



Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas

Encuesta de la FITIM sobre la transformación de las prácticas de empleo y el trabajo precario





Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas

**Encuesta de la FITIM sobre la transformación
de las prácticas de empleo y el trabajo precario**

Indice

Introducción.....	1
I. Resumen de los resultados de la encuesta.....	3
II. Términos y conceptos utilizados en el cuestionario de la encuesta	5
III. Conclusiones detalladas.....	6
IV. Sindicatos que han respondido a la encuesta.....	25
V. Notas sobre métodos y presentación de resultados	28

Introducción

Los trabajadores metalúrgicos afrontan mundialmente un desafío cada vez mayor, porque los empleadores tratan de hacer más precarios los términos y las condiciones de empleo. Muchos gobiernos nacionales e instituciones financieras internacionales fomentan políticas que, de llevarse a la práctica, debilitarían en lugar de reforzar las protecciones sociales y económicas. Los sindicatos metalúrgicos del mundo detectan claramente esta acusada tendencia, y que los empleadores ejercen presión mediante formas como externalización, subcontratación y utilización de mano de obra por contrata y temporal en lugar de trabajadores con empleo permanente. El 90 por ciento de los sindicatos que han respondido a esta encuesta indican que la parte de trabajadores precarios en el sector metalúrgico ha crecido en los últimos cinco años.

Se trata de un desafío que comienza con las poderosas compañías transnacionales situadas en la parte superior de las cadenas de producción del sector que abarcan globalmente sus proveedores, contratistas, subcontratistas e intermediarios laborales. Dos de cada tres sindicatos que han respondido a la encuesta dicen que las compañías de su país, en lugar de emplear directamente a trabajadores temporeros los contratan mediante agencias o intermediarios. En la globalización actual impulsada por las empresas, esas compañías transnacionales son los verdaderos "empleadores principales" del sector, e influyen considerablemente en las prácticas de empleo utilizadas y en los términos y condiciones de trabajo consiguientes.

Entre otras cosas, esta Encuesta de la FITIM sobre la transformación de las prácticas de empleo y el trabajo precario muestra que para afrontar las realidades del trabajo precario hay que conocer las ideas, las prácticas y las políticas que impulsan las desigualdades que amenazan cada vez más con dividir nuestro mundo, repercutiendo en los lugares de trabajo y en las comunidades en formas fundamentales. La encuesta confirma el grado en que los empleadores eluden sus obligaciones respecto a los trabajadores con empleo precario en relación con la seguridad social y las pensiones, el permiso de maternidad y familiar, el pago de horas extraordinarias, las fiestas y vacaciones, y la salud y seguridad en el trabajo. También indica cómo las condiciones precarias influyen en forma desproporcionada en los trabajadores jóvenes, las trabajadoras, quienes tienen pocas calificaciones o ninguna, y los trabajadores migrantes, y cómo los sueldos de los trabajadores con empleo precario son muy inferiores a los de los trabajadores permanentes.

El Comité Central de la FITIM se centrará en su reunión de noviembre de 2007 en la "Acción mundial contra el trabajo precario", y lo que han indicado los sindicatos en sus respuestas a esta encuesta es cuán apremiante es nuestra necesidad de actuar colectivamente para responder a los desafíos. Nueve de cada diez sindicatos han indicado que los trabajadores en su país se consideran menos seguros como resultado de las cambiantes relaciones de trabajo. Los sindicatos metalúrgicos responden concretamente en numerosos frentes, mediante la negociación colectiva, la organización y la educación y cambios legislativos y políticos. Esta encuesta ayuda a centrarnos en las partes esenciales de nuestra estrategia. La acción colectiva de los sindicatos metalúrgicos contra el trabajo precario es uno de los fundamentos de nuestra solidaridad y del logro de nuestro objetivo colectivo de un mundo más justo y sostenible para todos.

