



SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

**Curso que ha de darse a las recomendaciones
de las reuniones sectoriales y técnicas****Taller para promover la ratificación
del Convenio sobre las agencias
de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
(Ginebra, 20-21 de octubre de 2009)**

1. El Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se celebró en Ginebra del 20 al 21 de octubre de 2009 bajo la presidencia del Sr. Hans Leo J. Cacadac, Administrador Adjunto, Administración Filipina del Empleo en el Extranjero.
2. El Taller examinó una Ponencia para el debate ¹ preparada por la Oficina. El documento proporciona antecedentes relativos a normas del trabajo anteriores sobre las agencias de empleo; examina las principales disposiciones del Convenio; describe las tendencias actuales en el mercado de las agencias privadas de empleo y de empleo temporal; proporciona una evaluación preliminar de la incidencia de la crisis en el sector; reúne declaraciones de política a nivel internacional que ponen de relieve problemas relacionados con las agencias de empleo y con el trabajo temporal, especialmente el Pacto Mundial para el Empleo; aborda la cuestión del diálogo social en el sector de las agencias de empleo temporal; y analiza de qué manera el Convenio podría, entre otras cosas, mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y fomentar la creación de empleos al mismo tiempo que protege a los trabajadores de prácticas desleales.
3. Participaron en el Taller 107 personas que incluían a 29 representantes gubernamentales, 18 consejeros, un representante de la Comisión Europea, 19 representantes de los trabajadores, 34 de los empleadores y seis de de organizaciones internacionales no gubernamentales. Veintinueve por ciento de los participantes fueron mujeres.

¹ OIT: *Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo*, Ponencia para debate en el Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), Ginebra, 20-21 de octubre de 2009 (WPEAC/2009).

4. El Taller adoptó los «Puntos de consenso» adjuntos², luego de haber debatido sobre el proyecto preparado por la Oficina. Estos Puntos de consenso, junto con un breve resumen de las deliberaciones del taller y la lista de participantes, figurará en el informe final que será sometido al Consejo de Administración en su próxima reunión.
5. *La Comisión quizás estime oportuno recomendar que el Consejo de Administración:*
 - a) *autorice al Director General a comunicar los Puntos de consenso mencionados a los gobiernos de los Estados Miembros, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, y a las organizaciones internacionales interesadas, y*
 - b) *pida al Director General que, al elaborar las propuestas para la labor futura de la Oficina, tenga presente los deseos expresados en los Puntos de consenso adjuntos.*

Ginebra, 4 de noviembre de 2009.

Punto que requiere decisión: párrafo 5.

² Documento WPEAC/2009/8.

Puntos de consenso ¹

Preámbulo

Representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores participaron en el Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) que tuvo lugar en la OIT, en Ginebra, del 20 a 21 de octubre de 2009. El Taller fue organizado para sensibilizar acerca del Convenio, intercambiar puntos de vista sobre sus beneficios, las buenas prácticas actuales y promover mayores ratificaciones, para su aplicación. El Taller desarrolló un consenso en lo que se refiere a:

Introducción

1. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y su respectiva Recomendación (núm. 188) proporcionan el marco de referencia que permite mejorar el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y la protección de los trabajadores cedidos por medio de agencias.
2. Las agencias de empleo privadas pueden proporcionar una serie de servicios al mercado laboral que consideran la necesidad de flexibilidad, tales como el trabajo temporal ², la contratación permanente, la selección y búsqueda de ejecutivos, el consejo en reinserción profesional o la reclasificación externa, la formación o la gestión de nóminas.
3. En tanto que servicio específico suministrado por las agencias de empleo privadas, si están reglamentadas en forma adecuada, las agencias de trabajo temporal contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo, satisfacen necesidades específicas tanto para las empresas como para los trabajadores y se proponen complementar otras formas de empleo.
4. El Taller desea fundamentar sus puntos de consenso en la Agenda del Trabajo Decente y en la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y en la importancia de su cumplimiento y la ejecución de la reglamentación, y para luchar contra el abuso de trabajadores cedidos por agencias de trabajo temporal.

