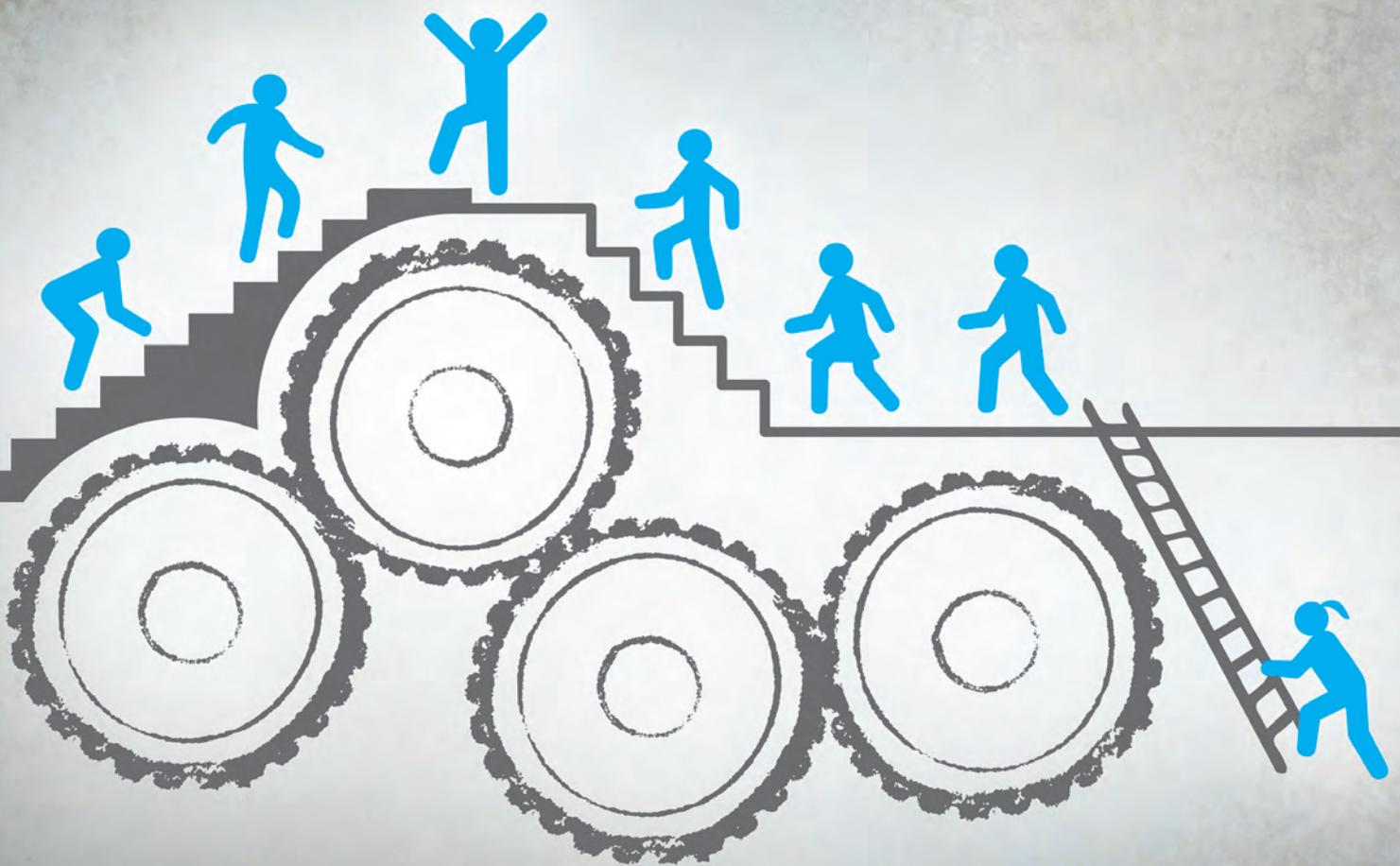


La negociación colectiva para lograr seguridad

Estrategias sindicales en negociaciones
para combatir el trabajo precario



Contenido

La proliferación mundial del trabajo precario constituye una ofensiva empresarial contra la negociación colectiva	4
<hr/>	
Maneras de superar los obstáculos que dificultan la negociación colectiva estrategias sindicales	6
<hr/>	
Beneficios que se pueden obtener con la negociación colectiva	
● Limitar el trabajo precario	10
● Transformar el trabajo precario en empleo permanente	13
● Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios y defender sus derechos	14
<hr/>	
La lucha continúa	18
<hr/>	

‘Primero subcontrataron el trabajo de conserjería y catering: no dijimos nada porque nosotros no representábamos a trabajadores de la limpieza.

Luego subcontrataron los trabajos de seguridad: no dijimos nada porque nosotros no representábamos a los trabajadores de servicios de seguridad.

Luego subcontrataron los servicios de transporte y mantenimiento: no dijimos nada porque nosotros no representábamos a los trabajadores de transporte y mantenimiento.

Luego subcontrataron nuestros trabajos: y ya no había nadie para reclamar por nosotros.’

Prólogo



La constante proliferación del trabajo precario es una de las amenazas más graves que enfrentan los sindicatos, no sólo en lo que se refiere a la seguridad laboral de los trabajadores, remuneración y condiciones de trabajo, sino también respecto a su capacidad para organizar a los trabajadores con el fin de luchar colectivamente por sus derechos. Para IndustriALL, la lucha contra el trabajo precario es un objetivo estratégico clave que forma parte integral de todo su trabajo a nivel mundial, sectorial y regional.

Todos los años, el día 7 de octubre, Jornada Mundial por el Trabajo Decente, los afiliados de IndustriALL se movilizan a nivel mundial en una demostración masiva de fuerza contra aquellas entidades que promueven el trabajo precario como un medio para debilitar el poder de los trabajadores.

IndustriALL apoya a sus afiliados en sus campañas para limitar el trabajo precario por medio de la legislación y negociación colectiva. También actuamos a nivel mundial para presionar a las instituciones de gobernanza mundial para que modifiquen aquellas políticas que fomentan el trabajo precario. En particular, la OIT debería hacer más para garantizar que se protejan los derechos fundamentales de los trabajadores precarios de poder afiliarse libremente a un sindicato y a realizar negociaciones colectivas.

Con mucha frecuencia, se niega estos derechos a los trabajadores precarios cuando son contratados por agencias y contratistas de mano de obra tercerizados, debido a que se producen relaciones laborales triangulares. En su publicación “La trampa triangular: los sindicatos actúan en contra de las agencias de empleo”, IndustriALL ha demostrado cómo esta forma específica de trabajo precario socava los derechos de los trabajadores.

La negociación colectiva desempeña un papel vital para limitar el trabajo precario y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios. Los afiliados de IndustriALL Global Union han ganado mucha experiencia en la aplicación de estrategias de negociación colectiva para enfrentar el trabajo precario, luchando para que esta práctica no prolifere. Los ejemplos que encontrará aquí son sólo una muestra de la enorme cantidad de convenios creativos y progresistas que los sindicatos han desarrollado para proteger a los trabajadores. Se pueden hallar más ejemplos en nuestro sitio web y se agregan otros constantemente.

Esperamos que con estos ejemplos, se conozca el trabajo que hacen otros sindicatos. Esto puede servir de estímulo para que otras organizaciones laborales redoblen sus esfuerzos, hallando maneras de adaptar a sus propias circunstancias nacionales las estrategias que aquí se describen, todo lo cual forma parte de la campaña “¡STOP al trabajo precario!”.

Si quisiera obtener más información sobre una estrategia específica o si deseara ponerse en contacto directamente con el sindicato involucrado, no dude en comunicarse con nosotros.

Juntos podemos terminar con el trabajo precario.

Jyrki Raina
Secretario General

Proliferación mundial del trabajo precario

Una ofensiva empresarial contra la negociación colectiva

Cada día, en todo el mundo, hay más trabajadores que se ven obligados a realizar labores como trabajadores precarios. Las cifras son alarmantes. En todo el mundo existe una tendencia patronal de tratar de eliminar los puestos de trabajo seguros y permanentes con buen sueldo y óptimas condiciones de trabajo.

La integración económica mundial y los cambios de producción y de organización empresarial, y la nueva tecnología, están socavando el empleo permanente a tiempo completo con buenas prestaciones sociales y protección contra el despido.

A medida que aumenta la demanda de mercados laborales flexibles, las empresas recurren a la externalización y la subcontratación, de manera que el trabajo precario ha aumentado vertiginosamente, hasta llegar a un nivel mucho más allá de las necesidades legítimas. La crisis económica mundial de 2008 aceleró más todavía esta reducción del empleo seguro.

Además de la inseguridad laboral, los trabajadores precarios sufren de: salarios más bajos; pocas oportunidades de capacitación; peor protección de salud y seguridad laborales; variación de la jornada y/o del volumen de trabajo; reducción de la seguridad social y prestaciones sociales; pocas posibilidades de ascenso a empleos o puestos de trabajo de mejor calidad; poca o ninguna representación sindical ni protección por algún convenio colectivo; y poca o ninguna protección o implementación de legislación laboral.



