

Boletín Internacional de Investigación Sindical

2013

vol. 5

núm. 1

Enfrentar el desafío del trabajo precario: la agenda sindical

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Crear derechos para los trabajadores en puestos de empleo «desechables»

Peter Rossman

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas,
Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)

PALABRAS CLAVE empleo precario, empleo temporal, empresa de trabajo temporal, derechos de los trabajadores, papel de la OIT, papel de la OCDE, empresa multinacional

¿Cuán flexible es el concepto de trabajo precario? Para el portavoz del Grupo de los Empleadores en el «Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados», celebrado en octubre de 2011 en la sede de la OIT, el concepto es lo suficientemente amplio como para afirmar en la introducción de su presentación que «el trabajo a través de agencias no era precario ni atípico» (OIT, 2012a, pág. 3, párrafo 8).

Los sindicatos, para los que la lucha contra la propagación del trabajo precario se ha convertido en una prioridad, rechazarían categóricamente el primer concepto de esta afirmación e insistirían en indagar más sobre el significado del segundo. El trabajo contratado a través de las agencias es precario por naturaleza, así como su rápida expansión y presencia dominante en prácticamente todos los sectores económicos ha alterado la noción de lo que es típico.

Los convenios fundamentales de la OIT, algunos de los cuales tratan sobre la organización sindical, la representación y el derecho a la negociación colectiva, se basan sobre el supuesto del empleo directo y a tiempo indefinido, la «típica relación de trabajo» a partir de la que todas las demás relaciones de empleo son atípicas. Indudablemente, es cierto que en ningún momento en la historia la mayoría de los trabajadores del mundo ha disfrutado de un empleo permanente. La agricultura, por ejemplo, que cuenta con la mayor fuerza laboral a escala mundial, siempre ha estado dominada por el trabajo precario. El trabajo en la industria hotelera y del turismo, que ha crecido rápidamente, sigue siendo predominantemente precario. También en la industria manufacturera, los sectores donde existe una alta tasa de sindicación se encuentran en la cima de una pirámide cuya amplia base consiste en una cadena infinita de mano de obra tercerizada y precaria. Actualmente, incluso estos sectores donde reinaba el empleo directo y a tiempo indefinido están sucumbiendo a una precarización cada vez mayor.

Históricamente, el movimiento sindical ha tenido como base a trabajadores en una «típica relación de trabajo». Tanto en los sectores público como privado, en los países ricos y en los países pobres, la organización sindical de estos trabajadores ha sido la fuerza motriz para alcanzar el progreso social, inclusive la elaboración de los derechos establecidos en los convenios de la OIT y su desarrollo a través de la jurisprudencia de los órganos de supervisión de la Organización. Estos derechos han servido, a su vez, como palanca para avanzar en los derechos sindicales. Son precisamente estos derechos, junto con el nivel de vida y la seguridad social, los que están siendo corroídos por el crecimiento del trabajo precario.

En este sistema de empleos desechables que rige hoy en día, la contratación de trabajadores en forma directa y a tiempo indefinido se ha visto afectada por la expansión de todas las formas posibles de trabajo precario, incluyendo el trabajo a través de las agencias, en todos los sectores de actividad

económica. El trabajo precario ya no puede ser visto como una desviación de la norma, ya que (de nuevo) se está volviendo cada vez más generalizado, es decir, típico, dejando una vez más a los trabajadores en la búsqueda de una plataforma para proteger los derechos de sindicación y de negociación colectiva.

No todos hablan de lo mismo cuando se refieren al trabajo precario

Para responder al portavoz de los empleadores en el ya mencionado Foro de diálogo mundial de la OIT, podríamos empezar por preguntarnos si todos entendemos lo mismo por trabajo precario. Para los sindicalistas el trabajo precario abarca toda la gama de las relaciones laborales mediante las cuales se les niega a los trabajadores la seguridad en el trabajo, que encarnan un trato desigual con respecto a los salarios y las prestaciones que tienen los trabajadores fijos, y a través de las que se les niega la protección que los trabajadores fijos tienen en virtud de sus convenios colectivos.

Las relaciones de trabajo precario incluyen la contratación directa de trabajo temporal (que puede convertirse en *permanentemente* temporal); el trabajo estacional (que florece durante todo el año); el trabajo a través de las agencias privadas de empleo y otras formas de contratación externa o indirecta, a través de una tercera parte (también conocidos como triangulares), que ocultan la relación con el verdadero empleador; el trabajo autónomo ficticio, como los son los trabajadores independientes; los contratos de aprendizaje, interinos u otros esquemas de formación abusivos; y la transformación de contratos de trabajo en contratos comerciales, como, por ejemplo, la creación de cooperativas en los sectores del azúcar, del aceite de palma y del banano en el Brasil y Colombia.

Podemos llegar a una definición del trabajo precario que unifica todas estas diversas formas de contratación, caracterizándolo como la negación de la definición que la OIT ha dado a la «típica relación de trabajo», enmarcada como un trabajo a tiempo completo, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida, con un único empleador y protegido contra el despido injustificado. Esto nos indica que el trabajo precario es una fórmula que incorpora a uno o a todos los siguientes elementos: horas de trabajo no garantizadas o especificadas o que no son regulares; contratos por tiempo determinado; relaciones de trabajo disfrazadas o encubiertas, con múltiples empleadores; y sin protección contra el despido (que puede tomar la forma de una simple no renovación del contrato). El trabajo a través de las agencias de empleo se ajusta perfectamente a esta definición.

Las formas de trabajo precario se entrecruzan y combinan, por lo que son necesarias una clasificación general y una taxonomía no muy estricta. Los contratos temporales (corto plazo, tiempo determinado, estacional o diarios)

pueden ser tanto directos como triangulares, es decir, subcontratados a través del alquiler de mano de obra o agencias de empleo temporal. En respuesta a la Directiva de la Unión Europea relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (UE, 2008), que en principio se propone alcanzar (sin conseguirlo) la igualdad de trato y de derechos de los trabajadores contratados a través de las agencias de empleo temporal, ciertas excepciones legales permiten la creación de empleos permanentes en dichas agencias, cuyos trabajadores son contratados en condiciones inferiores a las de los trabajadores fijos. El impacto de todas estas formas contractuales y normas legales es que aumentan la inseguridad, afianzan el trato desigual y socavan los derechos de los trabajadores.

