

# RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y FORMAS ATÍPICAS DE EMPLEO: PRÁCTICAS QUE REDUCEN LA VULNERABILIDAD Y ASEGURAN UNAS CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE <sup>1</sup>

*La negociación colectiva goza de un amplio reconocimiento como instrumento importante para mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, pero ¿puede desempeñar la misma función en el caso de los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo? La presente nota de información examina la manera en que se utiliza la negociación colectiva para negociar mejores condiciones de trabajo para los trabajadores con empleos temporales o a tiempo parcial, así como para aquellos que desempeñan formas de empleo que vinculan a varias partes, como el trabajo temporal a través de agencia.*

### Introducción

La negociación colectiva puede ser un instrumento importante para equilibrar las relaciones de trabajo (desiguales) entre empleadores y trabajadores, dando voz a los trabajadores y mejorando sus condiciones de trabajo. En muchos países desempeña un papel fundamental en la regulación de las relaciones de trabajo regulares o “típicas” a tiempo completo. Si bien este tipo de relación de trabajo es la forma de empleo más extendida, por lo menos en los países industrializados, el recurso a las formas atípicas de empleo está aumentando en muchos países. Las formas atípicas de empleo comprenden el trabajo temporal (ocasional y de duración determinada), el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que participan varias partes (como los intermediarios laborales), las relaciones de trabajo ambiguas, y el trabajo a tiempo parcial.<sup>2</sup>

A menudo se recurre a las formas atípicas de empleo en sectores en los que el trabajo es estacional o para sustituir de forma temporal a trabajadores ausentes. Unas formas atípicas de empleo bien reguladas y elegidas libremente, como el trabajo a tiempo parcial y otras modalidades atípicas, pueden proporcionar a los

trabajadores un mayor control de su horario de trabajo, lo que les permite conciliar la vida privada y la vida laboral. También pueden aumentar la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo y proporcionarles oportunidades de adquirir experiencias útiles que contribuyan a mejorar sus perspectivas vitales y profesionales.

A pesar de todos estos aspectos positivos, algunas formas atípicas de empleo no proporcionan a los trabajadores condiciones de trabajo decente. Los trabajadores pueden carecer de acceso a la protección social, tener niveles de protección laboral más bajos (los contratos pueden rescindirse con más facilidad) y estar más expuestos a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.<sup>3</sup> Los trabajadores que desempeñan formas de empleo atípicas pueden enfrentarse a una serie de dificultades, tales como la inseguridad en el empleo, un escaso control de los horarios laborales, niveles elevados de incertidumbre y fluctuaciones en los ingresos, así como horarios de trabajo imprevisibles difíciles de compaginar con la vida personal. Los trabajadores a tiempo parcial, en particular aquellos con contratos de cero horas, a

<sup>1</sup> La autora de la presente nota es Edlira Xhafa.

<sup>2</sup> En una reunión tripartita de expertos se definieron las formas atípicas de empleo como aquellas que comprenden “los contratos de duración determinada y otras formas de trabajo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales en las que intervienen múltiples partes, las relaciones de empleo encubiertas, el empleo autónomo dependiente y el trabajo a tiempo parcial.” Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, 323.ª reunión del Consejo de Administración, 12-27 de marzo de 2015.

<sup>3</sup> Por ejemplo, la mayoría de los trabajadores que desempeñaron tareas de limpieza y descontaminación después del accidente de Fukushima en marzo de 2011 eran trabajadores subcontratados. Según la Agencia de Seguridad Nuclear del Japón, en 2009 los trabajadores subcontratados corrían más riesgo de estar expuestos a niveles de radiación altos que los trabajadores regulares (Jobin, 2011). En Illinois, los datos correspondientes al período 2000-2007 sobre amputaciones ocasionadas por accidentes laborales revelan que de los diez empleadores que registraron más casos, la mitad eran empresas de servicios de empleo o agencias de trabajo temporal (Friedman y otros autores, 2012).

menudo deben estar de guardia y disponibles con un breve plazo de preaviso. Rara vez cuentan con ingresos mínimos garantizados y tienen una capacidad limitada para planificar su trabajo y su vida. Los trabajadores

en formas atípicas de empleo también pueden tropezar con obstáculos para ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva.