Fuente: Sitio web de IG Metall

Negociación colectiva y trabajo precario

La negociación colectiva es una de las herramientas más importantes que tienen los sindicatos para regular el trabajo precario y las condiciones laborales de los trabajadores precarios. Pero el solo hecho de que haya aumentado tanto la práctica patronal del trabajo precario pone en evidente peligro los derechos de negociación colectiva de los trabajadores.

Se da con mucha frecuencia la práctica de echar mano al trabajo precario intencionalmente como una manera de socavar la labor de sindicalización y de negociación colectiva, ya que en todo el mundo los sindicatos enfrentan dificultades en cuanto a la sindicalización y representación de los trabajadores precarios, cuya relación con determinado lugar de trabajo puede ser débil y breve. Debido a la inseguridad de su empleo, los trabajadores precarios a menudo sienten temor de afiliarse o crear un sindicato.

En varios países, se cambia la clasificación de un cargo cuando éste es tercerizado o sujeto a contrato por agencias, con el fin de evitar legalmente que estos trabajadores tengan el derecho de afiliarse al sindicato en su lugar de trabajo. En estos países, la legislación existente impide que los sindicatos representen o realicen negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores tercerizados o contratados por agencias en su sector o empresa.

Para los trabajadores que laboran en condiciones de relaciones laborales triangulares, la negociación es casi imposible. La empresa usuaria donde trabajan controla sus condiciones de trabajo, sin embargo, a pesar de no tener control real de su trabajo, la agencia o subcontratista es su empleador legalmente reconocido.

Muchas veces, las agencias de trabajo temporal contratadas por las empresas son entidades ilegales, con las cuales es difícil tener algún diálogo. En **Níger**, según un estudio realizado en 2010, hubo sesenta empresas privadas y agencias de empleo, pero sólo alrededor de veinte contaban con el reconocimiento necesario y autorización legal para ejercer sus operaciones.

Tercerización y subcontratación laboral: permiten a las empresas evadir sus responsabilidades

LA INDUSTRIA PETROLERA EN NIGERIA:

En Nigeria, las multinacionales y las empresas de servicios petroleros obtienen una parte muy importante de su fuerza de trabajo a través de contratistas de mano de obra sin licencia, a pesar de que los puestos de trabajo son continuos, habituales, y de carácter permanente. Las empresas usuarias supervisan a los trabajadores y determinan sus salarios. Las compañías petroleras sólo pagan directamente a los contratistas de mano de obra.

DESGUACE DE BUQUES EN ALEMANIA:

“Las empresas tienden a desentenderse de sus responsabilidades, traspasándolas a terceras partes, y no se preocupan de vigilar lo que hacen sus subcontratistas. Además, el subcontratista con el cual han firmado el acuerdo suele pasar el trabajo a sub-sub-subcontratistas. Al final, se llega al extremo de que las empresas no saben siquiera quiénes están trabajando en sus plantas. [...] Los subcontratistas logran estupendos ingresos, a expensas de los trabajadores.”

Meinhard Geiken, Encargado del Distrito Portuario de IG Metall.

MINERÍA EN MADAGASCAR:

En julio de 2013, QMM (Qit Madagascar Minerals-Rio Tinto) puso fin a su contrato con la empresa de seguridad OMEGA Risk Solutions en favor de dos empresas más económicas. Esto resultó en el despido en masa de 300 trabajadores, con preaviso de sólo un mes. FISEMA, organización afiliada a IndustriALL, trató de realizar negociaciones con QMM Rio Tinto sobre compensación por despido, pero la empresa se negó a asumir responsabilidad por los trabajadores, justificando esa negativa diciendo que no era empleador de esos trabajadores despedidos.

La negociación colectiva tiene un papel importante que desempeñar para limitar la proliferación del trabajo precario y para proteger mejor a los trabajadores precarios. Pero éstas son luchas arduas y difíciles.

Superar los obstáculos que dificultan la negociación colectiva estrategias sindicales



Las modalidades que se disponen para la negociación colectiva utilizadas por los sindicatos varían de un país a otro, y también dentro de un país o en determinado sector industrial. Hay varios factores que influyen en la forma cómo se realizan las negociaciones; entre estos factores figuran el marco jurídico nacional, los modelos existentes de negociación colectiva, la fuerza y el poder de negociación de los sindicatos, y la frecuencia de uso del trabajo precario en determinado país o sector.

Sindicalización y representación de trabajadores precarios en la negociación colectiva

> **“La fuerza de un sindicato está basada en sus afiliados. Tenemos que organizar a los trabajadores a contrata, incorporarlos al sindicato, luchar por ellos y aumentar nuestra fuerza”**

B.K. Das, Secretario General, INMF

IndustriALL exhorta a sus afiliados a organizar y representar a los trabajadores precarios, y a realizar negociaciones colectivas en su nombre, en lugar de presionar para la creación de sindicatos independientes para ellos. La externalización genera un riesgo real de fragmentación del poder de negociación de los sindicatos, en situaciones en que las empresas individuales contratan a múltiples empresas subcontratistas o agencias de trabajo temporal. En Carbones del Cerrejón, **Colombia**, que es el conjunto de minas de carbón a cielo abierto más grande del mundo, de un total de 11.900 trabajadores, 6.500 son subcontratados por más de 300 subcontratistas diferentes.

La afiliación de los trabajadores precarios a un sindicato existente permite que el sindicato los defienda mejor, y ayuda a desarrollar sindicatos más fuertes. También protege a los trabajadores permanentes al impedir la división de la fuerza de trabajo en unidades de negociación separadas y aisladas. Una vez que un sindicato puede demostrar que es capaz de realizar negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores precarios, los trabajadores con empleo precario estarán más propensos a afiliarse al sindicato ya que se darán cuenta de que ese sindicato puede hacer algo por ellos.

Si fuera necesario, los sindicatos pueden cambiar sus reglas y estatutos para eliminar los obstáculos que impiden la afiliación de trabajadores precarios. En **Alemania**, los sindicatos más grandes establecieron asociaciones de negociación específicas para trabajadores temporales contratados por agencias, con el fin de lograr la incorporación de estos trabajadores al sindicato, y para hacer cumplir las disposiciones sobre igualdad de trato que figuran en los convenios colectivos. En 2012, gracias al énfasis que puso en el mejoramiento de las condiciones laborales de trabajadores contratados por agencias, el IG-Metall logró 38.000 nuevos afiliados, todos trabajadores temporales.

Los sindicatos FSPMI y Lomenik de **Indonesia** han logrado sindicalizar a trabajadores tercerizados y a contrata en Batam, una isla con zona franca industrial. Según la FSPMI, alrededor del 98% de todos los trabajadores de la zona franca industrial de Batam, en su mayoría mujeres, son contratados a través de agencias de empleo. Para responder a las necesidades de los trabajadores de la zona franca, la FSPMI y Lomenik idearon estrategias para cambiar el estatus de los trabajadores a contrata, pasándolos a la categoría de trabajadores permanentes, y realizando

negociaciones para establecer convenios colectivos que reducen el número de trabajadores subcontratados.

En su campaña de sindicalización de trabajadores subcontratados en las minas de carbón de la **India**, la política de la INMF fue también la de procurar que los trabajadores subcontratados se afiliaran a los mismos sindicatos de los trabajadores permanentes, evitando divisiones de la fuerza de trabajo debido a la creación de sindicatos independientes. Sin embargo, en algunos casos se demoró demasiado en introducir modificaciones necesarias en los estatutos de la constitución de los sindicatos, y por este motivo los sindicatos apoyaron la creación de varios sindicatos independientes para los trabajadores subcontratados, entre éstos el Sindicato de Trabajadores Subcontratados del Transporte de las Minas de Carbón de Mahanadi (10.000 miembros afiliados). La negociación colectiva con la asociación de empleadores del transporte dio por resultado el pago regular de los salarios por vía del banco, descuento de las cuotas de los fondos de previsión, acceso a los servicios médicos en los hospitales de la empresa, y el pago de primas anuales.

Varios factores contribuyeron al éxito de esta estrategia: el hecho de que la federación INMF siguiera apoyando al sindicato de trabajadores precarios; negociaciones paralelas por parte de la INMF con la empresa usuaria, y, sobre todo, la solidaridad de los trabajadores permanentes que apoyaron la huelga de los trabajadores precarios.

Negociaciones sectoriales

La negociación sectorial se lleva a cabo a nivel nacional o a nivel regional y/o municipal. Muchas veces, debido a la cantidad y tamaño de las empresas que tienen obligaciones bajo los convenios sectoriales, éstos son de gran alcance. Es posible que se amplíe más todavía el alcance de los convenios debido a requisitos legales en cuanto a su ámbito de aplicabilidad. Si los convenios cubren a “todos los trabajadores” o a todas las personas “que laboran en una industria”, y no solamente a los que son “empleados” por las empresas usuarias, la cobertura se puede ampliar para incluir a los trabajadores y trabajadoras que tienen relaciones laborales precarias.

La negociación a nivel del sector industrial puede desempeñar un papel importante en la regulación de la utilización del trabajo precario, en particular la externalización y el uso de mano de obra contratada por agencias, y también en la reglamentación de las condiciones laborales de los trabajadores precarios. Hay que evitar la fragmentación, sobre todo cuando los subcontratistas ofrecen mano de obra a más de una sola empresa.

