



**MESA INTERNACIONAL Y NACIONAL
DE ANÁLISIS DEL OUTSOURCING
Y DE LA REFORMA LABORAL SOBRE
SUBCONTRATACIÓN**

**¡EL SINDICALISMO DEMOCRÁTICO
TAMBIÉN DEBE SER ESCUCHADO!**

**CON LA PARTICIPACIÓN DE
PANELISTAS INTERNACIONALES,
EXPERTOS NACIONALES
Y DIRIGENTES DE LOS SINDICATOS
INDEPENDIENTES DE MÉXICO**

**MIÉRCOLES 2 DE DICIEMBRE DE 2020, 10AM
TRANSMISIÓN EN VIVO POR FACEBOOK Y YOUTUBE
FB: RADIO SME Y NCTDEMÉXICO | YOUTUBE: SMERADIO**



OUTSOURCING MODELOS PARA SU REGULACIÓN

1. LINEAMIENTOS OIT

2. MODELOS LATINOAMERICANOS

Acuerdo
CILAS-RELATS
www.relats.org

Sección
Biblioteca Tercerización



Jornada sindicales contra la simulación laboral

FORO INTERNACIONAL DE ALTERNATIVAS FRENTE AL:



PALACIO DE MINERÍA ► 30 DE ENERO / 9:00 HRS.

I. LINEAMIENTOS OIT

**Cuatro momentos
(uno frustrado)**

**1996, 1998, 2006
y 2016-7**

1996. Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio

Incluye un enroque protector de quienes trabaja en su domicilio para un INTERMEDIARIO

lintermediario:

da trabajo por cuenta del empleador, con la tarea de proporcionar a los trabajadores a domicilio el equipo, los materiales, u otros elementos utilizados para ello.



El intermediario tiene
la responsabilidad solidaria
con el empleador en cuanto
a la remuneración.

1998
Proyecto de
Convenio internacional sobre
“Trabajo en régimen de
subcontratación”

Caso único en la historia de OIT en que
los empleadores bloquearon el
tratamiento de un proyecto de convenio

1. Igualdad de derechos con los trabajadores de planta, incluyendo un énfasis en la protección sindical;

2. Responsabilidad solidaria del contratante ante incumplimiento del contratista;

3. Registro para la inscripción de contratistas;

4. Información de la empresa a los trabajadores previa a la subcontratación;

5. Prohibición de sustitución de trabajadores en huelga mediante la subcontratación;

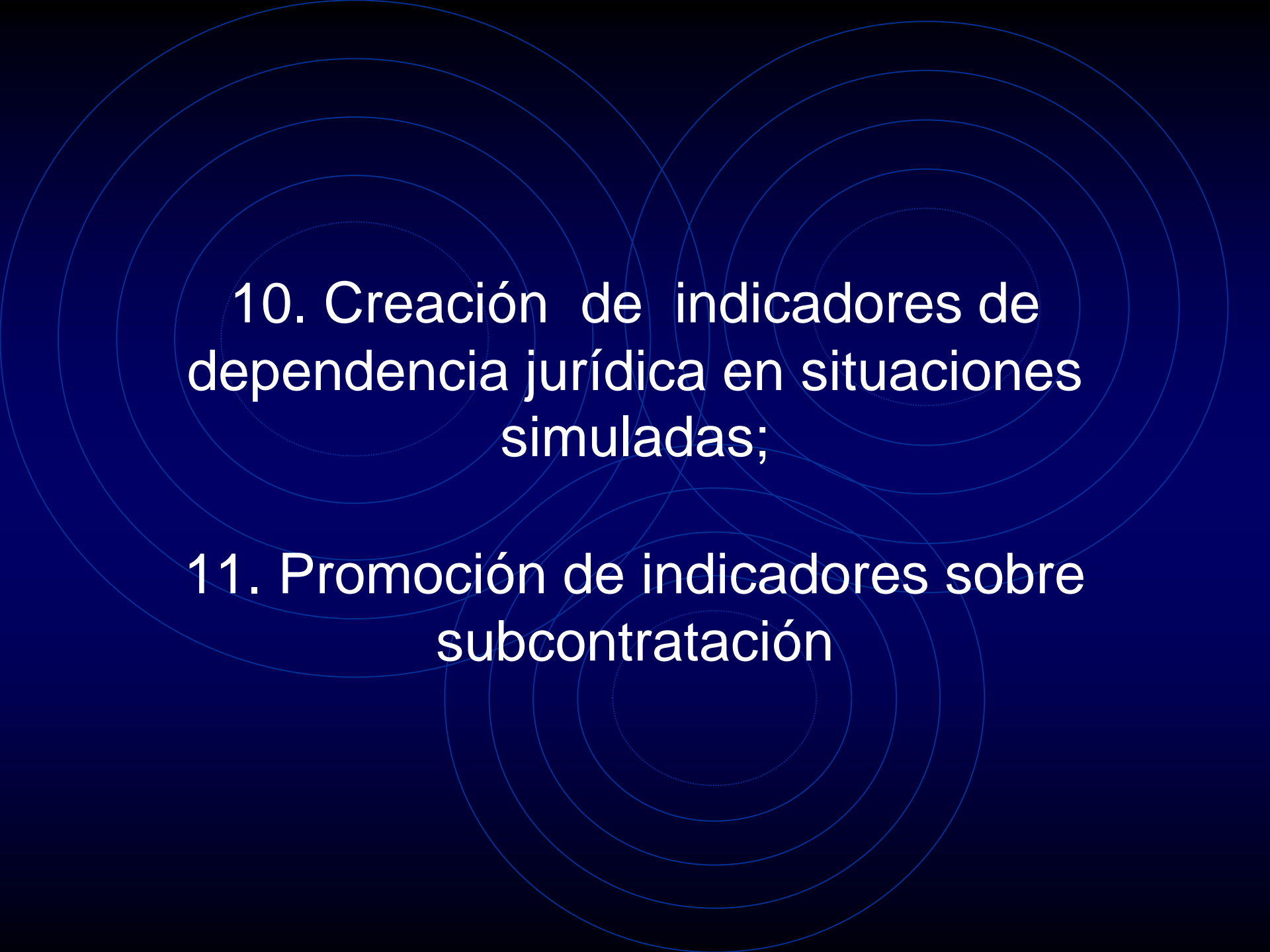
6. Inspección;

