieran que se refuercen estos Acuerdos, más allá de promover solamente el compromiso por parte de la compañía de cumplir con las normas. Entre las propuestas figuran las de procurar que la compañía acuerde lo siguiente:

- Que no se subcontratarán las actividades esenciales de producción.
- Que la compañía acepta responsabilidad por las normas laborales de los contratistas, como también por las normas de salud y seguridad.
- Que los sindicatos tienen el derecho de participar en la toma de decisiones sobre la subcontratación y contratación por agencias.

Además, sugieren establecer mecanismos más poderosos para supervisión y aplicación:

"Queremos formar parte de los acuerdos, y estamos dispuestos a aportar todo lo que sea posible para supervisarlos. Nos hace falta una red funcional de sindicalistas... para ayudar a supervisar y a implementar estos acuerdos."

Kemal Özkan, sindicato de trabajadores del caucho Lastik-IS, Turquía

Recomendaciones para la ICEM:

- *Desarrollar las cláusulas utilizadas en los Acuerdos Globales y reforzar los métodos de supervisión y aplicación práctica.*
- *Facilitar el intercambio de información sobre 'mejor práctica' en convenios colectivos logrados por organizaciones afiliadas, que confirmen que el empleador principal es el que tiene responsabilidad por todo el personal*
- *Abordar con los empleadores de la industria química el asunto de la responsabilidad por la mano de obra subcontratada y contratada por agencias, bajo la 'Conducta responsable'.*

Recomendaciones para los sindicatos nacionales:

- *Presionar a las principales compañías sobre la responsabilidad que tienen de velar por todo el personal, incluyendo a los trabajadores subcontratados y contratados a través de agencias*
- *Defender firmemente el derecho de negociar sobre la composición de la fuerza de trabajo, y por lo tanto de tener acceso a la información necesaria, incluyendo el derecho de ver los contratos*

4.1.2 Contratistas y agencias de empleo

En aquellos países en que la subcontratación y la contratación por agencias es un fenómeno nuevo, algunos sindicatos quieren prohibir el uso de estas prácticas en su lugar de trabajo. Otros están dando los primeros pasos para sindicalizar a los trabajadores subcontratados y contratados por agencias, como por ejemplo en **Japón** y **Corea del Sur** (ver la sección 4.4.2).

En cambio, los sindicatos de Europa Occidental y uno en el Caribe tienen mucha experiencia de la subcontratación y contratación por agencias, y en algunos países han logrado negociar convenios al respecto, especialmente con contratistas y agencias de gran escala. Por ejemplo, los sindicatos han

logrado sindicalizar a los trabajadores de algunos contratistas multinacionales y nacionales de **Trinidad y Tobago** y **Noruega** (ver la sección 4.4.1).

Ciertos sindicatos generales o federaciones sindicales han firmado algunos convenios colectivos sectoriales con agencias de empleo, como por ejemplo en los **Países Bajos** (ver la página siguiente), **Bélgica**, **Alemania** y **España**.⁵³ Ciertos sindicatos sectoriales, también tienen convenios con agencias de empleo como empresas individuales, como es el caso del convenio que ha firmado el TGWU del **Reino Unido** con Manpower y Adecco. Muchas veces, las agencias grandes tienen secciones para industrias determinadas con las cuales los sindicatos sectoriales pueden realizar negociaciones.

A mediados de la década de 1980, el TGWU del Reino Unido firmó un convenio con Manpower. Este documento establece condiciones mínimas para personal de Manpower y también para trabajadores provistos por Manpower que trabajan en sitios en los que trabajan sindicalistas del TGWU. La compañía parecía estar dispuesta a firmar un convenio con el sindicato porque esperaba que, si tuviera mayor aceptación por parte de los trabajadores establecidos, le permitiría tener acceso privilegiado a los contratos.

Fred Higgs, Secretario General, ICEM

Hasta la fecha, existe poco intercambio internacional entre sindicatos respecto a los contratistas o agencias de empleo, ni tampoco sobre las estrategias sindicales frente a dichas compañías. Mientras tanto, las agencias multinacionales de empleo temporal proveen cada vez más mano de obra de un país a otro. Por lo tanto, se necesita una respuesta de sindicatos multinacionales, y existe la posibilidad de dar una respuesta de esta naturaleza. Otra federación sindical internacional, UNI, también está investigando este asunto con relación a las agencias de empleo temporal⁵⁴. Por lo tanto podría haber alguna posibilidad de colaboración internacional al respecto entre las federaciones sindicales internacionales.

El convenio colectivo de Vedior y Randstad, que tienen su sede en los Países Bajos, con FNV Bondgenoten en ese país, podrían formar la base para estudiar Acuerdos Globales con esas compañías.

La sindicalización resulta mucho más difícil en el caso de los contratistas e intermediarios más pequeños, marginales e incluso de legalidad cuestionable. Existen mayores probabilidades de éxito si se logra hacer respetar los planteamientos sobre la responsabilidad (a) de los empleadores principales de velar por el cumplimiento de las normas por parte de sus contratistas, y (b) de los gobiernos nacionales de hacer cumplir las normas laborales y empresariales.

Cuando los sindicatos logran que les consultan sobre las características de la fuerza de trabajo, existe la posibilidad de vigilar para que los contratos sean adjudicados solamente a contratistas que tengan buenas relaciones con los sindicatos.

Convenio sectorial con agencias de empleo temporal

Actualmente, en los Países Bajos, el 2,5% de los trabajadores holandeses son contratados a través de agencias de empleo temporal⁵⁵, a consecuencia de la flexibilidad que se ha establecido por negociación en dicho país. Después de difíciles negociaciones entre la federación sindical FNV y las empresas, en 1997 se aprobó una ley sobre trabajo temporal a través de agencias. Ahora, cualquier persona puede establecer una agencia de trabajo. Sin embargo, también existe cierta protección para los trabajadores contratados por agencias. Por ejemplo:

- Durante los seis primeros meses de trabajo en una compañía, los trabajadores temporales que han sido contratados para trabajar allí reciben su sueldo, prestaciones, etc. de la agencia de empleo. Después, si siguen trabajando en la compañía, esa compañía paga sus sueldos, prestaciones etc. según los términos de su convenio colectivo.
- Después de tres años o después de tres contratos diferentes, la compañía o agencia, según corresponda, debe ofrecer al trabajador temporal un contrato sin plazo fijo.

Luego, en 1999, el FNV Bondgenoten firmó un convenio colectivo con la asociación de empleadores del sector de las agencias de empleo temporal. Incluye las agencias grandes como Manpower, Vedior, Randstad y Adecco. Aparentemente, según Henk van der Kolk⁵⁶, Presidente del sindicato, las agencias grandes consideraban que esto les ayudaba a tener aceptación como 'actores importantes' en el mercado laboral.

Entonces, si bien solamente el 5% de los trabajadores contratados por agencias en los Países Bajos son miembros de algún sindicato, cuentan con cierta protección según la ley y según el convenio acordado por negociación. Sin embargo, se ha producido una situación complicada, especialmente en cuanto a la forma de cómo se integraban los convenios colectivos de compañías principales con los convenios firmados con las agencias de empleo, o éstos con otros convenios sectoriales donde laboran trabajadores de agencia. *"Debemos simplificarlo, porque si no se entiende, los trabajadores no recibirán lo que deben según sus derechos".*

Simultáneamente, estas agencias de empleo temporal están iniciando operaciones en **Europa Central y Oriental**. No sólo proveen mano de obra en esos países, sino también para Europa Occidental.

"Nuestros colegas de sindicatos de otros países deben realizar actividades de sindicalización y negociación con las agencias, no solamente para mejorar las condiciones de sus propios trabajadores. Como llegan cantidades cada vez mayores de trabajadores migrantes, la regulación en los países de origen también ayudará para que se protejan las condiciones de trabajo de los trabajadores aquí en este país. No sirve para nada el seguir diciendo simplemente que este trabajo no debería existir. Se han iniciado conversaciones con UNI (una federación sindical internacional) sobre el intercambio internacional de información sobre las agencias de empleo. No cabe duda que es necesario para establecer comunicación al respecto entre los sindicatos de Europa Occidental y los países de Europa Central y Oriental."