Marcello Malentacchi
Secretario General

I. Resumen de los resultados de la encuesta

En total, han respondido 54 sindicatos, cuyos miembros combinados representan el 62 por ciento de la composición mundial de la FITIM. Están representadas todas las regiones geográficas de la FITIM, y en todas menos una han respondido numerosos sindicatos.

La encuesta se divide en tres partes principales. A continuación se resumen las conclusiones sobre cada una de ellas. En la sección III del presente informe figuran conclusiones detalladas.

1. Extensión y naturaleza del trabajo precario

- Nueve de diez sindicatos han respondido que la parte de los trabajadores con empleo precario en el sector metalúrgico ha aumentado en los últimos cinco años.
- Un tercio de los sindicatos han indicado que los empleos precarios comprenden hasta la quinta parte de la fuerza de trabajo en el sector metalúrgico de su país. Otro 44 por ciento dicen que esos empleos representan entre un quinto y la mitad de la fuerza de trabajo del sector metalúrgico de su nación. Y para el 13 por ciento de los que han respondido, el trabajo precario representa más de la mitad de su empleo respectivo en el sector.
- Todas las industrias que comprenden el sector metalúrgico han resultado afectadas por las cambiantes prácticas de empleo. La industria eléctrica y electrónica es la citada con mayor frecuencia entre los sindicatos como la más relativamente afectada por el trabajo precario, según se recoge en el 58 por ciento de las respuestas. La segunda más citada es la industria automovilística, según la mitad de quienes han respondido. El acero y los metales no ferrosos ha sido citado por el 40 por ciento de los sindicatos, la ingeniería mecánica por un tercio de los encuestados, la industria de construcción naval por el 29 por ciento, y la aeroespacial por el 11 por ciento.
- Entre las prácticas más utilizadas por las principales compañías para deshacerse de trabajadores o excluirlos figuran la contratación *in situ*, la contratación directa con contratos de trabajo temporales, la contratación mediante agencias o intermediarios, y la externalización. Entre las prácticas más utilizadas por contratistas y subcontratistas cabe citar la contratación directa con contratos de trabajo temporales, la contratación *in situ*, y la contratación mediante agencias o intermediarios.

Dos de cada tres sindicatos que han respondido afirman que las compañías de su país están dejando de emplear directamente a trabajadores temporeros para contratarlos mediante agencias o intermediarios.

2. Desafíos que afrontan los trabajadores con empleo precario

- Los resultados de la encuesta confirman que las condiciones precarias repercuten en forma desproporcionada en los trabajadores jóvenes, las trabajadoras, los que tienen pocas calificaciones o ninguna, y los trabajadores migrantes.

- Los empleadores eluden sus obligaciones respecto a los trabajadores con empleo precario en todas las esferas señaladas en la encuesta, incluidas la seguridad social y las pensiones, el permiso de maternidad y familiar, el pago de horas extraordinarias, las fiestas y vacaciones, y la salud y seguridad en el trabajo.
- Nueve de cada diez sindicatos que han respondido indican que los trabajadores de su país se sienten menos seguros como consecuencia de las cambiantes relaciones de trabajo.
- Los sueldos de los trabajadores con empleo precario son muy inferiores a los percibidos por los trabajadores permanentes, según los dos tercios de los encuestados. Entre los sindicatos que responden así, un tercio de ellos indican que los sueldos de los trabajadores con empleo precario son inferiores en un 50 por ciento a los de los trabajadores permanentes. Una cuarta parte de los encuestados indican que los sueldos de los trabajadores con empleo precario son entre un 50 por ciento y menos de un 75 por ciento de los de sus colegas permanentes.