Las diversas formas de trabajo precario pueden cohabitar en la misma industria, en la misma planta o en las mismas líneas de producción. En noviembre de 2011 en Laverton (Australia) los miembros de la Unión Nacional de Trabajadores (NUW), afiliada a la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), pusieron en marcha una huelga indefinida en la planta avícola Baiada (el más grande productor australiano de aves de corral, con un 35 por ciento del mercado), por el uso masivo de trabajo precario y la negativa de la empresa a pagar los mismos salarios a los trabajadores temporales. De los aproximadamente 430 trabajadores que trabajaban habitualmente en la planta, sólo 284 fueron empleados directamente por Baiada. El resto fue contratado utilizando diversas formas de contratación precaria, como si fueran trabajadores independientes, pero sólo de nombre; trabajadores supuestamente contratados a través de oscuras agencias de empleo; y un grupo de trabajadores a quienes se les pagaba en efectivo (UITA, 2011a). Los resultados de una auditoría del sector publicada por la NUW en 2012 indican que los productores de aves de corral utilizan hasta un 48 por ciento trabajadores *atípicos*. ¿Qué es lo típico en esta relación de trabajo? ¿El deshuesador de pollo con un contrato a tiempo indefinido, o el trabajador *independiente* que a pesar de estar en la misma línea de producción trabaja para su propia empresa *de papel* y cobra por cada pollo deshuesado?

El trabajo temporal puede ser doble y hasta triplemente subcontratado, dando a los empleadores múltiples capas legales para evadir tanto la responsabilidad en la relación laboral como la negociación colectiva con los trabajadores. Un buen ejemplo es el caso develado en 2011 sobre lo ocurrido en la compañía norteamericana de chocolates Hershey, donde la destrucción de puestos de trabajo sindicados fue el resultado de una estrategia de gestión meticulosamente implementada, construida sobre una triple capa de tercerización de empleo (UITA, 2011b). En 2002 la planta de empaquetado en Palmyra, Pennsylvania (Estados Unidos), que estaba sindicada, fue cerrada para posteriormente ser reabierta con mano de obra no sindicada. El sindicato puso en marcha una campaña para recuperar los puestos de trabajo anteriormente sindicados. Hershey contrató las operaciones de almacenamiento

y las instalaciones de empaquetado de Exel, una subsidiaria propiedad de Deutsche Post-DHL. Para asegurarse de que la planta siguiera libre de sindicatos, Exel contrató al personal a través de la empresa SHS Staffing Solutions, que, a su vez, comisionó la contratación de trabajadores al Consejo para Viajes Educativos (CETUSA). Este Consejo, consecuentemente, proporcionaba una fuerza laboral compuesta en su totalidad de *estudiantes* extranjeros en posesión de una visa J-1, que es un visado para trabajo-estudio que permite a los no residentes trabajar (bajo la figura legal de un programa de formación profesional o de prácticas profesionales) en los Estados Unidos por un período de unos pocos meses.

Los estudiantes, procedentes de países tan diversos como China, República de Moldova, Nigeria, Turquía y Ucrania, pagaban entre 3.000 y 6.000 dólares estadounidenses, cada uno, por el visado que les daba el *privilegio* de trabajar en turnos de todo un día, levantando bultos pesados en las líneas de empaquetado de chocolates Hershey. Se les pagaba 8 dólares por hora para llevar a cabo lo que antes era hecho por trabajadores sindicados. Al mismo tiempo, los costos exorbitantes del alquiler en viviendas inadecuadas y hacinadas, el pago obligatorio por el traslado hacia y desde la planta, el costo de la indumentaria de protección, los análisis clínicos obligatorios para detectar drogas e incluso las tarjetas para contabilizar las horas de trabajo, eran deducidos del salario, dejando a muchos de los *estudiantes* con menos de 100 dólares por una semana laboral de cuarenta horas (Gordon, 2011).

El esquema sólo salió a la luz cuando los trabajadores, indignados por los alquileres exorbitantes, abandonaron el trabajo, dejando a los funcionarios del Gobierno estadounidense – que investigaban violaciones sobre los salarios y horas de trabajo – en una búsqueda desesperada para determinar quién era el empleador. Hershey evadió con éxito toda responsabilidad legal, al igual que Exel y Deutsche Post-DHL, lo cual era el objetivo de todo el esquema.

El caso Hershey sólo se destaca en la naturaleza sórdida de los detalles de lo que se equipara al tráfico; el fenómeno general – la dilución de la relación de trabajo a través de intermediarios – es cada vez más común. La doctrina de la responsabilidad dual del empleador, actualmente aceptada por el Consejo Nacional de Relaciones de Trabajo de los Estados Unidos, requiere el acuerdo tanto de la agencia privada de empleo como de la empresa usuaria para obtener el reconocimiento del sindicato. De esta forma se asegura en la práctica que los trabajadores en esa situación no tendrán éxito en obtener el reconocimiento del sindicato (ya hoy en día es una tarea bastante difícil en los Estados Unidos con un único empleador).

La expansión de las empresas multinacionales agroalimentarias en los mercados de los países en desarrollo se ha basado, en gran medida, en la subcontratación de la producción y el empleo. Por ejemplo, la compañía norteamericana Kraft Foods entró en el mercado de la India con sus famosas galletas y obleas Oreo, producidas mediante tres niveles de trabajo precario: la tercerización de la producción; el empleo informal, y la inexistencia de contratos de

Recuadro 1. El dilema de lo «esencial» frente a lo «complementario»

Las empresas que hacen uso del trabajo precario suelen invocar en su defensa el supuesto de si éste es *esencial* o *complementario* a la actividad de la empresa. En la industria manufacturera, por ejemplo, las primeras oleadas de tercerización tuvieron como fin deshacerse de los empleados que realizaban trabajos complementarios, como aquéllos que trabajaban en los servicios de limpieza, de seguridad, en los comedores, en las tareas de embalaje y logística, con el fin de concentrarse en actividades esenciales. Como hemos visto, esto puede resultar en la creación de múltiples capas de subcontratación, ya que las empresas proveedoras de productos y servicios recurren a su vez a formas indirectas – es decir, precarias – de contratación. En los casos de Hershey y DHL/Exel, aquí mencionados, el resultado final de este proceso fue la eliminación de todos los empleos directos (toda la fuerza de trabajo permanente fue subcontratada). Las cadenas hoteleras se han convertido en poco más que operaciones de comercialización, más aún con la disminución del número de instalaciones propias o manejadas directamente, en los que prácticamente todos los empleos directos en los servicios de limpieza, cocina, reservas e incluso la recepción han sido eliminados. Este resultado desmiente los argumentos ridículos de las agencias privadas de empleo, que dicen «crear puestos de trabajo que, de otro modo, no existirían».