Henk van der Kolk, Presidente, FNV Bondgenoten, Países Bajos

Recomendaciones para la ICEM:

- *Facilitar el intercambio de información sobre convenios colectivos de 'mejor práctica' con contratistas multinacionales y agencias de empleo*
- *Investigar Acuerdos Globales con contratistas multinacionales y agencias de empleo, posiblemente en colaboración con otras Federaciones Sindicales Internacionales*
- *Estudiar las posibilidades de establecer redes para trabajadores de determinadas compañías, para contratistas multinacionales individuales y agencias de empleo*

Recomendaciones para los sindicatos nacionales:

- *Dirigirse a los contratistas multinacionales y a las agencias de empleo con relación a la sindicalización y la negociación colectiva*
- *Estudiar las posibilidades de promover ante la compañía principal, la firma de contratos con aquellos contratistas y agencias que cumplan con los reglamentos y/o firmen convenios colectivos.*

4.2 Gobiernos nacionales y legislación

"Dijimos al Gobierno: 'Es como una bomba de tiempo. No hay seguridad a largo plazo para estos trabajadores, y esto se convertirá en un problema para el gobierno - tendrán que recurrir a sus propios fondos."

Welile Noling, Secretario General, CEPWAWU, Sudáfrica

"Dijimos al Gobierno: '¿Quieren Uds. una economía de explotación, o quieren una filosofía basada en el 'trabajo decente'?"

Prince William Ankrah, Secretario General Suplente, Sindicato de Trabajadores Mineros de Ghana

En diferentes partes del mundo, los gobiernos han modificado su legislación sobre el empleo, respondiendo en especial a la presión ejercida por las empresas y por las instituciones financieras internacionales quienes exigen mayor flexibilidad de la mano de obra.

Los detalles varían de un lugar a otro, pero lo más común es que el mercado laboral se ha abierto para permitir la subcontratación y contratación por agencias, pero con algunas restricciones contra la subcontratación de operaciones 'esenciales'. A veces hay estipulaciones sobre cómo los trabajadores subcontratados han de ser protegidos por convenios colectivos. Se permiten contratos de plazo fijo donde antes no se aceptaban, con estipulaciones sobre la duración de los contratos, y/o cuántos pueden haber antes de que sea necesario que el trabajador o el cargo tenga que hacerse permanente. Hay una gran variedad. En Turquía, Méjico, España, Grecia, Francia, Noruega, Bélgica, Italia y Finlandia existe mayor protección en las formas de trabajo temporal. En los EE.UU., Canadá, el Reino Unido, Irlanda, la República Checa, la República Eslovaca y Australia⁵⁷, la protección es mínima.

También existe una gran variedad de leyes que intentan aclarar quién es responsable respecto al empleo y el cumplimiento de normas cuando existe la subcontratación/contratación por agencias. En las **Filipinas**, por ejemplo, según la ley se considera que el empleador es la compañía principal, y no el contratista.⁵⁸

Sin embargo, los sindicatos informan con frecuencia que los empleadores logran evitar sus responsabilidades legales impunemente. Los sindicatos luchan por hacer que la ley se aplique de manera eficaz. A muchos gobiernos se les ha convencido para que no se metan, dejando lo económico al 'mercado'. Se deja a las compañías mismas determinar, como un asunto comercial, cuáles son las operaciones 'esenciales' de la empresa, y cómo debe contratar afuera. Muchos gobiernos no tienen interés en ver el peligro potencial y el carácter dañino de estos cambios:

- Aumentan la pobreza y la inseguridad con la precarización de más puestos de trabajo, y al quedar más trabajadores sin prestaciones sociales como pensiones de jubilación, indemnización por muerte, subsidios por maternidad etc. La carga se transfiere de los empleadores a los trabajadores individuales y sus familias, como también a los gobiernos.
- La consecuencia de la subcontratación es una industria de calidad inferior: con niveles inferiores de capacitación y menos oportunidades para mejoramiento profesional se reduce la motivación de los trabajadores y baja la productividad.
- Existe mayor probabilidad de que los gobiernos tengan que pagar las consecuencias de normas más bajas de salud y seguridad y mayor peligro ambiental.
- Con sindicatos débiles, se debilita el diálogo social, con la probabilidad de contar con más situaciones de conflicto político.

Los gobiernos deberían hacer mucho más, en especial para regular el extremo inferior del mercado laboral constituido por los subcontratistas y proveedores de mano de obra informales, donde la negociación colectiva es extraordinariamente difícil.

*Una propuesta que se ha presentado al Gobierno de **Sudáfrica** es que "...solamente se debería permitir que operen aquellos intermediarios que se hayan registrado para fines de impuestos y de acuerdo a los términos de la legislación laboral. Podría incurrir en una fuerte multa cualquier compañía que contrate a un intermediario que no cumpla con este reglamento.⁵⁹*

Además, como la salud y seguridad es un asunto de tanta importancia, los gobiernos deberían asegurar que las organizaciones de salud y seguridad laborales hagan respetar las normas que haya. Deberían reunir información sobre muertes, lesiones y enfermedades que diferencien entre los diferentes tipos de relaciones de empleo. Esto se hace en algunas industrias de algunos países, por ejemplo en la minería en los **EE.UU.**, sin embargo hay muchos otros lugares donde no se hace.⁶⁰

El hecho de que muchos gobiernos no pueden, o no tienen interés en hacer cumplir los reglamentos sobre el empleo es señal de lo importante que es que los sindicatos puedan actuar en forma independiente, realizar actividades de sindicalización, y negociar directamente con los empleadores.

Recomendaciones para la ICEM:

- *Facilitar el intercambio de información sobre la incorporación de cláusulas de 'mejor práctica' en la legislación nacional, y argumentos convincentes usados para tratar con los gobiernos.*

Recomendaciones para los sindicatos nacionales:

- *Presionar a los gobiernos sobre el impacto más amplio de la subcontratación de mano de obra en el desarrollo 'sostenible', en lo económico, político, social y ambiental*
- *Intensificar la presión sobre los gobiernos para que regulen a los intermediarios y subcontratistas que no alcancen a satisfacer las normas normalmente exigidas.*
- *Presionar a los cuerpos oficiales de salud y seguridad para que reúnan datos con que puedan distinguir entre diferentes tipos de situación de empleo.*
- *Estudiar la legislación y las políticas (por ej. programas de jubilación voluntaria y programas de incentivo) para que los sindicatos también puedan abordar problemas de subcontratación/contratación por agencias.*

4.3 Organizaciones intergubernamentales / tripartitas

Algunas organizaciones afiliadas a la ICEM cuyos representantes fueron entrevistados tienen la esperanza de que se logre mayor protección contra formas precarias de trabajo a través de organizaciones rectoras internacionales.

- **La Organización Internacional del Trabajo**

En los últimos años, el concepto del 'trabajo decente' ha estado presente en todo el trabajo de la OIT. Es evidente que muchas de las situaciones laborales que se describen en este informe violan este concepto.

A mediados de la década de 1990, la OIT estudió la posibilidad de un Convenio sobre el trabajo en régimen de subcontratación. Sin embargo, las Conferencias de la OIT de 1997 y 1998 no pudieron reconciliar las exigencias de los empleadores, que querían mayor flexibilidad, con las exigencias de los sindicatos que querían mayor equidad y protección para los trabajadores.⁶¹ En la Conferencia de 2003 de la OIT, se presentó un importante informe de investigación sobre este tema.⁶²

Ahora la OIT ha redefinido el asunto. La OIT ya no se refiere al 'trabajo en régimen de subcontratación', diciendo que el término tiene diferentes significados de un lugar a otro. Además, hay muchas formas de trabajo en las que no está claro quién es el empleador: muchas relaciones de empleo son 'ambiguas', 'disfrazadas' o 'triangulares'. Esto deja a los trabajadores en cuestión sin la protección de normas internacionales (y también nacionales), que fueron diseñadas para trabajadores con un empleador claramente identificado.

Por este motivo, la OIT dirige su atención a la 'la relación de empleo'. Se está preparando una Recomendación sobre la Relación de Empleo para ser debatida en la 94ª Conferencia de la OIT que se realizará en 2006.⁶³ Desde luego, las Recomendaciones de la OIT tienen menos peso que los Convenios de la OIT, que tienen que incorporarse a la legislación nacional de los países miembros de la OIT.