En **Dinamarca**, en los sectores de producción y construcción, los sindicatos han realizado negociaciones colectivas que han establecido convenios sectoriales que incluyen protocolos sobre el uso de mano de obra contratada por agencias. Estos protocolos señalan que los trabajadores de agencias han de ser empleados en conformidad con el convenio del sector correspondiente, cubriendo todos los aspectos de salario, jornada de trabajo y otros importantes términos y condiciones de empleo. En **Bélgica**, las *Commissions Paritaires* (comités conjuntos), constituidos por organizaciones de trabajadores y de empleadores, han incluido en los convenios colectivos cláusulas que establecen restricciones en cuanto al uso de trabajadores contratados por agencias. Se estableció un comité especial, específicamente para regular el trabajo temporal a través de convenios aplicables a los diferentes sectores industriales. Estos convenios protegen los derechos

de los trabajadores a pensiones de jubilación, salud y seguridad, y formación profesional. En **Alemania**, en 2012, el IG-Metall estableció un convenio con las empresas de los sectores de la metalurgia y electricidad en el que se concedía a los comités de empresa el derecho de oponerse a la utilización de trabajadores contratados por agencias.

En negociaciones colectivas en **Argentina**, la federación sindical de petróleo y gas FASPyGP logró establecer una cláusula en varios acuerdos, incluyendo el convenio colectivo del sector del gas, que estipula que todas las disposiciones del acuerdo deben aplicarse igualmente a las empresas subcontratistas.

> Art 2: Exclusividad:

[...] b) Contratistas: Las empresas con actividades incluidas en el presente convenio serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las normas laborales y de la seguridad social, originadas entre los contratistas y su personal en los términos de la legislación vigente. Las empresas y la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustible, utilizarán todos los medios a su alcance a fin de hacer respetar las disposiciones de la presente convención colectiva y de la legislación vigente.

FASPyGP - Convención Colectiva de Trabajo para los sectores del gas (2010-2013).

En **Sudáfrica**, NUMSA ha logrado varios acuerdos en diferentes sectores (automotriz, de neumáticos, metalúrgico) que tienen como objetivo la eliminación de intermediarios laborales y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios.

Negociaciones con las empresas

La negociación colectiva a nivel de empresa o planta tiene más probabilidades de excluir a trabajadores precarios, como trabajadores de agencia y tercerizados, ya que no son empleados directos de la empresa usuaria. La externalización debilita la fuerza sindical y el poder de negociación de los trabajadores a nivel de la empresa, y más aún a nivel de la planta. Sin embargo, cuando se encuentran restringidos por el sistema vigente de relaciones laborales, a muchos sindicatos no les queda otra opción sino realizar negociaciones a nivel de una empresa individual. Cuando la negociación sectorial no es posible, la negociación directa con la empresa usuaria, en nombre de los trabajadores permanentes y también de los subcontratados o contratados por agencias es la mejor manera de consolidar la fuerza de los sindicatos y luchar por igualdad de condiciones de trabajo.

A pesar de las limitaciones, algunos afiliados han podido movilizar y negociar convenios colectivos efectivos y beneficiosos. En 2012, en **Canadá**, después de un cierre patronal de seis meses en Rio Tinto en Alma, el sindicato United Steelworkers (USW) tuvo éxito en la negociación de un convenio colectivo que limita a un 10% de las horas trabajadas el uso de trabajadores subcontratados. En los **EE.UU.**, el USW también firmó con la compañía de neumáticos Bridgestone un convenio destinado a limitar el uso de trabajadores subcontratados para trabajos de mantenimiento. Esta cláusula ha permitido que el USW mantenga en un 5% el porcentaje de trabajadores tercerizados en las operaciones de Bridgestone. Bridgestone también debe consultar a los representantes sindicales en el lugar de trabajo respecto a la necesidad y el alcance de cualquiera medida de externalización.

Negociaciones con agencias y contratistas

Los sindicatos también han alcanzado acuerdos por vía de negociaciones con agencias o empresas subcontratistas que son reconocidas como empleadores legales.

Existen claras limitaciones en cuanto a lo que se puede lograr en favor de los trabajadores por vía de negociaciones con contratistas en vez de dialogar directamente con las empresas usuarias. Una gran empresa puede utilizar muchos pequeños y medianos contratistas, lo cual fragmenta las unidades de negociación, resultando en múltiples negociaciones colectivas. Además, los contratistas pueden tener poco control sobre las condiciones de trabajo que son el objeto de las negociaciones.

En **Nigeria**, la Shell Petroleum Development Company (SPDC) confesó a NUPENG, organización afiliada a IndustriALL, que cuenta con más de 30.000 trabajadores precarios en sus diferentes plantas. NUPENG ha exigido a las multinacionales petroleras facilitar la creación de un Foro de Contratistas como entidad que agrupe a los contratistas, y que pueda realizar negociaciones con los sindicatos en nombre de los trabajadores a contrata. El sindicato también exige que se realicen negociaciones para establecer un convenio colectivo para todos los trabajadores en las operaciones de Shell. En Chevron, Total y Agip, ya se han establecido foros de contratistas para llevar a cabo negociaciones con el sindicato respecto a las condiciones de servicio de su personal subcontratado. Sin embargo, hasta la fecha, la administración de Shell y Mobil se han negado a hacer lo mismo.

En Laem Chabang, **Tailandia**, donde se halla una planta de Chevron-Uni (que se dedica al montaje de plataformas de petróleo y gas costa afuera), dos grupos de trabajadores, contratados por diferentes agencias, lograron establecer con las dos agencias un convenio que abarca a los trabajadores que, hasta entonces, no habían tenido la protección de ningún convenio colectivo, y no gozaban de ningún derecho.

> 1.) Vacaciones anuales:

- 6 días para aquellos trabajadores que llevan 1 a 2 años de servicio
- 8 días para aquellos trabajadores que llevan más de 2 años de servicio

3.) sueldo del 13er mes: en diciembre, se pagará un 30% del sueldo mensual de cada trabajador que corresponda

Convenio establecido en 2013 entre el Sindicato de Trabajadores Subcontratados CUJEL y Megatech Industrial Consultant (Tailandia)

En vez de realizar negociaciones con agencias o contratistas individuales, otra alternativa mejor es establecer convenios sectoriales que abarquen a todas las empresas que contratan trabajadores temporales en determinado sector.

En varios países de Europa, los sindicatos han establecido convenios nacionales que cubren al personal temporal en todos los sectores industriales. Así es el caso en los **Países Bajos, Suecia, Bélgica, España, Suiza y Francia**. Estos convenios regulan las condiciones de trabajo, y cubren a casi todos los trabajadores temporales. Hay otros países donde se establecen convenios diferentes para los obreros y para los empleados de oficina (por ejemplo, **Dinamarca, Suecia, Austria**).

En **Alemania**, el IG Metall ha logrado firmar convenios colectivos sectoriales con dos de las más importantes organizaciones empresariales de trabajo temporal (BAP e IGZ). Estos acuerdos, que se han establecido en los sectores metalúrgico, de energía eléctrica, textiles y prendas de vestir, además de los que ha firmado el IGBCE en los sectores de la química, plástico y caucho, ofrecen beneficios adicionales para el personal temporal contratado por agencias que, poco a poco, mejorarán, hasta equiparar, los sueldos de trabajadores de agencia y de personal permanente.

Si bien la negociación colectiva con agencias a nivel nacional o sectorial ha arrojado algunos resultados importantes para los trabajadores contratados por agencias, esto en gran parte se ha limitado a los sindicatos de Europa Occidental. Para lograr convenios de esta naturaleza, es imprescindible que los trabajadores contratados por agencias cuenten con un sindicato realmente fuerte, y que la negociación colectiva esté bien protegida por la ley, formando parte de una estructura formal. No alcanza a ser un modelo para la mayoría de las situaciones de trabajadores contratados por agencias en el mundo. Por otra parte, los acuerdos con agencias no pueden establecer límites respecto al empleo de trabajadores por dichas agencias: por este motivo, los acuerdos exitosos con estas agencias son aquellos que se establecen en conjunto con los convenios sectoriales. En el ejemplo citado más arriba, los sindicatos alemanes realizaron negociaciones para establecer convenios colectivos con las empresas usuarias en cada sector, al mismo tiempo que se hallaban en negociaciones con agencias de trabajo temporal.

