



Síntesis Final

**Estrategias sindicales para enfrentar la tercerización en países
seleccionados de América Latina**

Observatorio Social Brasil

São Paulo, noviembre de 2011





REDLAT Y SU ROL

La **Red Latinoamericana de Investigaciones sobre Compañías Multinacionales (RedLat)** es una nueva iniciativa, creada en octubre de 2005, que reúne instituciones de países de América Latina, con el propósito común de profundizar el conocimiento sobre el comportamiento laboral de las compañías multinacionales y que utiliza la información recogida para impulsar la acción sindical.

La misión de la red es reafirmar y fortalecer el poder de los sindicatos, contribuyendo a su reconocimiento como actores sociales relevantes, no sólo en su relación con la compañía sino también en la sociedad en general. Más que nada, esta tarea incluye activar y o hacer el seguimiento de la implementación de los acuerdos marco globales regionales por rama o compañía, metas para las cuales es vital establecer un clima de cooperación con las federaciones internacionales del trabajo y fuertes vínculos con las centrales sindicales activas de RedLat.

Las instituciones que componen la RedLat son: CILAS (Centro de Investigaciones Laboral y Asesoría Sindical) de México, ENS (Escuela Nacional Sindical) y la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) de Colombia, PLADES (Programa Latinoamericano de Desarrollo), de Perú, ICUDU (Instituto Cuesta Duarte) y PIT-CNT del Uruguay, CENDA (Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo) y la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) de Chile, LASOS (Laboratorio Social Sindical de Argentina) y la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), IOS (Instituto Observatório Social), y la CUT (Central Única dos Trabalhadores) de Brazil, y la CSA (Confederación Sindical de las Américas).

Actualmente, el Instituto Observatorio Social es responsable por la Secretaría Operativa de la Red.

Esta investigación contó con el apoyo fundamental de la DGB Bildungswerk

ÍNDICE

Conteúdo

Introducción.....	5
1. Características de los sectores y empresas seleccionados por países	6
2. Diferencias entre directos y tercerizados.....	22
3. Negociación colectiva.....	24
4. Acción sindical	28
Comentarios finales	34
Capítulo especial: Antecedentes para la utilización de los acuerdos marco con multinacionales en estrategias frente a la tercerización.....	35
Bibliografía consultada.....	44

Uno de los autores de esta publicación, el italomexicano Matteo Dean, murió trágicamente en junio del 2011, a los 36 años de edad. Desde su lugar de trabajo, el CILAS, había instalado un área de investigación permanente sobre la subcontratación/outsourcing. A un primer estudio (“Outsourcing en México”, 2007), le siguió un libro que volvía al caso mexicano pero en un contexto más amplio (“Outsourcing: respuestas desde los trabajadores”, 2008), otro artículo como aporte a la línea sindical regional sobre autoreforma sindical (“Estrategia sindical ante el outsourcing en México”, 2010), y, finalmente su trabajo póstumo (“El outsourcing y las relaciones laborales postcrisis: ¿hacia la legitimación de la violación de los derechos laborales?”), que estaba en imprenta cuando murió y fue presentado públicamente pocas semanas después, por el coautor de los dos libros mencionados (Luis Bueno Rodríguez, director de investigación del CILAS) y otras figuras del mundo académico y sindical mexicano. Matteo también había creado en 2010 el Espacio de Observación sobre Outsourcing, integrado por varias de las principales organizaciones sindicales de México. Con estos antecedentes, Matteo representó al CILAS en la preparación del proyecto de investigación, apoyando con entusiasmo su concreción y desarrollo. La publicación de los resultados está ahora dedicada a su memoria.

RedLat,
Septiembre 2011

Introducción

Uno de los temas centrales de la agenda de debates del movimiento sindical es el crecimiento de la incertidumbre y el verdadero desorden que se ha instalado en el mundo del trabajo en las últimas décadas. Este proceso presenta aspectos peculiares. Uno de ellos es justamente el debilitamiento del poder de representación de la clase trabajadora, que se verifica con el crecimiento de la tercerización, que generalmente da lugar a formas precarias de contratación

La tercerización es parte de las nuevas formas de fragmentación provenientes de modificaciones en la organización de la producción y en el mercado de trabajo, que han reforzado las diferencias entre los trabajadores, dificultando la cohesión de sus demandas, fragilizando la solidaridad de clase y debilitando la acción de las representaciones sindicales.

Los trabajadores con contrato de tiempo completo y duración indeterminada son confrontados a los trabajadores con contrato a término fijo y a corto plazo y/o temporal o desempleados.

Las medidas liberalizadoras introducidas en América Latina en la década de 1990 produjeron efectos negativos sobre la estructura productiva de las actividades económicas. Frente a un escenario de agudización de la competencia internacional y de gran inestabilidad económica, las empresas optaron por una estrategia de inserción defensiva, o sea, reducción de costos a través de la introducción de innovaciones organizativas y de cambios en los procesos de producción y trabajo.

Como producto, entonces, del desarrollo de procesos de flexibilización, la tercerización funciona para reducir la nómina laboral y, de esa forma, reducir los costos de la empresa. Utilizada de manera indiscriminada, la tercerización se ha transformado en el principal instrumento de precarización del trabajo.

Las formas más frecuentes están asociadas a la contratación de servicios de mano de obra, contratos temporales por plazo determinado y contratación de personas jurídicas o trabajadores autónomos en áreas especializadas. Según el sector económico, esas formas pueden adquirir características propias y se amoldan a las legislaciones locales.

Este modelo de empresa de los fines del siglo XX y los principios del siglo XXI supera el esquema de organización del trabajo industrial clásico, que tenía como objetivo potenciar el factor humano en las empresas para alcanzar las metas de productividad. Este nuevo concepto, más allá de la dimensión técnica y jurídica, incide directamente en el sistema de relaciones de trabajo, por la atomización que produce la descentralización productiva. El aumento sistemático de formas distintas de contratación hace que los trabajadores tercerizados, en muchos casos, superen en número a los contratados directamente por la planta, como es el caso de CODELCO en Chile, Savia en Perú y Petrobrás en Brasil.

En la década de 1990, en un contexto de bajo dinamismo económico, expansión de la economía informal y aumento de la inseguridad, la tercerización fue el mecanismo de precarización del mercado de trabajo que más avanzó en América Latina. En ese proceso, la empresa principal recurre a trabajadores externos, ejerce el control sobre la prestación de servicios y se mantiene oculta.

En el escenario latinoamericano, la ampliación de la fragmentación y de la diversificación de las relaciones de trabajo está conectada a la generación de redes societarias fraudulentas, a saber: sociedades de simple fachada, interposición societaria de fácil volatilidad y empresas descapitalizadas. Es común la presencia de prestadores de servicios disfrazados, como las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y las sociedades de trabajadores de Colombia, al igual que la ficción de las empresas “unipersonales” (Uruguay) y personas jurídicas (Brasil), que mantienen un vínculo comercial, no de empleo, con la empresa principal (Uriarte y Colotuzzo, 2008, p. 48). La figura de las cooperativas de trabajo asociado se encuentra mejor detallada en los informes referentes a Colombia.

1. Características de los sectores y empresas seleccionados por países

Cuadro Resumen
Sectores y empresas analizados, por países

PAÍS	SECTOR	EMPRESA
<i>Argentina</i>	Siderúrgico	Tenaris SIAT Acindar Arcelor Mital
<i>Brasil</i>	Energía	Petrobrás
<i>Chile</i>	Minería	CODELCO
<i>Colombia</i>	Financiero	Bancolombia BBVA Banco Santander
<i>México</i>	Energía	Comisión Federal de Electricidad – CFE
<i>Perú</i>	Energía	Savia Perú S/A
<i>Uruguay</i>	Forestal	Forestal Oriental S.A.

1.1. Argentina

En Argentina no hay una sola norma que regule por completo la relación de subcontratación. Son varias las normas que regulan aspectos parciales de este tipo de contrato.

La Ley de Contrato de Trabajo -nro. 20.744- lo hace en sus artículos 29, donde se establece que los trabajadores contratados por terceros para proporcionarlos a otras empresas deben ser considerados como empleados directos de quien utilice su prestación. En el artículo 29 bis, indica que el empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales será solidariamente responsable con ella en todas las obligaciones laborales y deberá cumplir con los aportes y contribuciones correspondientes a la Seguridad Social. El artículo 30 de esta misma ley es el que regula directamente la responsabilidad solidaria en el caso de la Subcontratación y delegación. La legislación es clara en cuanto al reconocimiento de la responsabilidad solidaria entre la empresa tomadora y la tercera en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores tercerizados, asegurando,

de esta manera, tratamiento similar a los trabajadores directos e indirectos de la tomadora. Por ende, en lo que respecta a la interposición de sujetos empleadores, la justicia argentina atribuye responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la tercera. El artículo 31 indica que siempre que una o más empresas, aun con personería jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas, que constituya un conjunto económico de carácter permanente, cada una de ellas será responsable con las obligaciones contraídas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, cuando haya mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

El Decreto 1694, sancionado en 2006, reglamenta las empresas de servicios eventuales, de acuerdo a lo ya establecido en la Ley 20.744 y la Ley Nacional de Empleo – nro. 24.013-.

La tercerización está prevista en empresas de trabajo temporal o servicios eventuales, agencias lucrativas contratistas de trabajadores permanentes o que establezcan, por medio de contratos comerciales, como de convención o fabricación de productos, partes o accesorios, distribución, franquicia o “franchising”. La extensión de la responsabilidad es solidaria, sin embargo, puede transformarse en subsidiaria de acuerdo a situaciones previstas en ley.