Mientras tanto, en otros foros de la OIT, la ICEM ha planteado asuntos relacionados con la mano de obra temporal y subcontratada. Por ejemplo, se incluyó brevemente la subcontratación laboral en la reunión tripartita de 2002 sobre el empleo, la jornada de trabajo y la capacitación en la industria minera.⁶⁴ Hay una proposición para revisar el código de práctica sobre salud y seguridad en las minas de carbón, y, si llega a realizarse, debería incluir la subcontratación/contratación por agencias. Debería ser posible realizar otras iniciativas semejantes en el sector de la fabricación de productos químicos.

La 'Declaración Tripartita sobre Principios relacionados con las Empresas Multinacionales y la Política Social' no hace ninguna referencia a las obligaciones de las compañías de hacer que sus subcontratistas cumplan con las normas establecidas (solamente sus proveedores).⁶⁵

• **La Unión Europea**

A partir de principios de la década de 1980, con la Carta Social de 1989, el Capítulo Social de 1997, y después, se han dado diferentes iniciativas en la UE para proteger a los que llaman trabajadores 'atípicos':

1. La Directiva N° 91/383 tiene que ver con la capacitación y las normas de salud y seguridad para trabajadores con contratos de plazo fijo o contratados a través de agencias.
2. La Directiva N° 97/81 otorga derechos a los trabajadores a tiempo parcial.
3. La Directiva N° 99/70 sobre Contratos de Plazo Fijo se refiere a cuántos contratos pueden haber, cuándo, y por cuánto tiempo, etc.
4. La Directiva N° 2001/23 otorga derechos a los trabajadores cuando su empleador transfiere su trabajo a otro empleador.

Después de la Cumbre de Lisboa de marzo 2000, la UE adoptó una política de promoción de 'puestos de trabajo de buena calidad', que decían ser "*.. importantes, no sólo para el bienestar de los trabajadores sino también para promover la inclusión social y mejorar los niveles de empleo*".⁶⁶

Sin embargo, han fracasado los intentos de llevar esto a la práctica para los trabajadores temporales contratados por agencias. Una Directiva provisional

de la UE sobre las Condiciones de Trabajo de Trabajadores Temporales Contratados por Agencias fue bloqueada a principios de 2003 por unos cuantos países miembros influyentes que participaban en el Consejo de Ministros de la UE. No aceptaron, por ejemplo, que los trabajadores contratados por agencias recibieran la misma remuneración que los trabajadores permanentes de la empresa usuaria.

La Confederación Europea de Sindicatos está presionando a los países miembros para que desbloqueen el proceso. Tal como dice la CES, en Europa se necesita un marco de regulación para el trabajo temporal por agencias a causa de la frecuencia cada vez mayor de trabajo que se realiza en otros países dentro de Europa. Hasta la fecha, no hay señales de progreso al respecto.⁶⁷

Sin embargo, potencialmente los sindicatos pueden usar la Directiva N° 2002/14, que otorga a los representantes de los empleados derechos de acceso a información y consultación sobre cambios de la estructura de empleo en una compañía, "*especialmente cuando la existencia del trabajo mismo está en peligro*".

- **OCDE**

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha estado llamando a los gobiernos de sus países miembros (en los países industrializados) para que hagan más para equilibrar la creación de empleo con la estabilidad de los puestos de trabajo, para mejorar la aplicación de los reglamentos existentes, y para optimizar el trabajo de las inspectorías del trabajo.⁶⁸ Actualmente, la OCDE está reevaluando su 'estrategia laboral', y las propuestas se presentarán a los Ministros en 2006.

El Comité Asesor Sindical de la OCDE (TUAC) ha hecho un llamado a los gobiernos para que dirijan su atención a la creación de 'trabajos de buena calidad',⁶⁹ y aseguren que las empresas y los sindicatos realicen negociaciones antes de 'subcontratar a empresas externas'.⁷⁰

En los 'Principios de buen gobierno empresarial' de la OCDE, no se existe mención directa de las obligaciones de las compañías, en cuanto a exigir que sus contratistas cumplan con las normas establecidas. Sin embargo, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (versión revisada, junio 2000) contienen normas laborales y de salud, seguridad y protección del medio ambiente, y el Artículo 10 dice que las compañías deben:

"Alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las Directrices."

- **Banco Mundial**

A pesar de su programa para combatir la pobreza, el Banco Mundial ha sido fuertemente criticado por apoyar proyectos que no benefician a las comunidades pobres. En el campo del empleo, por ejemplo, recientemente el Banco Mundial recomendó a los países en vías de desarrollo reducir el alcance de su legislación sobre el empleo, y reemplazar los convenios de

negociación colectiva con contratos "voluntarios" entre empleadores y empleados.⁷¹ Se ha dicho que los préstamos del Banco Mundial a la industria del carbón en Rusia y a la industria del cobre en Zambia se han usado *"principalmente para financiar programas de reducción de gastos a medida que esas industrias entraban en la economía de mercado"*.⁷² Varias organizaciones afiliadas a la ICEM confirman cómo el Banco Mundial ha contribuido al aumento del empleo precario en sus países.

Una amplia gama de organizaciones, entre ellas la ICEM, aportaron a la reciente 'Evaluación de las Industrias Extractivas' sobre las actividades del Banco Mundial en las industrias del petróleo/gas y la minería. Decían que hay que poner énfasis en el desarrollo sostenible. Como parte de esto, las normas fundamentales del trabajo deberían ser obligatorias para todos los proyectos que cuentan con financiamiento del Banco Mundial, y a nivel de los países se debería consultar a los sindicatos.⁷³

A modo de respuesta, el Consejo de Administración del Banco Mundial ha acordado que *"nuestras recomendaciones sobre inversiones y políticas en las industrias extractivas deberían beneficiar ante todo a los pobres"*. Se van a elaborar nuevos indicadores de la reducción de pobreza. Se realizará una evaluación anual, y habrá un compromiso de "mantener el diálogo con todas las partes interesadas".⁷⁴ Entonces habrá otras oportunidades para que la ICEM a nivel internacional, y las organizaciones afiliadas a nivel nacional, insistan ante el Banco Mundial sobre cómo las formas precarias de empleo como la subcontratación de trabajadores temporales no hacen más que aumentar la pobreza.

- **El Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

La ICEM participa en el Pacto Mundial de la ONU, que es un acuerdo voluntario por el cual las compañías se comprometen a defender ciertos principios en los campos de los derechos humanos, trabajo, medio ambiente, y para combatir la corrupción. Unas 1500 compañías participan actualmente, incluidas algunas de las grandes corporaciones multinacionales que operan en los sectores cubiertos por la ICEM. La agencia de trabajo temporal Adecco también es miembro, y probablemente otras compañías que participan en la subcontratación de mano de obra.

Otro objetivo del Pacto Mundial es catalizar iniciativas que apoyen las metas de la ONU. Entre éstas están los Objetivos de Desarrollo del Milenio del PNUD⁷⁵, que incluyen desarrollar:

- *"un sistema comercial y financiero abierto que incluya el compromiso de lograr una buena gestión de los asuntos públicos, el desarrollo y la reducción de la pobreza, en cada país y en el plano internacional."*
- *"proporcionar a los jóvenes un trabajo digno y productivo".*

Entonces, el Pacto Mundial podría constituir un foro en el que la ICEM pudiera denunciar ante las compañías principales el modo cómo el uso sistemático de mano de obra subcontratada/contratada por agencias está en conflicto con los objetivos de desarrollo de la ONU.

Recomendaciones para la ICEM:

- *Dar prioridad a los problemas de la subcontratación de mano de obra ante la OIT, el Banco Mundial, y el Pacto Mundial de la ONU.*

Recomendaciones para los sindicatos nacionales:

- *Los sindicatos europeos pueden estudiar cómo poder aprovechar sus derechos bajo la Directiva N° 2002/14 de la UE para realizar negociaciones sobre la subcontratación fuera de la empresa*
- *Incluir a los trabajadores subcontratados cuando, en la OIT, UE, OCDE, y el Banco Mundial, según corresponda, se presiona a los gobiernos nacionales con relación a sus políticas*
- *Supervisar las políticas de empleo en proyectos financiados por el Banco Mundial, y plantear los problemas ante el Banco Mundial en sus propios países*

4.4 Sindicalización

"Es muy fácil caer en la trampa de quedarse solamente con la fuerza de trabajo permanente y sindicalizarles a ellos. No deberíamos ser así."