La verdadera dificultad para determinar si un trabajo es esencial o complementario es la naturaleza infinitamente maleable de lo que es esencial, término que es constantemente redefinido. El trabajo precario está muy extendido en todos los ámbitos de la producción de la industria manufacturera, incluido el montaje final. Determinar el trabajo que es esencial se vuelve cada vez más difícil, hasta un punto en que la línea divisoria parece desvanecerse. Algunos productores líderes en la industria de los alimentos y bebidas incluyen en su definición de lo esencial cuestiones relacionadas con la tecnología que tienen patentada, el riguroso control de calidad del producto o los requisitos de seguridad. Hasta qué punto esto se aparta de la práctica real puede verse en cómo DHL/Exel se describen a sí mismas, promocionándose todavía como una empresa de logística. En la página web de Exel, en la sección «Lo que hacemos», se informa lo siguiente:

Exel ofrece a sus clientes una colaboración en la fabricación de una amplia gama de bebidas y productos alimenticios. Con nuestra unidad de Power Packaging somos el mayor subcontratista para la elaboración de bebidas y productos alimenticios de América del Norte. Nosotros producimos de todo, desde bebidas asépticas hasta ingredientes para tortas, para algunas de las marcas de consumo más grandes del mundo. Y se lo entregamos en los envases más populares, que van desde envases rígidos hasta bebidas embotelladas de tamaño personal.

Usted nos confía su fórmula y las materias primas y nosotros ponemos en marcha nuestras instalaciones, equipos, recursos humanos y procedimientos para mezclar, rellenar, embalar y empaquetar sus productos en una de nuestras líneas de producción exclusivas o multicliente. Además contamos con nuestro propio servicio de control de calidad en cada una de nuestras siete plantas de América del Norte, donde continuamente controlamos la producción para asegurarnos de que cada entrega se adapte a los estándares más altos*.

De esta manera se cierra el círculo. Primeramente establecida como un proveedor de servicios *complementarios*, como logística y luego embalaje, las actividades de Exel han mutado para dedicarse también a proveer servicios *esenciales*, como la fabricación de productos y el control de calidad.

* Véase <www.exel.com/exel/exel_manufacturing_services.jsp> [consulta: 28/04/12].

trabajo. Previamente, dichos productos eran importados en la India y se vendían a un precio muy alto. Pero luego de que tomara el control de Cadbury en 2010 Kraft transfirió la distribución de los productos Oreo a Cadbury India e inició su elaboración local para competir con las marcas locales, produciendo las galletas Oreo a menos de la mitad de su precio de importación. Oreo es ahora una marca importante en la India, habiendo aumentado agresivamente su cuota de mercado. Su crecimiento se ha basado en el reconocimiento de la marca, pero Kraft en sí no produce en la India y no tiene trabajadores indios en su plantilla. Las galletas y obleas Oreo son elaboradas por 720 trabajadores en la planta de Bector Food Specialties, en Punjab (India). De estos 720 trabajadores, 625 son empleados directamente como trabajadores eventuales (500 mujeres y 125 hombres), 60 son trabajadores subcontratados y sólo 35 son hijos. Los 625 trabajadores eventuales no tienen contratos de trabajo y trabajan en turnos de 12 horas diarias como mínimo (UITA, 2011c).

El alcance y la dinámica del problema

La expansión del trabajo precario es una realidad indiscutible, aunque las estadísticas oficiales minimizan la magnitud del fenómeno. La cifra global que indica que son 10 millones los trabajadores empleados por las agencias privadas de empleo, citada por el portavoz de los empleadores durante el Foro de diálogo mundial de la OIT (2012a, pág. 3, párrafo 8), no puede ser tomada en serio, incluso en el supuesto de que se excluya a China e India. Pero aún más importante es la dinámica de esa expansión.

El número de trabajadores temporales en el Japón, donde los trabajadores temporales y a tiempo parcial representan ya más del 30 por ciento de la fuerza de trabajo, se triplicó entre 1999 y 2007, pasando de 1,07 a 3,8 millones. Las agencias de empleo proveen un número creciente de estos trabajadores. El uso de mano de obra subcontratada en la industria manufacturera de la India aumentó del 13 al 30 por ciento entre 1994 y 2006. En Sudáfrica los intermediarios laborales actualmente suministran más de la mitad de los trabajadores en muchas de las principales empresas de la industria manufacturera, incluidos los sectores donde la UITA se halla presente. Estos trabajadores suelen recibir la mitad o menos de los salarios y las prestaciones de los trabajadores fijos, a pesar de que trabajan codo a codo y de que realizan el mismo trabajo (véase OIT, 2011).

Según un artículo publicado en *Bloomberg Businessweek*, en China el número de trabajadores temporales contratados a través de las agencias de empleo se ha duplicado desde 2008, pasando de 30 a 60 millones (Roberts, 2012).

En los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) el empleo fijo a tiempo completo creció un 21 por ciento entre 1985 y 2007, pero en el mismo período los trabajos temporales

crecieron más del doble, aumentando en un 55 por ciento. En la Unión Europea el crecimiento de los empleos precarios fue aún más pronunciado, aumentando en un 115 por ciento, en comparación con un crecimiento del 26 por ciento del empleo en general. En este mismo período, los puestos de trabajo *desechables*, que incluyen tanto los trabajos a tiempo determinado como la contratación a través de las agencias de empleo, representaron algo menos de un tercio de todos los puestos de trabajo creados.

En América Latina, durante este mismo período el porcentaje de trabajadores con contratos temporales aumentó del 19 al 26,5 por ciento.

En los Estados Unidos la contratación a gran escala a través de las agencias de empleo ha tardado – relativamente – en despegar, ya que la aplicación laxa de la legislación laboral y la doctrina del *empleo a voluntad* imponen pocas restricciones al empleador para contratar y despedir. Sin embargo, de acuerdo con la Asociación del Personal de los Estados Unidos (ASA), «las agencias de empleo han contratado a un total de 12,9 millones de trabajadores en 2011, *equivalente a aproximadamente 1 de cada 10 trabajadores no agrícolas en nómina*» (énfasis agregado por el autor) (ASA, 2011). La misma fuente informó que el trabajo temporal y subcontratado había crecido un 22 por ciento en el primer trimestre de 2012 (ASA, 2012). Según esta asociación, el trabajo temporal y subcontratado en el primer trimestre de 2012 correspondió a un promedio de 2,8 millones de trabajadores por día, lo que representa un incremento con respecto a la media del año anterior, que fue de 2,6 millones.

Mientras que tanto el gobierno como las estadísticas privadas tienden a mezclar el trabajo precario de todo tipo – a tiempo parcial, contratación a través de las agencias de empleo, contratación directa de trabajadores temporales, y demás – la dinámica es clara. La fuente china citada en el artículo de *Bloomberg Businessweek* estima que la contratación a través de las agencias de empleo se incrementaría entre un 30 y un 50 por ciento en 2012, ya que el objetivo de los empleadores es de combatir el incremento salarial conquistado por los trabajadores chinos a través de la última ola masiva de huelgas.