Negociaciones a nivel global

Por medio de negociaciones a nivel mundial con las empresas, los Acuerdos Marco Globales ofrecen una oportunidad para acordar y establecer límites respecto al empleo precario, permitiendo el empleo temporal en el nivel que corresponda a los requerimientos específicos que se enfrenten. Puede ser de gran utilidad tener cláusulas que señalen el compromiso de una empresa multinacional para reducir el empleo precario en todas sus operaciones mundiales y las de sus proveedores. Se puede aprovechar algunas cláusulas de esta naturaleza para hacer frente a situaciones en las que el trabajo temporal, por agencias, tercerizado, o empleo precario de otra índole han sustituido el empleo permanente, así como para apoyar la reintroducción del empleo directo y permanente y para (re)iniciar el proceso de sindicalización. El Acuerdo Marco Global entre IndustriALL y GDF Suez tiene un gran potencial para limitar el trabajo precario:

> *“[la empresa] reconoce la importancia del empleo seguro tanto para la persona como para la sociedad, dando preferencia al empleo permanente, directo e indefinido. GDF SUEZ y todos los subcontratistas son enteramente responsables de que todo el trabajo se efectúe dentro del marco legal apropiado y, en especial, no buscarán evadir las obligaciones del empleador hacia sus trabajadores disfrutando lo que en otra forma sería una relación de trabajo, o mediante el uso excesivo del trabajo temporal o intermediado.”*

El Acuerdo Marco Global de IndustriALL Global Union con la empresa española Inditex, el mayor minorista de prendas de vestir del mundo, tiene por objeto garantizar el cumplimiento sostenible y a largo plazo de las normas internacionales del trabajo en toda la cadena de suministro de Inditex. Inditex obtiene productos de 1.300 proveedores y 5.000 empresas de "fabricación" en 40 países, y emplea a unos 700.000 trabajadores. Este Acuerdo Marco Global es el primero de su tipo, cubriendo una cadena de suministro al por menor, y proporcionando a los trabajadores mecanismos para vigilar y hacer valer sus derechos en el trabajo. En 2012, el Acuerdo fue reforzado en un apéndice que define la participación de los sindicatos en la implementación y seguimiento del mismo. El apéndice garantiza que IndustriALL y sus sindicatos afiliados tengan acceso a toda la información de Inditex respecto a sus proveedores.

Los términos del acuerdo se aplican igualmente a proveedores directos, contratistas y subcontratistas, incluyendo trabajadores y trabajadoras a domicilio. Inditex no permite ninguna forma de subcontratación sin su consentimiento previo y por escrito, y aquellos proveedores que tienen autorización para subcontratar serán responsables del cumplimiento de los términos que se señalan en el Acuerdo respecto a subcontratistas.

Este Acuerdo Marco Global ha permitido resolver varios conflictos laborales con los proveedores en Perú, Camboya, India, Turquía, Brasil y Portugal. Los trabajadores despedidos por su participación en los sindicatos han sido reintegrados y se ha reconocido a los sindicatos como interlocutores formales.

Entre las actividades realizadas para hacer valer el Acuerdo figuran las siguientes:

- Visitas de los sindicatos a empresas proveedoras (Marruecos, Turquía, Portugal, China, Bangladesh, Brasil, Camboya) y análisis y registro de la situación, especialmente en lo que se refiere a organización sindical y libertad de sindicación.
- Reuniones entre la administración de las empresas proveedoras, representantes de Inditex, y los sindicatos locales.
- Un proyecto piloto en Turquía para formar a representantes de los trabajadores y de la administración de las fábricas proveedoras con el fin de lograr la aplicación adecuada del Acuerdo Marco Global y del protocolo sobre la participación de los sindicatos locales. Esta formación se ofrecerá también a los principales proveedores de Inditex en Brasil, Marruecos, Portugal y Camboya.

A pesar de la participación de la administración de Inditex, esta labor no es fácil debido a la fragmentación de la producción y el gran número de subcontratistas, que a su vez subcontratan la producción.

Elementos clave para alcanzar el éxito

• Sindicatos fuertes con capacidad para movilizar a los afiliados

En **Sudáfrica**, el NUMSA logró finalmente establecer un convenio con el sector automotriz, pero solamente después de una movilización muy intensiva: 4 meses de negociaciones y una huelga de 2 semanas en todo el país.

En **Alemania**, en las semanas previas a la firma de los convenios sobre el trabajo precario, 800.000 miembros de IG Metall participaron en paros de advertencia de gran alcance en todas las regiones en que se realizaban negociaciones colectivas.

En la **India**, el OCMS negoció aumentos salariales para los conductores, mecánicos y personal auxiliar, después de haber declarado una huelga de 3 días con la cual paralizaron el transporte del carbón en las minas de Talcher.

• Solidaridad entre trabajadores permanentes y precarios

Para poder ejercer máxima presión contra los empleadores, es imprescindible que los sindicatos puedan movilizar, no sólo a los trabajadores precarios, sino también a los trabajadores permanentes. Esto es más fácil cuando los trabajadores precarios y permanentes están afiliados al mismo sindicato. La solidaridad de los trabajadores permanentes puede ser decisiva. En **Argentina**, cuando SUTNA, el sindicato del sector de los neumáticos, estaba sindicalizando a los trabajadores precarios, realizando negociaciones para que se normalizara su situación laboral, los trabajadores permanentes acordaron utilizar la negociación colectiva para resolver la cuestión de la externalización, en lugar de buscar mejoras de sus propias condiciones de trabajo.

Del mismo modo, en **Guinea**, nuestro afiliado minero CNTG logró convencer a los trabajadores permanentes para que renunciaran a sus aumentos salariales con el fin de negociar la regularización de los trabajadores precarios.

• Movilización internacional

En Canadá, el USW logró movilizar solidaridad nacional e internacional en apoyo a los trabajadores de Rio Tinto Alcan en Alma, Quebec, donde se opusieron a la política de la administración de la empresa de querer reemplazar a los empleados que jubilaban por trabajadores subcontratados no sindicalizados que ganaban la mitad del salario, y que no tienen pensiones de jubilación ni prestaciones sociales. Los representantes del USW viajaron por el mundo para movilizar apoyo para los trabajadores de Alma, desarrollando una vigorosa campaña internacional. El 31 de marzo de 2012, 8.000 sindicalistas de Canadá, EE.UU., Europa, África y Australia asistieron a una concentración en Alma. El convenio que se logró a consecuencia de esta intensa campaña exige una rigurosa administración y limitación de la subcontratación.

> **'Lo clave en este triunfo fue la enorme solidaridad que brindaron nuestros afiliados en Quebec, que sirvió de estímulo para que les dieran su apoyo sindicatos de todo el mundo'**

Daniel Roy, Director, USW Quebec.

Beneficios que se pueden obtener con la negociación colectiva



Limitar el trabajo precario

Un aspecto fundamental de la campaña de IndustriALL “STOP al Trabajo Precario” es promover para que los afiliados firmen convenios que mantengan el empleo directo y permanente. Convenios de esta naturaleza no recomiendan el uso de la subcontratación; fomentan el empleo regular; impiden la sustitución de empleados permanentes por trabajadores temporales o de corto plazo; procuran que estos acuerdos laborales sólo se utilicen para satisfacer las necesidades legítimas. Es muy importante que se establezca un límite para la contratación del trabajo precario, puesto que mientras más se aumenta este tipo de contratación, más se debilita el sindicato con la reducción del número de sus miembros afiliados; en condiciones de debilitamiento de la fuerza sindical sería imposible lograr convenios de este tipo en el futuro.

Prohibir el trabajo precario en determinados cargos o sectores industriales

Algunos sindicatos, entre ellos el NUMSA de Sudáfrica, han logrado establecer convenios que prohíben o eliminan progresivamente, en todo un sector, el uso de intermediarios laborales.

> Artículo 5. Intermediarios laborales

Las partes aceptan que a partir del 10 de enero de 2011, se va a suspender el uso de intermediarios laborales en lo que se refiere al grupo de trabajadores en nombre de los cuales se realizan las negociaciones, con la única excepción de aquellos contratos ya establecidos con intermediarios laborales, los cuales seguirán hasta terminar su período de vigencia.

Acuerdo consolidado entre AMEO y MUMSA

En algunos casos en que no se ha podido alcanzar una prohibición general del trabajo precario, los convenios establecen obstáculos que prohíben el uso de trabajadores temporales, en particular subcontratados o contratados por agencias, en determinadas profesiones:

- > La empresa se compromete a que, en la realización de las tareas diarias en las Areas de Mantenimiento Productivo que afecte directamente a la producción y que actualmente realiza con personal propio y contratado por gestión administrativa, a realizarlas sólo con personal propio, y en el depósito de cubiertas hasta el despacho de las mismas, a no contar con personal contratado por administración a través de terceras empresas.

SUTNA, Argentina, CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO - Anexo I - Bridgestone

> Cláusula 46

Al llevar a cabo los servicios vinculados a sus principales actividades de producción, la EMPRESA sólo puede utilizar trabajadores contratados por la empresa misma.

Convención Colectiva de Trabajo 2010-2012, entre Bridgestone Brasil y el Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Caucho, Neumáticos y Afines de la Región de Sao Paulo

Consulta sobre el uso del trabajo precario

Otros convenios estipulan que se debe consultar a los sindicatos antes de introducir cambios que puedan afectar el estatus laboral de los empleados; esto incluye el derecho del sindicato a llevar un control de los procesos de tercerización, y también se exige que la empresa usuaria facilite la ejecución de dicha vigilancia.

Algunas cláusulas exigen que se entregue a los sindicatos todos los datos pertinentes relacionados con la utilización de trabajadores precarios: las razones por las cuales se enganchan trabajadores precarios; detalles de la reestructuración prevista; el número de personas que se subcontrata; un análisis completo del coste que implica el uso de trabajadores empleados directamente por la empresa en comparación con el coste de trabajar con mano de obra subcontratada o contratada por agencias. Al disponer de esta información, los sindicatos tendrán la oportunidad de consultar a la empresa sobre la eficacia y legitimidad de la tercerización.