3. Respuestas de los sindicatos

- En la conclusión de la encuesta, los objetivos de negociación colectiva de las respuestas sindicales al trabajo precario se dividen en tres grupos. El grupo principal de objetivos de la negociación colectiva abarca la conversión de empleos precarios en permanentes, la garantía de un sueldo igual por un trabajo similar, y la garantía de los derechos sindicales. Un segundo grupo de esos objetivos comprende la garantía de no discriminación, la protección contra los despidos, y la reducción/limitación de períodos de tiempo disponible. Por último, el tercer objetivo comprende la formación y el mejoramiento de calificaciones.
- En cuanto a los objetivos legislativos de los sindicatos para responder, los dos principales objetivos incluyen la garantía de la protección de seguridad social y la protección contra el despido. El siguiente objetivo es reformar las leyes para facilitar la organización de los trabajadores. Y un objetivo legislativo de menor rango es reducir/limitar los períodos de tiempo disponible.
- El obstáculo más citado en la encuesta para la sindicación de los trabajadores con empleo precario es la legislación gubernamental. La oposición a la afiliación sindical, o los estatutos y estructuras sindicales no suelen considerarse como obstáculos importantes para organizar a los trabajadores con empleo precario.
- Entre las acciones consideradas más importantes entre las estrategias sindicales con respecto a los trabajadores con empleo precario figura, en primer lugar y sobre todo, el reclutamiento de esos trabajadores en los sindicatos existentes. La siguiente acción más importante es la educación de los miembros sobre el trabajo precario. Y una tercera serie de acciones comprende la educación de dirigentes sindicales en el lugar de trabajo, la garantía de la participación de los trabajadores con empleo precario en todas las actividades sindicales, y el asesoramiento jurídico. También se indica, como actuación importante, la inclusión de una disposición en los Acuerdos Marco Internacionales sobre las principales responsabilidades de los empleadores respecto al trabajo precario. Entre las estrategias señaladas no figura en general el apoyo y la asistencia a los trabajadores con empleo precario para crear sus propios sindicatos.

II. Términos y conceptos utilizados en el cuestionario de la encuesta

El trabajo precario es el resultado de prácticas de empleo de los empleadores, a las que recurren con el fin de limitar o reducir su plantilla permanente a un mínimo, maximizar su flexibilidad y echar la culpa de los riesgos a los trabajadores. Los empleos que se crean así no son, por regla general, permanentes, sino temporales, ocasionales, inseguros y contingentes. Los trabajadores en esas condiciones de empleo con frecuencia no están amparados por la legislación laboral ni la seguridad social.

Entre las prácticas de empleo que con frecuencia guardan relación con el trabajo precario, se cuentan las siguientes:

- Empleo directo bajo contrato de trabajo temporal, ya sea por tiempo fijo o limitado o para tareas determinadas,
- Contratación de mano de obra a través de oficinas o agencias de empleo,
- Subcontratación de funciones a otras empresas (fuera de las propias instalaciones de la empresa principal o dentro de ellas),
- Contratos de trabajo personales con personas que trabajan nominalmente "por cuenta propia",
- Períodos de prueba abusivos,
- Contratos disfrazados de formación en el empleo,
- Trabajo a disposición permanente / por día,
- Trabajo a tiempo parcial de carácter ilegal o involuntario, y
- Trabajo a domicilio.

Tipos de empresas de la "cadena de contratación":