La precarización del trabajo (conversión de empleo permanente en empleo precario; incapacidad de crear puestos de trabajo permanentes, incluso en momentos de crecimiento del empleo) puede tener lugar por sorpresa – como con los *golpes* legislativos ocurridos en Belarús y Nueva Zelanda, donde de un día para otro se ha abolido la negociación colectiva y los derechos laborales – o puede llevarse a cabo con sigilo, a través de la constante erosión de los derechos en el lugar de trabajo. En todas sus formas, el trabajo precario afecta de manera desproporcionada a los grupos de trabajadores más vulnerables, incluyendo las mujeres, las minorías y los migrantes; acentúa la pobreza y la inseguridad, socava la solidaridad y afianza la desigualdad; debilita la afiliación sindical y mina el poder de negociación. Por ello, revertir el trabajo precario es una prioridad sindical.

Reconquistar la afiliación, recuperar la fuerza

Crear derechos para trabajadores en puestos de empleo «desechables»

En muchos casos, los sindicatos han logrado éxitos significativos en la lucha contra el trabajo precario y, al hacerlo, también descubrieron que han logrado generar una dinámica poderosa en la que la organización de los trabajadores precarios favorece la capacidad de movilización, lo que a su vez lleva a aumentar la afiliación y la fuerza de negociación.

En el Reino Unido, por ejemplo, cuando la organización sindical Unite (afiliada a la UITA) comenzó a movilizar a los trabajadores para reconstruir la fuerza sindical en la industria de procesamiento de aves de corral, los trabajadores contratados a través de las agencias de empleo representaban alrededor del 70 por ciento de la fuerza laboral. En 2008 el sindicato lanzó una campaña, con el apoyo de la UITA y otros afiliados del mundo entero, con el fin de lograr la igualdad de trato para los trabajadores temporales empleados por los productores de carne que suministran a la compañía minorista inglesa Mark & Spencer. Como resultado de la campaña, miles de trabajadores temporales contratados a través de las agencias de empleo fueron pasados a empleos fijos, dando por primera vez seguridad en el empleo a muchos trabajadores migrantes recién llegados. Además, el sindicato afilió a 13.000 nuevos miembros y consiguió 300 delegados sindicales; la relación entre trabajadores precarios y los trabajadores a tiempo indefinido se invirtió; y la sindicación en el sector de la producción de aves de corral aumentó de forma espectacular. Basándose en estos logros, el sindicato eligió como blanco a otros productores de aves de corral que suministraban a grandes minoristas. La afiliación en el sector sigue creciendo, al mismo tiempo que aumenta la contratación en el sector de la carne roja.

En mayo de 2010 el sindicato Milk Food Factory Worker's Union de la planta Horlicks, en Nabha (India), propiedad del gigante farmacéutico y de productos para el cuidado de la salud GlaxoSmithKline (GSK), ganó en su lucha por el derecho de los trabajadores eventuales de la empresa a un empleo directo y a tiempo indefinido. Según el acuerdo, 452 trabajadores eventuales empleados bajo contratos temporales por más de un decenio fueron contratados a tiempo indefinido. Sobre esta base y con el apoyo de la UITA, el sindicato de la planta de Rajahmundry (India), también propiedad de GSK, se movilizó en torno a la misma demanda en sus propuestas de negociación de enero de 2011. En julio de 2011 el sindicato negoció un acuerdo que creó puestos de trabajo a tiempo indefinido para 205 trabajadores, quienes tras dos decenios de trabajo precario finalmente pudieron acceder a sus derechos fundamentales, como afiliarse al sindicato de los trabajadores permanentes y disfrutar de la protección y los beneficios del convenio colectivo, derechos que le habían sido negados a causa de su anterior situación en el empleo.

La misma dinámica de movilización y reconocimiento se ha logrado con la actividad que la UITA ha desarrollado en las empresas multinacionales, lo cual ha ayudado a obtener el reconocimiento internacional de la

organización (o el fortalecimiento de las relaciones ya existentes con las empresas multinacionales) y a estimular aún más movilizaciones; una cascada de sinergias positivas.

En 2009 la UITA inició una campaña para apoyar la lucha por el empleo a tiempo indefinido en la fábrica de té Lipton-Brooke Bond, propiedad de Unilever, en Khanewal (Pakistán). El empleo directo en la fábrica, y con ella la afiliación sindical, se había reducido a lo largo de un decenio a sólo 22 trabajadores, de un total de alrededor de 780. Los 22 trabajadores fijos eran los únicos asalariados de la fábrica con derecho a la sindicación y a negociar colectivamente con Unilever. Los demás trabajadores eran empleados a través de un sinnúmero de intermediarios laborales, a una fracción de los salarios y las prestaciones de los trabajadores con contratos directos a tiempo indefinido, bajo el sistema «sin trabajo, no hay paga». La exitosa campaña CASUAL-T logró el apoyo mundial y dio lugar al reconocimiento de la UITA por parte de Unilever, una empresa cuya política ha sido siempre negar el reconocimiento de la organización o de cualquier otro sindicato más allá de los de escala nacional. Asimismo, la UITA y Unilever alcanzaron otros acuerdos en el ámbito mundial. Estos acuerdos han creado cientos de puestos de trabajo a tiempo indefinido para trabajadores eventuales de las fábricas de productos de higiene personal de Khanewal y Rahim Yar Khan (Pakistán), revitalizando la afiliación sindical y el poder de negociación. Por ejemplo, la afiliación en la planta de Khanewal se multiplicó por diez. La UITA y Unilever ahora tienen una relación estructurada y se reúnen periódicamente para examinar los progresos realizados en materia de derechos. El acuerdo en curso prevé un mecanismo de solución de controversias a escala internacional. Este proceso sirvió para sustentar el éxito obtenido en 2011 en la lucha por el empleo a tiempo indefinido en las instalaciones de té Lipton en Pune (India), donde cientos de trabajadores eventuales habían estado trabajando con contratos rotativos de tres meses durante períodos de hasta diez años.

La exitosa experiencia en Unilever alentó a la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos, Bebidas y Tabaco del Pakistán (NFFBTW) en su lucha por puestos de trabajo fijos, derechos sindicales y su reconocimiento por parte de Coca-Cola. La campaña Tarjeta roja de la UITA, de 2010, en apoyo de los trabajadores subcontratados por Coca-Cola, dio lugar a un acuerdo que estableció un comité de evaluación conjunta a escala nacional para hacer frente a los problemas sindicales en las seis plantas que la compañía tiene en el Pakistán. A través de su oficina en el Pakistán, la UITA apoyó a la NFFBTW para organizar y registrar con éxito a los sindicatos en dos plantas que no estaban sindicadas. Actualmente, todas las plantas de Coca-Cola en el Pakistán están sindicadas y se hallan afiliadas a la UITA. La conversión de contratos temporales a contratos fijos es un tema permanente en la agenda de la negociación colectiva. Esto a su vez ha impulsado otras campañas exitosas por puestos de trabajo fijos en plantas de Coca-Cola a escala mundial.