Aparecido Donizeti da Silva, Coordinador, sindicato de trabajadores de la industria química CNQ, Brasil

"En el movimiento sindical (en la India), la gente se ha dado cuenta ahora que habrá que sindicalizar e incorporar al movimiento sindical la mano de obra subcontratada, y trabajadores de cualquier otro tipo, eventuales, temporales, de reemplazo, no sólo para mejorar la situación de los trabajadores subcontratados, sino también para que sobreviva el movimiento sindical "

B.K. Das, Secretario General, Federación Nacional de Trabajadores Mineros de la India, India

El ataque contra los sindicatos por parte de los involucrados en la subcontratación de trabajadores es de tal envergadura que, para decirlo sin rodeos, hay sindicatos que corren el peligro de desaparecer. Algunos de ellos tienen una estructura, políticas o actividades demasiado débiles como para enfrentar esta nueva situación. Los que enfrentan el mayor peligro son los sindicatos que se basan en la negociación de convenios colectivos con un solo empleador, o los que no están acostumbrados a sindicalizar y movilizar a trabajadores de empresas más pequeñas o trabajadores individuales.

En Rusia, "los sindicatos han participado en grandes empresas, y están acostumbrados a pensar a escala mayor. Algunos dirigentes sindicales piensan "¿Qué importa si perdemos a unos cuantos miles?"

Evgenia Essenia, Presidente, Sodrujv, Rusia

¿Cuál es la experiencia de movilización sindical de aquellas organizaciones afiliadas a la ICEM en que, actuando de tal manera, no pierdan sus fuerzas ante el fenómeno de la subcontratación?

4.4.1 Estrategias de sindicalización/campaña

- **Unir a los trabajadores**

"La causa de todo esto es el neoliberalismo, que ha logrado establecer el individualismo. Todas estas políticas tienen la finalidad de aprovecharse de los trabajadores como individuos, peleando entre sí, convirtiéndolos en entidades aisladas unas de otras..."

José Rigane, Secretario General, Sindicato Luz & Fuerza Mar del Plata / FETERA, Argentina

A veces los trabajadores permanentes están a la defensiva, o incluso son hostiles hacia los trabajadores subcontratados, viéndolos como competidores más baratos que socavan los puestos de trabajo, y los términos y condiciones de trabajo. Por otra parte, muchas veces los trabajadores subcontratados tienen miedo de perder su trabajo. Están felices de tener trabajo, y, lejos del alcance de los sindicatos, los empleadores pueden intimidarlos fácilmente.

En Ghana, los subcontratistas suelen despedir a algunos trabajadores y conservar a otros. De esta manera logran que los trabajadores subcontratados estén "siempre aprensivos, miedosos, preocupados por saber si se les va a renovar el contrato o no".

Prince William Ankrah, Secretario General Suplente, Sindicato de Trabajadores Mineros de Ghana

Existe mayor probabilidad de divisiones y desconfianza cuando los trabajadores permanentes y los subcontratados provienen de comunidades o países distintos, y los empleadores los mantienen separados, comiendo en cantinas diferentes, alojados en diferentes sitios, etc. Los sindicatos necesitan contar con políticas y dirigentes fuertes para superar las divisiones y la desconfianza.

En Sudáfrica, el NUM no sindicalizó a los trabajadores subcontratados. Los miembros del sindicato pensaban que los estaban desplazando (en la década de 1990, la industria perdió 200.000 puestos de trabajo), o minando sus términos y condiciones de trabajo. Muchos trabajadores subcontratados son migrantes provenientes de los países vecinos. Los miembros del NUM no querían que se incorporaran al sindicato. Sin embargo, ahora se ha producido un cambio de la política del NUM.

"No es necesario mejorar la legislación. La Ley de Salud y Seguridad Laborales es clara. La cuestión es el modo político de organizar a estos trabajadores. La respuesta es sindicalizarlos y obligar al empleador principal a tener la responsabilidad general, especialmente para cubrir a los trabajadores en materia de prestaciones de asistencia médica o subsidios en caso de muerte..."

"No es difícil sindicalizar a los trabajadores subcontratados a menos que el empleador amenace con despedirlos. El único problema que surge es cuando nuestras estructuras son débiles. El éxito tiene que basarse en nuestra fuerza en las bases y en la claridad de orientación de los dirigentes sindicales. Durante las huelgas, solían haber problemas entre los trabajadores permanentes y los subcontratados. Sin embargo, resolvimos ese problema sindicalizando a los trabajadores subcontratados".

Senzeni Zokwana, Presidente, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Sudáfrica

En los campos petrolíferos de Trinidad y Tobago, el OWTU ha tenido que realizar programas de capacitación para unir a los trabajadores. Los problemas clave de los trabajadores permanentes han sido las normas de salud y seguridad, y para los trabajadores subcontratados es la falta de prestaciones sociales, especialmente al terminar su contrato.

"... los trabajadores permanentes han suspendido las operaciones, negándose a trabajar junto con trabajadores no sindicalizados. Entonces realizamos programas de capacitación y campañas entre los

trabajadores permanentes, para que dirigieran su atención a las compañías principales y subcontratistas, y no a los trabajadores mismos. Intencionalmente hemos elegido la salud y seguridad como tema central de los programas de capacitación y de las campañas.

"Se prestó atención al precio de la mano de obra, todo el conjunto de sueldos y prestaciones sociales... Esto es importante en el trabajo de sindicalización de trabajadores subcontratados, para ayudarles a darse cuenta que tienen menores prestaciones sociales y están siendo explotados por las compañías."

Errol McLeod, Presidente General, Sindicato de Trabajadores de Campos Petrolíferos, Trinidad y Tobago

En cambio, entre los trabajadores del vidrio de **Turquía** no fue difícil lograr la unidad en su lucha contra la subcontratación (ver la sección 4.1.1), porque los trabajadores permanentes trabajan, comen, y viven junto con los subcontratados.

"Los trabajadores permanentes no querían estar en conflicto con los no permanentes. Tenían relaciones con ellos. Los trabajadores no permanentes trabajaban bajo la supervisión de los trabajadores permanentes. Tradicionalmente, los trabajadores más viejos entrenan a los trabajadores más jóvenes, no permanentes.. Trabajan juntos en la misma línea de producción, usan el mismo transporte, las mismas cantinas, y tienen la misma rutina diaria. También fundaron una asociación de solidaridad para trabajadores permanentes y no permanentes. La asociación recolectó fondos y facilitó préstamos a sus miembros. Intercambiaban información, y participaban en actividades sociales como excursiones al campo. El factor principal fue la confianza mutua."

Mustafa Bagceci, Presidente, sindicato de trabajadores del vidrio, Krital-IS, Turquía

- **Atraer a los trabajadores no permanentes al sindicato**

No todos los trabajadores no permanentes desconocen los sindicatos, sobre todo los que han sido despedidos y vueltos a contratar a través de subcontratistas.

"Muchos trabajadores subcontratados eran anteriormente miembros de nuestro sindicato. Llegan a constituir la parte más esencial de las campañas de sindicalización. Ellos pueden demostrar a los demás trabajadores que el sindicato puede lograr mejores condiciones de trabajo."

Tony Maher, sindicato de mineros CFMEU, Australia⁷⁶

Sin embargo, cuando los trabajadores subcontratados/contratados por agencias no han participado en un sindicato anteriormente, los sindicatos tienen que hacer contacto con ellos. La capacitación en materia de salud y seguridad es una manera de hacerlo.