En **Canadá**, el convenio que resolvió el conflicto en Rio Tinto Alma pudo establecer un comité centrado en la externalización; este comité incluye un número igual de representantes de los sindicatos y de la administración de la empresa, que deben estudiar y hacer recomendaciones sobre propuestas de tercerización.

> 2.2 SEGURIDAD DE EMPLEO

[...] Las partes tienen la intención de reducir al mínimo el uso de personal complementario subcontratado. Las partes reconocen que de vez en cuando se requerirá emplear mano de obra adicional. Cuando surge la necesidad de un mayor volumen de personal subcontratado, la empresa consultará al comité consultivo / enlace sindical principal respecto a los siguientes puntos:

- *¿Por qué la empresa requiere contar con ese personal adicional?*
- *La duración prevista del trabajo;*
- *Estimación del número de personas que se requiere;*
- *Si el trabajo es realizado por personal propio de la empresa, ¿se promueve o se perjudica la seguridad de empleo del personal contratado bajo este Convenio?*
- *Modificaciones de las condiciones laborales de trabajadores cubiertos por este Convenio debido al propuesto uso de subcontratistas o agencias de empleo.*

Futuris Automotive Interiors Parts and Accessories (South Australia), Convenio Colectivo 2011

Limitación del número de trabajadores precarios y de la duración de los trabajos

En **Brasil**, el sindicato de trabajadores de la industria de neumáticos, Sindicato da Borracha da São Paulo, firmó convenios con empresas fabricantes de neumáticos (Bridgestone, Pirelli, Goodyear) que operan en su región, que regulan las condiciones laborales de los trabajadores directos a plazo fijo. Estos convenios estipulan que los trabajadores temporales no deben representar a más del 5% de los trabajadores encargados de la producción. En **Canadá**, los trabajadores de Rio Tinto Alma lograron establecer un tope de 10-15% del total las horas que pueden ser trabajadas por personal subcontratado.

La situación imperante no siempre permite lograr inmediatamente, por medio de negociaciones, porcentajes tan bajos. En **Tailandia**, el Sindicato de Trabajadores de la Electrónica, Electrodomésticos, del Automóvil, y Metalúrgicos de Tailandia (TEAM) ha logrado establecer

límites de 30% a 50% para la subcontratación y el uso de mano de obra contratada por agencias. Éste es un primer paso para limitar la proliferación del trabajo precario en aquellos sectores y países donde se corre el peligro de que el trabajo precario sobrepase el trabajo permanente.

Hay varios convenios que establecen una duración máxima de las tareas encargadas a trabajadores temporales y un número máximo de prórrogas del contrato. En 2011, NUMSA acordó con la Steel and Engineering Federation of South Africa, que es la principal federación empresarial de empleadores del sector metalúrgico, que no se puede emplear personal a través de intermediarios laborales por más de 4 meses. Después de eso, un trabajador debe pasar a ser permanente, si se retiene.

- > *2 °) El trabajador, aún cuando la modalidad contractual lo permitiese legalmente, no podrá permanecer en régimen de temporalidad más de dos años, por lo que alcanzado este límite temporal adquirirá la condición de fijo de plantilla.*

Convenio colectivo de Bridgestone España y los sindicatos españoles

- > **4.5.1 Empleo a plazo fijo (empleados no de la empresa)**

[...] Se ha de contratar a empleados de plazo fijo mientras se requieran para un fin específico, pero en todo caso por no más de 12 meses, incluyendo un período de prueba inicial de tres meses. Después de 12 meses de empleo ininterrumpido, o después de un empleo por un período acumulado de 12 meses, con tal que el empleo no se haya interrumpido por más de tres meses, los trabajadores a plazo fijo no contratados por la empresa han de pasar a ser empleados permanentes, a menos que se prolongue su empleo de acuerdo a lo establecido en esta cláusula.

Holden (Australia) Convenio Colectivo 2011

- > **Artículo II – B**

Empleo a prueba y temporal o eventual. Sección 1.

- b) Un 'empleado temporal o eventual' es cualquier persona contratada para realizar un trabajo específico y/o temporal no relacionado con las operaciones regulares de la empresa, que abarca un período de tiempo muy limitado. Sin embargo, cualquier empleado temporal o eventual que realice el trabajo de un empleado regular y haya trabajado durante 156 días en cualquier período de 12 meses ha de ser considerado como un empleado regular.*

Indo Phil Textile Mills, INC. (Bulacan, Filipinas) Convenio Colectivo, 2010-2015

Por otra parte, los sindicatos han realizado negociaciones en favor de períodos de prueba más breves que las empresas utilizan frecuentemente como una forma de trabajo precario. En una planta de Bridgestone en **Tailandia**, los "trabajadores de proyectos" con contrato directo a plazo fijo son "ayudantes" de los trabajadores permanentes en la cadena de producción. El sindicato logró un convenio en virtud del cual estos trabajadores de proyectos se convierten en permanentes después de nueve meses, en lugar de dos años.

Dar prioridad al trabajo permanente y reglamentación para controlar el trabajo precario

Las cláusulas que se estampan en los convenios donde se exige prioridad del empleo permanente y directo pueden servir como herramienta útil para evitar la práctica del trabajo precario donde se excedan las legítimas necesidades de una empresa. En los convenios que se han logrado en Australia gracias a las negociaciones realizadas por el AMWU, se han establecido varias cláusulas de esta naturaleza:

- > 11.1 Las partes signatarias de este Convenio reconocen que es beneficioso contar con una fuerza de trabajo estable, y las partes se comprometen a implementar prácticas laborales que favorezcan dicha estabilidad laboral.

11.2 No es la intención de la empresa utilizar los servicios de contratistas o subcontratistas en perjuicio de la seguridad de empleo de empleados directos.

ALS Industrial Division (Victoria)/ AMWU, Convenio Colectivo 2012

- > 21.2 Si Griffin emplea a contratistas, Griffin se compromete a no reducir la plantilla de su personal; no dejará cesante ni terminará de otra manera el empleo de ningún empleado que esté cubierto por el presente Convenio con el fin de colocar en ese cargo a un contratista o empleado de una empresa subcontratista o agencia de trabajo.

Griffin Coal (Mantenimiento) Convenio Colectivo 2012

Muchos sindicatos han podido definir en los convenios las pocas circunstancias y razones que pueden justificar recurrir a mano de obra temporal.

- > Sección 10:

[...]La compañía ha de procurar que los empleados de sus departamentos de mecánica lleven a cabo trabajos de mantenimiento en forma continua y regular, excepto cuando no sea factible debido a falta de conocimientos o equipos, la naturaleza del trabajo, o consideraciones de tiempo.

Los departamentos de mecánica de una planta podrán realizar trabajos de instalación, de fabricación, de reparación de equipos existentes, o labores en talleres de mecánica, dependiendo de la disponibilidad de conocimientos, consideraciones de tiempo, la naturaleza del trabajo, costes razonablemente competitivos, garantías de rendimiento, costes de instalación incluidos en el precio de compra, y también si es factible que el trabajo sea efectuado ofreciendo [...] horas extraordinarias [...]a los empleados del departamento de mecánica correspondiente. Si no se cumple alguna de las condiciones mencionadas, la empresa tendrá la opción de ofrecer el trabajo a una empresa externa.

La compañía ha de notificar al sindicato cuando un contratista externo va a trabajar dentro de la planta. Esta comunicación deberá precisar la ubicación, el tipo, el alcance, la duración, la necesidad y el plazo dentro del cual se va a realizar el trabajo.

[...] En caso de que el sindicato creyera necesario dialogar al respecto, debe solicitar una reunión. [...] En tales reuniones las partes deben revisar los planes para realizar el trabajo y el motivo de la subcontratación de este tipo

de trabajo. La Compañía tomará en cuenta, con buena fe, cualquier sugerencia del sindicato, sujeto a las limitaciones que se expresan en el párrafo (b) anterior, y a cualquier plan alternativo propuesto por el sindicato para la posible ejecución de la obra por el personal del sindicato que está representado en las negociaciones.

Convenio Colectivo Principal de USW con Bridgestone

- > Art. 55. USO de CONTRATISTAS

Es posible que en algunas ocasiones BOC necesite echar mano a contratistas, cuando consideraciones empresariales prácticas impiden el uso de la fuerza permanente de trabajo de la empresa en su totalidad o en parte, o la contratación de personal adicional, permanente o temporal, (cláusula 10) no sea una opción factible.