¹ Sujeto a la aprobación del Consejo de Administración de la OIT.

² Una relación de trabajo específica en la que el trabajador empleado por una agencia efectúa tareas en una compañía usuaria bajo la supervisión de esta última.

Punto 1. – Contribución de las agencias de empleo privadas a los mercados de trabajo y cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas

5. Las agencias de empleo privadas que respetan los principios del Convenio pueden, mediante los servicios que suministran, contribuir a:
- Ajustar la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo, incluyendo la necesidad de flexibilidad de las empresas.
 - Aplicar las políticas activas del mercado de trabajo y crear caminos desde el desempleo hacia el empleo mediante:
 - la ayuda para entrar o volver a entrar en el mercado de trabajo a quienes buscan empleo;
 - la ayuda a las personas vulnerables para entrar en el mercado de trabajo;
 - proporcionar mejores oportunidades de trabajo a un mayor número de personas.
 - Facilitar la transición de la educación al trabajo proporcionando a los estudiantes y a los trabajadores jóvenes su primera oportunidad para obtener una experiencia laboral.
 - Facilitar la transición entre tareas temporales y trabajos proporcionando formación profesional a los trabajadores de las agencias.
 - Promover la conversión entre diferentes tipos de contrato de trabajo, por ejemplo, mediante la asistencia para un cambio de contratos de agencia temporal a contratos de plazo fijo o de tiempo indefinido.
 - Mejorar el equilibrio de la vida laboral, por ejemplo, mediante acuerdos relativos al horario flexible como trabajo a medio tiempo y horario de trabajo flexible.
 - Ayudar a luchar contra el trabajo no declarado.
 - Garantizar condiciones de trabajo decentes para los trabajadores migrantes fronterizos.
 - Implementar una política nacional gubernamental sobre la organización del mercado de trabajo, mediante cooperación y complementariedad entre el servicio público de empleo y las agencias de empleo privadas, que debe fomentarse.

Punto 2. – Las agencias de empleo privadas – Reglamentación, fiscalización y control

6. Los marcos de reglamentación apropiados (dictados por los gobiernos, en colaboración con los trabajadores y los empleadores, o por los mismos empleadores) sobre las agencias de trabajo privadas deberían incluir y promover los principios, derechos y obligaciones en la forma enunciada en el Convenio núm. 181 sobre las agencias de empleo privadas, en particular en lo referente a:
- Centrarse especialmente en la aplicación de la regla que prohíbe la facturación de honorarios a quienes solicitan un empleo (sean trabajadores nacionales o transfronterizos) para misiones temporarias y los servicios de colocación permanente suministrados por una agencia de empleo privada, un principio que se aplica en la

mayoría de los países en los que existe una reglamentación sobre las agencias de empleo privadas.

- El principio de la no discriminación para los trabajadores cedidos por las agencias de trabajo temporal en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y empleo, (respetando especialmente los principios de igualdad, objetividad y de transparencia para el cálculo y pago de los salarios y de las prestaciones sociales de los trabajadores temporeros).
- La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva como está garantizado por los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT.
- El diálogo social sectorial a nivel nacional y de la empresa, por ejemplo, por la negociación colectiva.
- La prohibición del reemplazo de los huelguistas por los trabajadores temporeros, (sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales).
- La prohibición de recurrir al trabajo infantil y al trabajo forzoso.
- El cumplimiento de la reglamentación por las autoridades públicas, por ejemplo, las inspecciones del trabajo y además el desarrollo de los mecanismos bipartitos y tripartitos para asegurar su ejecución.
- La transparencia (transparencia y acceso a la información) en lo relativo a las prestaciones (como el salario, el seguro social, la jubilación y la formación profesional).