Empresa del sector siderúrgico - TENARIS SIAT

Características generales

- Línea de producción con características de proceso continuo
- Trabajo en grupos
- Stocks elevados
- Tecnología semi-automática
- Volcada a atender el mercado interno y exporta el excedente
- Elevada inserción en el mercado nacional

Principales actividades subcontratadas por la empresa

- Empresas de servicios en actividades de limpieza y mantenimiento, a través de empresas especializadas en servicios de apoyo.

Empresa del sector siderúrgico - ACINDAR ARCELOR MITAL

Características generales

- Trabajo en grupo
- Empresa de capital privado
- Procesos automatizados o semi-automatizados
- Stocks elevados
- Presencia de trabajo manual en las plantas más antiguas
- Innovaciones importantes con la introducción de tecnología de última generación
- La empresa actúa predominantemente en el mercado interno y destina cerca de 20% a la exportación
- Elevada inserción en el mercado interno

Principales actividades subcontractadas:

- Recuperación del acero y de la chatarra de buena calidad para fundición, proceso realizado a través de la contratación de prestadoras de servicios, o sea, hay un desplazamiento de parte del proceso de producción a otras empresas; cooperativas de trabajo para el transporte de material, trabajo realizado con equipamientos provistos por la propia cooperativa; actividades de mantenimiento en el área de reparación eléctrica y mecánica, que pueden ser realizadas de forma permanente o en las paradas de mantenimiento; empresas especializadas en actividades de apoyo, tales como vigilancia, mantenimiento de espacios verdes, comedor, servicio médico, informática, limpieza, transporte interno y empresa de selección de personal. Estas actividades son realizadas por empresas especializadas en servicios de apoyo; contratación de empresas o de autónomos en actividades clave y de cooperativas de trabajo.

El total de prestadores de servicios corresponde al 45% del total de trabajadores. Para cada actividad tercerizada hay una única empresa prestadora de servicios.

SIDERÚRGICO	DIRECTOS	TERCEROS
TENARIS		Actividades de limpieza y mantenimiento 20% de la fuerza de trabajo
ACINDAR	1.250 trabajadores	Producción: 3 empresas <ul style="list-style-type: none"> • Novobra – 150 trabajadores • Multiserv – 100 trabajadores • Cooperar – 290 trabajadores Mantenimiento: 2 empresas <ul style="list-style-type: none"> • IMA – 90 trabajadores • Otras metalúrgicas – 250 trabajadores Servicios: 6 empresas <ul style="list-style-type: none"> • 150 trabajadores Consultoras: 1 empresa <ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal 45% de los trabajadores de la empresa son terceros

Fuente: Laboratorio Social Sindical - LASOS

1.2. Brasil

En el ordenamiento jurídico brasileño no hay una regulación específica para la tercerización, como ocurre en otros países. Lo que existe son algunas leyes que introdujeron la figura de la relación trilateral legítima, algunos proyectos de ley en marcha y los entendimientos jurisprudenciales incorporados por fallos del Tribunal Superior del Trabajo.

En 1974, la Ley 6.019/74, la llamada “Ley del Trabajo Temporal” abrió las puertas a la tercerización al introducir mecanismos legales para que las empresas puedan enfrentar “la competitividad del sistema económico globalizado”, posibilitándoles contratar mano de obra calificada a un costo inferior y sin responsabilidad directa con los ejecutores de las actividades. En la década siguiente, en 1983, la Ley 7.102/83 extendió a los servicios de vigilancia esa contratación atípica.

A partir de 1990, en tiempos de incremento de la presión por la flexibilización del mercado de trabajo, la fuerza del movimiento de tercerización de la mano de obra tuvo impactos notables en la jurisprudencia. Actualmente lo que hay es un fallo, de número 331,

que responsabiliza subsidiariamente al tomador de servicios y permite la subcontratación de servicios especializados en actividades-medio.

Empresa del sector energético - PETROBRÁS

Características generales

- Procesos automatizados
- Empresa de capital mixto, con control estatal
- Elevado desarrollo tecnológico
- Industria de proceso continuo
- Variedad de tareas altamente especializadas
- Naturaleza secuencial y de corto plazo de muchas de las actividades
- Realización de operaciones en áreas distintas

Principales actividades subcontratadas:

- Mantenimiento, laboratorios, hotelería en general, vigilancia patrimonial, transportes en general, tecnología de información, operación, inspección, servicios médicos, servicio social, enfermería, minería, labores administrativas en general, SMS, auditoría, gerencias (impositiva, financiera), jurídico, controladurías, actividades del área de telecomunicación, comunicación social e institucional, seguridad del trabajo, apoyo al usuario, servicios generales, gerencia y fiscalización de contratos, áreas. Estas actividades son realizadas a través de la contratación de redes de proveedores con producción independiente, contratación de personas jurídicas (PJs) o de “autónomos” para actividades esenciales, desplazamiento de parte de la producción o de sectores a otras empresas, cooperativas de trabajo y empresas especializadas en servicios de apoyo.

ENERGÍA	DIRECTOS	TERCEROS
PETROBRÁS	79.919	295.260

Fuente: Informe de Sustentabilidad de Petrobrás de 2009

1.3. Chile

La figura del tercerizado aparece claramente en Chile en el año 1975 con la Ley 1.263, que establece actividades de subcontratación con algunas restricciones, incluido el régimen de subcontratación de trabajos inherentes a la producción principal y permanente de la empresa, limitándolas a reparación o mantenimiento de equipos. En las décadas de 1980 y 1990 se profundiza una visión privatista y las empresas transnacionales tienen un papel decisivo en la promoción y generalización de la práctica de subcontratación, a medida que los capitales externos fluían favorecidos por la política de apertura económica.

En 2006 se aprueba la Ley nro. 20.123, que regula el trabajo de subcontratación y el contrato de trabajo de las empresas de servicios temporales. La ley también determina que en el caso de la subcontratación de servicios la dependencia es con la empresa prestadora de servicios, y en el caso de provisión de mano de obra la dependencia se establece con la empresa principal. De la misma manera, en lo que se refiere a los trabajos temporales, la Ley los protege al definir la responsabilidad de la empresa contratante. En síntesis, el propósito de la Ley es el de proteger a aquellos que trabajan en empleos inestables y vulnerables.

Empresa del sector minero - CODELCO

Características generales

- Principal exportadora de cobre del mundo
- La empresa concentra el 30% de la producción mundial
- Empresa estatal

Principales actividades subcontratadas:

- Actividades especializadas, tareas más difíciles, áreas de producción, actividades de desarrollo y expansión, mantenimiento de equipos y servicios. Más del 70% de los trabajadores de CODELCO están bajo el régimen de tercerización. Según informaciones de la propia empresa, existen 800 contratos con 400 empresas contratistas. Los contratos son de naturaleza civil y comercial y la única responsabilidad de la empresa es con la higiene y la seguridad.

MINERÍA	DIRECTOS	TERCEROS
CODELCO	19.443	40.061 <ul style="list-style-type: none"> • Operaciones y servicios permanentes – 36% (contingente estable y vital para la empresa) • Inversiones de divisiones de la empresa – 19% (trabajadores temporales, el número y el tiempo de permanencia dependen del desarrollo de los proyectos) • Vicepresidencia de proyectos – 13%

Fuente: Datos de la propia empresa de julio de 2010

1.4. Colombia

La regulación normativa de la práctica de la tercerización, pese a presentar una larga historia, tiene poco impacto en la realidad del mercado de trabajo colombiano. La Ley Nacional 141 de 1961 reguló las agencias y becas de empleo, sumándose más tarde el Decreto 2.676 de 1971. La figura del contratista independiente e intermediario fue creada por el Decreto 2.351 de 1965, en el cual se estipularon las responsabilidades laborales de estas empresas, modificando de esa forma algunos artículos del Código de Trabajo colombiano.

La tercerización en el sector bancario colombiano data de los años de 1960 y en aquel momento fue empleada en actividades administrativas. Con la apertura de principios de los años 1990, dicha práctica de contratación cobró fuerza, a través de la promulgación de la Ley 50 de 1990, y empezó a ser adoptada como una práctica cotidiana, principalmente en el área de TI – Tecnología de la Información.

Empresas del sector Financiero (sub-sector bancario)- BBVA, Bancolombia y Banco Santander

Características generales

- Reducción significativa del nivel de empleo entre 1991 y 2005

- Elevada concentración empresarial en la que se mezcla la presencia de capital extranjero y nacional y reducción significativa en el número de instituciones financieras
- Modernización tecnológica con la introducción de nuevos equipamientos y reorganización del proceso de trabajo y de gestión de personal
- Optimización de los procesos y reducción de costos
- Intensificación del ritmo de trabajo y aumento de la productividad

Bancolombia: institución nacional y líder en el sector bancario

Principales actividades subcontratadas:

- Procesos técnicos, alquiler, mantenimiento, abastecimiento de los cajeros electrónicos y máquinas, vigilancia, servicios generales, mensajeros, transporte y procesamiento electrónico de datos, principalmente, a través de empresas de servicios temporales (EST), y en menor medida, a través de cooperativas de trabajo asociado (CTA)

BBVA: Banco multinacional de capital español

Principales empresas prestadoras de servicios:

- EST y en menor grado las CTA

Santander: Banco multinacional de capital español ingresado al país en 1997

Principales empresas prestadoras de servicios:

- La prestación de servicios se viene desarrollando a través de la contratación de EST

En Colombia predominan dos modalidades de tercerizar la fuerza laboral: la contratación a través de EST y, la creación de CTA las cuales “afilian” sus trabajadores pero no les contratan como trabajadores. Las empresas de servicio temporal intermedian la contratación de trabajadores por parte de los bancos por plazos entre tres meses, seis meses y hasta un año, con posibilidad de prórroga hasta por tres veces. Es común que muchos de estos contratos sean renovados continuamente. La legislación garantiza los mismos

derechos de los trabajadores propios, como salarios y seguridad social, pero esa no es la realidad, una vez que los temporales perciben salarios inferiores.