## Sindicación de los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo

Los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo, como los trabajadores ocasionales, contratados a través de agencia o con contratos temporales, a menudo se consideran “personal ajeno”, sin tiempo para participar en la actividad sindical, o sustitutos de trabajadores con empleos regulares (Crush y otros autores, 2001; Hatton, 2014). Esta perspectiva refleja la situación frágil y vulnerable en la que se encuentran muchos trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo. A veces simplemente no están autorizados a afiliarse a un sindicato (porque la ley se lo impide), temen represalias si lo hacen, o no disponen de medios para pagar la cuota sindical por lo inestable de sus ingresos.

No obstante, en muchos países, los sindicatos, en su condición de agentes sociales que actúan en nombre de los trabajadores en su conjunto y no sólo de sus afiliados, se muestran cada vez más preocupados por las condiciones de trabajo de los trabajadores con empleo ocasional, temporal o a tiempo parcial. Les preocupa tanto proteger a los trabajadores vulnerables como el hecho de que el aumento de las formas atípicas de empleo socave las normas actuales relativas a salarios y horas de trabajo. Algunos sindicatos han dado prioridad a la afiliación de estos trabajadores y han puesto en marcha campañas de sindicación a tal efecto (Gumbrell-McCormick, 2011; Keune, 2013; Serrano, 2014). Así, por ejemplo, en los Países Bajos, la Confederación de Sindicatos (FNV) ha identificado sectores (como los servicios de correos, los servicios de limpieza, el sector del procesamiento de productos cárnicos, el sector del trabajo doméstico, los servicios de taxi, el sector de la construcción y el sector del trabajo temporal a través de agencia) en los que los trabajadores se enfrentan a riesgos específicos como resultado de su participación en formas atípicas de empleo, y ha impulsado activamente la afiliación de los trabajadores de estos sectores (Keune, 2015).

También se han creado sindicatos nuevos para representar los intereses concretos de los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo. En algunos casos, han acabado fusionándose o asociándose con federaciones nacionales. Por ejemplo, en la República de Corea, la Federación Coreana de Sindicatos de la Construcción (KFCITU), que en la actualidad representa a los operadores de maquinaria de construcción (operadores de grúas de torre, conductores de hormigoneras y conductores de camiones basculantes, entre otros) se constituyó a raíz de la fusión entre la Asociación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Jornaleros de la Construcción (que anteriormente era un sindicato de trabajadores jornaleros) y la Federación Coreana de Sindicatos de la Construcción (Yun, de próxima publicación). En la industria del petróleo de Nigeria, la negativa de los empleadores a negociar con el sindicato las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados llevó al establecimiento de filiales específicas para representarlos. Los empleadores también han constituido su propia asociación (Foro de Contratistas de Mano de Obra) para negociar las condiciones de trabajo de estos trabajadores (Aye, de próxima publicación).

A pesar de las dificultades y ambigüedades que conllevan la sindicación de los trabajadores en formas atípicas de empleo y la representación de sus intereses colectivos (Belkacem y otros autores, 2014), los sindicatos han diseñado estrategias que abordan las vulnerabilidades específicas de estos trabajadores y que incluyen, entre otras, iniciativas para modificar la legislación y las políticas, diversas formas de acción coordinada como el establecimiento de alianzas con otras organizaciones, y la práctica de la negociación colectiva (Gumbrell-McCormick, 2011; Keune, 2013; Fine, 2015). La presente nota se centra en el papel que desempeña la negociación colectiva para hacer frente a muchos de los desafíos que afrontan los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo.

