

NOTAS DE VICTOR BAEZ MOSQUEIRA

DOS PROLOGOS A LIBROS SOBRE TRABAJO TERCERIZADO

1. Prologo al libro del proyecto FSAL-OIT Descentralización, Tercerización, Subcontratación, Oficina Regional de OIT, Lima, 2009

La CSA (Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas) (fundada en marzo del 2008), ha aprobado una línea estratégica denominada "autoreforma sindical", que enfatiza la sindicalización y representación amplia de colectivos de trabajadores habitualmente no integrados, en el marco de una estrategia de largo plazo dirigida a la eliminación del desempleo, el subempleo, la informalidad y la precariedad.

Estos colectivos con dificultades especiales de sindicalización (como los caracterizó la OIT en el 2004, en el marco de su análisis sobre la "Declaración de 1998") son fácilmente identificables: los trabajadores asalariados en microempresas, zonas francas, algunas multinacionales, contratados de forma temporal, a tiempo parcial, por tiempo determinado, mediante contrato-formación, a domicilio o para tareas del hogar, así como los trabajadores autónomos (incluyendo los "semi" y "falsos") de la pequeña producción urbana y rural, los profesionales, e incluso los que trabajan en situaciones ambiguas desde el punto de vista de la legalidad de su actividad (recicladores de basura, trabajadores sexuales, trabajadores de juegos de azar). En este conjunto también ocupan un lugar los jubilados, en reconocimiento a su condición de "extrabajadores".

Existe además un elemento transversal en cuanto al sexo, la edad, la nacionalidad (vinculado a la condición migratoria), las capacidades diferentes.

Esta enumeración, a propósito, no ha mencionado a los trabajadores tercerizados o subcontratados, eje de esta publicación de OIT, para destacar ahora su importancia en ese conjunto de sujetos de la autoreforma sindical.

Es indudable el impacto que tiene esta forma emblemática de la flexibilización productiva y laboral, desde que fue "redescubierta" entre modalidades tradicionales marginales, con el objetivo, ahora, de convertirla en central. Aun cuando no sea el objetivo del empleador, la relación triangular y la facilidad para encubrir formas fraudulentas, lleva a un impacto ampliamente observado en términos de precariedad laboral, condiciones de trabajo y de impedimentos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

En este marco, un aspecto clave que encara este trabajo es la relación existente entre el

aumento de la tercerización y las normas laborales existentes. El sindicalismo de esta región ha señalado permanentemente la gravedad que ha tenido en las últimas décadas (sobre todo los años noventa, pero con antecedentes en las dos anteriores) la ola de reformas laborales encuadradas en los enfoques de políticas económicas neoliberales que, también en este campo, han introducido desregulaciones dirigidas a permitir formas de utilización del trabajo que antes no se consideraban adecuadas.

Es en este marco que la tercerización encontró camino fértil, ateniéndose a la nueva legislación, utilizando la zona gris no reglamentada o, directamente, cometiendo fraude laboral.

Existe también un creciente debate, en el campo directamente productivo, sobre las verdaderas ventajas de la tercerización, encontrándose variados contra argumentos. I

Es en este doble campo de lo jurídico-laboral y lo sindical organizativo-reivindicativo de los trabajadores tercerizados, que el contenido de esta publicación realiza una aplicación de gran actualidad de lo que, en la tradición sindical regional de las últimas dos décadas, ha sido frecuente denominado “acción directa” y “acción sociopolítica”.

En este sentido, el estudio proporciona elementos en ambas direcciones: al enfatizar los aspectos jurídicos pero claramente direccionados hacia la acción sindical para su toma de posición en el plano sociopolítico, favorable a una re-regulación, al tiempo que se avanza en la organización y representación de los trabajadores tercerizados, junto al elemento (la negociación colectiva), que combina la acción en el lugar de trabajo con la creación de normas propias de las dos partes que allí se encuentran.

Es también destacable el aporte terminológico (presente desde el título del estudio), ya que en este campo se observa un exceso de opciones, que se entrecruzan e intercambian, dificultando la identificación de elementos claves para la estrategia sindical.

El contenido de esta publicación ha sido ya utilizado en una importante actividad sindical sobre estrategias jurídicas y sindicales ante el Outsourcing/Subcontratación, en el pasado noviembre en México, en noviembre del 2008, con apoyo local del CILAS (Centro de Investigación Laboral y Acción Sindical), de la FNV holandesa, y de la ALAL (Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas)

La salida de esta publicación es también coincidente con el inicio de actividades de la CSA en el campo jurídico-laboral, promoviendo la articulación entre los especialistas en este campo que trabajan para nuestras organizaciones afiliadas y fraternales, con un primer encuentro realizado con apoyo de la oficina regional de la OIT, en la sede de la CSA, diciembre 2008

Finalmente, el tema de la autoreforma es parte del acuerdo de trabajo de CSA con el programa FSAL, con manifestaciones concretas de trabajo conjunto concreto en el 2008/2009.

2, Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en A. Latina

Prólogo al libro de igual denominación de CSA-ACTRAV/OIT, San Pablo, 2013

Desde su inicio, la agenda del GTAS (Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical) de la CSA ha colocado el trabajo tercerizado como una prioridad, en materia de organización y negociación colectiva. Complementariamente, como en el resto de la estrategia, se ha ubicado en su gran importancia una reforma (a veces re-reforma) de la normativa laboral, que en América Latina-Caribe, en este campo como en otros, suele ser inhibidora de la acción sindical.

Inicialmente, el GTAS puso la atención principalmente en la forma de tercerización más difundida en la región: la subcontratación de mano de obra para la producción de bienes y servicios, mediante un artículo base y la invitación a otras organizaciones sindicales a incorporar otros artículos sobre casos nacionales¹. En este trabajo ya se señalaba, pero no se avanzaba, la importancia de la segunda vía de tercerización, las agencias de trabajo transitorio (ATT) que, mediante la cesión de trabajadores a otra empresa usuaria, repetía el mismo complejo escenario de un doble empleador.

Ese mismo año, la CSA participó del Foro de OIT de Dialogo Mundial sobre Agencias de Trabajo Temporal (Ginebra, octubre 2011), luego de participar en el Simposio Internacional sobre Trabajo Precario (Ginebra, septiembre 2011), que había ubicado a los

¹ “Estrategia sindical hacia los trabajadores tercerizados”, Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti, primer libro GTAS, 2010). Este artículo integraba y complementaba dos textos anteriores, uno publicado por el proyecto FSAL, “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”, Oscar Ermida y Natalia Colotuzzo, Lima, 2009) y “Acción sindical ante la tercerización, Alvaro Orsatti, Revista de Derecho Social-América Latina, Número 4 Buenos Aires, 2008). Los estudios nacionales publicados fueron: CUT Brasil, Denise Motta: “A expansao da terceirizacao no Brasil. E a estrategia da CUT de enfrentamento a precarizacao do trabalho” (GTAS, 2010). ICEM, Carlos Bustos: El trabajo de ICEM en Colombia sobre multinacionales: diálogo social frente a la tercerización y el debilitamiento de la organización sindical (GTAS, 2011), CILAS México, Matteo Dean: estrategias sindicales ante el Outsourcing en México (GTAS, 2011)

trabajadores de agencias como uno de los colectivos principalmente afectados por la precariedad. Un elemento estratégico central en este campo era los recientemente aprobados (2010) Principios de Global Unions sobre Agencias de Trabajo Temporario. Antes y después, desde las federaciones sindicales internacionales se han conocido otras iniciativas importantes: el Memorandum de Entendimiento de UNI con las mayores empresas del sector (2008) y la cartilla formativa de IndustriALL (2011).

La experiencia recogida en estos dos eventos llevó a que la CSA invitara a la CSI a participar de la reunión anual del GTTN (Grupo de Trabajo sobre Empresas Transnacionales), focalizando en la presencia en el sector de algunas de las mayores empresas mundiales (Randstad, Adecco, Manpower) (Montevideo, noviembre 2011).

Las conclusiones de este evento dieron entonces una consigna para el futuro:

- se necesita continuar el diálogo sobre los aspectos controversiales de las ATT, a fin de limitar los contratos triangulares.
- en este marco, es evidente que la función original de promoción que presenta el Convenio 181 de OIT, en una etapa de menor expansión de las agencias, está siendo desvirtuada por quienes en el sector empleador consideran que ya tiene un esquema regulatorio apropiado. El C181 protege, en cierta medida, a los trabajadores cedidos, por lo que puede desarrollarse sobre una base tripartita, para incluir elementos como el de la negociación colectiva en la empresa usuaria e, incluso, la posibilidad de prohibiciones gubernamentales de las agencias. Los empleadores interpretan que ello no es posible, sino que sólo pueden establecerse limitaciones en algunos sectores. Sin embargo, no existe una interpretación de OIT que afirme esto. El elemento central a utilizar es el concepto de “trato igual”, frente al enfoque empleador, que se limita al “trato justo”. El papel del gobierno ha quedado relativamente olvidado después del C181, pero existe un margen importante para acordar con los gobiernos y para regular mejor y limitar adecuada las agencias y en particular los contratos temporarios.
- debe aumentarse el acervo de investigaciones sobre el real desempeño de las agencias, tanto en los países desarrollados como sobre todo en los países en desarrollo.