*A pesar de la Ley sobre Subcontratación de Trabajadores (Regulación y Abolición) de 1970, entre 10 y 12% de los trabajadores de las empresas estatales de minería de la **India** son contratados a través de subcontratistas y agencias. Reciben menos de un tercio del sueldo de los trabajadores permanentes, menos prestaciones sociales, y tienen que trabajar más horas. Entre los mineros, se han producido situaciones tensas en la fuerza de trabajo permanente dirigidas contra los trabajadores subcontratados.*

Los subcontratistas suelen despedir a cualquier persona que tenga contacto con un sindicato, y en una situación de mucho desempleo, todos los trabajadores temen perder su trabajo. Muchas veces, las minas se hallan en zonas rurales lejanas, y los subcontratistas contratan a gente de la localidad, que tienden a decir "No importa lo que conseguimos, de alguna manera podremos sobrevivir".

Frente a estos problemas, la INMF ha adoptado una nueva aproximación a la sindicalización de trabajadores subcontratados. Organiza programas de capacitación sobre salud y seguridad. Estos programas dan a los sindicatos la oportunidad de conversar con los trabajadores subcontratados sobre los malos términos y condiciones de su contrato, informándoles sobre las ventajas de pertenecer al sindicato, y les permite identificar a los dirigentes sindicales. Los sindicatos han encontrado que los empleadores

principales están dispuestos a presionar a sus subcontratistas para que envíen a sus trabajadores a participar en programas de capacitación en salud y seguridad.

Algunos sindicatos animan a los trabajadores subcontratados para que se incorporen a su sindicato. Sin embargo, si los trabajadores subcontratados quieren tener su propio sindicato, se les ayuda a hacerlo.

B.K. Das, Secretario General, Federación Nacional de Trabajadores Mineros de la India

En algunos países como **Bélgica y Argentina** (ver la página siguiente), los sindicatos ofrecen servicios a los trabajadores no permanentes para así tener contacto con ellos.

"La 'Temporary Red Line' / 'Ligne Rouge Interim' en **Bélgica** es una línea telefónica de asistencia para el uso de los trabajadores temporales. Pusimos un pequeño aviso en los periódicos, incluyendo periódicos gratuitos en las estaciones de ferrocarril y buses. Nos pueden llamar, y nuestro representante sindical les da información y contactos sobre el trabajo temporal. Habíamos contratado a una persona a tiempo completo para atender el servicio, pero ¡recibimos tantas llamadas que tuvimos que subcontratar un call centre! El call centre emplea a personas discapacitadas y nosotros facilitamos los programas de adiestramiento. Funciona muy bien. "

Paul Lootens, Secretario Federal, FGTB, Bélgica

En **Argentina**, el sindicato de trabajadores del caucho SUTNA desarrolló una estrategia multifacética, que incluía eventos sociales para reunir a la gente, y ofrecía algunos beneficios a los trabajadores subcontratados.

"Estuvimos a la defensiva: todos los trabajadores subcontratados desde afuera tienen que incluirse en la nómina de personal y contar con el mismo estatus que los trabajadores permanentes. Entonces tomamos una serie de medidas:

(1) Atraer al sindicato a los nuevos empleados con contratos temporales, muchos de los cuales no eran miembros del sindicato. Sin embargo, los miembros actuales decían que no debíamos hacer nada por los nuevos empleados que no fueran miembros del sindicato. Entonces, el primer paso fue intentar que nuestros miembros actuales entendieran las ventajas de incorporar al sindicato a los empleados nuevos, y de unir fuerzas para luchar en favor de todos. Al principio fue muy difícil, sin embargo al final comprendieron que era para bien de todos y que al final les traería ventajas también a ellos.

(2) Las compañías aprovechaban la fuerza de trabajo de los subcontratados cuando nuestros miembros estaban de huelga. Entonces, el sindicato intentó tener contacto con los trabajadores subcontratados, invitándoles a actividades sociales como eventos deportivos, y de esa manera establecimos relaciones con ellos. El paso siguiente fue el de ofrecerles servicios sindicales como acceso a nuestros clubes sociales y asesoría legal, de tal manera que perdieron su desconfianza inicial hacia el sindicato. Ofrecimos estos servicios gratis. Nuevamente tuvimos que discutir fuertemente con nuestros miembros actuales, quienes pagan las cuotas sindicales.

(3) El tercer paso, en el que estamos embarcando ahora, y que todavía no resulta del todo, es el de ofrecer beneficios médicos a los trabajadores subcontratados. Nuestros miembros actuales plantean de que, si llegan muchos de ellos, bajará la calidad del programa para todos, y todavía no hemos podido ganar este debate. Por el momento, estamos tratando de hacer que los trabajadores subcontratados aprovechen el servicio médico y que se afilien al sindicato, y esperamos ver los resultados en un año más."

Pedro Wasiejko, Secretario General, sindicato de trabajadores del caucho SUTNA/CTA , Argentina

Estas actividades de SUTNA forman parte de la política general de su federación, la CTA:

"Modificamos el concepto de quiénes consideramos 'trabajadores'. Los sindicatos tradicionales se dirigen a los trabajadores formales como objetivo de sindicalización. Cuando se creó nuestro sindicato, nuestro concepto era diferente: un trabajador es trabajador, esté trabajando o no en ese momento.

"Entonces incorporamos al trabajador desempleado, o al trabajador subcontratado, además, por supuesto, de los que están en la nómina, y los que se han jubilado. La realidad es que las personas se desplazan

entre diferentes estatus de empleo. Para el sindicato, el objetivo es lograr un resultado integrado para todos los trabajadores. "

Eduardo Menajovsky, Director de Relaciones Internacionales, CTA, Argentina

En los campos petrolíferos costa afuera de **Noruega**, los sindicatos encontraron que en realidad era más fácil sindicalizar a los trabajadores subcontratados porque se les trataba peor y estaban con mejor disposición hacia los sindicatos que los operarios permanentes.

"De hecho, empezamos con los contratistas donde la fuerza de trabajo era la más proletaria... Demoró 20 años. Ahora tenemos convenios con las compañías de perforación, servicios de comedor, ensayos, buceo y construcción. Hay que empezar con los que tienen las peores condiciones de trabajo, identificar a los activistas, crear células, ganar la mayoría, y luego puedes actuar."

Lars Myhre, NOPEF, Noruega⁷⁷

- **Huelgas**

Existen muchos ejemplos de huelgas realizadas por afiliadas de la ICEM para convencer a los empleadores a entrar en negociaciones sobre la subcontratación. Algunas se describen en este informe, y otras figuran en diferentes publicaciones de la ICEM.

En la refinería Shell Haven del **Reino Unido**, el sindicato se dio cuenta de que el sistema de seguridad 'permiso para trabajar' era en efecto un permiso para trabajar en el sitio. Entonces el personal de seguridad del sindicato hizo un paro técnico, y demoró horas para que ese personal, después de una cola, lograra obtener sus permisos y entrar al sitio. Esto obligó a la compañía a entrar en conversaciones sobre las condiciones de trabajo, sindicalización, etc. de los trabajadores subcontratados.

Fred Higgs, Secretario General, ICEM

- **Luchar a través de los tribunales**

En **Turquía**, para lograr reconocimiento sindical, los sindicatos enfrentan acoso constante por parte del gobierno y de la burocracia. Entonces, Petrol-IS, sindicato de los trabajadores petroleros, desarrolló una novedosa campaña que finalmente triunfó en los tribunales, aunque demoró 12 años.

"En el sector público del petróleo, presentamos una demanda en el Tribunal Industrial, y en 1992 la Corte Suprema dictaminó que la relación entre el empleador y el subcontratista es ilegal porque su finalidad es evitar cumplir con la ley. Entonces, a partir de esa fecha los trabajadores subcontratados han sido legalmente empleados de la compañía principal, y no del contratista. En los convenios colectivos se incluye a los trabajadores subcontratados, y sus sueldos y prestaciones sociales etc.

Sin embargo, los empleadores se resistieron a esto, y entonces durante estos últimos 12 años, en lotes cada seis meses, presentamos casi 30.000 demandas en nombre de trabajadores individuales quienes reclaman los beneficios a los cuales tienen derecho. Los costos de estos pleitos y los costos de emplear a trabajadores adicionales han sido muy elevados para las empresas públicas, alcanzando 1 billón TL (US\$6.645) por cada trabajador. (De hecho, se ha pagado alrededor de 2,5 billones TL por cada trabajador, a consecuencia de lo cual se han hecho preguntas sobre la corrupción, y algunos departamentos de gobierno también han demandado a administradores individuales).