Las cooperativas de trabajo (CTA) son organizaciones autogestionarias, previstas en ley. La Ley 79 de 1988 admite que los trabajadores se organicen entre sí para la formación de una cooperativa de trabajo y presten servicio a una empresa sin que se caracterice el vínculo laboral. Así, como socios de la cooperativa, los trabajadores no gozan de los derechos laborales previstos en la relación contractual. Esta medida dio lugar a la creación de cooperativas cuyo objetivo no era otro sino el de eludir la legislación laboral.

Cuadro

FINANCIERO	DIRECTOS	TERCEROS
BBVA	4.284 (2009)	Acción (cajeros, mensajeros y limpieza) Reval (seguridad de valores) Adeco (recursos humanos)
BANCOLOMBIA	13.459 (2009)	Nexos (soporte de sistemas) Unisys (soluciones de monitoreo para transacciones bancarias) Ofixpres (servicios café, centros de computación) Sodexo (soluciones alimentos) Entre otras
SANTANDER	1.234	5 empresas prestan servicios Accenture (iniciativas estratégicas) Red Colombia (tecnología) Casalimpia S/A (servicios de aseo) Domesa (soluciones logísticas) IQ (servicios de gestión y administración de procesos)

Fuente: Informe La Subcontratación en el sector bancario colombiano

1.5. México

En México existe una norma que asegura la responsabilidad solidaria en situaciones en las que la empresa que ejecuta obras o servicios, en forma exclusiva o principal, a otra y no dispone de elementos propios o suficientes para cumplir con las obligaciones laborales.

Empresa do sector eléctrico - Comisión Federal de Electricidad (CFE)

Características generales

- La empresa fue privatizada a inicios de la década de 1990, creándose la figura jurídica del Productor Independiente de Energía (PIE).
- Aproximadamente 23% de la electricidad producida en México es generada por el sector privado, a través de 682 contratos de concesión, con presencia significativa de empresas transnacionales.

Principales actividades subcontratadas

- Servicio de pintura, reparación y mantenimiento de máquinas y herramientas, reparación y mantenimiento de máquinas y equipamiento eléctrico, servicios de conservación y mantenimiento, mantenimiento de interruptores de potencia y verificación de lectura de medidores y entrega de recibos.

Para la realización de estas tareas, las formas de contratación son las siguientes:

- Empresas contratadas para la realización de determinado servicio en las áreas de mantenimiento o ampliación de infraestructura. En dicha modalidad los contratos de trabajo son por tiempo determinado.
- Empresas o personas que bajo un contrato de servicios ofrece trabajo y trabajadores tercerizados para realizar actividades de mantenimiento, reparación, corte de árboles, pintura y mecánica. La modalidad de contratación es por tiempo determinado.
- Contratos por obra determinada. Son contratos concedidos por el gobierno para la producción de energía. Los servicios ofrecidos pertenecen al área de construcción, ampliación o conducción de plantas eléctricas para la producción de energía. Los contratos de trabajo son eventuales y en cualquier momento los trabajadores pueden ser dispensados.

SECTOR ELÉCTRICO - CFE		
TRABAJADORES DE CONFIANZA Y SINDICALIZADOS (2010)		
Personal	Confianza	Sindicalizado
Permanente	73,95%	73,57%
Temporal	12,40%	21,47%
Eventual	13,65%	4,96%
Total de activos	18.502	68.6554

Datos: Informe Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS)

1.6. Perú

El ordenamiento jurídico peruano dispone tres leyes que regulan las relaciones triangulares de trabajo:

- Ley 27.626 de 2002, que define la regulación de la tercerización en cooperativas;
- Ley 29.245 de 2008, que regula los servicios de tercerización en las empresas;
- Decreto legislativo nro. 1.038 de 2008, acuerdo de promoción comercial Perú-Estados Unidos, que define la tercerización como medio de aumentar la competitividad y crear empleos.

Primeramente, la Ley 27.626 de 2002 fue creada con el objetivo de regular únicamente la prestación de servicio vía cooperativas. El artículo 5° define que en caso de fraude se reconoce el vínculo laboral directo con la empresa tomadora desde el inicio de la prestación de servicio.

La legislación limita el número de trabajadores cooperados a 25% del total de trabajadores que tengan vínculo directo con la tomadora. También está prohibida la contratación de cooperativas para ejecutar permanentemente la actividad principal de la empresa, pudiendo realizarse tan solo contratos de naturaleza ocasional o complementaria.

La Ley nro. 29.245/08 regula los derechos y las obligaciones pertinentes a las relaciones triangulares que impliquen vinculación empresarial. En su artículo 2° se define la tercerización técnica, que consiste en la subordinación de las actividades y de las obras, así como los trabajadores, a las especificidades establecidas por la empresa tomadora. El artículo 3° de la misma ley establece, aunque no taxativamente, los tipos de contrato de servicios especializados, a saber: contratos de gerencia o de obra, contratos de tercerización

externa o contratos en que un tercero asume parte integrante del proceso productivo. En el caso de que los artículos 2º y 3º no se cumplan, será considerado el vínculo laboral directo e inmediato con la empresa principal.

Empresa del sector de energía – SAVIA Perú S.A. (Ex Petrotech)

Características generales

- Cuando de la privatización del sector petrolífero, el Estado otorgó 19 contratos de explotación y 67 contratos de extracción a empresas privadas. Dichos contratos son realizados de dos formas: licencia o servicios. La empresa Savia detenta 11 contratos de extracción y explotación con la Perupetro.
- La tercerización no es un fenómeno nuevo, sino un factor constante en el sector, siendo que la utilización de esta modalidad de contratación está presente en toda la cadena de producción.
- La tercerización, desde el punto de vista de algunos autores, se constituye en un elemento fundamental para el proceso productivo de extracción de petróleo.
- Datos del Ministerio de Minas y Energía indican que existen 781 empresas prestadoras de algún tipo de servicio en el sector de petróleo.
- En los contratos de licencia para explotación se incluye una cláusula de trabajo con el objetivo de regular las relaciones de trabajo entre trabajadores directos, empresas tercerizadas y trabajadores tercerizados. Hay dos modelos de cláusulas bastante diferenciados, el primero asegura mayor protección a los trabajadores de empresas tercerizadas, mientras que el segundo modelo restringe la regulación a tres temas, todos de naturaleza civil.

Principales actividades subcontratadas

- Savia es la segunda mayor empresa, con control del 20% de la producción, sin embargo, se ocupa solo de la planificación y coordinación general de la producción. La compañía descentraliza la producción de petróleo y subcontrata empresas tercerizadas para que se encarguen de cada unidad de producción y del mantenimiento.

- Actualmente, Savia opera con más de treinta empresas prestadoras de servicios, las actividades consideradas esenciales son ejecutadas por empresas que pertenecen al grupo, como prestación de servicios de transporte marítimo y reparaciones de plataformas petroleras.
- Para tercerizar, Savia se utiliza de los siguientes contratos: contratos de locación de servicios, 53%, y contrato por obra, 32%.

PETRÓLEO - SAVIA TERCERIZADAS
Contratos para prestación de servicios – 53%
Contratos de obra – 32%
Número de empresas que prestan servicios = 30

Fuente: Informe La Subcontratación en el Sector Hidrocarburos del Perú

1.7. Uruguay

Uruguay posee tres leyes que regulan el trabajo tercerizado:

- La Ley 18.098 de 2007, que dicta normas de contratación de servicios tercerizados por organismos estatales
- La Ley 18.099 de 2007 y la 18.251 de 2008, que establecen normas de protección a los procesos de descentralización empresarial.

La legislación referente a los organismos estatales define el nivel de exigencia que la autoridad pública debe establecer en relación a la empresa contratada. El artículo 3° establece que la autoridad pública contratante tiene el derecho de exigir a la contratada la documentación que comprueba el pago de los salarios y demás cargas referentes a los trabajadores tercerizados.

La Ley 18.099 de 2007 es fundamental para la regulación de la tercerización de las relaciones de trabajo en el sector privado uruguayo porque establece la responsabilidad solidaria de la empresa en lo que se refiere al pago de las obligaciones laborales, de la seguridad social, del accidente de trabajo y de la enfermedad ocupacional.

La Ley 18.251 de 2008 define las actividades que pueden ser realizadas por terceras, clasificándolas como subcontratación, intermediación y proveedor de mano de obra. El detalle de las actividades realizadas por estas empresas tiene como objetivo impedir el

aumento de la práctica de la tercerización y de las relaciones de trabajo fraudulentas. No obstante, la definición propuesta por la ley es muy amplia e incluye todo tipo de actividad económica, lo cual, en la práctica, no representa un obstáculo a la tercerización.

Empresa del sector forestal – Forestal Oriental S.A.