Este enfoque fue incorporado al GTAS a través de un artículo descriptivo de la actual situación sobre el tema y la difusión de un banco de datos sobre la normativa vigente para el sector²

Finalmente, en el II Congreso de la CSA, cuya Resolución 17 Desarrollo Sustentable y Empresas Mundiales mencionó “el trabajo en relación a las agencias de empleo privadas y la interpretación del C181³.”

Durante el segundo semestre del 2012 comenzó entonces un estudio sobre casos nacionales, mediante la coordinación de la CSA y la CSI, para lo cual se elaboró una encuesta estructurada para su respuesta por profesionales orgánicos de las centrales y confederaciones afiliadas a CSA, en ocho países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú y Uruguay. La selección de estos países tomaba en cuenta criterios diversos: el tamaño absoluto del empleo cedido por agencias (Brasil, Colombia y México), el grado de penetración alcanzado (Colombia), la existencia de ratificaciones del Convenio 181 (Panamá y Uruguay) y, finalmente, la presencia importante de agencias en otros países (Argentina, Chile y Perú).

² “Tercerización mediante ATT. Estado del debate”, Ester Busser y Alvaro Orsatti, y “El mapa de la normativa laboral sobre tercerización en A.Latina”, Alfredo Villavicencio Ríos, ambos en tercer libro del GTAS, 2012.

³ Podemos también agregar el hecho de que un tema de gran protagonismo en la actualidad sindical, el trabajo remunerado del hogar, incluye también el tema de las agencias, de acuerdo a lo establecido por el C189

Con esta publicación de los informes nacionales, elaborados por profesionales vinculados al sindicalismo, y la difusión de los Principios de Global Unions sobre el tema, que es la plataforma del sindicalismo internacional, la CSA cumple entonces con ubicar en su necesaria medida la importancia de esta vía de precarización de los trabajadores, todavía no lo suficientemente evaluada por el sindicalismo de la región.

En una etapa siguiente, el GTAS podrá entonces cerrar el círculo respecto del trabajo en este tema, para que “la serpiente de dos cabezas” de la tercerización alcance una debida regulación, avanzando hacia el trabajo decente también en este campo. En esta dirección, y teniendo en cuenta las grandes agendas frente al trabajo precarizado e informalizado, es claro que las agendas forman parte de ambas, por el tipo de condiciones de trabajo prevalecientes y porque, según el país, existe un segmento importante de agencias directamente no declaradas, lo que agrava aún más la situación de sus trabajadores.

Desde la perspectiva de la CSA, un aspecto a destacar es que la estrategia sindical frente a las ATT incluye un capítulo central vinculado de forma directa con lo que es nuestra permanente insistencia: el eje de la negociación colectiva por sector/rama, evitando la fragmentación en el nivel de empresa. Claro está que en el caso del trabajo tercerizado por agencias, antes hay que dar la batalla porque tal negociación se realice en el plano de la empresa usuaria, sin quedar relegada (o directamente no existir) al plano de la empresa cesionaria.

La publicación se hace entonces en el contexto de la Campaña sobre Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical lanzada por CSA en agosto del 2013, de la cual deberán surgir lineamientos estratégicos para la CSA en este campo. Para ello, los Principios de Global Unions, todavía insuficientemente difundidos en las Américas, son un instrumento clave, que podrá ser la base para estrategias nacionales en la región.

No podemos olvidar también que en América del Norte existen restricciones a la presencia sindical en las agencias, lo que debe llevar a una extensión de la estrategia a todo el continente.

Finalmente, es importante señalar que la estrategia ocupa un lugar claro en el accionar de:

- las federaciones sindicales internacionales, que se aplican en la región: es el caso de UNI Américas, que tiene una sección especial, con un memorándum de entendimiento con las empresas mundiales del sector, y IndustriALL, con una cartilla y una campaña permanente desde la oficina en Colombia sobre la tercerización, que incluye el recuerdo del día del trabajador tercerizado (23 de julio), con motivo de que en esa fecha hubo un accidente mortal para un conjunto de estos trabajadores.
- el sindicalismo brasileño está en el momento culminante de una batalla sociopolítica, que ya lleva quince años, contra proyectos de ley promotores de la tercerización, con base en el enfoque empresarial. En este marco, se han retomado en el anexo el artículo que, sobre esta temática, publicó la CUT en el primer libro del GTAS, en 2010, que incluye las propias propuestas sindicales.

Estimulamos a que las organizaciones afiliadas y fraternales de la CSA elaboren sus propias comunicaciones, aumentando el acervo ya existente en los libros del GTAS.