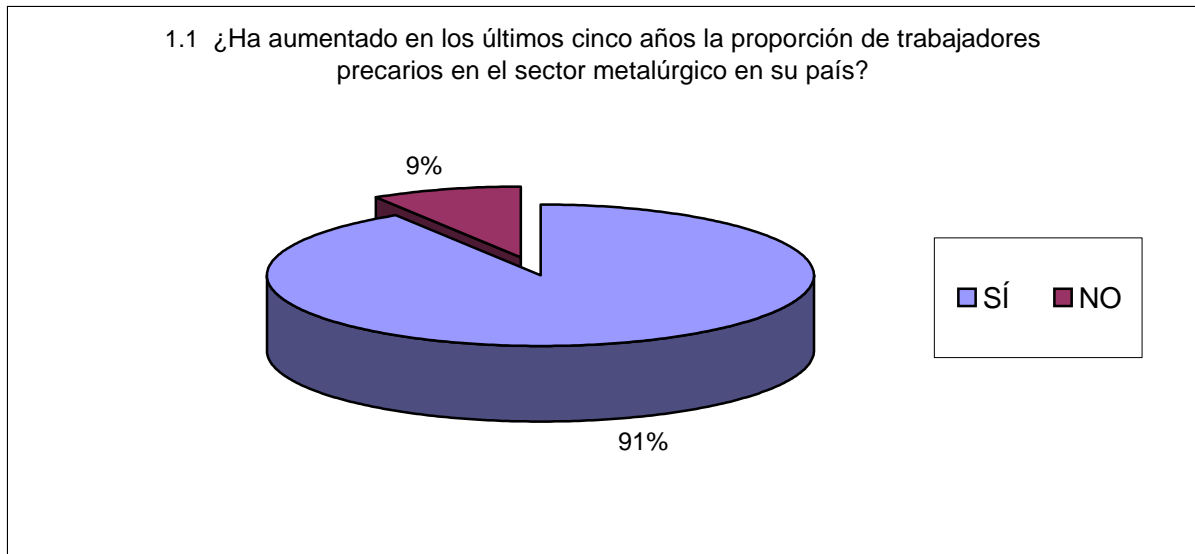
- *Empresa principal* - La empresa que encabeza la cadena de contratación. En muchos casos, en las industrias metalúrgicas, las empresas principales son las transnacionales que controlan sus respectivas cadenas de producción, compuestas por suministradores y una red de distribución. Pero las empresas principales también pueden ser, por supuesto, de alcance nacional o local.
- *Contratista* - Empresa que tiene contrato comercial para emprender trabajo para una empresa principal. Este concepto incluye actividades que anteriormente han sido de propiedad de la empresa principal y han sido vendidas o separadas de ella. Los contratistas pueden variar de empresas transnacionales a compañías nacionales o con sede local.
- *Subcontratista* - Empresa que tiene contrato comercial con un contratista; con frecuencia, los subcontratistas a su vez subcontratan a otras empresas, creando así contratos con terceras y cuartas partes.
- *Subcontratación* - Relación establecida cuando una empresa celebra contrato comercial con otra para que le suministre productos o servicios durante un tiempo determinado.
- *Externalización (fuera de las propias instalaciones)* - Relación establecida cuando una empresa deja determinadas funciones por contrato, ejecutadas fuera de las propias instalaciones, en manos de otra empresa, sea de servicios o manufacturera. Cuando las labores externalizadas se ejecutan en otros países, se habla de "deslocalización" (traslado de trabajo al extranjero).
- *Contratación dentro de las propias instalaciones* - Las operaciones siguen ejecutándose dentro de las instalaciones de la empresa principal; la diferencia radica en que los trabajadores ya no son empleados por ésta, sino por un contratista.

III. Conclusiones detalladas

1. Extensión y naturaleza del trabajo precario

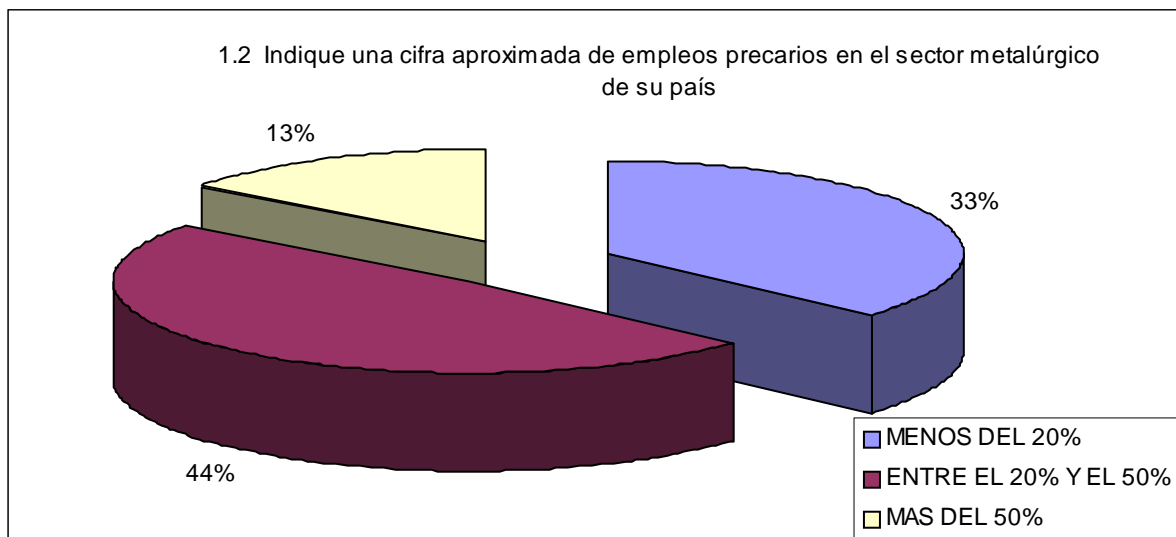
1.1. ¿Ha aumentado en los últimos cinco años la proporción de trabajadores precarios en el sector metalúrgico en su país?