Circunstancias de esta naturaleza pueden incluir lo siguiente:

- a) Períodos de mantenimiento especiales; es decir, paralización de la producción
- b) Trabajo intensivo de poca duración
- c) Suministro e instalación de nuevos equipos o maquinaria
- d) Cuando se requieran trabajos o conocimientos especializados
- e) Otras actividades excepcionales

Esto no se refiere a trabajos de mantenimiento normal que suele realizar el personal permanente

Cuando surjan circunstancias de esta naturaleza, BOC se compromete a:

- a) Consultar con el delegado sindical correspondiente en esa planta
- b) No participar activamente en faenas que puedan perjudicar al personal permanente de la empresa
- c) Procurar que todo trabajo realizado por los contratistas cumpla con los requisitos que obligan las normas de seguridad

BOC/Linde / Empleados de Ingeniería. Convenio Colectivo 2012-2014 (Firmado por el EPMU de Nueva Zelanda)

- > 4.3.3 Empleo de personal eventual/temporal (sin sueldo regular) en HSPO

(a) Conjuntamente con lo establecido en la cláusula 4.3.1, Holden puede contratar a empleados eventuales en HSPO en situaciones en las que:

- (i) más del 16% de determinado grupo de trabajo esté de permiso previsto (vacaciones anuales/días de permiso/ permiso sabático después de largos períodos de servicio) [...]
- (ii) en cualquier turno en que 3 o más empleados estén ausentes en forma inesperada, Holden podrá contratar a un empleado eventual para reemplazar a los empleados ausentes al alcanzar o sobrepasar este nivel umbral;

Holden (Australia), Convenio Colectivo 2011



Revocación de políticas respecto a la subcontratación

Algunos afiliados han logrado cuestionar la subcontratación, demostrando que la calidad del trabajo había empeorado significativamente después de que los trabajadores fijos pasaran a categoría irregular. En **Brasil**, el Sindicato de Trabajadores de las Industrias Químicas, Petroquímicas, Farmacéuticas, Tintas y Barnices de ABC logró que los trabajadores subcontratados de Soplant fueran reenganchados como permanentes, al señalar que la calidad del trabajo había empeorado. Del mismo modo, en Kimberly Clark-Sao Paulo, el manejo de la carga se había subcontratado, pero a partir de 2010, todos los trabajadores volvieron a tener contratos permanentes y directos debido a problemas con el trabajo que habían realizado los trabajadores subcontratados.

Establecer límites para una empresa a nivel mundial

En 2012, IndustriALL firmó un Acuerdo Global que limita el trabajo temporal. El innovador acuerdo llamado “Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen” establece principios para la utilización del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen en todo el mundo (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce Bentley, Lamborghini, Auto-Europa). En septiembre de 2013, el Grupo Volkswagen tenía operaciones en 105 plantas de producción en 19 países europeos y en otros ocho países de América, Asia y África, con 570.000 empleados en todo el mundo.

El Acuerdo señala que el trabajo temporal no debe sobrepasar un 5%, y que el Comité Europeo del Grupo y el Comité Mundial del Grupo, como así también los representantes locales de los trabajadores, tendrán el derecho de llevar un control del porcentaje de trabajadores temporales en relación con la plantilla total.

> a) Limitación del número de trabajadores temporales

El número de trabajadores temporales empleados en el Grupo Volkswagen deberá guardar siempre una relación razonable con la plantilla fija, considerándose a título orientativo un porcentaje de un 5 por ciento de trabajadores temporales por cada centro de trabajo. La representación de la empresa y la de los trabajadores podrán, de común acuerdo, acordar cuotas diferentes en cada planta. [...] El Comité Europeo del Grupo y el Comité Mundial del Grupo tendrán el derecho a ser informados por la Dirección del Grupo, en cualquier momento, sobre el número de trabajadores temporales empleados en la empresa o en determinados centros de trabajo, y sobre el porcentaje de trabajadores temporales en relación con la plantilla total. Las representaciones locales de los trabajadores tendrán a su nivel respectivo los mismos derechos que los que tienen el Comité Europeo del Grupo y el Comité Mundial del Grupo ante la empresa en su totalidad.

c) Limitación de la duración de la misión individual

La protección de un trabajador temporal no deberá superar la duración del trabajo asignado en el Grupo Volkswagen, en total tres renovaciones del contrato o un período total de 36 meses. Cuando el trabajador temporal haya alcanzado la duración máxima de su empleo, los entes competentes procederán a estudiar su incorporación individual a la plantilla fija.

Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen

Transformar el trabajo precario en empleo permanente

Los sindicatos han podido utilizar la negociación colectiva para trasladar trabajadores precarios a puestos de trabajo permanentes, con contrato directo con la empresa.

Los afiliados han puesto en marcha varias campañas de normalización de la situación de empleo de trabajadores

precarios. En **Guinea**, después de una larga lucha, en 2012 las federaciones mineras lograron transformar 300 puestos temporales en empleos permanentes en la empresa minera CBK. En **Senegal**, SUTIDS logró la regularización de 450 trabajadores temporales, después de realizar negociaciones con los empleadores de seis empresas químicas y farmacéuticas: Satrec, SIPS, SIVOP, SPN, Sybel y NDIAMBOURS.

En **Tailandia**, los sindicatos también han logrado convenios con empresas usuarias para regularizar la situación de trabajadores a plazo fijo y contratados por agencias / subcontratados.

- > *Aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo (de dos años) que lleven seis años de servicio en EGAT pasarán a ser empleados regulares de EGAT. Los trabajadores deberán haber obtenido al menos un certificado de escuela de formación profesional equivalente al nivel de la escuela secundaria superior.*

Convenio Colectivo sobre Trabajo Precario, del sindicato que representa a los trabajadores de EGAT, firmado con la Autoridad de Generación de Electricidad de Tailandia (EGAT)

A consecuencia de este convenio, 1.200 trabajadores a contrata han pasado a la categoría de empleados de plantilla de EGAT.

No es siempre posible pasar a trabajadores contratados por agencias a la categoría de trabajadores con puestos de trabajo directo y permanente. Por lo tanto, como un primer paso, los sindicatos tratan de transformar el trabajo a través de agencias en puestos de trabajo temporal con contrato directo de la empresa. De esta manera, frecuentemente se da la posibilidad para que los trabajadores contratados originalmente por agencias puedan afiliarse a los sindicatos y estar cubiertos por el convenio colectivo. En **Malasia**, los sindicatos del sector manufacturero habían solicitado representar a los trabajadores subcontratados y de agencias, pero el Ministerio de Recursos Humanos rechazó la solicitud, diciendo que el sindicato no estaba capacitado para representar a los trabajadores de servicios. En respuesta a esto, el Sindicato de Empleados de Fabricación del Papel realizó negociaciones para la regularización de los trabajadores subcontratados y temporales en Kimberly Clark Malaysia, de tal manera que los mencionados trabajadores pasaran a ser empleados directos con contratos de duración determinada; de este modo, se logró que dichos trabajadores tuvieran derecho a protección bajo los términos y condiciones del convenio colectivo.

Otra vía para facilitar la regularización de trabajadores precarios, pasándolos a la plantilla de trabajadores permanentes, es la de dar preferencia a los trabajadores temporales cuando se produce una vacante.

- > *La política de contratación de la Compañía estará presidida por el principio de fomento de la estabilidad en el empleo, por lo que deberán tenerse en cuenta los siguientes criterios:*

1. [...] si durante la vigencia del contrato se produjera una vacante, el trabajador tendrá un derecho preferente para pasar a ocupar dicha vacante frente a las personas demandantes de empleo no vinculadas en ese momento a la empresa.

Convenio colectivo de Bridgestone España y los sindicatos españoles

- > *Esta Carta se basa en el principio de que el trabajo temporal representará para el individuo una oportunidad para pasar a formar parte de la plantilla fija, cuando haya adquirido las cualificaciones necesarias y siempre que exista la correspondiente demanda de empleo en la empresa. Establece la contratación fija preferente de trabajadores temporales si se necesita contratar a personal de plantilla. Además, en este respecto, la Carta señala el compromiso de parte de la empresa de ofrecer medidas de cualificación profesional a los trabajadores temporales.*

Cuando se prevea, en base a las planificaciones de personal, que existe la posibilidad de emplear de forma duradera a trabajadores temporales subcontratados, éstos se incorporarán preferentemente a la plantilla fija con arreglo a los criterios de contratación acordados entre la empresa y la representación de los trabajadores en la planta en cuestión. El paso a fijo al cabo de 18 meses se estudiará siempre que el trabajador en cuestión disponga de las correspondientes cualificaciones y requisitos personales y que exista una demanda sostenible de personal. De esta forma, el trabajo temporal se convierte en Volkswagen en una oportunidad de llegar a incorporarse a la plantilla fija, constituyendo una tercera vía de acceso a la empresa junto con programas de pasantía, formación profesional y contrataciones externas directas. Todas las marcas y sociedades asegurarán la contratación fija preferente de trabajadores temporales en los casos de una demanda sostenible de personal de plantilla. Se comprometen, además, a ofrecer a los trabajadores temporales sus programas de cualificación técnica profesional, de la misma forma que al personal de plantilla del centro de trabajo respectivo.

Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen

Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores precarios y defender sus derechos

Las medidas destinadas a controlar y limitar el uso del trabajo precario deben ser formuladas correctamente, de tal manera que aquellas medidas destinadas a beneficiar a los trabajadores precarios no produzcan mayor inseguridad para ellos. En los Países Bajos, FNV Bondgenoten concibió una campaña por la cual las empresas se ven obligadas a adoptar una regla llamada "9 para 12": cuando un trabajador de agencia lleva 9 de los 12 meses del año realizando un trabajo determinado, ese puesto de trabajo debe convertirse en permanente, y así también el trabajador. Sin embargo, ahora, el sindicato ha decidido centrar su atención también en lograr mejores salarios, derechos de pensión y oportunidades de formación profesional para los trabajadores de agencias, ya que se ha descubierto que puede resultar contraproducente incorporar en los convenios colectivos el derecho de empleo permanente de los trabajadores subcontratados después de un período de trabajo más corto, ya que con esa fórmula los empresarios procuran despedir más rápidamente a los trabajadores de agencia con el fin de eludir cláusulas de esta naturaleza.