- Pertenece al Grupo UPM

Principales características

- El sector forestal cobró gran impulso recientemente en función de los beneficios impositivos otorgados hace unos años y se transformó en uno de los principales rubros de exportación.
- Esto aumentó la presencia de empresas multinacionales en el sector, a la vez que el otorgamiento de una zona franca libre de impuestos nacionales para la instalación de BOTNIA (2006) significó una de las mayores inversiones extranjeras realizadas en el país. La demanda de trabajo en ese sector es estacional.
- Las reformas llevadas adelante durante los años noventa fueron funcionales a los intereses empresariales y desestimularon la generación de empleos de calidad. No obstante, algunos de estos cambios se revirtieron o fueron regulados a partir de 2005 con algunas modificaciones que se aprobaron en la normativa laboral y la reinstalación de los Consejos de Salarios, ámbito de negociación colectiva tripartita por rama de actividad y obligatoria para todos los sectores de actividad públicos y privados.
- Así a partir del año 2005, comienza un proceso de re regulación en materia de las relaciones laborales donde se destaca la reinstalación de la Negociación Colectiva, la Ley de Fueros Sindicales, la Ley de Tercerizaciones, la Ley que regula el horario de trabajo en el medio rural (8 horas diarias), la Ley de Servicio Doméstico, entre otras.

Principales actividades subcontratadas en el sector forestal:

- Prestación de servicios agrícolas, tales como plantación, cuidado del cultivo, protección contra insectos, actividades de silvicultura, extracción de madera y servicios correlatos, transporte y actividades relacionadas con contratos de personal. Ese conjunto de

actividades concentra el 90% de los puestos de trabajo tercerizados. Las demás actividades tercerizadas están concentradas en las áreas de seguridad, vigilancia, limpieza y transporte de carga por carreteras. Las categorías ocupacionales desempeñadas por trabajadores tercerizados son: forestales (35%), tareas de corte y poda de plantación (23%) y operación de máquinas forestales (19%).

- Principales actividades subcontratadas en la empresa Forestal Oriental:
Operaciones de carga, transporte y carga para exportación, todas las actividades de silvicultura y algunas actividades de viveros, extracción de madera y cosecha.

Cuadro - Forestal Oriental S.A. (2009)

<i>PROPIOS</i>	<i>TERCERIZADOS</i>
350, siendo:	Entre 2.000 - 2.600
60% jornaleros	De aproximadamente 159 empresas prestadoras de servicios
40% mensuales	Transporte y carga - 47%
48.5% cargos Gerenciales, Técnicos y Administrativos	Silvicultura - 16%
	Cosecha - 13%
	Infraestructura - 7%
	Otras actividades - 7%

Fuente: Instituto Cuesta Duarte - PIT CNT

2. Diferencias entre directos y tercerizados

2.1. Argentina

En algunas prestadoras de servicios de la empresa ACINDAR la convención colectiva presenta salarios menores, especialmente en las actividades de apoyo, pero aún así son superiores a las convenciones colectivas firmadas por sindicatos que no representan a la empresa principal.

2.2. Brasil

Aunque la Federación Única de los Petroleros (FUP) firma varios acuerdos colectivos con empresas prestadoras de servicios de la Petrobrás, el nivel de salarios y beneficios de los trabajadores directos sigue siendo superior a los demás. Además, se identifican situaciones en las que las funciones son idénticas, pero los tercerizados cobran la mitad del sueldo de los propios, la mitad de auxilio alimentación, no reciben beneficios y programas de participación en las ganancias o resultados. Se suma a esto el hecho de que el porcentaje de trabajadores accidentados es superior entre los tercerizados.

2.3. Chile

Las diferencias más acentuadas están presentes en los salarios, en las condiciones de trabajo, beneficios sociales, tasas de accidentes, estableciendo una suerte de status diferenciado. Faltan herramientas, ropas adecuadas, los trabajadores en régimen de subcontratación no pueden regresar a sus casas todos los días, sino cuando el trabajo concluye, no pueden utilizar el mismo transporte de los directos.

2.4 Colombia

En lo que se refiere al Bancolombia, las diferencias salariales entre trabajadores con contrato directo y los que trabajan en base a relaciones de intermediación o contrato de aprendiz, alcanza casi un 40%.

2.5. México

Los trabajadores subcontratados por contratos de servicios o licitación pública no tienen protección social ni beneficios sociales, salvo algunos casos de licitación pública. En relación a los contratos por obra determinada u obra determinada en generación de electricidad hay protección y beneficios sociales.

2.6. Perú

Los primeros contratos de concesión firmados por la PERUPETRO eran más completos y preveían más responsabilidades y protección ante los terceros. Ese tipo de regulación desapareció posteriormente, profundizando las desigualdades entre propios y terceros.

2.7. Uruguay

Tanto para los trabajadores directos como para los tercerizados, la modalidad de pago es a destajo (lo que implicaría por obra terminada). Ambos colectivos generalmente perciben una remuneración por encima de los laudos mínimos acordados a nivel nacional en los Consejos de Salarios para cada una de las categorías de la rama de actividad. A su vez, los trabajadores directos normalmente perciben salarios superiores.

Las condiciones de trabajo por su parte, han mejorado sistemáticamente desde 2005 en relación a la realidad histórica del sector. Tal hecho se refleja por ejemplo, en la disminución del número de cuadrillas de trabajadores que viven en los montes.

En general, mientras los trabajadores directos se trasladan desde su casa al trabajo todos los días, varias cuadrillas de trabajadores subcontratados lo hacen desde un campamento ubicado en poblados cercanos a donde desarrollan las tareas, regresando a su casa periódicamente.

Las diferencias más acentuadas entre trabajadores directos y tercerizados se observa en los temas relacionados al cumplimiento de la normativa vigente en cuestiones de salud y seguridad laboral.

3. Negociación colectiva

3.1. Argentina

En el caso de TENARIS, los trabajadores de las empresas que prestan servicios son contemplados por la misma convención colectiva de los trabajadores directos.

En el caso de ACINDAR, los trabajadores prestadores de servicios de las áreas de metalurgia y siderurgia están amparados por la misma convención colectiva y por la misma representación sindical de los directos. Sin embargo, los trabajadores de las áreas de apoyo no son contemplados por la misma convención, por lo tanto, los salarios son diferenciados, lo mismo ocurre en relación a las condiciones de trabajo. Los trabajadores que no son representados por la convención colectiva del sindicato (UOM), como los vigilantes y trabajadores del comedor, los salarios son menores.

Las principales conquistas fueron la representación sindical y comisiones internas en el lugar de trabajo; piso salarial superior; pago de horas extras en feriados por encima de la convención colectiva y premio por resultado.

3.2. Brasil

Hay nítidamente dos categorías de trabajadores tercerizados, los trabajadores de empresas que se caracterizan por el elevado desarrollo tecnológico y/o alto grado de especialización y los de empresas prestadoras de servicios con bajo o ningún desarrollo tecnológico o grado de especialización. Tal tipificación se refleja en los acuerdos colectivos.

La Federación (FUP) representa y firma la convención colectiva para los trabajadores de Petrobrás y negocia, además, con varias empresas prestadoras de servicios y firma acuerdos sobre todo en áreas especializadas. Aunque en esas situaciones el nivel es inferior al de los directos, se puede decir que todavía son superiores a los acuerdos firmados por otras entidades sindicales, como ocurre con las áreas de apoyo, construcción civil, limpieza, en las que la representación legal garantiza a entidades específicas de prestación de servicios la prerrogativa de representar a esos trabajadores promoviendo acuerdo rebajados y profundizando las diferencias entre directos y terceros.

3.3. Chile

La negociación colectiva en Chile es por empresa, por lo cual hay tantas convenciones como número de empresas. En el caso de CODELCO, el número de acuerdos corresponde al número de empresas contratadas, los contratos son diversos y no es posible establecer comparaciones. Los contratos corresponden a las categorías específicas y a la relación con la empresa. Una de las cuestiones más problemáticas es el ejercicio de los derechos, es decir, existe una diferencia entre los tipos de protección del trabajo que cada empresa ofrece. Además, hay dificultades a la hora de determinar el carácter de una empresa prestadora de servicios o de mano de obra. En 2007, trabajadores de una empresa prestadora de servicios iniciaron una huelga y abrieron negociaciones directamente con una empresa contratante y, en esa ocasión, ganaron legitimidad para exigir mejores sueldos.

3.4. Colombia

En lo que atañe a los tres bancos, existen pocas cláusulas de protección o beneficios para los tercerizados. En la convención del BBVA (2008/2009) y del Santander (2009/2011), la convención colectiva es extensiva, en la parte de los beneficios, a los aprendices del SENA; en la convención del BBVA también hay una limitación bajo otras formas de contratación indirecta, al igual que establece auxilios para trabajadores subcontratados que ejercen trabajos específicos como vigilancia y transporte de valores; esa cláusula también está prevista en la convención colectiva del Santander.

3.5. México

El Sindicato Único de los Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) representa a los trabajadores con contratos por obra determinada y por obra determinada en generación de electricidad (PIE). En estos casos, los trabajadores tienen acceso a seguridad y beneficios sociales. En los casos de contratos de servicios de hasta dos meses no hay ningún tipo de protección, en los casos de licitación pública en que los contratos de trabajo pueden variar entre tres meses y dos años en algunos casos hay seguridad y beneficios sociales. En 2008, cerca de 2.000 trabajadores fueron internalizados tras una acción judicial promovida por dirigentes sindicales alegando que había

trabajadores dentro de la empresa en la condición de terceros realizando las mismas funciones que trabajadores propios.