# La negociación colectiva puede reducir la vulnerabilidad y asegurar unas condiciones de trabajo decente

¿Qué papel desempeña la negociación colectiva – proceso habitualmente asociado a los trabajadores regulares – en la reducción de la vulnerabilidad de los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, proporcionando al mismo tiempo a las empresas la flexibilidad que necesitan? Un examen de la bibliografía y los convenios colectivos al respecto pone de manifiesto la existencia de una serie de prácticas innovadoras que han arrojado luz sobre el papel que puede desempeñar la negociación colectiva en la consecución de trabajo decente para estos trabajadores.<sup>4</sup>

Los sistemas de relaciones laborales varían considerablemente de un país a otro por lo que respecta al nivel de afiliación, la naturaleza de las organizaciones de empleadores, el nivel al que tiene lugar la negociación colectiva (nivel empresarial, sectorial, nacional o a una combinación de niveles), la proporción de trabajadores amparados por los convenios colectivos y la función del Estado y de la legislación del trabajo (Crouch, 1993; Traxler, Blaschke y Kittel, 2001). Los ejemplos citados en la

presente nota se refieren a diversos países, sectores y tipos de convenios. No pretenden ser prescriptivos, ya que lo que funciona en un contexto puede no funcionar en otro. Con ellos se trata de ilustrar cómo la negociación colectiva ha contribuido a reducir la vulnerabilidad de los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo y a asegurar condiciones de trabajo decente.

En los últimos años, los sindicatos, los empleadores y las organizaciones de empleadores a distintos niveles han participado en negociaciones colectivas para abordar los problemas específicos a que se enfrentan los trabajadores en formas atípicas de empleo. La presente nota identifica cinco áreas en las que se han adoptado cláusulas innovadoras que protegen a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo, a saber, la protección del empleo regular; la negociación de igual salario por trabajo de igual valor; la garantía del número de horas de trabajo para los trabajadores con contratos de cero horas; la ampliación de la protección de la maternidad, y la seguridad en el lugar de trabajo.

## Protección del empleo regular

Con frecuencia, el principal motivo de preocupación ha sido la inseguridad laboral de estos trabajadores, algunos de los cuales son empleados por la misma empresa durante años con contratos temporales consecutivos. Los sindicatos y los empleadores (o las organizaciones de empleadores) han negociado convenios colectivos que aportan un cierto grado de certidumbre, e incluso, seguridad laboral a los trabajadores con contratos temporales o que llevan años trabajando para la misma empresa a través de un intermediario. Se ha acordado el establecimiento de límites de tiempo, de manera que cuando un trabajador supera esos límites deja de considerarse “temporal”; gracias a esta medida los trabajadores con contratos temporales consecutivos han conseguido regularizar su situación laboral (véase el cuadro 1).

A menudo la protección del empleo regular ha ido acompañada del compromiso de promover más consultas sobre la organización del trabajo y de acordar las condiciones que justifiquen el recurso a las formas atípicas de empleo, como en los casos del trabajo estacional o de un aumento temporal de la producción. En algunas ocasiones, los interlocutores sociales también han incluido disposiciones que circunscriben los contratos temporales a una proporción convenida de mano de obra regular. También han acordado cláusulas de trabajo que exigen a los subcontratistas aplicar las mismas condiciones que a los trabajadores regulares (véase el cuadro 2).

<sup>4</sup> Ese examen fue la base de un informe que se discutió en la Reunión de expertos de la OIT sobre las formas atípicas de empleo celebrada en Ginebra del 16 al 19 de febrero de 2015. Incluye un análisis de la bibliografía sobre la cuestión y de las cláusulas de 39 convenios colectivos de 18 países relativas a los trabajadores ocupados en formas atípicas de empleo.