A fines de 2003, el gobierno dictaminó finalmente que los 3.500 trabajadores petroleros subcontratados (del sector público) serán incluidos en los convenios colectivos, y que recibirán los mismos sueldos etc. que los trabajadores con contrato directo."

Mustafa Öztaskin, Presidente, sindicato de trabajadores petroleros Petrol-IS, Turquía

4.4.2 Reestructuración de los sindicatos

En diferentes partes del mundo, los sindicatos tienen estructuras muy diferentes: algunos son sindicatos generales que participan en muchos sectores e industrias diferentes. Otros son específicos de un solo sector. Otros son específicos según los conocimientos o la función que realiza el trabajador. Otros se basan en una relación con determinado empleador. Hay sindicatos que aceptan miembros por toda su vida económicamente activa, sea cual sea su profesión o estatus de empleo. Estas diferentes estructuras implican diferentes estrategias para responder al trabajo no permanente.

En verdad, parece ser que los sindicatos que basan su afiliación en una sola relación de empleo tienen más dificultad que otros para conservar su fuerza a medida que se va reduciendo la mano de obra permanente. Es posible que al final representen a sólo un pequeño núcleo de trabajadores, con pocas personas, escasos recursos y poder limitado. Algunos se dan cuenta que es necesario reestructurarse.

*"Si seguimos tal como estamos en la actualidad, disminuirán las fuerzas... Nuestro sindicato tiene un problema en el sentido de que es un sindicato específicamente para los trabajadores de la **Botswana Power Corporation**. No puede sindicalizar a los trabajadores de otras compañías. Entonces estamos en un proceso de fusión con los mineros y clasificadores de diamantes para así transformarnos en un sindicato de trabajadores de la energía"*

Emmanuel Tseleng, Secretario General, BPCWU, Botswana

*En el **Japón**, los trabajadores 'no regulares' (temporales, subcontratados y a tiempo parcial) alcanzan actualmente más de 14,5 millones, aproximadamente dos veces la cifra de 1987 y alrededor de un cuarto de la población económicamente activa⁷⁸. Éste es un cambio enorme en un país donde ha habido una fuerte cultura de permanencia laboral. Han llegado al país agencias de trabajo temporal como Manpower y Adecco, y grandes conglomerados japoneses como Sumitomo están estableciendo agencias. La mayoría de los trabajadores de agencia son mujeres. Sin embargo, un cambio de la ley a partir de abril de 2004 permite que trabajadores contratados por agencias laboren en industrias manufactureras. Entonces más hombres japoneses se van a unir a la fuerza de trabajo contratada por agencias.⁷⁹ El período máximo de empleo a través de una agencia se ha extendido de 1 a 3 años, aunque solamente después de consultación con el sindicato en el lugar de trabajo.*

A principios de 2004, la federación sindical UI Zensen empezó a sindicalizar a los trabajadores temporales contratados por agencias de empleo. El 17 de mayo de 2004, se inauguró el sindicato Jinzai Service General Union (JSGU). El JSGU espera, para fines de 2004, contar con 50.000 miembros.⁸⁰ El nuevo sindicato es único en el Japón, ya que se organiza en base a la afiliación individual.⁸¹ Los sindicatos están todavía estudiando cómo responder a la subcontratación, que deja a los trabajadores subcontratados fuera de los términos de sus contratos colectivos.

*En **Corea del Sur**, el aumento de la subcontratación en la compañía era un problema que preocupaba al Sindicato de Trabajadores del Neumático Kumho. Entonces, el sindicato realizó una encuesta en la planta de Kwangju, e identificaron a 8-12 trabajadores subcontratados como activistas potenciales. Llegaron a conformar el núcleo de un nuevo sindicato específicamente para trabajadores no regulares, y el sindicato se inauguró en noviembre de 2003. 100 trabajadores se incorporaron al sindicato en el primer día. En diciembre empezaron a sindicalizar a los trabajadores de la planta relacionada de Koksung. Exigieron a la Oficina de Trabajo poner fin a las prácticas ilegales de empleo en las plantas, y exigieron que Kumho Tire y sus subcontratistas entraran en negociaciones con ellos. Realizaron programas de capacitación de los miembros, protestas al aire libre, y, en marzo de 2004, una serie de huelgas de dos horas. A fines de abril de 2004, se logró un acuerdo. Kumho Tire dio estatus de trabajadores permanentes a 282 jornaleros y trabajadores de tiempo parcial.⁸²*

4.4.3 Información y capacitación

En base a la investigación realizada, queda claro que algunos sindicatos consideran que estos nuevos hechos constituyen un fenómeno local, o todavía marginal. Algunos señalaron cuánto agradecían las entrevistas realizadas, como oportunidad para meditar sobre sus propias estrategias. Muchos de ellos dijeron que les agradaría que hubiera mucho más intercambio internacional de información sobre estos asuntos.

Se consideraba que las redes de la ICEM, tanto en las compañías como regionales, ofrecen la posibilidad de realizar un mayor intercambio de información y datos sobre estrategias adoptadas respecto a las políticas de empleo empresariales. En la reunión de los sindicatos de Petrobras realizada en Brasil en junio de 2004, una parte importante de las conversaciones la constituyó la escala de la subcontratación de operaciones de Petrobras en el Brasil y en otros países, y cómo desarrollar una respuesta colectiva. En octubre de 2004, la red de trabajadores de BASF en Sudamérica también va a tener conversaciones con la administración de BASF sobre la subcontratación de operaciones.

Los Comités de Empresa Europeos son un foro para el intercambio de información y datos sobre estrategias adoptadas respecto a la reestructuración de la fuerza de trabajo en determinadas compañías en Europa.⁸³ Varios sindicatos no europeos manifestaron su interés en la idea de que los sindicatos europeos pudieran hacer más para intercambiar esta información con sindicatos de la misma compañía fuera de Europa.⁸⁴

Por otra parte, se necesita mayor comunicación con los activistas y la base de los sindicatos, para elevar el nivel de comprensión y debate en torno a estas cuestiones. Varios sindicatos cuyos representantes fueron entrevistados dijeron que agradecerían materiales didácticos de la ICEM para utilizarlos en sus propios programas de formación.

En Botswana, "Significa que vamos a tener que revisar nuestros programas de capacitación y campañas. Los trabajadores no sindicalizados van a necesitar un enfoque más crítico que aquellos que han sido miembros de la BPC. Los tres sindicatos varían en su nivel de capacitación laboral y comprensión. Después de la fusión, tendremos que estudiar este asunto de modo muy crítico, y es posible que necesitemos ayuda de la ICEM para mejorar nuestra capacidad.."

Emmanuel Tseleng, Secretario General, BPCWU, Botswana

Hay material didáctico que algunas afiliadas han elaborado. Así es el caso de los materiales de la OWTU de **Trinidad y Tobago**, y que pueden ser de utilidad.

Recomendaciones para la ICEM:

- *Promover el uso de las redes de la ICEM (basadas en compañías o regionales) para intercambiar información de análisis de estrategias puestas en práctica por las compañías en el área del empleo, y desarrollar estrategias sindicales conjuntas para responder a las mismas*
- *Como de una región a otra el problema de la subcontratación laboral y contratación por agencias evoluciona en escalas de tiempo diferentes, se ha de desarrollar el intercambio regional e inter regional entre organizaciones afiliadas para aprovechar mejor la experiencia*
- *Producir material didáctico sobre estos asuntos para el uso de las organizaciones afiliadas*
- *Incorporar, donde sea posible, el asunto de la subcontratación laboral/contratación por agencias a proyectos de desarrollo sindical y otros*

Recomendaciones para los sindicatos nacionales:

- *Desarrollar políticas y actividades que conlleven a la unidad de trabajadores permanentes y temporales, en vez de separarlos*
- *Estudiar maneras novedosas de atraer a trabajadores subcontratados/contratados por agencias para que participen en el movimiento sindical, aunque esto signifique subvencionar su participación inicialmente*
- *Reevaluar la estructura del sindicato: ¿qué es lo que debe cambiar para poder sindicalizar a los trabajadores temporales? Esto podría incluir el cambio de algunos estatutos para permitir la afiliación de trabajadores temporales, o identificar al personal que tiene la responsabilidad de abordar el problema de la subcontratación laboral/contratación por agencias*
- *Desarrollar la informática y tecnología de la comunicación en las operaciones del sindicato, con el fin de facilitar el intercambio de información y las iniciativas de solidaridad*
- *Formar alianzas y redes con otros sindicatos y centrales nacionales para facilitar el intercambio de información a nivel nacional, la formulación de estrategias, el desarrollo de las campañas y las actividades de presión*
- *Con coordinación de la ICEM, que proporcionaría información al respecto, apoyar activamente aquellos convenios colectivos y legislación nacional que incorporen la 'mejor práctica'*
- *Apoyar la campaña internacional de la ICEM en favor del derecho a ser consultado y de negociación antes de que se firme contrato comercial alguno.*

Apéndice

Proyecto de la ICEM sobre subcontratación laboral/contratación por agencias

Lista de entrevistas con sindicatos afiliados
realizadas por Celia Mather, entre marzo y julio de 2004

África

País	Sector/Industria	Sindicato	Persona entrevistada
Botswana	Electricidad	BPCWU	Emmanuel Tseleng Secretario General
Ghana	Minería	GMWU	Prince William Ankrah Secretario General Suplente Vida Brewu Coordinadora de Mujeres
Nigeria	Petróleo y gas	Pengassan Nupeng	Peter Akpatason Presidente Edu Edet Inyang Investigación y capacitación
Sudáfrica	Minería	NUM	Senzeni Zokwana Presidente
Sudáfrica	Productos químicos y papel etc.	CEPPWAWU	Welile Nolingó Secretario General
Tanzania	Minería	TAMICO	Makwaya Mussa Pingu Secretario General

Asia

India	Minería	Federación Nacional de Trabajadores Mineros de la India	BK Das Secretario General
Japón	varios	UI Zensen	Hitomi Inagaki Buró de Igualdad de Género

Europa Occidental

Países Bajos	Petróleo, productos químicos, productos farmacéuticos	FNV Bondgenoten	Henk van der Kolk Presidente
--------------	---	-----------------	---------------------------------

Europa Central y Oriental

Hungría	Materiales de construcción	Sindicato de Trabajadores de Materiales de Construcción	Zsuzsa Kőszegi Miembro del Presidium
Serbia y Montenegro	Energía eléctrica	Sindicato EPS	Milan Kovačević Presidente
República Eslovaca	Productos químicos	OZ Chemie	Juraj Blahak Presidente
Eslovenia	Productos químicos, vidrio, cerámica, caucho	KNG	Janez Justin Presidente
Rumania	Petróleo y gas	Petrom	Mihail Jianu Comité Ejecutivo Nacional
Rusia	Productos químicos, productos farmacéuticos	Sodrujv	Evgenia Esenina Presidente
Rusia	Petróleo y gas	ROGWU	Lev Mironov Presidente

Turquía	Vidrio	Kristal-IS	Mustafa Bagceci Presidente Aziz Celik Investigación y capacitación
Turquía	Petróleo	Petrol-IS	Mustafa Oztaskin Presidente Gun Bulut Coordinador Internacional Serap Ozdemir Coordinador de Asuntos Legales Serpak Aksakal Coordinador de Convenios Colectivos Mehmet Irmak Coordinador de Medios de Comunicación
Turquía	Caucho	Lastik-IS	Kemal Ozkan Jefe de Organización y Relaciones Internacionales. Dr. Erdal Egemen Asesor Legal

América Latina y el Caribe

Argentina	Caucho	SUTNA CTA	Pedro Wasjesko Secretario General Eduardo Menajovsky Dir. Relaciones Internacionales
Argentina	Energía	SLFMP/FETERA	José Rigane Secretario General
Brasil	Petróleo	FUP / DIESSE	Henrique Jager Jefe de Investigación
Brasil	Petróleo	Sindipetro/FUP	Joao A. Moraes
Brasil	Productos químicos	CNQ/CUT + red internacional BASF	Sergio Novais Comité Ejecutivo de CNQ + Vicepresidente de la ICEM
Brasil	Productos químicos Salud y seguridad	SINTIQFPS DIESAT	Edson Luiz Passoni Director Aguinaldo Vaz
Brasil	Productos químicos	CNQ/CUT	Antenor Eiji Nakamura Relaciones Internacionales
Brasil	Productos químicos	CNQ/CUT + red nacional BASF	Aparecido Donizeti da Silva Coordinador
Trinidad y Tobago	Petróleo	OWTU	Errol McLeod Presidente General

-
- ¹ Ver, por ejemplo, 'Profit from the Core', de Christopher Zook y James Allen, Harvard Business School Press, 2001.
- ² Cita de Jane Barrett, coordinadora de investigación de SATAWU (South African Transport and Allied Workers' Union), en información facilitada a quien escribió este documento, marzo de 2004.
- ³ Ver, por ejemplo, a Tom Peters, a quien el 'Los Angeles Times' califica como "el padre de la corporación postmoderna". www.tompeters.com
- ⁴ 'How Employers Side-Step the Law', de Enrique Marín, Programa InFocus de la OIT sobre el Diálogo Social, en 'From Marginal Work to Core Business: European Trade Unions Organising in the Informal Economy', FNV, Países Bajos, mayo de 2003.
- ⁵ Por ejemplo, Antenor Aiji Nakamura, Coordinador de Relaciones Internacionales, sindicato de trabajadores químicos CNQ, Brasil, en una entrevista en Sao Paulo, 30 de junio de 2004.
- ⁶ Encuesta sobre trabajadores europeos, European Labour Force Survey, citado en Trades Union Congress, 'Agency Work in Britain Today', Reino Unido, mayo de 2003.
- ⁷ Jim Pannell, Vicepresidente Administrativo, PACE, EE.UU., seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004. También Petrol-IS, Turquía, en una entrevista en Estambul, 12 de julio de 2004.
- ⁸ Michel Decayeux, Secretario General, Fedechemie CGT-FO, Francia, seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004.
- ⁹ Michel Decayeux, Fedechemie CGT-FO, Francia, 28 de mayo de 2004.
- ¹⁰ Errol McLeod, Presidente General, Oilfield Workers' Trade Union (OWTU), Trinidad y Tobago, en una entrevista en Bruselas, 27 de mayo de 2004.
- ¹¹ Informe presentado a la ICEM, 26 de junio de 2003.
- ¹² Seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004.
- ¹³ 'The evolution of employment, working time and training in the mining industry', informe para debatir en la Reunión Tripartita sobre Evolución del Trabajo, Working Time and Training in the Mining Industry, OIT, Ginebra, octubre de 2002.
- ¹⁴ 'The Punch', Nigeria, 23 de julio de 2004.
- ¹⁵ Peter Akpatason, Presidente, NUPENG, y Edu Inyang, Jefe de Investigación/Capacitación, PENGASSAN, Nigeria, en una entrevista en Johannesburgo, 29 de marzo de 2004.
- ¹⁶ 'Vanguard', Nigeria, 27 de julio de 2004.
- ¹⁷ Tercer Congreso de la ICEM, 2003.
- ¹⁸ Andries Bezuidenhout, Shane Godfrey y Jan Theron y Mmamagang Modisha, 'Non-standard employment and its policy implications', informe presentado al Ministerio del Trabajo por la Sociology of Work Unit, University of Witwatersrand and Labour and Enterprise Project, University of Cape Town, Sudáfrica, 2004.
- ¹⁹ www.iso.org
- ²⁰ European Industrial Relations Review, octubre de 2003.
- ²¹ 'The Law at Work: Impact of EU Enlargement on Europe's Labour Market', de Tunde Johnson, SVP Public Affairs, Adecco SA, www.adecco.com
- ²² 'Agency work in Britain Today', Trades Union Congress, Reino Unido, mayo de 2003. En 1998, el 35% de los lugares de trabajo en el Reino Unido tenían por lo menos un empleado con contrato de plazo fijo, que fuera contratado por una agencia.
- ²³ ROGWU, Rusia, en informes enviados a la ICEM por correo electrónico, 16 de junio y 17 de agosto de 2004.
- ²⁴ TUC, mayo de 2003.
- ²⁵ Tunde Johnson, Adecco SA, www.adecco.com
- ²⁶ Henk van der Kolk, Presidente, FNV Bondgenoten, Países Bajos, en una entrevista en Utrecht, 2 de junio de 2004.
- ²⁷ Término utilizado por los sindicatos petroleros de Nigeria, donde la compañía principal contrata a los trabajadores y luego los distribuye a agentes que no tienen

más que una lista de los nombres de los trabajadores, y quienes les pagan el sueldo.