3.6. Perú

En los contratos de licencia para explotación de petróleo se incluye una cláusula de trabajo. A través de esta cláusula se regulan las relaciones laborales entre trabajadores directos, empresas prestadoras de servicios y trabajadores terceros. Existen dos modelos de cláusulas claramente diferenciadas. El primer modelo tiene una regulación de trabajo completa, incluye relaciones entre empresas operadoras y empresas terceras en las que se da una mayor protección a los trabajadores de las prestadoras de servicios.

Los primeros contratos firmados por la PERUPETRO, después de la privatización, fueron con GMP S.A. y Savia. En esos contratos hay cláusulas más completas y mitad de ellas trata del tema de la subcontratación. No obstante, esa regulación estricta y protectora fue desapareciendo de los contratos de licitación firmados posteriormente, llegándose al segundo modelo de cláusulas. Este tipo de cláusula se restringe a tres temas puntuales: (i) discriminación de personas del país con extranjeros; (ii) registro de contratos entre la contratante y la contratada y; (iii) registro de trabajadores tanto de las contratantes como de las contratadas.

3.7. Uruguay

En el ámbito de la negociación colectiva, en el Consejo de Salarios de la rama, se incorporó una cláusula que establece la creación de una comisión bipartita con el objetivo de abordar la formación profesional, salud y seguridad en el trabajo, revisión de categorías, régimen de tercerización, entre otros temas.

Cuadro Resumen

Representados por la misma convención colectiva de los directos			
Empresas prestadoras de servicios	País	Sí	No
Prestadoras de servicios – TENARIS	Argentina	X	
Prestadoras de servicios – ACINDAR	Argentina	Solamente el sector metalúrgico y siderúrgico	No para las demás áreas
Prestadoras de servicios de la Petrobrás	Brasil		X
Prestadoras de servicios – sector eléctrico	México	X	X
Prestadores de servicios y provisión de mano de obra – CODELCO	Chile		X
Contratos de trabajo temporal – Bancolombia	Colombia		X
Cooperativas de trabajo – Bancolombia	Colombia		X
Contratos de trabajo temporal – BBVA	Colombia		X
Cooperativas de trabajo – BBVA	Colombia		X
Contratos de trabajo temporal – Santander	Colombia		X
Savia	Perú		X
	Uruguay	X	

4. Acción sindical

4.1. Argentina

Los prestadores de servicios están amparados por la misma convención colectiva y son representados por el mismo sindicato, o sea, hay representación sindical tanto en la empresa principal como en la empresa prestadora de servicios.

En el caso de TENARIS, hay un cuerpo de delegados, compuesto por 8 miembros, una comisión interna de 2 delegados y dos directores del sindicato en la planta. En las tercerizadas hay delegados que pertenecen al mismo sindicato de la empresa principal.

En el caso de ACINDAR, hay un delegado para cada 30 trabajadores y comisión interna compuesta por cinco delegados y dos suplentes en la empresa principal y en las tercerizadas. La representación sindical de los trabajadores prestadores de servicios es una conquista de 2008 y está representada con las mismas proporciones de la empresa principal.

En los últimos años fueron realizados muchos esfuerzos para asegurar representación sindical y comisiones internas en las empresas prestadoras de servicios. La dificultad reside en el hecho de que las empresas prestadoras de servicios son de mediano y pequeño porte, lo que hace más difícil la organización sindical por las condiciones de trabajo más precarias. La empresa, en determinado momento, incrementó la contratación de prestadoras de servicios, lo que exigió un esfuerzo mayor del sindicato de garantizar la representación sindical y los demás derechos laborales. Todo este esfuerzo posibilitó la imposición de una agenda de temas relativos a las empresas prestadoras de servicios.

A partir de 2001, ACINDAR intensifica la contratación de empresas prestadoras de servicios, forzando al sindicato a conquistar la representación de esos trabajadores y garantizar delegados en todas las empresas.

Los servicios portuarios eran realizados por trabajadores de agencias de trabajo temporal. Por iniciativa de los trabajadores y apoyo del sindicato se creó una cooperativa.

4.2. Brasil

La Federación Única de los Petroleros (FUP) actúa de forma permanente para

combatir la tercerización en la Petrobrás, a través de encuentros con trabajadores terceros, representación a través de la negociación colectiva, iniciativas conjuntas con sindicatos que representan a terceros, apoyo a huelgas, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo.

En 2008, se realizó el I Encuentro Nacional de los Petroleros Tercerizados y del Sector Privado y fue creado el Día Nacional de Lucha de estos trabajadores. Además de ello, se aprobó la agenda con 13 ítems señalados como fundamentales para la mejoría de las condiciones de trabajo, que fueron insertos en la pauta del ACT de la Petrobrás. Uno de esos puntos es el Fondo Garante, una retención de una parte de la factura mensual que, en caso de mora, es repasada al trabajador, garantizando sus recursos rescisorios. Ese fue uno de los cinco puntos priorizados por la categoría petrolera para el cierre del acuerdo 2009. La estrategia de afiliación de tercerizados e inclusión de los tercerizados en las direcciones de los sindicatos de la FUP también forman parte de la estrategia de la Federación.

4.3. Chile

En 2007, los trabajadores subcontractados sindicalizados del Cobre formaron la Confederación de Trabajadores del Cobre – CTC. Esa iniciativa fortaleció el conjunto de los trabajadores chilenos. La Confederación nació de las luchas de los trabajadores subcontractados y representaba en 2006 a cerca de 80 mil trabajadores, siendo 40 mil solo de CODELCO. El movimiento de los subcontratistas garantizó avances importantes, tales como: pago de un abono, beneficios en educación, salud, vivienda, además del involucramiento en la lucha por la promulgación de la ley de subcontractación. En ese movimiento, las principales conquistas fueron: abono de alrededor de 1.000 dólares en diciembre de 2010, incorporando a todos los trabajadores; cumplimiento de la ley sobre trabajo pesado, sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales; aprobación de la ley sobre subcontractación; pago de horas extras; gratificación legal establecida por el código de trabajo; indemnización proporcional por años de servicios para contratos con vigencia de entre 4 meses y 1 año; entrega de ropa para el trabajo y servicio de lavado; casas de hospedaje para trabajadores subcontractados y mejorías en las existentes; reajuste en los salarios cada 6 meses y beneficios sociales.

La empresa CODELCO y sus trabajadores juegan un papel estratégico en las grandes discusiones sobre relaciones de trabajo en Chile. De esta forma, el crecimiento sistemático de la práctica de tercerización puede ser considerado como un fenómeno estratégico en la consolidación de un modelo de subcontratación, convirtiéndose en un modelo de contratación dominante, perdiendo, de esta forma, su carácter periférico y atípico. El gran número de contratos con empresas prestadoras de servicios fragmenta a la clase trabajadora y debilita la acción sindical.

4.4. Colombia

En los tres bancos analizados, los procesos de fusión representaron la reducción significativa del número de trabajadores, así como de las tasas de sindicalización. Los dirigentes sindicales entrevistados para este informe argumentan que el proceso de tercerización tuvo influencia en la reducción de las tasas de afiliación sindical, pero sobre todo porque empleados en cargos de dirección desarrollan una política antisindical explícita dentro del banco. Pese a que hay por parte del Bancolombia una política de diálogo con los sindicatos, como parte de la estrategia de debilitamiento de las entidades sindicales el Banco ofrece beneficios extra-legales con el propósito de estimular que los trabajadores renuncien a la convención colectiva. Cuatro sindicatos representan a los asociados del Bancolombia.

En lo que se refiere al BBVA, según declaraciones de los dirigentes sindicales, el Banco promueve la desafiliación al sindicato, además de mantener una relación poco colaborativa con los tres sindicatos que negocian la convención colectiva.

En cuanto al Santander, datos de 2006 indicaban que aproximadamente 55% de los trabajadores estaban afiliados en once organizaciones sindicales. No obstante, la convención colectiva es firmada por dos entidades representativas que agrupan alrededor de 33% de los afiliados. El Santander estimula una política antisindical y presiona a los afiliados a desafiarse de sus sindicatos, generando un ambiente bastante adverso a la acción sindical. En el Banco Santander existe el problema de paralelismo sindical, dado que hay más de 11 sindicatos dentro del banco, la gran mayoría de cuales, no tienen una posibilidad real de hacer acciones sindicales.

Ninguna de las entidades sindicales de los tres bancos estudiados permite la afiliación de tercerizados. Por otra parte, experiencias positivas están siendo desarrolladas por algunos de los sindicatos de industria financiera con el objetivo de reducir la práctica de la intermediación de mano de obra o subcontratación de servicios, denunciando la práctica de la contratación temporal de personal para el ejercicio de funciones propias de bancarios.

En 2009 se creó el sindicato de trabajadores mercerizados de la empresa multinacional Domesa, llamado Sintradomesa. Aquella empresa reaccionó a la iniciativa y despidió a varios dirigentes sindicales de la nueva entidad, fragilizando al nuevo sindicato.

4.5. México

Las acciones sindicales frente a la tercerización en el sector eléctrico son la garantía de beneficios sociales entre trabajadores directos y protegidos por el Sindicato, y, en el plano gubernamental, modificaciones en la ley sobre seguridad social, de forma tal que la empresa es responsable por los trabajadores tercerizados, de no estar estos registrados en el Instituto Mexicanos de Seguridad Social.