## Cuadro 1. Protección del empleo regular

Convenio colectivo	Disposiciones específicas
Filipinas: Acuerdo de empresa entre Indo Phil Textile Mills, Inc. y el Sindicato de Trabajadores de Indo Phil Textile (2010-2015).	Todo trabajador temporal u ocasional que realice las tareas de un trabajador regular y que haya trabajado 156 días durante un período de 12 meses será considerado trabajador regular. <sup>5</sup>
Canadá: Convenio colectivo entre la Corona en Ontario y el Sindicato de Trabajadores del Sector Público de Ontario (2013-2014).	En aquellos casos en que un trabajador con contrato de duración determinada haya realizado un trabajo durante un período de al menos dieciocho meses (18) consecutivos, salvo que el trabajador esté sustituyendo a un trabajador regular que disfruta de una licencia autorizada por el empleador o prevista en el convenio colectivo central, el Ministerio competente creará un puesto dentro del servicio a tal efecto, tras haber determinado que sigue siendo necesario que las funciones correspondientes a ese puesto se realicen a tiempo completo.
Sudáfrica: Acuerdo del Consejo de Negociación sobre el Transporte de Mercancías por Carretera (2012-2013).	Todo empleado de un servicio de empleo temporal que trabaje para uno o más clientes en el sector durante más de dos meses será considerado trabajador regular y le serán aplicables todas las disposiciones pertinentes de este Acuerdo.
Nueva Zelanda: Convenio colectivo entre los trabajadores de la división de ingeniería del Grupo BOC/Linde y el Sindicato de Trabajadores de los sectores de la Ingeniería, la Impresión y la Manufactura (2012-2014).	En virtud de una cláusula específica de este Convenio, no se permite contratar a un trabajador con contratos temporales sucesivos durante más de seis meses, excepto si el empleador, el trabajador y el sindicato aceptan, por escrito, prorrogar ese período.

## Cuadro 2: Regulación de la organización del trabajo

Convenio colectivo	Disposiciones específicas
Alemania: Convenio piloto del sector de la metalurgia entre la Federación de Empleadores Südwestmetall y el Sindicato IG Metall (2012).	Los comités de empresa tienen derechos de codeterminación más amplios y el derecho de entablar negociaciones para regular el recurso a trabajadores cedidos por agencias de trabajo temporal por medio de un acuerdo de trabajo. Los convenios de este tipo pueden abordar cuestiones que abarcan desde el objeto y el ámbito de aplicación y el volumen del trabajo temporal a través de agencia hasta el empleo permanente de esos trabajadores.
Sudáfrica: Convenio del Consejo de Negociación del Sector de la Industria del Automóvil (2010-2013).	Desde agosto de 2013 los empleadores del sector no pueden contratar a más de un 35 por ciento de trabajadores temporales.
Colombia: Acuerdo de empresa entre Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera (2009-2014).	Las empresas de contratación y subcontratación que realizan actividades directamente relacionadas con la industria del petróleo deben pagar a sus trabajadores [subcontratados] el mismo salario (en efectivo y en especie) y proporcionarles las mismas prestaciones que las que se establecen en dicho Acuerdo.

## Negociación de igual salario por trabajo de igual valor

Los sindicatos, los empleadores y/o las organizaciones de empleadores también han recurrido a la negociación colectiva para minimizar progresivamente las diferencias salariales entre los trabajadores con contratos de trabajo regulares y los que desempeñan el mismo trabajo con un contrato de trabajo atípico. En algunos casos, también han negociado salarios iguales por trabajo de igual valor, particularmente en casos de trabajadores temporales contratados a través de agencia (véase el cuadro 3). La negociación de un salario igual por trabajo de igual valor ha ayudado a asegurar que el recurso a trabajadores temporales contratados a través de agencia y a trabajadores con contratos de duración determinada no obedezca

únicamente a consideraciones relacionadas con los costos y ha propiciado la solidaridad entre quienes trabajan en el mismo lugar de trabajo.

En Alemania, donde la aplicación del acuerdo sobre trabajo temporal a través de agencia a nivel nacional contempla excepciones, conforme a lo dispuesto en la Directiva Europea pertinente,<sup>6</sup> el sindicato de trabajadores del sector metalúrgico IG Metall negoció en 2010 con la industria alemana del acero en Renania del Norte-Westfalia, Baja Sajonia y Bremen un acuerdo por el cual, por vez primera, se establecía que el salario de los trabajadores temporales contratados a través de agencia debía ser equivalente al de los trabajadores con contratos regulares.