SI	91%
NO	9%



1.2. Indique una cifra aproximada de empleos precarios en el sector metalúrgico de su país:

MENOS DEL 20%	33%
ENTRE EL 20% Y EL 50%	44%
MAS DEL 50%	13%



“Incluidos los trabajadores con vínculos precarios y los trabajadores subcontratados. La externalización es la práctica más común que pone en peligro el trabajo en la industria metalúrgica brasileña.”

CNM-CUT, Brasil

“Unas 37.400 trabajadoras temporeras se encuentran en los sectores representados por el GMTN (aproximadamente el 10 por ciento de la ocupación total corresponde a la industria metalúrgica.)”

GMTN, Austria

“24,72 % (datos del segundo trimestre de 2005 de la Encuesta de Población Activa que publica el Instituto Nacional de Estadística).”

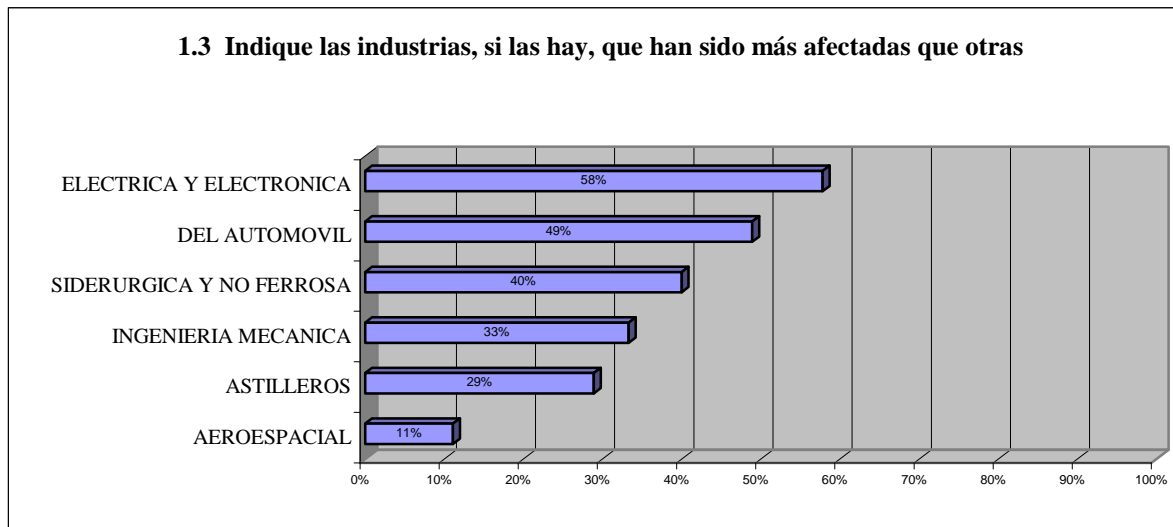
MCA-UGT, España

“Menos del 5% (en la industria de construcción naval).”