²⁸ Senzeni Zokwana, Presidente, Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Sudáfrica, en una entrevista en Johannesburgo, 30 de marzo de 2004.

²⁹ Bezuidenhout y otros, 2004.

³⁰ 'NUM Objections to Outsourcing and Subcontracting', Jeff Magida, National Union of Mineworkers, Sudáfrica, 2003.

³¹ Zsuzsa Kószegi, Sindicato de Trabajadores de Materiales para la Construcción, Hungría, en una entrevista en Bruselas, 27 de mayo de 2004.

³² Peter Akpattason, NUPENG, y Edu Inyang, PENGASSAN, Nigeria, 29 de marzo de 2004.

³³ Kemal Ozkan, Director de Organización, Finanzas y relaciones Internacionales, y Dr. Erdal Egemen, Asesor Legal Principal, Lastil-IS, Turquía, en una entrevista en Estambul, 13 de julio de 2004.

³⁴ Informe presentado a la ICEM, 20 de marzo de 2003, y por teléfono, 10 de agosto de 2004.

³⁵ Seminario de la ICEM, 28 de mayo de 2004.

³⁶ Makwaya Mussa Pingu, Secretario General, Sindicato de Trabajadores Mineros y de la Construcción (TAMICO), Tanzania, en una entrevista en Johannesburgo, 30 de marzo de 2004.

³⁷ Oraldo De Toni, Secretario Político, EMCEF, en una entrevista en Bruselas, 26 de mayo de 2004.

³⁸ Entrevista en Fortaleza, Brasil, 22 de junio de 2004.

³⁹ 'Who Pays the Price', de Reg Green, Responsable de Salud, Seguridad y Medio Ambiente, ICEM, en *Chemistry & Industry*, febrero de 1993.

⁴⁰ Michel Decayeux, Fedechemie CGT-FO, Francia, por correo electrónico, 4 de agosto de 2004.

⁴¹ 'The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research', de Michael Quinlan, Clare Mayhew y Philip Bohle, en *International Journal of Health Services*, Vol. 31, No. 2, 2001. Los estudios referidos se realizaron principalmente en países industrializados. Once de ellos se refieren a sectores cubiertos por la ICEM.

⁴² 'Effects of Outsourcing on Health and Safety: A comparative study of factory-based and outworkers in the garment industry', de Claire Mayhew y Michael Quinlan, *International Journal of Health Services*, Vol. 29, No. 1, 1999.

⁴³ Varios sindicatos criticaron en forma especial los programas de Du Pont de capacitación en materia de seguridad, que actualmente son muy influyentes en la industria petroquímica de todo el mundo.

⁴⁴ Mustafa Bagceci, Presidente, y Aziz Celik, Encargado de Investigación y Capacitación, Kristal-IS, Turquía, en una entrevista en Estambul, 12 de julio de 2004.

⁴⁵ Fred Wilson, CEP, Canadá, por correo electrónico, 3 de agosto de 2004.

⁴⁶ Bezuidenhout y otros, 2004.

⁴⁷ Fred Wilson, CEP, Canadá, por correo electrónico, 10 de agosto de 2004.

⁴⁸ Seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004.

⁴⁹ Joao A. Moraes, Sindipetro/FUP, Brasil, en una entrevista en Sao Paulo, 30 de junio de 2004.

⁵⁰ Henrique Jager, Jefe de Investigación, FUP/DIESSE, Brasil, en una entrevista en Fortaleza, 21 de junio de 2004.

⁵¹ Leda Leal Ferreira, Fundacentro, cuerpo oficial de salud y seguridad laborales, y asesora sindical a largo plazo de los sindicatos petroleros, Brasil, en una entrevista en Sao Paulo, 29 de junio de 2004.

⁵² Datos facilitados por Joao Moraes, Sindipetro/FUP, Brasil, 30 de junio de 2004.

⁵³ 'New Practices in Industrial Relations' y 'Germany: Packages of collective agreements signed for temporary agency workers', European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002 y 2003, www.eurofound.ie.

-
- También 'Focus on Temporary Work', *European Industrial Relations Review*, noviembre de 2003.
- ⁵⁴ Henk van der Kolk, FNV Bondgenoten, Países Bajos, 2 de junio de 2004.
- ⁵⁵ European Survey of Working Conditions, citado por TUC, mayo de 2003.
- ⁵⁶ Henk van der Kolk, Presidente, FNV Bondgenoten, Países Bajos, 2 de junio de 2004. También 'Netherlands: Job losses and new rules on employment conditions in temporary work agencies', 2001, www.eiro.eurofound.ie
- ⁵⁷ OCDE, *Employment Outlook*, 2004, www.oecd.org
- ⁵⁸ OIT, Informe V, 'The Scope of the Employment Relationship', Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Sesión, Ginebra, 2003.
- ⁵⁹ Bezuidenhout y otros, 2004.
- ⁶⁰ Juraj Blahak, Presidente, Oz Chemie, República Eslovaca, en una entrevista en Bruselas, 25 de mayo de 2004.
- ⁶¹ Enrique Marín, OIT, en FNV, 2003.
- ⁶² OIT, Informe V, 'The Scope of the Employment Relationship', Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Sesión, Ginebra, 2003.
- ⁶³ www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/er.htm
- ⁶⁴ www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmmi02/tmmi-n.pdf
- ⁶⁵ www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf
- ⁶⁶ Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 'Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects', capítulo 4, 'Flexibility, security and quality in work', www.europa.eu.int/comm/employment_social
- ⁶⁷ Catalene Passchier, Confederación Europea de Sindicatos, por correo electrónico, 26 de agosto de 2004.
- ⁶⁸ OCDE, División de Política Laboral, www.oecd.org
- ⁶⁹ 'Creating More and Better Jobs', declaración de TUAC a los Ministros del Trabajo y del Empleo de la OCDE, París, septiembre 2003, en www.tuac.org; 'Outsourcing Undermining Labor Standards Around the World' en www.uswa.org
- ⁷⁰ 'Outsourcing Undermining Labor Standards Around the World' en www.uswa.org
- ⁷¹ 'Doing Business in 2004', Banco Mundial, octubre de 2003
- ⁷² 'The Mining Journal', 27 de febrero de 2004
- ⁷³ 'Striking a Better Balance: the World Bank Extractive Industries Review' en www.eireview.org
- ⁷⁴ Versión provisional de la respuesta del Grupo de Gestión del Banco Mundial a la Evaluación de las Industrias Extractivas, en www2.ifc.org/ogmc/files/eirmanagementresponseexecsummary.pdf, y comunicado de prensa.
- ⁷⁵ www.undp.org/mdg
- ⁷⁶ Seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004.
- ⁷⁷ Seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004.
- ⁷⁸ 'Japan Times', 27 de agosto de 2003.
- ⁷⁹ Hitomi Inagaki, Director del Buró de Igualdad de Género, UI Zensen, Japón, en una entrevista en Bruselas, 26 de mayo de 2004.
- ⁸⁰ Boletín noticioso bisemanal UI Zensen, 25 de mayo de 2004.
- ⁸¹ Estatutos del Sindicato General de Servicios Jinzai, Japón.
- ⁸² Informes de Phee Jung-sun, Coordinador de la Región Asia/Pacífico de la ICEM, 14 de mayo de 2004 y 6 de agosto de 2004. También 'Korea Times', 28 de abril de 2004.
- ⁸³ Paul Lootens, FGTB, Bélgica, seminario de la ICEM, Bruselas, 28 de mayo de 2004.
- ⁸⁴ Sergio Novais, CNQ, Brasil, también Vicepresidente, Región de América Latina y el Caribe, ICEM, en una entrevista en Fortaleza, 22 de junio de 2004.