<sup>5</sup> De conformidad con lo dispuesto en el Libro VI del Código del Trabajo de Filipinas, todo trabajador que haya trabajado durante un período de un año, de forma continua o discontinua, será considerado trabajador regular.

<sup>6</sup> La Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal prevé la posibilidad de establecer excepciones al principio de igualdad de trato: a) cuando los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, continúen siendo remunerados en el período de tiempo comprendido entre la ejecución de dos misiones (artículo 5, 2); b) a través de convenios colectivos (artículo 5, 3); o c) estableciendo la fijación de un plazo para alcanzar la igualdad de trato en los Estados Miembros en cuya legislación no exista un sistema para declarar la aplicación general de los convenios colectivos (artículo 5, 4.)

Cuadro 3: Negociación de igual salario por trabajo de igual valor

Convenio colectivo	Disposiciones específicas
India: Convenio salarial para trabajadores subcontratados en explotaciones mineras suscrito entre Coal India Ltd. y la Federación Nacional de Mineros de la India (INMF) (2012-2016).	Cuando el salario fijado por un convenio [colectivo] u otro tipo de acuerdo sea más alto que el salario de los trabajadores subcontratados, se protegerá el salario más alto y este se considerará el salario mínimo aplicable a los trabajadores subcontratados.
Noruega: Convenio sectorial entre la Federación de Industrias Noruegas (Norsk Industry) y la Federación Unida de Sindicatos (Fellesforbundet) (2012-2014).	Los trabajadores contratados a través de agencias de colocación o trabajo temporal tendrán los mismos salarios y las mismas condiciones de trabajo que los que se apliquen en la empresa que contrate sus servicios durante el período de la contratación, de conformidad con la Ley sobre el Entorno de Trabajo.
Mauricio: Acuerdo de empresa entre Total Mauritius Ltd. y el Sindicato de Trabajadores de las Industrias Químicas, Manufactureras y Afines (2014-2016).	Todos los trabajadores que desempeñan un trabajo de igual valor deberán recibir un salario equivalente, incluidos los trabajadores ocasionales y con un contrato de trabajo de duración determinada.

## Planificación de las horas de trabajo

La negociación colectiva también ha sido un importante instrumento para abordar aspectos relacionados con la planificación de las horas de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, en particular aquellos con contratos de cero horas, garantizando un número mínimo de horas y un preaviso razonable. Así, por ejemplo, en Nueva Zelanda se suscribieron convenios colectivos

innovadores en 2015 entre el sindicato Unite y varias compañías de comida rápida, como McDonald's, Burger King y Restaurant Brands, que suprimieron los contratos de cero horas e introdujeron turnos seguros y regulares (véase el cuadro 4).<sup>7</sup>

Cuadro 4: Planificación de las horas de trabajo

Convenio colectivo	Disposiciones específicas
Nueva Zelanda: Acuerdo de empresa entre McDonald's y el sindicato Unite (2015-2017).	No podrán programarse jornadas de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) con turnos de menos de tres horas;</li> <li>ii) con más de dos turnos al día;</li> <li>iii) de más de ocho horas al día;</li> <li>iv) de más de 40 horas a la semana;</li> <li>v) después de 12 horas de trabajo consecutivas desde el inicio de la jornada laboral;</li> <li>vi) el sexto o séptimo día de la semana laboral en curso, ni</li> <li>vii) sin una pausa de nueve horas entre el final de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente.</li> </ul>
Nueva Zelanda: Convenio colectivo entre Restaurant Brands Limited y el sindicato Unite (2015-2017).	Las listas en las que figuran los turnos se publicarán y distribuirán los martes. En ellas se confirmarán las horas de trabajo de cada empleado para los siete días posteriores y se facilitará una planificación inicial de las horas de trabajo de cada trabajador para el siguiente período de siete días. La duración mínima de un turno será de tres horas al día, salvo que el trabajador tenga que asistir a una reunión oficial o una sesión de formación, en cuyo caso podrá aplicarse la duración mínima de una hora. En circunstancias excepcionales, tras celebrar consultas con el sindicato y los trabajadores afectados, Pizza Hut podrá organizar turnos de una duración mínima de dos horas.