SWU, Rusia

1.3. Indique las industrias, si las hay, que han sido más afectadas que otras

Eléctrica y electrónica	58%
Del automóvil	49%
Siderúrgica y no ferrosa	40%
Ingeniería mecánica	33%
Astilleros	29%
Aeroespacial	11%



Comentarios:

“Las industrias más afectadas han sido las incluidas en la CNAE 35 y denominada "otro material de transporte", que engloba los siguientes subsectores en el porcentaje de contratación temporal en cada uno de ellos:

Construcción naval 37,19%

Industria aeroespacial 28,02%

Fabricación de motocicletas y bicicletas 67,51%

Fabricación de material ferroviario

Fabricación de otro material de transporte

El porcentaje de contratación temporal en este grupo ha sido del 32,53%.”

MCA-UGT, España

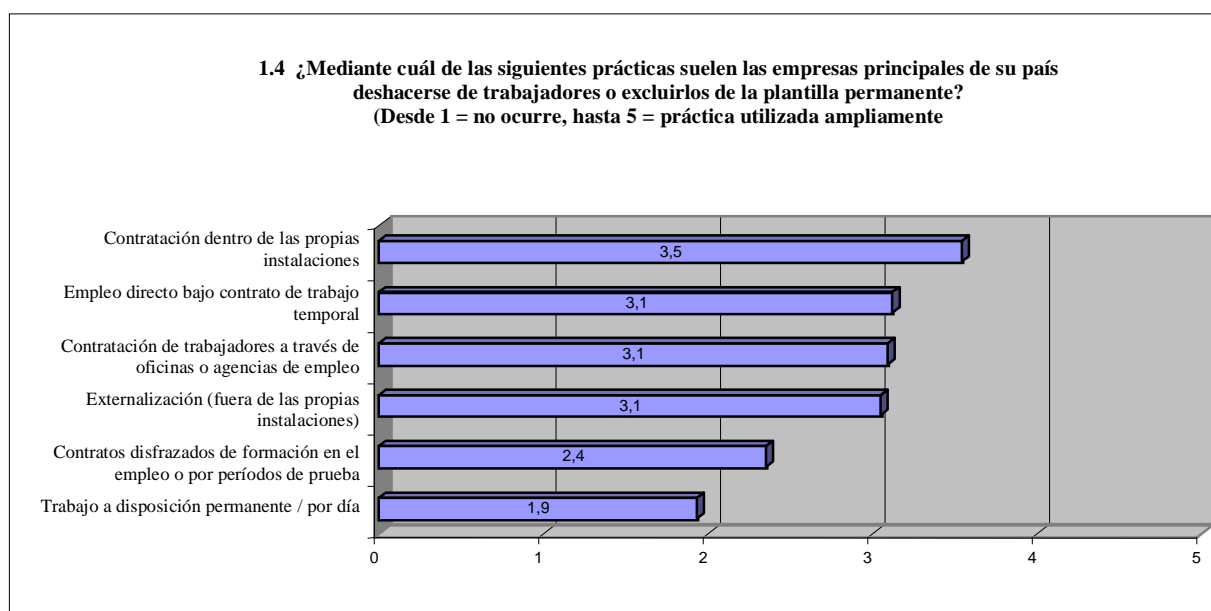
“No disponemos de datos concretos que muestren el grado en que las industrias enumeradas en la encuesta resultan afectadas por nuevas formas de contratación de trabajo. Sin embargo, por lo que sabemos, el empleo precario se practica en el transporte marítimo y la construcción.”

MMWU, Rusia

1.4. ¿Mediante cuál de las siguientes prácticas suelen las empresas principales de su país deshacerse de trabajadores o excluirlos de la plantilla permanente?