Éstas y muchas otras luchas de la UITA y sus afiliadas, así como de otros sindicatos del mundo entero, muestran que el trabajo precario puede ser combatido y revertido con éxito, mediante la negociación de restricciones a su introducción en el lugar de trabajo, afiliando a los trabajadores precarios y haciéndolos partícipes de la unidad de negociación, negociando la conversión de trabajos precarios en puestos de trabajo a tiempo indefinido. En muchos casos, esto se puede lograr con las herramientas tradicionales de organización sindical.

Sin embargo, la organización sindical también tiene sus límites. Ninguno de estos éxitos, a pesar de su importancia, ha alterado el marco legal o regulatorio que facilita y promueve la expansión de empleos *desechables*. Las restricciones sobre el derecho de los empleados contratados a través de las agencias de empleo a afiliarse a un sindicato de trabajadores fijos y a negociar colectivamente junto con éstos, fueron superadas sólo cuando los trabajadores temporales quedaron en empleos fijos. Estas restricciones siguen en vigor para la gran mayoría de los trabajadores precarios que no pueden hacer uso de la ayuda internacional en su lucha contra una empresa multinacional. El cambio de la legislación es necesario, en última instancia, para que los derechos puedan ser garantizados para todos los trabajadores.

El trabajo precario: ¿cuáles son nuestros derechos?

En los conflictos con Unilever y otras empresas multinacionales, la UITA ha hecho un uso eficaz del mecanismo de denuncias previsto en las Líneas directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para empresas multinacionales (Directrices de la OCDE), como un componente de la campaña internacional para ejercer presión adicional sobre las empresas para que se sienten a la mesa de negociación. Además, dichas Directrices fueron revisadas en 2011, de manera que ofrecen un potencial adicional como consecuencia de la ampliación de los capítulos sobre el empleo y los derechos humanos. Las campañas y luchas aquí discutidos adquieren un significado más amplio cuando se las ve como bloques en construcción de una plataforma de derechos para combatir el trabajo precario, una plataforma que es esencial tanto para la movilización en el lugar de trabajo como para los cambios legislativos y reglamentarios.

¿Cómo los instrumentos internacionales de derechos humanos, incluidos los convenios y la jurisprudencia de la OIT, definen los derechos de los trabajadores precarios?

El trabajo precario y la OIT

Los convenios fundamentales de la OIT¹ no dicen nada al respecto del trabajo precario como tal. De hecho, con la excepción del Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas y la Recomendación núm. 198 sobre la relación de trabajo, los instrumentos de la OIT, generalmente, asumen que el empleo directo y a tiempo indefinido (la «típica relación de empleo») es la norma.

La desigualdad de trato para con los trabajadores precarios y la negación sistemática de sus derechos, actualmente, no constituye una discriminación, de acuerdo a la definición contenida en los Convenios núms. 100 y 111 de la OIT, ya que estos convenios determinan que la discriminación se da en la forma de desigualdad en la remuneración por razón del sexo (Convenio núm. 100) o como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social» (Convenio núm. 111). Estos requisitos para determinar que el «trato desigual es igual a discriminación» se basan en lo que, a menudo, se llama características inherentes (género, nacionalidad, y otros). La desigualdad de trato como consecuencia de las prácticas sociales, como, por ejemplo, la contratación de trabajadores bajo dos modalidades diferentes de contrato para realizar el mismo trabajo, pero con distinta remuneración y beneficios, no se ajustan a la definición de discriminación. La discriminación y el trato desigual siguen siendo conceptualmente diferentes; según esta definición, puede haber desigualdad de trato sin discriminación y, por lo tanto, no hay violación de los derechos.

La definición de discriminación establecida en el Convenio núm. 111 parece ofrecer alguna base para la ampliación de los motivos de discriminación, cuando añade que el término discriminación, además de las características inherentes, también comprende «cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados». Esto podría incluir, por ejemplo, la situación en el empleo, pero dependerá del Miembro interesado.

En el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 2012 (OIT, 2012b), en su discusión sobre la República

1. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

de Corea y la aplicación del Convenio núm. 111, se refleja la tensión existente entre el reconocimiento del trato abiertamente desigual otorgado a los trabajadores irregulares (con contratos temporales, a tiempo parcial y los trabajadores contratados a través de las agencias de empleo) y la discriminación. El informe señala que la «Comisión toma nota de que la Comisión de la Conferencia también expresó preocupación por el hecho de que la gran mayoría de trabajadores que no tienen un trabajo fijo sean mujeres. A este respecto, la KCTU [Confederación Coreana de Sindicatos] señala que las medidas para eliminar la discriminación en base al género y la situación en el empleo han sido insuficientes y que la discriminación basada en la situación en el empleo es especialmente grave para las mujeres, lo cual se deriva del hecho de que el 70 por ciento de las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo no tienen un trabajo fijo; la calidad de los empleos de las mujeres también se ha deteriorado debido a que tras el inicio de la crisis económica se han creado empleos ampliando el trabajo a tiempo parcial». El Gobierno coreano en este caso es el que argumenta que el objetivo de la Ley de Protección de los Empleados con Contratos de Duración Determinada y de Tiempo Parcial, de 2006, «no es tanto lograr la igualdad de género sino reducir la discriminación indebida contra los trabajadores con contratos de duración determinada y de tiempo parcial». Es probablemente válido hablar en este caso de discriminación contra los trabajadores precarios debido a que el mismo Miembro interesado ha encontrado en su legislación cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, aunque el informe demuestra hasta qué punto el Gobierno de la República de Corea ha fracasado en su tarea.

La Comisión hace una serie de excelentes recomendaciones, pero en sus conclusiones se sigue aferrando a una definición restrictiva del término discriminación y a la aplicación efectiva de una ley que trata sobre el trato desigual en función de la situación de empleo y no de género: «La Comisión urge al Gobierno a realizar esfuerzos especiales para abordar la discriminación directa e indirecta basada en el sexo de los trabajadores con contratos de duración determinada y de tiempo parcial, a fin de garantizar la aplicación efectiva de la Ley de Protección de los Empleados con Contratos de Duración Determinada y de Tiempo Parcial, de 2006, especialmente en las industrias y ocupaciones en las que predominantemente trabajan mujeres». La Comisión no consigue ir más allá de la interpretación restrictiva del Convenio núm. 111; la aplicación de la ley por parte del Gobierno de la República de Corea es analizada desde la óptica de su propia legislación, y no con respecto al Convenio núm. 111. Parecería que la Comisión no está segura de cómo aplicar el amplio alcance de la definición del convenio. En su recomendación, discriminación y desigualdad de trato tienen características en común, al mismo tiempo que se excluyen mutuamente. Su congruencia ocasional es incómoda.