7. Sanciones;

8. Fomento de cláusulas sobre subcontratación en la negociación colectiva de la empresa contratante;

9. Mención sobre los trabajadores migrantes en régimen de subcontratación;

.



10. Creación de indicadores de dependencia jurídica en situaciones simuladas;

11. Promoción de indicadores sobre subcontratación

2006

**Recomendación 198 sobre Relación
de Trabajo**

Formaliza un esquema analítico sobre relaciones asalariadas directa que son simuladas como subcontratadas y como trabajo autónomo

Propone una política nacional de seguimiento del empleo y la construcción de indicadores que permitan establecer aquellas situaciones.

Con participación de las organizaciones
sindicales

20167

Resoluciones sobre Cadenas Mundiales de Suministro y Zonas Francas de Exportación

Identifica situaciones de déficit de trabajo decente que pueden derivar del uso de tercerización

Recomienda políticas públicas que regulen esta forma de trabajo.

II.Experiencia latinoamericana: Normativa nacional y proyectos sindicales

Cono Sur

Argentina, Chile, Uruguay

Regimenes reguladores de tercerización
centrados en la solidaridad entre las
partes ante situaciones puntuales de
desprotección del trabajador

Brasil:

La jurisprudencia impedía utilizar la tercerización para actividades principales.

La reforma de 2017 liberaliza totalmente la normativa.



Proyectos sindicales en dos planos:

Reformas en el derecho colectivo en favor de los trabajadores tercerizados

Area Andina (Bolivia, Ecuador, Venezuela) y Cuba

Centro puesto en solo autorizar la
tercerización a las actividades
secundarias.



Modelo ideal, combinando los casos latinoamericanos y propuestas sindicales:

Tres características básicas:

1. Prohibición del *outsourcing* para actividades principales de la empresa Contratante, autorizándose solo la aplicada a actividades secundarias.

Se necesita extrema precisión en la definición de principal/secundaria

2. Igualdad de condiciones de trabajo y salariales para los trabajadores aportados por la empresa Contratista, para actividades similares.

3. responsabilidad solidaria de la Contratante con los trabajadores de la Contratista ante el no cumplimiento de esta última. Se refiere tanto a las condiciones de trabajo, como a la cobertura de la seguridad social.

Dos características complementarias:

1. Un registro estatal de las Contratistas, que garantice la solvencia futura de su actividad, con base en sus antecedentes.

2. Información inicial y luego periódica de la Contratista dirigida a la Contratante, sobre las relaciones laborales involucradas.

Esta información se debería extender a las propias organizaciones de trabajadores presentes en la Contratante.

**En un escenario de presencia sindical
a nivel de empresa o sector:**

1. Organización sindical extendida a los trabajadores tercerizados
2. Negociación colectiva extendida a los trabajadores tercerizados

3. Participación del Comité de Empresa en el momento de la toma de decisiones sobre tercerizar una parte de la actividad

4. Participación en la decisión sobre el tiempo de vigencia de la tercerización