Por vía de las negociaciones, algunos sindicatos han podido obtener información sobre la empresa contratista (su situación jurídica, antecedentes sobre sus prácticas laborales, sus conocimientos técnicos). De esta manera,



los sindicatos pueden exigir se pida a los concursantes del contrato, como parte de su oferta, una declaración sobre cómo van a hacer frente a cuestiones tales como la libertad de sindicación, el trabajo infantil, la igualdad, salud y seguridad, formación profesional, las relaciones de trabajo, el salario y jornada de trabajo, derechos de pensión y despidos. Esto constituye una buena herramienta para los sindicatos para proteger los derechos de los trabajadores temporales y constatar que los trabajadores precarios tengan condiciones de trabajo decentes.

> *Subcontratación de mano de obra contratada por agencias de trabajo (agencias de empleo temporal)*

1.4.2 Durante el período de subcontratación, los empleados de agencias de trabajo o empleo temporal tendrán los mismos salarios y condiciones de trabajo que se aplican en la empresa usuaria [...]

1.4.3 La empresa usuaria tiene la obligación de divulgar la información necesaria a la empresa de trabajo o empleo temporal, de tal manera que se pueda satisfacer la cláusula 1.3.2, que exige igualdad de trato, y debe exigir que la agencia de trabajo o empleo temporal cumpla con esta condición.

A petición de los delegados sindicales, la empresa deberá documentar los salarios y las condiciones de trabajo que se aplican en la agencia de trabajo o empleo temporal cuando los empleados subcontratados van a trabajar en el ámbito de este acuerdo.

1.4.4 [...] Los empleados subcontratados serán presentados a los delegados sindicales en la empresa usuaria. Cuando se habla de la subcontratación de mano de obra, las partes locales también intercambiarán información sobre las facilidades para el trabajo de los delegados sindicales [...].

Convenio sectorial 2012-2014, entre las federaciones empresariales noruegas NHO y Norsk Industri y los sindicatos LO y Fellesforbundet

Igualdad de trato

La realización de negociaciones en favor de la igualdad salarial y de condiciones de trabajo de trabajadores precarios y permanentes tiene doble ventaja: por un lado, elimina la discriminación y, por otro, combate el dumping social. En muchos casos, los afiliados han podido plantear en las negociaciones el concepto de igual salario por trabajo igual. El extender a todos los trabajadores los términos de un convenio colectivo en un determinado sector o industria también puede tener un efecto de equiparación significativo.

> *Trabajadores subcontratados*

El empleador no va a subcontratar el trabajo, a menos que el contrato establezca que durante la vigencia del contrato todo contratista o empresa de trabajo temporal empleará, y seguirá empleando a sus trabajadores (empleados subcontratados) bajo términos y condiciones que no sean menos favorables que los del presente convenio.

Convenio Colectivo para obras de construcción de Altius Construction and Engineering / AMWU para New South Wales 2013-2015

> *Contratistas*

La Compañía deberá consultar y procurar que los salarios y condiciones de trabajo, donde corresponda, de empleados de contratistas y de agencias de empleo comprometidos para realizar un determinado trabajo dentro de este Convenio, no sean menos favorables que los salarios y las condiciones aquí previstos para trabajos equivalentes o semejantes.

Convenio Colectivo de Visy Packaging Cartons y AFMEPKIU/ETU, 2013

> **Contratos a corto plazo:**

Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de flexibilidad con respecto a mano de obra contratada por hora, las partes acuerdan lo siguiente respecto a personal contratado a corto plazo:

- a. *Se le pagará en base al pago que perciben trabajadores que comienzan la carrera en el nivel correspondiente de conocimientos*
- b. *Tendrá el derecho de participar en el programa de capacitación en diversas habilidades*
- c. *Tendrá el derecho de participar en lo ofrecido por la empresa en cuanto a beneficios para la jubilación, muerte o discapacidad*
- d. *Tendrá el derecho de acceso a servicios de asistencia médica establecidos por la empresa; o bien, si esto no fuera factible, como alternativa para la atención médica, se le puede facilitar asistencia por una cantidad equivalente a la contribución de la empresa por asistencia médica; si esto otro no fuera posible, en este caso se ha de pagar la cantidad equivalente en efectivo, y;*
- e. *Cuando la empresa ponga fin a la prestación de servicios por el trabajador, éste tendrá el derecho a recibir un subsidio de compensación [...]*

Términos del Convenio, 2010 (consolidado 11 de septiembre de 2013) entre AMEO y NUMSA

En **Alemania**, nueve convenios colectivos con dos de las principales organizaciones de empleadores temporales (BAP e iGZ) conceden, según el sector que corresponda, un subsidio al salario de aquellos trabajadores temporales, reduciendo así la brecha entre trabajadores fijos y trabajadores temporales contratados por agencias. Para cada sector, el acuerdo pertinente estipula que después de una asignación de trabajo inicial de cuatro a seis semanas, se pagarán suplementos escalonados de acuerdo a la duración del trabajo asignado en la empresa usuaria. Después de nueve meses, los trabajadores temporales contratados por agencias ganan un suplemento de hasta un 50%, lo que les permite alcanzar igualdad de remuneración con el personal permanente.

En **Mauricio**, se han firmado por lo menos 15 convenios colectivos, que incluyen igualdad de condiciones para los trabajadores a contrata y permanentes:

> **Trabajadores a contrata**

A ningún trabajador a contrata se ha de pagar menos de lo que se paga a un trabajador con empleo permanente por cualquier tipo de trabajo del mismo valor.

Marine Biotechnology Products Ltd

-
- > *Que todos los empleados que realizan trabajo de igual valor deben percibir igual remuneración, incluso en el caso de trabajadores eventuales y a contrata con contrato de trabajo de duración determinada*

Total (Mauritius) Ltd.

Además del sueldo de base, la remuneración incluye subsidios, primas por antigüedad y otras bonificaciones a las que los trabajadores precarios pueden no tener acceso. La

igualdad de trato es más que el sueldo: incluye el acceso a prestaciones sociales, vacaciones, jornada de trabajo, salud y seguridad y formación profesional.

- > *[...] Los trabajadores temporales disfrutarán durante el ejercicio de su misión en Volkswagen de las mismas condiciones de trabajo que el personal de plantilla. El principio de igualdad de trato comprende, por ejemplo, la equiparación de los trabajadores temporales en lo que respecta al acceso a la información general de la empresa, salud y seguridad en el lugar de trabajo, el acceso a los servicios y las instalaciones comunes y la igualdad en materia de estándares sociales [...]*

Carta del trabajo temporal en el Grupo Volkswagen

-
- > **“Antes de que mi trabajo fuera subcontratado, participaba con regularidad en cursos de formación profesional... desde entonces he tenido solamente un breve curso de formación, en siete años”**

Testimonio de un trabajador de agencia en el sector de la manufactura

En la **India**, la INMF ha puesto en marcha una campaña para mejorar las condiciones de los trabajadores precarios y ha firmado varios convenios con el objetivo de reducir la brecha entre trabajadores fijos y precarios en las minas de propiedad del estado.

- > *i) Cuando, según se estipule en un contrato, convenio, o acuerdo de otra índole, el sueldo actual de un empleado de plantilla supera la cantidad que se paga a los trabajadores subcontratados, se debe mantener el nivel mayor del sueldo, y este misma cantidad debe constituir la tasa mínima del sueldo de los trabajadores subcontratados.*

Convenio salarial para trabajadores de contratistas que participan en operaciones mineras (noviembre de 2012), entre Coal India Ltd, la INMF, y otros

Cuando las disposiciones sobre igualdad de remuneración sólo se aplican a los salarios mínimos, es posible que, a pesar de dichas disposiciones, en la práctica los trabajadores precarios de todas maneras reciban un sueldo más bajo. También es posible que se asignen sueldos más bajos a los trabajadores precarios debido a que su estatus precario significa que tienen menos experiencia o menor antigüedad. La antigüedad es un factor fundamental, ya que está vinculada también a los ascensos y las pensiones de jubilación. A través de la negociación colectiva, los sindicatos han tratado de hacer frente a la cuestión de la antigüedad de los trabajadores precarios.

> **Apéndice 17: Protocolo – Agencias de trabajo temporal**

1. Cualquier trabajador que provenga de una agencia de empleo temporal que esté cubierto por el Convenio Colectivo acumulará antigüedad de acuerdo con las reglas establecidas en dicho Convenio.[...]

[...] Se aplicará las ventajas por antigüedad a todos los derechos que según este Convenio dependan de los años de servicio.