Punto 3. – Derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por medio de agencias

7. En lo que se refiere a los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores temporeros cedidos por medio de agencias, como se establece en el Convenio núm. 181, es de gran importancia:
 - Garantizar que las agencias de empleo privadas no sancionen en detrimento de los derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores.
 - Clarificar los roles, las obligaciones y los derechos respectivos de la agencia de empleo privada, del trabajador temporero cedido por una agencia y de la empresa utilizadora cuando hay una relación de empleo entre una agencia de empleo privada y un trabajador.
 - Asegurar una protección adecuada, condiciones de trabajo decentes a los trabajadores temporeros, así como condiciones de operación apropiadas para las agencias de empleo privadas en un mercado de trabajo que funciona bien.
 - Garantizar el derecho de sindicación y la negociación colectiva, en la forma establecida en los Convenios núms. 87 y 98.
 - Garantizar que la reglamentación que rige las agencias de trabajo temporal es justa y no discriminatoria, que promueve formas decentes de trabajo temporal por medio de agencias y que impida efectivamente los abusos potenciales como el hecho de menoscabar las condiciones de empleo de los trabajadores y su derecho de sindicación y a la negociación colectiva.

-
- Promover las normas de calidad en el sector de las agencias de empleo privadas e impedir toda competencia desleal de parte de las agencias fraudulentas y/o las compañías y combatir los abusos y las prácticas ilegales y luchar contra la trata de personas.
 - Examinar nuevas formas de protección de los trabajadores, incluida la transferibilidad de los derechos y beneficios y la protección de los trabajadores cuando éstos cambian de empleo.
 - Hacer hincapié en la importancia de la educación permanente y el acceso a la formación como una contribución importante al empleo de las agencias de trabajo temporal y el perfeccionamiento de las calificaciones.

Punto 4. – La crisis económica y las agencias de empleo privadas

8. La crisis económica parece haber golpeado duramente a los trabajadores temporeros. El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT suministra un marco propicio para la puesta en marcha de los planes de recuperación que favorecen el trabajo decente, ayudan a preservar el empleo y privilegian el crecimiento del empleo, y que adoptan las medidas relativas al trabajo temporero. Mediante la legislación y el diálogo social las partes pueden promover el trabajo decente para los trabajadores temporeros. Sin embargo, es importante disponer de mayor información sobre el tamaño de la industria, el perfil y el número de trabajadores temporeros, sobre los sectores específicos involucrados, los tipos de trabajadores que han sido afectados, la creación de empleo en el sector de las agencias de trabajo temporal, la duración de la inactividad, el reemplazo de los trabajadores permanentes por los trabajadores cedidos por las agencias de trabajo temporal y sobre las buenas prácticas a las que se debe recurrir durante la crisis. Por ejemplo, las medidas tripartitas para alentar a las empresas para disminuir los efectos de la crisis, las medidas destinadas a proteger el empleo, las prestaciones y ayudas especiales que pueden darse a los trabajadores migrantes que regresan a sus países, el reforzamiento de la protección entre las misiones de trabajo temporal y los contratos de corta duración.

Punto 5. – Cómo contribuir a aumentar el número de ratificaciones del Convenio núm. 181

9. Con el objeto de promover la ratificación y la aplicación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), se sugiere que los interlocutores sociales y/o los gobiernos deberían efectuar las siguientes acciones en conformidad con la legislación nacional en la forma que corresponda:

A nivel nacional:

- Si ya existe un marco regulatorio en la forma señalada en el Punto 2, identificar y revisar los obstáculos injustos de carácter legal o administrativo que puedan limitar las oportunidades de desarrollo de trabajo temporal de las agencias de trabajo privadas y, cuando sea apropiado, eliminarlos.
- Revisar la necesidad de sistemas de concesión de licencias y de inspección y, cuando corresponda, promover la introducción de dichos sistemas (que pueden incluir garantías financieras) y, en consecuencia contribuir al desarrollo de buenas normas para el sector, siempre y cuando estos sistemas sean justos, no discriminatorios y objetivos y no entorpezcan excesivamente el desarrollo de trabajo a través de agencias de empleo privadas.