4.6. Uruguay

El proceso de re regulación en el terreno laboral iniciado en 2005, ayudó a la concreción de importantes avances en materia de empleo, principalmente en lo referente a mejoras salariales, condiciones de trabajo y salud laboral. En ese contexto fueron aprobadas diversas leyes fundamentales como la Ley de los Fueros Sindicales o Ley de Libertades Sindicales, la Ley de Tercerización, la Ley de la Negociación Colectiva y la Ley de las ocho horas para el medio rural.

La organización sindical en el sector forestal, a pesar de todos los avances registrados, sigue siendo débil, sin distinción. Los principales núcleos de organización se encuentran en los Viveros, y pocas de las cuadrillas que trabajan en los montes.

Son variados los ejemplos de intentos frustrados de organizar sindicalmente a los trabajadores subcontratados, cuyo fracaso puede atribuirse a variadas causas, entre las que se destacan la rotación del personal, la atomización de contratistas, el tamaño de los

establecimientos, la dispersión geográfica, las modalidades del sub contrato y la represión sindical que ejercen muchos contratistas más allá de lo legal, entre otros.

4.7. Perú

Los sindicatos de trabajadores de prestadoras de servicios del sector de petróleo son relativamente jóvenes. El proceso de privatización, los cambios en términos de inversiones y las leyes de los años de 1990 contribuyeron para debilitar la organización sindical. A principios de los 2000, se empiezan a formar nuevos sindicatos, pero la conducta antisindical de las empresas dificulta esta organización. Esa hostilidad se manifiesta en el cambio de área, de horarios, rebajamiento de los sueldos, concluyendo con el propio despido de los trabajadores. Un segundo tipo de dificultades se refiere a la fragilidad contractual, una vez que los trabajadores están bajo la forma de contratación en que predominan los contratos temporales.

Incluso frente a tantos obstáculos hay experiencias positivas de formación de sindicatos y, como resultado, conquistas importantes como el aumento de salarios, bonificaciones, seguridad en el ambiente de trabajo, garantías para facilitar el trabajo sindical, entre otras.

Además de ello, las inspecciones de trabajo han contribuido para la desnaturalización de los contratos de tercerización.

Las organizaciones sindicales de los tercerizados son:

1) El Sindicato de los trabajadores de Mar y Tierra de la Empresa Petrotech Peruana en 2009 contaba con 155 afiliados y en 2010 cayó a un afiliado;

2) El Sindicato Único de Trabajadores Mar y Tierra de IMI de Perú, contaba con 602 afiliados en 2008, cayó a 285 en 2009 y a 169 en 2010;

3) El Sindicato de los Trabajadores de la Empresa IMI do Perú, cuenta con 413 afiliados en 2010;

4) El Sindicato Único de los Trabajadores de Diving de Perú, contaba con 41 asociados en 2009 y cayó a 29 en 2010;

5) El Sindicato Único de los Trabajadores de la Empresa Talara Catering Service, contaba con 40 afiliados en 2010.

6) El Sindicato General de trabajadores de la empresa Petrex contaba con 134 asociados en 2009 y pasó a 142 en 2010.

Excepto el primero, que fue creado en 1955, los demás datan de la última década, entre 2003 y 2010.

Cuadro Resumen - Las formas de tercerización en cada país

	AR	BR	CH	CO	ME	PE	UR
Contratación de redes de proveedores con producción independiente	■	■					■
Agencias para contratación de trabajo temporal	■	■	■	■			
Contratación de personas jurídicas (PJs) o de “autónomos” para actividades esenciales	■	■			■		■
Desplazamiento de parte de la producción o de sectores a otras empresas	■	■					
Cooperativas de trabajo.	■	■		■			
Contratos por plazo determinado		■			■	■	■
Empresas especializadas en determinados servicios	■	■	■		■	■	■

Comentarios finales

- La presencia de sindicatos fuertes que defiendan los intereses de los trabajadores puede actuar en el sentido de atenuar las desigualdades generadas por la tercerización.
- De la misma forma, se puede constatar que en condiciones de precarización los trabajadores se organizan y luchan contra dichas condiciones, poniendo en cuestión el modelo sindical burocratizado y ajeno a los intereses de sus representados.
- Hay nítidamente dos categorías de trabajadores tercerizados: aquellos que pertenecen a empresas en las que predomina el desarrollo tecnológico y/o alto grado de especialización y los que trabajan en empresas prestadoras de servicios con bajo o ningún grado de especialización. Tal tipificación se refleja en los acuerdos colectivos.
- La acción sindical ejerce protección limitada frente al trabajador tercerizado porque la mayoría de los sindicatos de los países estudiados no tiene representación jurídica sobre los trabajadores terceros, en función de la legislación nacional o de su propia dimensión. De hecho, ocurre un movimiento de pulverización de los sindicatos, con una fisura en la representación y dificultades para aunar las demandas. Viana (2008) recomienda la integración del trabajador tercerizado al sindicato de la empresa principal, en la categoría profesional en la cual ejerce la actividad, aunque esta sea temporal. Según el autor, las personas que trabajan en la misma rama empresarial se unen por lazos de solidaridad.

Capítulo especial: Antecedentes para la utilización de los acuerdos marco con multinacionales en estrategias frente a la tercerización.

**Matteo Dean, CILAS, área de investigación
Alvaro Orsatti, CSA, secretaria de
política económica y desarrollo sostenible –SPEDS-**

Presentación

Las federaciones sindicales internacionales (en adelante, FSI)¹, en tanto estructuras “verticales”, es decir, centradas en los sectores o ramas de actividad, tienen una clara ventaja en el trabajo ante las empresas multinacionales, comparativamente con las estructuras “horizontales” sustentadas en las centrales y confederaciones nacionales. A fines de los años noventa, las FSI definieron una estrategia común en esta dirección, al aprobar el Código Básico de Prácticas Laborales, basado a su vez en un proceso iniciado diez años antes (en Europa) de firma de acuerdos de diálogo social y de creación de comités de empresa, para la participación informativa y consultiva¹. El modelo de instrumento resultante se denomina acuerdos marco globales/internacionales (en adelante, AM), siendo aplicado crecientemente, habiendo alcanzado alrededor de cien experiencias en la actualidad².

¹ Las FSI son diez: FITIM/IMF (minero-metalúrgicos), ICEM (química, petróleo y vinculados), ICM/BWINT (construcción y madera), UITA/IUF (alimentación), ISP (servicios públicos), FITTVC/ITGLWF (textiles y vestimenta), UNI (comercio y servicios), ITF (transporte), FIP/IFJ (periodistas) y IE/EI (educación).

² El Código fue consensuado en 1997, en el marco del Grupo de Trabajo sobre Empresas Multinacionales, creado en 1990 junto a la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). Posteriormente, algunas FSI (FITIM, ICM, FITTVC) han definido sus propios modelos sectoriales. La doble opción terminológica para los AM destaca que existen acuerdos marco efectivamente mundiales y otros que, siendo internacionales, no alcanzan esa cobertura geográfica, por ejemplo aquellos que se limitan a una región. De esta última variante existen ejemplos europeos, africanos y latinoamericanos. El sitio web de Global Unions contiene una estadística agregada de los AM de las FSI, la cual en una consulta en enero 2011 registraba 88 acuerdos. Este número puede ajustarse hacia abajo si se tiene en cuenta que: AM firmados conjuntamente por dos o más FSI están citados en paralelo, existen AM absorbidos por otros cuando se producen fusiones, se incluyen AM firmados por asociados nacionales de una FSI, y en un caso (el AM UNI-CIETT) se ha optado por desglosar los seis miembros integrantes de la entidad corporativa. Pero el número puede subir si se incluyen otros AM que presentan características diferenciadas. Hay que tener también en cuenta que las web propias de las FSI incluyen información complementaria, no recogida en Global Unions (a veces por falta de actualización)

Los AM tienen una dimensión complementaria de gran importancia para el tratamiento de la subcontratación: el de las cadenas (o sistemas) mundiales de producción (o suministro) ya que, aún cuando su aplicación directa es respecto de la planta permanente de la casa matriz y filiales/sucursales de la multinacional firmante, muy frecuentemente se proyectan hacia sus “empresas vinculadas”, mediante la incorporación de cláusulas específicas. Por lo demás, en cuanto a la región geográfica en que focaliza el estudio de Redlat, prácticamente todos estos AM son aplicables de forma directa por la existencia de filiales/sucursales de aquellas empresas, así como, en un segundo plano, por la difuminación de sus empresas vinculadas

Este artículo describe las cláusulas utilizadas en relación a las empresas vinculadas, que incluyen explícitamente a la subcontratación, para colaborar con el estudio de Redlat sobre casos nacionales. En el sitio de la SPEDS-CSA se ha depositado el texto completo.

I. LAS “EMPRESAS VINCULADAS” EN LOS ACUERDOS MARCO

Para analizar la efectiva proyección del enfoque del Código respecto de las “empresas vinculadas” en la práctica de las FSI, se ha considerado un universo de 81 AM, concentrados en UNI, FITIM, ICEM e ICEM. También se incluyen AM de UIT, FITTVIC y FIP, así como otros firmados por ICEM con socios (ISP, FITIM e ICM) (Anexo II). Como resultado, se han encontrado 57 AM que incluyen contenidos sobre el tema, lo que equivale entonces al 76% del total del universo relevante¹.