Convenio Colectivo 2012-2014 entre CO-Industri y Dansk Industri



> *Contratos de trabajo*

Art. 16. - Los interlocutores sociales de la industria química reconocen que si un trabajador, al terminar sucesivos contratos de duración fija, fuera contratado como trabajador permanente y directo para realizar una misma función, y sin interrupción de más de cuatro semanas, no se le exigirá ningún nuevo período de prueba; igualmente, se ha de mantener la antigüedad adquirida previamente durante los contratos de duración fija

Comité Conjunto para el Sector de la Química de Bélgica, Convenio Colectivo 2007-08

En **Bélgica**, muchos convenios colectivos de trabajo temporal incluyen mejoras de las prestaciones de jubilación para los trabajadores de agencia en varios sectores industriales, como complemento del sistema obligatorio de pensiones existente.

> *Art. 2. En conformidad con el artículo 2 del Convenio Colectivo del 3 de octubre de 2011, sobre la prima de pensión para trabajadores temporales, las agencias de trabajo temporal se comprometen a pagar una prima de pensión a los trabajadores de agencia puestos a disposición de una empresa usuaria*

Convenio Colectivo (10 de enero de 2012). Prima de pensión para trabajadores temporales de agencia en el sector del comercio de combustibles, Bélgica

Proteger la salud y seguridad de trabajadores precarios

Sucesivos estudios realizados desde la década de 1990 han demostrado que los trabajadores con contrato a plazo fijo, así como los trabajadores subcontratados y contratados por agencias, son mucho más vulnerables y están expuestos a mayores riesgos de salud y seguridad que los trabajadores de plantilla, permanentes y directos.

Los convenios sectoriales o de empresa que cubren a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores precarios, permiten al trabajador precario tener los mismos beneficios de protección que los empleados directos y permanentes de la empresa usuaria. En **Brasil**, un convenio con Bayer Brasil estipula que todas las normas aplicables a Bayer en materia de salud y seguridad deben ser respetadas por todos los contratistas.

Si los convenios permiten que los sindicatos en la empresa usuaria tengan acceso a los contratos comerciales entre la empresa usuaria y la empresa subcontratista, estos sindicatos podrán vigilar las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados y contratados por agencias. De este modo, los sindicatos tendrán posibilidades de denunciar cualquier violación de los derechos de los trabajadores precarios, procurando mejor protección de su salud y seguridad en el trabajo.

Después de la muerte de dos trabajadores subcontratados procedentes de Rumanía en un incendio que destruyó completamente la casa proporcionada por sus empleadores, en 2013 IG Metall logró firmar un convenio colectivo con el

astillero Meyer Werft de **Alemania**. Este convenio extiende la cogestión a los trabajadores subcontratados. Las dos víctimas estaban empleadas como trabajadores contratados por SDS, una agencia de empleo para el astillero. Eran espantosas las condiciones de vida que la agencia ofrecía a los trabajadores. El convenio en cuestión estipula que el alojamiento de los trabajadores debe cumplir con las normas pertinentes y permite que el Comité de Empresa de Meyer Werft vigile estrechamente a los subcontratistas de la empresa, y que se obtenga mayor información sobre los contratos con los subcontratistas. De esta manera, se estableció un “grupo de trabajo sobre acuerdos con subcontratistas”, que comprende un número igual de representantes de la administración de la empresa y de los trabajadores, quienes llevarán un control del cumplimiento del contrato. El incumplimiento del contrato está sujeto a sanciones, incluyendo la terminación del acuerdo con el subcontratista.

Los convenios colectivos también pueden asegurar el acceso a información y capacitación en materia de salud y seguridad para los trabajadores precarios.

> *Capítulo XI: Formación profesional*

Artículo 49. Formación profesional

1. Con la finalidad de dar cumplimiento a la obligación general de suministrar al personal de puesta a disposición la formación necesaria y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, las empresas de trabajo temporal destinarán con periodicidad anual el 1 por ciento de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias.

> *Capítulo XII: Prevención de riesgos laborales:*

Artículo 50. Prevención de riesgos laborales.

2. Asimismo y por lo que se refiere de manera específica a los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias, ambas partes [empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria] velarán especialmente por el cumplimiento de lo establecido en la [Ley adecuadamente aplicable] [...]

3. De conformidad con [la Ley aplicable] [...], la empresa usuaria instruirá al trabajador puesto a su disposición sobre los riesgos existentes para su salud y seguridad, tanto de aquellos que concurren de manera general en la empresa como de los específicos del puesto de trabajo y tareas a desarrollar, y de las correspondientes medidas y actividades de prevención y protección, en especial en lo relativo a las posibles situaciones de emergencia.

V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, España

Cuando existe una relación de trabajo triangular, los convenios colectivos pueden impedir que los empleadores aproveche esta relación para eludir sus responsabilidades.

> *Art. 26 - Seguridad / trabajos especiales / riesgos*

[...] El proveedor del servicio debe instruir a los asesores de personal y empleados acerca de la seguridad en el trabajo y confirmarlo en el contrato de trabajo. [...]

Las empresas usuarias, de acuerdo con la ordenanza sobre la prevención de accidentes, son responsables de la provisión de equipos básicos de seguridad, medidas de protección e instrucciones adicionales, indumentaria de protección adecuada, cumplimiento de los requisitos

de protección (asbesto / trabajos con aguas residuales, trabajo subterráneo, etc...) y de avisar y ofrecer compensación a las empresas prestadoras de servicios.

Convenio Colectivo de Trabajo, Provisión de Servicios, Suiza (diciembre de 2011)

En **Mauricio**, los trabajadores precarios constituyen la mayoría de las víctimas de los accidentes de trabajo en los sectores manufactureros. En 2011, la CMCTEU logró establecer un convenio con varios empleadores que estipula que los trabajadores con 12 meses o menos de servicio no deben ser expuestos a trabajos muy peligrosos, a menos que hayan sido entrenados por una persona competente. En **Níger**, el sindicato SYSTEX logró por medio de negociaciones colectivas que Somina proporcionara equipo de protección personal a los trabajadores precarios.

Proteger a las trabajadoras precarias

Las mujeres trabajadoras se ven desproporcionadamente afectadas por el trabajo precario. Cuando los derechos de empleo están ligados a la antigüedad de servicio, las trabajadoras precarias pueden no tener derecho a licencia de maternidad, ya que son propensas a tener menor antigüedad de servicio. Si los convenios sectoriales se extienden para cubrir a los trabajadores y trabajadoras temporales, pueden permitir a las mujeres tener acceso a derechos de licencia de maternidad.

En **Senegal**, SUTIDS ya ha logrado la regularización de cientos de trabajadores precarios, en su mayoría hombres. En la actualidad, el sindicato realiza negociaciones para la regularización de mujeres trabajadoras, frente a la reticencia de los empresarios que consideran que las mujeres son demasiado caras debido a la licencia de maternidad. SUTIDS también está luchando para obtener licencia de maternidad para aquellas trabajadoras temporales que no tienen acceso a este derecho.

La protección de las trabajadoras precarias contra violencia de género en el trabajo también puede ser materia de convenios colectivos.

> *Artículo 40. Protección de la mujer trabajadora víctima de violencia de Género.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, España

La lucha continúa



La negociación colectiva desempeña un papel vital en la limitación del trabajo precario y la protección de los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores precarios. Sin embargo, los empleadores siguen tratando de arrebatarse los triunfos que han logrado los sindicatos.

Una vez que se han negociado los convenios, no siempre se respetan, por tanto, los sindicatos deben seguir trabajando activamente para hacerlos cumplir:

En julio de 2013, NUPENG en **Nigeria** se vio obligado a recurrir a la huelga para hacer cumplir un convenio que se había establecido anteriormente para hacer frente a la precariedad en el sector de petróleo y gas (<http://www.industrialall-union.org/nupeng-strike-demands-met>).

Es especialmente problemática la aplicación de cláusulas para vigilar el cumplimiento por parte de los subcontratistas, debido a la cantidad y dispersión de los mismos.

Cuando los convenios impiden acceso al trabajo precario en alguna región, los empleadores buscan nuevas maneras de evitar el empleo seguro:

En **Tailandia**, una vez que el sindicato había logrado mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores con contratos de duración determinada y regularizar su situación laboral, las empresas empezaron a contratar a trabajadores de agencias de empleo.

Luego, cuando llegue el momento de renegociar los convenios, los sindicatos tendrán que luchar para conservar los logros que ya han ganado:

En **Colombia**, Sintracarbón tuvo que declarar una huelga nuevamente en 2013 para lograr que Carbones del Cerrejón aceptara incluir un artículo sobre subcontratistas, a pesar de que en 2011 ya habían tomado medidas para procurar que se estampara esa cláusula en el convenio.

Para óptima eficacia, la negociación colectiva tiene que combinarse con otras estrategias para luchar contra el trabajo precario. Esto incluye sindicalizar a los trabajadores precarios, desarrollar la unidad entre los trabajadores precarios y otros, concientizar a los trabajadores y al público en general sobre el peligro del trabajo precario, realizar campañas a nivel internacional y, finalmente, es de importancia crucial hacer presión en favor de una legislación que regule de manera rigurosa el uso del trabajo precario por parte de los empleadores.

Oficina Central

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Oficinas Regionales

Oficina de África

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

Oficina de Asia del Sur

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Oficina de Asia Sudoriental

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

Oficina de la CEI

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Room 203
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Oficina de América Latina y el Caribe

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org