## Ampliación de la protección de la maternidad

Algunos acuerdos innovadores también han otorgado protección a los trabajadores más allá de los salarios y otras condiciones de trabajo. Por ejemplo, en Dinamarca, donde los convenios colectivos desempeñan un papel fundamental en la regulación de los mercados

de trabajo y la prestación de protección laboral, la negociación colectiva ha servido para mejorar la protección de la maternidad de las trabajadoras contratadas a través de agencia (véase el cuadro 5).

<sup>7</sup> Convenios colectivos entre el sindicato Unite y McDonald's, Burger King, Restaurant Brands Limited y Wendy's para 2015-2017.

Cuadro 5: Ampliación de la protección de la maternidad

Convenio colectivo	Disposiciones específicas
Dinamarca: Convenio sectorial entre la Cámara de Comercio de Dinamarca (Dansk Erhverv) y el Sindicato de Empleados de Comercios y Oficinas de Dinamarca (Handels og Kontorfuntionærernes Forbund) (2014-2017).	Se reduce el tiempo que una trabajadora contratada a través de agencia debe haber trabajado para poder disfrutar de una licencia de maternidad de 9 meses a 1.443 horas de trabajo, en el mismo puesto, durante un período de tres años.
Italia: Convenio del sector de trabajo temporal a través de agencia (2014-2017) entre la Asociación Italiana de Agencias de Trabajo (Assosomm) y los sindicatos CGIL, CISL, UIL, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil y Uiltemp.	Protección de la maternidad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pago de una gratificación de 2.250 euros;</li> <li>• Subsidio por hijo: 100 euros al mes hasta que el niño cumple tres años.</li> </ul>

## Velar por la seguridad en el lugar de trabajo

Los interlocutores sociales también han abordado cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo en los convenios colectivos reglamentando los tipos de empleo para los que puede subcontratarse a trabajadores en formas atípicas de empleo y especificando la formación necesaria para desempeñar esos empleos, limitando así la exposición de los trabajadores con contratos atípicos a factores de riesgo.

Las medidas jurídicas adoptadas en algunos países han apoyado estas mejoras al aclarar a quién incumbe la responsabilidad sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en la República de Corea, la

Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo núm. 3532, de 1981 (enmendada por la Ley núm. 10339 de 4 de junio de 2010 y la Ley núm. 10968 de 25 de julio de 2011) estipula que el empleador principal es el responsable de prevenir los accidentes de trabajo en los casos en los que sus propios trabajadores y los trabajadores contratados a través de agencia trabajen en el mismo lugar. Esto ha llevado a importantes empleadores a la mesa de negociaciones y ha dado lugar a la firma de convenios colectivos suscritos por múltiples empleadores en el sector de la construcción (Yun, de próxima publicación).

Cuadro 6: Garantizar una formación adecuada y velar por la seguridad en el trabajo

Convenio colectivo	Disposiciones específicas
España: V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (2008-2010).	Las empresas de trabajo temporal destinarán con periodicidad anual el 1 por ciento de la masa salarial a la cobertura de las necesidades de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias.
República de Corea: Convenio suscrito entre la Asociación de Empleadores de la Industria del Metal y el Sindicato de Trabajadores del Metal (2013-2014).	El empleador deberá supervisar a los trabajadores subcontratados en su empresa [básicamente, los trabajadores temporales contratados a través de agencia] con objeto de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y proporcionar la formación pertinente de conformidad con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Mauricio: Acuerdo de múltiples empleadores entre la Asociación de Contratistas de Trabajo de Construcción e Ingeniería Civil, el Sindicato de Trabajadores de la Construcción, el Metal, la Madera e Industrias Afines y el Sindicato de Trabajadores de Empresas Privadas (2011 - fecha sin determinar).	Los trabajadores con contratos de menos de 12 meses consecutivos no podrán realizar trabajos peligrosos a menos que hayan recibido una formación adecuada de la persona competente.