El Cuadro I presenta una síntesis sobre los tipos de empresas alcanzadas, encontrándose elementos de continuidad y cambio con la propuesta inicial del Código: 2/3 partes utiliza

¹ La única FSI con la totalidad de sus AM con cláusulas sobre empresas vinculadas es FITIM. Los FSI con AM que las excluyen son, sobre todo, UNI (HyM, NAG, Metro, Colatingraf, Icomon Tel, Ability, Antara, Nampak, Colatingraf y System), seguida de ICEM (Rag, Endesa, Freudenberg, Anglogold; ICM (Faber Castell y Skanska), UITA (Accor) y FIP (Wazz). Barclays (UNI) y Club Mediterranee (UITA) no corresponden, porque son claramente extrarregionales. No se incluyeron los casos en que solo se hacen referencias generales sobre los stakeholders. CICA (ICM), CIETT (UNI), y UPU (UNI) son analizados por separado, por sus características diferenciadas. Para Takashimaya (UNI) no se dispuso de información. hay que tener en cuenta. Solo IE e ITF no han firmado AM de este tipo, aunque la segunda dispone de, como se ha dicho, el primer convenio colectivo internacional.

las cuatro categorías ya definidas, incluyendo otras terminologías vinculadas, algunas de menor precisión: “outsourcing”, “abastecedores”, “fábricas y talleres externos”, “vendedores”, “cooperadores”. El resto (a veces de forma combinada con las denominaciones más comunes) recurre a: “socios”, “terceras partes”, “redes”³.

El Cuadro II analiza el alcance de las cláusulas, considerando tres situaciones: una básica, en que la empresa se compromete a intentar que sus empresas vinculadas (las actuales y, se presume, las futuras) cumplan el contenido del AM⁴. La segunda fórmula, de carácter intermedio, se concentra en establecer la posibilidad de una sanción, que puede llegar a la cancelación del contrato. La tercera tiene un carácter extremo, al implicar un compromiso de la empresa firmante de extender las condiciones del AM a sus empresas vinculadas, desde el momento de su selección. Para ello se utilizan las expresiones “criterio de selección”, “prerrequisito”, “elemento crucial”. Se entiende o explicita que si, de todas formas, se produce un incumplimiento, la empresa sancionará en los mismos términos que el formato anterior.

El primer modelo es el elegido en más de la mitad de los casos, con el resto repartido entre los otros dos, principalmente el tercero. A su vez, en el primero predomina FITIM y UNI, en el segundo FITIM y en el tercero¹. Un caso especial es el único acuerdo de FITTVC, aplicado a la empresa de diseño industrial española Inditex, que se dedica exclusivamente a la cadena de producción, destacando las fábricas y talleres externos.

Se encuentran además situaciones particulares: en los tres modelos, una autolimitación sobre el alcance del compromiso en relación a los derechos, al referirse solo a trabajo infantil y forzoso y/o a la salud y seguridad en el trabajo; la combinación de más de un

³ Existe un caso único (Skanska/ICM) en que, aún cuando el AM no tiene referencias, la FSI comenta, al presentarlo, que “por supuesto también elevará el estándar de miles de subcontratistas”

⁴ Las expresiones utilizadas son “notificará”, “usará su influencia”, “tiene la expectativa”, “intentará”, “animará”, “apoyará”, “motivará”, “alentará”, “buscará el convencimiento”, “espera”, “procura”, “hará los mayores esfuerzos”.. En este formato es frecuente que el texto aclare que la empresa firmante solo se responsabiliza de sus filiales o sucursales donde tenga control, para ubicar el alcance respecto de sus empresas vinculadas. Algunas veces se establece un nivel intermedio, para referirse a las empresas en las que tiene una “presencia o influencia significativa”, como escenario donde existen más posibilidades de que actúe.

¹ A lo interno del tercer modelo, algunos casos son de características ambiguas (todos de UNI: Telefónica, Portugal Telecom y Elanders).

formato, al diferenciar el alcance según el tipo de empresa vinculada; la delegación en los sindicatos de la responsabilidad de denunciar los casos de violación (en el análisis estos casos se han clasificado según el criterio mayor).

Para dimensionar el alcance del tercer formato en sus mejores expresiones, el Anexo III presenta la parte relevante del contenido de tres AM: EDF, Suez y el ya mencionado Inditex.

Existen también dos AM con características propias: el de ICM, firmado con la cámara empresaria internacional de la construcción (en 2001) que está también directamente centrado en la relación entre el contratista con el dueño de la empresa demandante (introduciendo además la figura del “ingeniero”). En este acuerdo se tiende a enfatizar en la responsabilidad de los dueños y empleados de alto rango de la empresa demandante, para equiparar la situación con los contratistas²; y el de UNI firmado con UPU, cuyo comité consultivo ya incluye a UNI pero además a proveedores de bienes y servicios de distribución que trabajan para el sector, por lo que en su funcionamiento ya incluye a las empresas vinculadas.

Un elemento que llama la atención entre los AM sin cláusulas sobre empresas vinculadas es que esta situación se presenta en una empresa española importante en la región (Endesa, por ICEM) y tres multi/translatinas brasileñas para las que recientemente se han afirmado AM (Tel, Ability e Icomon, por UNI).

Cuadro I. Conceptos sobre Empresas Vinculadas en AM

²En la misma dirección de compromisos inusuales, desde las organizaciones de trabajadores, destaca ISS (UNI), que incluye la siguiente afirmación: “en numerosos mercados, hay centenares de pequeñas empresas competidoras, muchas de las cuales no cumplen con las leyes en materia de salarios y duración de la jornada, sin mencionar los compromisos con respecto de un sindicato. UNI accede a esforzarse por mejorar y controlar las normas en todas esas empresas en los mercados, con el fin de reducir la presión sobre salarios y condiciones para ISS, y crear un ambiente en el que ISS pueda mejorar las normas y no comprometer su posición competitiva”.

I. Eje en Proveedores, Contratistas/Subcontratistas y Licenciarios

Proveedores	Daimler Chrysler/FITIM; Eads/FITIM; Prym/FITIM; Indesit/FITIM; Skf/FITIM; Renault/FITIM; Bosch/FITIM, Swam Stabilo/ICM, Carrefour/UNI; Euradius/UNI, Shopitre/UNI,
Contratistas y/o Subcontratistas	Gea/FITIM; Suez/ICEM-ISP-ICM; Telefonica/UNI, Elanders/UNI
Proveedores y Contratistas/Subcontratistas	Vallourec/FITIM; Brunel/FITIM; Pfleiderer/FITIM; Impregilo/FITIM; Norkse Skog/ICEM; Rhodia/ICEM; Volker Wessels/ICM; Italcimenti/ICM; Veidekke/ICM Edf/ICEM-ISP; Ote/UNI; France Telecom/UNI.
Licenciarios y Contratistas/Subcontratistas	Sca/ICEM; Statoil/ICEM; Lukoil/ICEM
Outsourcing	Danske Bank/UNI
Outsourcing, Contratistas, o cualquier otro tipo de servicios	Portugal Telecom/UNI
Fábricas/talleres externos, proveedores y subcontratistas	Inditex/FITTV C
Abastecedores	Ikea/ICM
Temporarios y subcontratistas	MSN/UITA
Cooperadores, subcontratistas y proveedores	Arcelor/FITIM
Vendedores o proveedores	Quebecor/UNI

I. Eje en socios, terceros y redes

Socios comerciales/contractuales/de negocios	Leoni/FITIM; Reinmetal/FITIM; G4S/UNI; Umicore/FITIM; Rochling/FITIM; Hochtief/ICM;
Socios y proveedores	Bmw/FITIM; Wilkhan/ICM

Socios, subcontratistas y proveedores	Royal Bam/ICEM; Lafarge/ICM-ICEM; Staedler/FITIM;
Socios comerciales, actividades asignadas a terceros y proveedores	Eni/ICEM
Socios de entidades conjuntas (Joint venture)	Fonterra/UITA
Socios en negocios conjuntos (Joint venture), productores bajo control y proveedores	Chiquita/UITA
Terceras partes asociadas	Aker/FITIM
Trabajadores que proveen servicios a la empresa	Iss/UNI
Compañías con obligaciones contractuales	Ballast Nedam/ICM
Red comercial y servicios de terceras personas	Inditex/UNI
Redes de distribución, asociados industriales, proveedores, y subcontratistas	Peugeot-Citroen/FITIM; Volkswagen/FITIM

Cuadro II. Alcance sobre Empresas Vinculadas en AM

I. Formula básica	Para las empresas vinculadas actuales y futuras, se intentará que respeten el contenido del AM, como base para buenas relaciones reciprocas	Bmw/FITIM; Gea/FITIM; D-Chrysler/FITIM; Leoni/FITIM; Prym/FITIM, Reinmetal/FITIM; Rochling/FITIM, skf/FITIM, Volkswagen/FITIM; Umicore/FITIM-ICEM; Lukoil/ICEM, Norkse/ICEM, Eni/ICEM; Statoil/ICEM, Ballast Nedam/ICM; Schwan Stabilo/ICM, Ikea/ICM, Veidekke/ICM; Hotchief/ICM; Danske Bank/UNI, Euradius/UNI; Shopitre/UNI; G4S/UNI; OTE/UNI, Portugal Telecom/UNI;Fonterra/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Carrefour/UNI
II. Formula Intermedia	Para las mismas empresas que en el modelo anterior, se sancionará a quienes no cumplan con los	Aker/FITIM; Brunel/FITIM; Bosch/FITIM; Quebecor/UNI; Chiquita/UITA Solo trabajo infantil y forzoso: Indesit/FITIM, Sca/ICEM.