Los convenios de la OIT sobre igualdad de trato y no discriminación aún tienen que ser desarrollados y ampliados a través del uso cuidadoso

de los mecanismos de control para que puedan ser igualmente aplicados a las relaciones contractuales de trabajo que permiten un trato desigual. La ampliación de la jurisprudencia de la OIT es también una forma de lucha y movilización.

Por otro lado, los Convenios núms. 87 y 98, que establecen los derechos de los trabajadores a afiliarse (libertad sindical), a los efectos de negociar los términos y condiciones de trabajo (negociación colectiva) tienen un amplio alcance y son instrumentos eficaces cuyas repercusiones y aplicaciones son herramientas para desafiar el trabajo precario que han comenzado a aplicarse (UITA, 2010).

Debe tenerse en cuenta que los convenios de la OIT garantizan los derechos no sólo sobre el papel, sino que hacen posible su ejercicio efectivo en la práctica. Algunas de las decisiones más significativas del Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT, que tratan sobre trabajadores contratados a través de agencias de empleo en la República de Corea (caso núm. 2602, que comprende a Hyundai Motors) y en Colombia (caso núm. 2556), dejan en claro que los esquemas en los que se utilizan a las agencias de empleo para negar los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva violan los Convenios núms. 87 y 98. La decisión en el caso de la República de Corea establece explícitamente que el sistema de subcontratación utilizado por Hyundai tenía como objetivo frustrar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales. El mismo razonamiento fue esgrimido en el Informe 2008 del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre las relaciones laborales, acerca de las embotelladoras de Coca-Cola en Colombia, en el que se detalla cómo mediante la tercerización de actividades que son esenciales para las operaciones de las embotelladoras las empresas, sistemáticamente, niegan y restringen la capacidad de los trabajadores de ejercer el derecho a afiliarse a un sindicato de su elección (OIT, 2008).

La decisión de 2008 del Comité de Libertad Sindical, referente a Colombia (caso núm. 2556), se refería a la negativa del gobierno a registrar un sindicato de trabajadores de una empresa de productos químicos, sobre la base de que en su solicitud de adhesión se incluían a trabajadores de empresas de servicios temporales. El gobierno argumentó que los trabajadores temporales pertenecían al sector de los servicios – no al de la industria química – debido a su condición de empleados de las empresas de servicios temporales y, por lo tanto, no eran elegibles para ser miembros de un sindicato de trabajadores de la industria química. El CLS afirmó que «la naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores y el empleador no debería tener ningún efecto en el derecho a afiliarse a las organizaciones de trabajadores y participar en sus actividades», y que «todos los trabajadores, sin distinción alguna, deben tener derecho a constituir las organizaciones de su elección y a afiliarse a ellas, ya sean trabajadores permanentes, trabajadores contratados temporalmente, o trabajadores temporeros». Ésta fue una decisión basada únicamente en la situación de empleo; el CLS no ha tenido que buscar la preeminencia de

mujeres, migrantes, etc. para considerar esta situación como una violación de los derechos fundamentales.

De aquí se deduce que las leyes y reglamentos que se hallan en vigor en todo el mundo y que impiden a los trabajadores con contratos temporales o contratados formalmente por las agencias de empleo afiliarse a un sindicato de trabajadores fijos, violan los Convenios núms. 87 y 98 y son, por tanto, ilegales de acuerdo al derecho internacional. Los sindicatos deben hacer un mayor uso de esta herramienta para enfrentar tanto a los gobiernos como a las empresas. En materia de legislación laboral, la OIT tiene la última palabra.

La aplicación de los Convenios núms. 87 y 98 puede ir aún más lejos. La decisión en el caso de Colombia, antes citada, establece que los trabajadores – independientemente de su situación en el empleo – tienen el derecho a afiliarse al sindicato de su elección, sin restricción alguna, y a participar en sus actividades. Para un sindicato, ¿qué actividad es más básica que la negociación colectiva?

Lo que aún no ha quedado explícito en la jurisprudencia de la OIT es el derecho de los trabajadores temporales o de los contratados a través de las agencias de empleo para ser representados por un sindicato de trabajadores fijos en la negociación colectiva. Muchos sindicatos, de hecho, negocian los términos y condiciones de trabajo de los trabajadores contratados temporalmente o a través de las agencias de empleo en sus lugares de trabajo. Pero, en muchos casos se les niega este derecho, lo que debería quedar patente a través de la jurisprudencia de la OIT.

Los derechos establecidos en los Convenios núms. 87 y 98 se basan en el reconocimiento de la relación de desequilibrio de la relación de fuerzas inherente entre los trabajadores y su empleador. Para corregir este desequilibrio, los trabajadores deben tener el derecho a resistir la coacción mediante la unión para negociar los términos y condiciones de trabajo. Puesto que este derecho sólo puede ejercerse colectivamente, se deduce que las prácticas que tienen como fin diluir este derecho mediante la fragmentación de la cobertura de la negociación colectiva, con la inclusión de un tercero – la agencia de empleo – entre el trabajador y el empleador real que organiza el trabajo colectivo de la empresa, viola los fundamentos de derechos humanos de la negociación colectiva. El trabajador contratado a través de la agencia de empleo es libre, en principio, para negociar colectivamente con la agencia de empleo, que es su empleador formal o legal. Pero la negociación real en esta relación de empleo tiene lugar entre la empresa usuaria y la agencia. Dado que la negociación colectiva se entiende como el ejercicio de un derecho colectivo a negociar los términos y condiciones de empleo, este derecho sólo es real en la medida en que puede ejercerse en relación con aquél que, en última instancia, establece estos términos y condiciones. El trabajo contratado a través de las agencias socava ese derecho fundamental.

La imposición de un marco de derechos humanos en las empresas: las Directrices de la OCDE

Las Directrices de la OCDE, que fueron revisadas en 2011, anteriormente contenían sólo vagas referencias a los derechos humanos de los trabajadores. En la actualidad, sin embargo, hacen referencia de forma explícita a los convenios fundamentales de la OIT, así como a la Declaración Universal de Derechos Humanos y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), abriendo nuevas posibilidades para su uso en la lucha contra el trabajo precario.