-
- Proporcionar protección social adecuada y continua a los trabajadores de agencias de trabajo temporal.
 - Reunir las buenas prácticas y fomentar la cooperación tripartita y la administración por los interlocutores sociales sobre las prestaciones adicionales, por ejemplo la formación profesional y la atención de los hijos.
 - Promover el diálogo social sectorial como la plataforma apropiada para negociar las condiciones de trabajo de trabajadores de empresas de trabajo temporal, así como las condiciones de uso de trabajo por medio de empresas de trabajo temporal.
 - Fomentar y desarrollar la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas para facilitar la movilidad del trabajo y las transiciones en el mercado de trabajo.
 - Colaborar con la OIT en los países elegidos para propiciar el proceso de ratificación del Convenio núm. 181.

A nivel mundial:

- Cooperar con la OIT para promover la ratificación y aplicación del Convenio núm. 181 de la OIT.
 - Cooperar con la OIT, la OIM y otras organizaciones para promover instrumentos internacionales y acciones para eliminar el tráfico de seres humanos (por ejemplo, la promoción de la ratificación y la implementación efectiva de los convenios de la OIT pertinentes sobre el trabajo forzoso y los trabajadores migrantes).
- 10.** Por su parte, para aumentar el número de ratificaciones y la implementación del Convenio núm. 181, la OIT debería:
- Hacer hincapié en los beneficios resultantes de la ratificación y de la implementación integral del Convenio para los trabajadores, empleadores y los gobiernos.
 - Publicar y difundir las conclusiones del Taller y de los informes
 - Actualizar la Guía para las Agencias de Empleo Privadas, tomando en consideración la legislación pertinente en los países que ratifican
 - Seguir investigando la industria de las empresas privadas de empleo y con posterioridad explicar en forma detallada las ideas y condiciones tanto para los trabajadores como para los empleadores (por ejemplo, la creación de empleo, el trabajo precario, la seguridad y salud en el trabajo, el perfil de los trabajadores cedidos por las agencias, etc.).

Punto 6. – Sugerencias para la acción futura de la OIT

11. La OIT debería:

- Recolectar información sobre las mejores prácticas, controlar y analizar las tendencias del empleo en el sector de las agencias de empleo e incluir una referencia a estas estadísticas en su Informe sobre el empleo en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2010. Esta investigación debería realizarse en conexión con las cuestiones planteadas por la crisis económica y el Pacto Mundial para el Empleo.

-
- Analizar las respuestas recibidas a los cuestionarios para el Estudio General sobre el empleo para tener una mejor y más detallada comprensión de la industria, así como de las reservas formuladas con respecto a la ratificación del Convenio núm. 181.
 - Proporcionar asistencia técnica, que incluya el fortalecimiento de la capacidad a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales,
 - Fomentar y desarrollar la cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas.
 - Apoyar la creación de un foro de diálogo sectorial global sobre las agencias de trabajo privadas.
 - Fortalecer, en cooperación con los interlocutores sociales del sector, el mecanismo de supervisión existente para vigilar la aplicación del Convenio núm. 181 con miras a garantizar la protección de los trabajadores temporeros cedidos por las agencias y el buen desarrollo del sector de agencias de trabajo privadas, así como el seguimiento del impacto de este sector en el mercado de trabajo en lo que se refiere a la creación de empleo, el efecto del reemplazo potencial en los contratos permanentes, la facilitación de las transiciones, la reducción del desempleo, la inclusión en el mercado de trabajo (en especial para los grupos vulnerables), el aumento de la competencia de las empresas, la lucha contra el trabajo no declarado.
 - Establecer una plataforma para que los países intercambien experiencias y beneficios con respecto a la ratificación y aplicación del Convenio núm. 181.

12. Es importante que la OIT oriente su acción sobre las agencias de trabajo temporal en conformidad con el Pacto Mundial para el Empleo dado que se trata de un marco de política importante y útil para ayudar a los Estados Miembros de la OIT en la limitación de los riesgos del desempleo a largo plazo mediante el fortalecimiento del servicio público de empleo y de las agencias de empleo privadas, de modo que puedan dar un apoyo adecuado a quienes buscan empleo, proporcionar servicios de calidad y garantizar el respeto de los derechos en el trabajo.