	contenidos del AM, incluyendo la terminación de la relación contractual.	Solo salud y seguridad en el trabajo: Arcelor/FITIM; Rhodia/ICEM.
III. Formula máxima	Los contratos con empresas vinculadas incluirán en su contenido la obligación de cumplir con el AM. Se mantiene el criterio de las sanciones, aplicado a los anteriores y los futuros.	Renault/FITIM; Peugeot-Citroen/FITIM; Vallourec/FITIM; Eads/FITIM; Lafarge/ICEM-ICM, Edf/ICEM-ISP (especialmente en salud y seguridad en el trabajo), Suez/ICEM-ICM-ISP Pfleiderer/ICM, Impregilo/ICM. Italcimenti/ICM, Staedler/ICM; Royal Bam/ICM; Volker Wessels/ICM; Wilkhlan/ICM; Telefónica/UNI; Inditex/UNI; FranceTelecom/UNI; Iss/UNI; Elanders/UNI; PortugalTelecom/Uni; Inditex/FITTVVC;

II. EL TRABAJO TEMPORAL EN LOS ACUERDOS MARCO

Como se ha visto, el foco de los AM ha estado colocado en la subcontratación, pero recientemente ha comenzado una experiencia referida a la segunda gran vía de tercerización: el trabajo cedido desde agencias privadas de trabajo temporal (en adelante, ATT). Es el caso de UNI en 2008, cuando firmó un AM con CIETT, un corporativo integrado por seis empresas que están en los primeros lugares del ranking internacional (Adecco, Kelly Services, Manpower, Olympia Flexgroup AG, Randstad, USG People). A partir de este acuerdo, UNI creó una nueva sección encargada del tema, que publica un boletín periódico.

Este hecho está vinculado a un proceso más amplio comenzado a mediados de la década pasada, con las directrices del Consejo Europeo sobre crecimiento y empleo, que reorientaba sus prioridades en la materia, promoviendo la flexiseguridad. Como resultado, también en 2008 el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la Directiva relativa al

Trabajo a través de Empresas de Trabajo Tempora, que introduce varios nuevos elementos, principalmente la revisión de los obstáculos de carácter legal o administrativo a la promoción de las ATT, que en aquella directamente implica la obligación de que, a fines del 2011, los Estados miembro informen al Consejo sobre los posibles cambios, incluyendo excepciones en cuanto a la remuneración, y desvíos del principio de igualdad de trabajo, con límites y siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado. Además de establecer que estos informes deben ser concretados en consulta con los interlocutores sociales, la Directiva también promueve que los cambios sean alcanzados mediante acuerdos entre ellos mismos, incluyendo la revisión de los convenios colectivos existentes, e incluso la firma de nuevos acuerdos específicos¹. En relación con las normas internacionales de trabajo de OIT, este proceso se centra en la promoción del convenio 181 sobre Agencias de Empleo Privadas, que desde su aprobación en 1997.

El Memorando considera que las agencias complementan otras formas de empleo, y contribuyen así a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y satisfacer necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores. También reconoce la posible competencia desleal por agencias fraudulentas y/o empresas usuarias y, con ello, el abuso potencial en detrimento de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores, mediante prácticas ilegales que pueden llevar al tráfico de seres humanos. Se busca entonces combinar la promoción del desempeño de las ETT con la garantía de adecuada protección para los trabajadores, y se valoriza el Convenio 181, con particular énfasis sobre la implementación de la norma de no cobro de tarifa ni honorario a los trabajadores, el principio de no discriminación, el respeto de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, el diálogo social sectorial a nivel nacional y de empresa, y la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga. En general, el Memorando retoma entonces los principales elementos de la Directiva, aunque sin los énfasis de ésta en cuanto a la flexiseguridad y a la propia revisión de restricciones, aun cuando se compromete a acompañar este proceso.

¹ A su vez, la Directiva implicaba retomar iniciativas de diez años antes sobre flexibilidad del tiempo de trabajo y la seguridad de los trabajadores, que solo habían concretado, en 1999, un acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, estancándose lo referido a duración máxima del trabajo, el trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, trabajo de temporada y cesión temporal de trabajadores, y la cesión temporal de trabajadores.

A mediados del 2010, Global Unions presentó una serie de principios para proteger los derechos laborales en esas empresas, en un contexto analítico que considera que la crisis convirtió en una de sus primeras víctimas a los trabajadores contratados por ATT. Su contenido toma distancia relativa de la Directiva e incluso del AM de UNI, al plantear que: existe una identificación entre el trabajo mediante ATT y la promoción que realiza el Banco Mundial, FMI, y OCDE como forma de flexibilidad del mercado de trabajo; la principal forma de empleo debe ser permanente y directa, por lo que el trabajo vía ATT no debe ser utilizado para eliminar estas formas ni para debilitar la organización y negociación colectiva; los trabajadores de ATT deben ser amparados por el mismo convenio colectivo que los demás trabajadores de la empresa usuaria, recibiendo igual trato y respeto, incluyendo la salud y seguridad en el trabajo; no deben aumentar las brechas de género, continuar el abuso de los trabajadores migrantes; se necesita una legislación que defina la relación de trabajo y asegure que la contratación triangular no lleve a la pérdida de derechos y protecciones sociales³.

³ Dos acontecimientos del 2010 en relación a este tema son: la FITIM, junto a la IG Metall y los sindicatos indoneses del sector, vincularon la Jornada Mundial sobre Trabajo Decente de Global Unions con el tema de ATT, desarrollando las Campañas “A trabajo igual, salario igual” y “Juntos por una vida mejor”; la CIETT realizó en Sao Paolo, Brasil el Primer Foro sobre Relación de Trabajo, Tercerización y Trabajo Temporal en Brasil.

Bibliografía consultada

ABAL MEDINA, P., Arias, C., Crivelli, K. y Menéndez, N. 2009. “Resistencias en los lugares de trabajo”. En Abal Medina, P. Arias, C. Battistini, O., Busso, M., Crivelli, K., Menéndez, N. y Míguez, P. Senderos Bifurcados. Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral”. Ed. Prometeo. Buenos Aires.

ARAÚJO, A.J.S, 2001. Paradoxos da Modernização: Terceirização e Segurança dos Trabalhadores em uma Refinaria de Petróleo. Tesis de doctorado, Rio de Janeiro. FIOCRUZ

BATTISTINI, Osvaldo (2006). “La precarización del trabajo y su incidencia en la integración latinoamericana”. En Revista Mercosur Parlamentario, nº 2, julio 2006.

CRESTO, JORGE (2010). “La reversión de los efectos de la ofensiva capitalista sobre la fuerza de trabajo en el subterráneo de Buenos Aires (2001-2006)”. Revista Theomai, nº 22, segundo semestre 2010.

CASTRO, N; COMIN, A. A alquimia organizacional : qualificação e construção de consentimento. Tempo social. São Paulo, V.10, 2:113-144, octubre de 1998.

CNQ. Cuaderno de resoluciones del V Congreso, 2010.

CRIVELLARI, H.M., TEIXEIRA, F.L.G. 1990. Impactos da Tecnologia da base microeletrônica na indústria de processo contínuo: um estudo de caso na Petroquímica. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, v. 24, 1: 122-142.

DAU, D.M., RODRIGUES, I.J., CONCEIÇÃO, J.J. 2009. Terceirização no Brasil. Do discurso da inovação à precarização do trabalho. In: Ações de resistência e luta contra a terceirização e precarização do trabalho no ramo químico. Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ). Editora Annablume, São Paulo.

DIEESE, A Terceirização na Petrobras – alguns pontos para reflexão. Subseção Dieese FUP, diciembre de 2006.

FALVO. Josiane, Fachini. Balanço da Regulamentação da Terceirização no Trabalho na América Latina. Instituto de Estudos Latino-Americanos da Universidade Federal de Santa Catarina, n.3/2009.

FERNÁNDEZ RONDONI, R. “El contratista forestal, ¿viejas formas de trabajo en nuevas actividades? Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense – Udelar, FLACSO. Montevideo. Ed. Letraeñe, 2010.

FUP, Cuaderno de resoluciones del I CONFUP, 1995. WWW.fup.org.br

____ Cuadernos de resoluciones del IV CONFUP, 1998. WWW.fup.org.br

LALLIER, M, s/d. Sous-Traitance Sur sites industriels, Incidences sociales, Problématique Syndicale : l'exemple de l'industrie nucléaire. Université de Provence. mimeo.

MENÉNDEZ, V. “Trabajadores forestales. Hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral”. Trabajo y trabajadores en el agro rioplatense – Udelar, FLACSO. Montevideo. Ed. Letraeñe, 2010.

PETROBRAS. Informe de Sustentabilidad, 2009. WWW.petrobras.org.br

REINECKE, G, 1999. Qualidade de emprego e emprego atípico no Brasil In: Abertura e ajuste do mercado de Trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade (A.C. Posthuma, org.), PP 119-147, Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed 34.

RIELLA, A. & MASCHERONI, P.(2008)- “El empleo rural en la empresa Metsa – Botnia”, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR.

RIELLA, A & MASCHERONI P. Explorando la calidad del empleo en la forestación, un estudio de caso. Departamento de Sociología CSIC. Universidad de la República, Montevideo, 2009.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e Sindicato; um enfoque para além do jurídico. 2008. (mimeo)