## Factores que contribuyen a la obtención de resultados mediante la negociación colectiva

Diversos factores propician la negociación colectiva de resultados innovadores como los mencionados en párrafos anteriores. Algunos guardan relación con los obstáculos normativos que pueden impedir que los trabajadores con empleos atípicos ejerzan el derecho de negociación colectiva. Por ejemplo, cabe la posibilidad de que al aplicarse los procedimientos obligatorios para el reconocimiento de un sindicato – concretamente, a la hora de determinar si se alcanza el umbral de afiliación necesario para la representación o de especificar el número mínimo de trabajadores para el establecimiento de una unidad de negociación – no se contabilice a los trabajadores “atípicos” (Davies, 2014).<sup>8</sup>

Un factor que contribuye al logro de resultados negociados colectivamente es la existencia de un marco jurídico favorable que garantice el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, a fin de poder utilizarlo como instrumento para brindar protección laboral tanto a los trabajadores regulares como a los trabajadores en formas atípicas de empleo. Ello exige la adopción de medidas que garanticen que los delegados sindicales, los empleadores y las organizaciones de empleadores puedan ser reconocidos como representantes en la negociación de convenios colectivos que amparen a dichos trabajadores. Esto supondría tener en cuenta la proporción de formas atípicas de empleo en la unidad de negociación al examinar si se alcanzan los límites mínimos para el reconocimiento de la representatividad (Davies, 2014).

Un segundo factor es el diálogo social. Los interlocutores sociales han elaborado instrumentos y establecido marcos de cooperación que promueven y apoyan la negociación colectiva de los trabajadores

en formas atípicas de empleo a varios niveles. Con el respaldo de las autoridades locales, los sindicatos y los empleadores, en el Vallés Occidental (Cataluña, España), se ha elaborado un marco de cooperación para la suscripción de convenios colectivos que impulsa la competitividad reduciendo al mismo tiempo el desempleo y el empleo atípico. Ese tipo de convenios propician la transición de los trabajadores temporales al empleo fijo y facilitan una mayor flexibilidad laboral (Regalia, 2013: 454). En Bélgica, las condiciones marco acordadas en convenios intersectoriales suscritos por el Consejo Nacional de Trabajo también se aplican a los trabajadores contratados a través de agencia (Eurofound, 2009). En 2008, Union Network International (UNI) y la empresa ISS, una de las principales compañías de servicios de limpieza del mundo, renovaron su convenio mundial de 2003 y añadieron una cláusula por la que se otorga tanto a los trabajadores de ISS como a los trabajadores que proporcionan servicios a las instalaciones de ISS el derecho de sindicación y negociación colectiva (Convenio mundial global ISS-UNI, 2008).

Un tercer factor es el fortalecimiento de la negociación colectiva inclusiva a través de una ampliación basada en políticas en los países en los que existe esta práctica. Por ejemplo, en Sudáfrica, a raíz de la enmienda de 2014 de la Ley de Relaciones Laborales, el Ministro del ramo puede tener en cuenta la composición de la mano de obra del sector – concretamente la proporción de trabajadores en formas atípicas de empleo – a la hora de determinar si los interlocutores sociales han alcanzado el umbral necesario para ampliar el alcance de un convenio colectivo.<sup>9</sup>

## Conclusión

En la presente nota se citan numerosos ejemplos que ilustran la manera en que la negociación colectiva puede reducir la vulnerabilidad de los trabajadores en formas atípicas de empleo y contribuir a asegurar unas condiciones de trabajo decente. Ello solo es posible cuando se reconoce y protege el derecho de estos trabajadores a la libertad sindical y la negociación

colectiva. La labor que realizan los interlocutores sociales es importante para proporcionar un marco que pueda impulsar estas prácticas innovadoras; también son importantes los esfuerzos de los gobiernos destinados a apoyar la negociación colectiva.

<sup>8</sup> Por ejemplo, en el Reino Unido, si el reconocimiento voluntario no funciona, se recurre a los procedimientos de reconocimiento obligatorios. A tenor de lo dispuesto en el anexo A1 de la Ley (unificada) de Sindicatos y Relaciones Laborales de 1992, un sindicato puede no solicitar el reconocimiento obligatorio en un lugar de trabajo con menos de 21 trabajadores.