Si bien los tratados de derechos humanos han sido desarrollados por y para los Estados, las Directrices de la OCDE revisadas incorporan los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (conocidos como los Principios Ruggie), que establecen que los compromisos de derechos humanos son un estándar al que tanto las empresas, como los Estados, deben adherirse. Los derechos establecidos en estos instrumentos no son negociables, constituyen un estándar contra el cual todas las prácticas deben ser contrastadas. Si bien estos instrumentos internacionales de derechos humanos, al igual que los Convenios núms. 87 y 98, no dicen nada al respecto del trabajo precario como tal, dan muchas indicaciones acerca de las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos, con respecto a los derechos laborales y sindicales, a la luz de la expansión de las prácticas de empleo que pueden violar los derechos fundamentales. Estos instrumentos pueden ayudar a elaborar un marco para el establecimiento de criterios estrictos para la contratación de trabajadores precarios, así como puntos de referencia para revertirlo.

El artículo 7 del PIDESC establece «el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias». El artículo 7 a) i) establece el derecho a «un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual». A diferencia de los convenios de la OIT sobre igualdad de trato y no discriminación, esta definición de trato desigual va más allá de la definición basada en «características inherentes» (la expresión «sin distinciones de ninguna especie» es, sin duda, lo suficientemente amplia como para incluir, por ejemplo, la distinción entre trabajadores fijos y los contratados a través de las agencias). El artículo 7 c) establece el derecho a «igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad».

Sobre la base del artículo 7, el trato desigual entre trabajadores fijos y temporales viola compromisos internacionales de derechos humanos, mientras que el artículo 7 c) sugiere que es también una violación mantener a los trabajadores temporales y a los contratados a través de las agencias en una situación de precariedad permanente.

La incorporación de los Principios Ruggie a las Directrices de la OCDE exige que las empresas realicen la «diligencia debida en materia de derechos humanos». Este proceso se aplica indistintamente a sus propias operaciones como a sus cadenas de suministro. La «diligencia debida en materia de derechos humanos» en las cadenas de suministro significa que las empresas son responsables por el impacto que las operaciones de sus socios comerciales, contratistas, licenciarios y concesionarios de franquicias tienen sobre sus trabajadores en materia de derechos humanos. De esta manera, se les impone la obligación de minimizar el riesgo de potenciales violaciones de los derechos humanos y de tomar una acción correctiva cuando éstas se produzcan. Los subcontratistas y agencias de empleo que suministran mano de obra son claramente parte de esta definición más amplia de la cadena de suministro y su utilización da lugar a la posibilidad de violaciones de los derechos humanos. La expansión del trabajo precario constituye una violación de la obligación de las empresas de minimizar los riesgos de los derechos humanos. El incumplimiento de reducir el trabajo precario significaría una complicidad en violaciones de los derechos.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN) de la OIT (2006) refuerza este enfoque. La Declaración EMN en sí no tiene un mecanismo de aplicación, pero las Directrices de la OCDE hacen referencia a la misma como una herramienta que «puede ser útil para la buena comprensión de los principios de las Directrices en los puntos en los que es más completa».

En el párrafo 16 de la Declaración EMN se establece que las empresas multinacionales «deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y los objetivos de los gobiernos a este respecto, así como la seguridad del empleo y el desarrollo a largo plazo de la empresa». En el párrafo 25, la Declaración EMN establece que las «empresas multinacionales, al igual que las empresas nacionales, deberían esforzarse, mediante una planificación activa de la mano de obra, por asegurar un empleo estable a sus trabajadores y por observar las obligaciones libremente negociadas en materia de estabilidad del empleo y seguridad social. Teniendo en cuenta la flexibilidad que pueden tener las multinacionales, deberían esforzarse por actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, particularmente en los países en que el cese de las operaciones pueda acentuar el desempleo a largo plazo».

Los párrafos 16 y 25 de la Declaración EMN, en consecuencia, establecen la responsabilidad de las empresas con respecto a las medidas que deben tomar para garantizar la realización progresiva de un empleo seguro, que ofrezca una remuneración adecuada y justa, y a través del cual se pueda acceder a las prestaciones de seguridad social. Las empresas deben demostrar que, al mismo tiempo que se alejan de la precariedad, están promoviendo puestos de trabajo más estables y seguros. El párrafo 25 indica claramente que se deben negociar acuerdos en materia de estabilidad del empleo y seguridad

Recuadro 2. La desigualdad de trato desde el primer día: cómo las empresas explotan las excepciones de la Directiva de la Unión Europea relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

La transposición al derecho nacional de la Directiva europea relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal permite excepciones al principio de igualdad de trato que subvierten la intención de la misma. En Alemania, por ejemplo, la excepción que permite acuerdos colectivos que formalizan un trato desigual entre los trabajadores contratados a través de las agencias de empleo y los empleados fijos ha generado una ola de acuerdos negociados por sindicatos improvisados, casi tan pronto como la Directiva entró en vigor, lo cual ha representado un gran desafío para la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y sus afiliados.

En el Reino Unido las empresas fueron rápidas para beneficiarse de la llamada excepción sueca (de hecho, un híbrido inglés, danés y sueco). Para eludir el requisito de que después de 12 semanas de trabajo continuo, los trabajadores contratados a través de las agencias de empleo deben gozar de igualdad de pago y de acceso a algunos beneficios (no hay igualdad de trato cuando se trata de plazo de preaviso, indemnización por despido o jubilación), las empresas y agencias de empleo rápidamente se pusieron de acuerdo para hacer de estos trabajadores empleados permanentes de las agencias.

De un día para otro, estas excepciones se generalizaron en los sectores minorista y de otra índole. Un portavoz de la gigantesca cadena de supermercados Tesco declaró al *Financial Times*, poco después de que la Directiva entrara en vigor, que: «La excepción está siendo ampliamente utilizada en toda la economía para asegurar que el trabajo contratado a través de agencias de empleo siga siendo competitivo y flexible. El enfoque ha sido reconocido por el gobierno, el British Retail Consortium y la Confederación de Industria Británicas»^a. Lo que falta en esta afirmación es el cometido que tienen los clientes de las agencias de empleo en el fomento y la aplicación de esta práctica.

Dos días después de esta publicación, el *Financial Times* informó que una agencia de empleo estaba pasando 8.000 de sus 25.000 trabajadores temporales a contratos fijos, incluso aquéllos que trabajan para DHL en el suministro de piezas a una fábrica de montaje de automotores Jaguar y Land Rover, donde los afiliados de Unite estaban siendo presionados para firmar contratos con los que ganarían 200 libras esterlinas menos por semana^b.