<sup>9</sup> Ley sobre Relaciones Laborales núm. 66, de 1955, enmendada por la Ley de Enmienda núm. 6, de 2014, artículo 32, 5A).

## Referencias

- AAye, B. (de próxima publicación). “Combating precarious work in the Nigerian oil and gas industry: “NUPENGASSAN” and the struggle for transition from informality to formal employment and labour relations”, en GLU Working Papers. Ginebra, OIT.
- Belkacem, C.; Kornig, C.; Nosbonne, C.; Michon, F. “Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l’action syndicale», en La Revue de L’Ires, núm. 83 - 2014/4, págs. 3-28.
- Crouch, C. 1993. *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford, Oxford University Press.
- Crush, J.; Ulicki, T.; Tseane, T.; van Veuren, E. J. 2001. “Undermining labour: The rise of subcontracting in South African Gold Mines”, en *Journal of Southern African Studies*, vol. 27 1), págs. 5-31.
- Davies, A. C. L. 2014. “‘Half a person’ A legal perspective on organizing and representing ‘non-standard’ workers”, en Bogg, A. y Novitz, T. (dir.), en *Voices at work: Continuity and change in the common law world*. Oxford, Oxford University Press.
- Eurofound. 2009. *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Consultado en: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0899en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf).
- Fine, J. 2015. “Movimientos alternativos de protección de los trabajadores en los Estados Unidos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 154 1), págs. 17-29. Ginebra, OIT.
- Friedman, L.; Krupczak, C.; Brandt-Rauf, S.; Forst, L. 2012. “Occupational amputations in Illinois 2000–2007: BLS vs. data linkage of trauma registry, hospital discharge, workers compensation databases and OSHA citations”, en *Injury* 2012.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. “European trade unions and ‘atypical’ workers”, en *International Relations Journal*.
- Hatton, E. 2014. “Temporary weapons: Employers’ use of temps against organized labor”, en *International Labour Relations Review*, vol. 67 1), págs. 86-110. Nueva York, Cornell University.
- IndustriALL Global Union. 2014. “Negotiating security: Trade union bargaining strategies against precarious work”. Geneva, IndustriALL.
- ISS-UNI. 2008. *ISS – UNI Global Agreement*. Consultado en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/transnational\\_agreements/ISS\\_IFA\\_EN.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/ISS_IFA_EN.pdf).
- Jobin, Paul. 2011. “Dying for TEPCO? Fukushima’s nuclear contract workers”, en *The Asia-Pacific Journal* vol. 9, Issue 18 No 3, 2 de mayo de 2011. Consultado en: <http://japanfocus.org/-Paul-Jobin/3523/article.html>.
- Keune, M. 2013. “Trade union responses to precarious work in seven European countries”, *International Journal of Labour Research* 5 1), págs. 79–96. Ginebra, OIT.
- . 2015. “Trade unions, precarious work and dualisation in Europe” en Eichhorst, W. y Marx, P. (dir.) *Non-standard employment in post-industrial labour markets*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Regalia, I. 2013. “Regional and Local Experiments for Labor Market Policy in Europe”, en Stone, V. W. K; Arthurs, H. (dir.) *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*. Russel Sage Foundation Press.
- Serrano, M. (dir.) 2014. *Between flexibility and security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries*. Jakarta, FES.
- Traxler, F.; Blaschke, S; Kittel, B. 2001. *National labour relations in internationalised markets*. Oxford, Oxford University Press.
- Yun, A. (de próxima aparición): “A case study of precarious workers in the South Korean construction industry”, en GLU Working Papers. Ginebra, OIT.

### Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK)

Oficina Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons  
CH - 1211 Ginebra 22, Suiza.  
Teléfono: + 41 22 799 67 54  
Número de fax: + 41 22 799 71 23  
[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)  
[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)

ISSN 2227-9334 (web)  
Febrero 2018