El 31 de octubre de 2011 un portavoz de la cadena de supermercados Morrisons dijo a la publicación de internet *JustFood* que «las agencias de empleo con las que trabajamos han estado considerando desde hace algún tiempo cómo van a cumplir con esta legislación. Se ha considerado el uso de este modelo o el empleo directo de sus trabajadores. A través de nuestra red de agencias, Morrisons contratará trabajadores temporales que podrán ser empleados por las agencias de empleo mediante contratos de trabajo denominados como excepción sueca»^c. Los trabajadores de Morrisons contratados mediante la excepción sueca se emplean tanto en la logística como en la fabricación de alimentos.

En la jerga empresarial esta operación aporta sinergias a la demanda de más flexibilidad. La verdadera sinergia ayuda a la empresa usuaria a ahorrar en mano de obra y permite a las agencias de empleo expandirse en su colonización del mercado de trabajo.

En el Reino Unido la organización sindical Unite había logrado un entendimiento con la cervecera internacional Carlsberg para que la contratación de trabajadores temporales a través de las agencias, empleados en logística, se limite a alrededor del 15 por ciento de la fuerza laboral. Cuando ese porcentaje fue superado, el sindicato exigió explicaciones. Pero cuando la Directiva entró en vigor, la empresa dio instrucciones a las agencias de proveedores para que convirtieran a los trabajadores temporales en sus empleados permanentes. Al mismo tiempo, Carlsberg realizó nuevas contrataciones a un 80 por ciento del salario de los empleados fijos, pasando a un 90 por ciento luego de un año. Bajo el acuerdo actual, estos trabajadores nunca alcanzarán el 100 por ciento de paridad salarial. La sinergia a la que los empleadores hacen referencia aquí significa salarios bajos para una gran parte de la mano de obra directamente contratada y la negación institucionalizada de la igualdad en los términos y condiciones de trabajo para el creciente ejército de trabajadores de agencia.

Con la creciente tendencia de las empresas a concentrarse en dos tipos de acuerdos, los trabajadores temporales que consiguen escapar de las *excepciones* se encuentran en una situación en la cual la igualdad de trato es comparable a una paga que arranca del sueldo mínimo o sólo un poco más, con pocos o ningún beneficio.

La aplicación de la Directiva en estos casos demuestra lo absurdo del discurso utilizado por el *lobby* de la Confederación Internacional de Agencias Privadas de Empleo (CIETT, por sus siglas en francés), acerca de que «una regulación adecuada» de las agencias de empleo promovería el trabajo decente y la «creación de puestos de trabajo que de otro modo no existirían»^d.

Desde la óptica del marco de instrumentos de derechos humanos aquí mencionados, éstas y otras excepciones al principio de igualdad de trato violan compromisos internacionales y pueden ser impugnadas por este motivo. Nadie ha propuesto una excepción al principio de no discriminación que, en la práctica, podría permitir a los empleadores discriminar en el empleo o la remuneración sobre la base del origen nacional, o permitiría excluir a estos trabajadores de la unidad de negociación de los empleados permanentes. Sin embargo, un contrato con una agencia de empleos otorga a los empleadores ese poder.

^a Véase Louise Lucas y Brian Groom, 2011. «Employers are exploiting temps, claim unions», *Financial Times*, publicado el 24 de octubre. Disponible en <www.ft.com/intl/cms/s/0/76f5fec4-fe4e-11e0-a1eb-00144feabdc0.html#axzz2M8tGCovK> [consulta: 27/02/13].

^b Véase Brian Groom, 2011. «DHL to use temps get-out clause», *Financial Times*, publicado el 26 de octubre. Disponible en <www.ft.com/intl/cms/s/0/1ea278fa-ffe9-11e0-ba79-00144feabdc0.html#axzz2M8tGCovK> [consulta: 27/02/13].

^c Véase Sam Webb, 2011. «UK: Unions blast Morrisons over temporary workers», en *Just-food*, publicado el 31 de octubre. Disponible en <www.just-food.com/news/unions-blast-morrisons-over-temporary-workers_id117194.aspx> [consulta: 27/02/13].

^d Esta afirmación es una constante en las discusiones del Foro de diálogo mundial de la OIT, citado anteriormente, y en el *lobby* y propaganda de la CIETT.

social. La divulgación por parte de la empresa de información relativa a la utilización de contratos precarios, ya sea en forma directa o a través de subcontratistas, es consistente con la obligación de proporcionar la información necesaria para una negociación colectiva efectiva, así como lo establece la jurisprudencia de la OIT (y como también se especifica en las Directrices de la OCDE, capítulo V sobre empleo y relaciones laborales).

En pocas palabras, la utilización de trabajo precario por encima de los límites necesarios para fines legítimos y demostrables (y esta determinación en sí misma tiene que ser acordada a través de la negociación colectiva) viola tanto los derechos humanos como los derechos sindicales. El ejercicio de los derechos fundamentales no está sujeto a la calificación que se hace en el nombre de los reclamos por más flexibilidad o estacionalidad, que no encuentran fundamento en la normativa de derechos humanos a escala internacional. Los derechos humanos no pueden ser ajustados estacionalmente y, como tales, no son flexibles. El cumplimiento de las obligaciones internacionales sobre derechos humanos exige de las empresas que trabajen junto a los sindicatos para negociar la reducción progresiva del trabajo precario, como parte de su compromiso de «diligencia debida en materia de derechos humanos»; el fracaso o la negativa a hacerlo constituye una violación de los Principios Ruggie y hace que una empresa sea pasible de ser denuncia en virtud de las Directrices de la OCDE. La UITA ha demostrado que tales denuncias pueden, bajo ciertas circunstancias, ser una herramienta importante para reclamar los derechos de sindicación y de negociación colectiva de los trabajadores precarios.

Más allá de las posibilidades de recurrir a las Directrices de la OCDE para hacer frente al trabajo precario, cuyo ámbito de aplicación es limitado, el abanico de derechos aquí descritos pueden servir como herramienta para organizar y hacer campaña para atraer a nuevos afiliados, para lograr nuevos derechos de negociación y una nueva legislación capaz de restringir y finalmente eliminar el trabajo precario. Debido a que los instrumentos internacionales de derechos humanos aquí mencionados han sido ratificados casi universalmente, su importancia a la hora de acometer contra los obstáculos jurídicos que frenan la igualdad de trato y la eliminación de las restricciones a los derechos sindicales derivados de la situación de empleo es potencialmente enorme. Este marco proporciona una plataforma para la movilización y negociación, además de la base legal para el conjunto de demandas políticas tendientes a defender los derechos de los trabajadores en un régimen de empleos desechables, lo cual tendrá que ser elaborado y desarrollado a través de un proceso de organización y movilización continuas.