Desde 1 = no ocurre, hasta 5 = práctica utilizada ampliamente

Contratación dentro de las propias instalaciones	3,6
Empleo directo bajo contrato de trabajo temporal	3,1
Contratación de trabajadores a través de oficinas o agencias de empleo	3,1
Externalización (fuera de las propias instalaciones)	3,1
Contratos disfrazados de formación en el empleo o por períodos de prueba	2,4
Trabajo a disposición permanente / por día	1,9



Ejemplos de compañías / comentarios:

“Nezhbinselmash Agricultural Machinery Works OAO "Lutsk, planta de cojinetes".”

AAMWU, Ucrania

“Buttercup Bakeries; Qantas Defence Services; Qantas.”

AMWU, Australia

“Fabricantes de vehículos de Kenya, General Motors, Sameer Africa, Kenya Grange Vehicle Industries.”

AUKM, Kenya

“Automóvil: Esta industria está creando ahora su propia industria secundaria. Casi todos los trabajos realizados dependen del control y de la autorización de la empresa matriz. Electrónica: El trabajo se realiza a domicilio. Como el mercado es muy competitivo, las condiciones de trabajo son muy precarias.”

BMI, Turquía

“Quddus Metal Industries, taller de relaminación de Kalla.”

BML, Bangladesh

“En el montaje de automóviles de GM, Ford, DC, más en las partes de automóviles, observamos generalmente que el trabajo de oficios calificados se contrata in situ. En el montaje de automóviles sin sindicatos (Toyota, Honda), observamos la amplia utilización de trabajadores "a disposición". En las partes de automóviles, en particular sin sindicatos, observamos una amplia y creciente utilización de agencias de contratación.”

CAW, Canadá

“Alcatel.”

CEPU, Australia

“Daikin trabaja con trabajadores temporeros y propone su servicio durante el invierno a otra compañía de la industria alimentaria.”

CMB & CCMB, Bélgica

“La industria del automóvil está sufriendo un proceso de deslocalización de la producción muy intenso, tanto a niveles interno como externo. El trabajo temporal por un período limitado también se ha expandido en todos los sectores de la industria metalúrgica. El problema es especialmente grave entre los jóvenes y las mujeres. Otra forma de precariedad ha sido la "transformación" de trabajadores que se ocupan ahora de sus propias compañías, creadas arduamente con un trabajador (persona jurídica), que presta servicios a compañías de contratación. Esta práctica es muy común en sectores que han de prestar asistencia técnica permanente a sus clientes, como la industria de ascensores.”

CNM-CUT, Brasil

“Matsushita (compañías Panasonic), JVC, vídeo JVC, cables para transporte de energía.”

EIWU, Malasia

“Principalmente industria electrónica.”

EMA, Estonia

“Ex. Sofomeca - Ex. Stumetal - Renault.”

FGME-UGTT, Túnez

“Hindustan Shipyard Ltd., compañías siderúrgicas privadas, compañías de automóviles.”

INMF, India

“Empleo de jóvenes graduados en ciencias como empleados noveles a los que se paga menos sueldo que a los trabajadores y se les prohíbe unirse a sindicatos, utilizándolos como operadores lo mismo que a los trabajadores normales.

Empleo de trabajadores por contrata mediante contratistas en lugar de puestos permanentes.

INMWF, India

“Lanka Ashok Leyland (Indian), Ceylon Heavy Industries (Corea).”

JSS, Sri Lanka

“Aunque común, la contratación por agencias (trabajo de compañías proveedoras) es actualmente ilegal en el trabajo de producción en la industria metalúrgica. Por tanto, dejamos este renglón en blanco. Hyundai Motors tiene unos 20.000 trabajadores por contrata in situ (frente a unos 43.000 trabajadores regulares); en Hyundai Motors operan unos 150 contratistas diferentes (que contratan a unos 30-100 trabajadores cada uno durante períodos de 6 meses-1 año); contratos encubiertos ("empleo especial" o la forma coreana de "contratistas por cuenta propia" que realmente se deben clasificar como empleados) se utilizan en logística y transporte. En el trabajo de construcción

se recurre a jornaleros. También estudiantes de nivel superior trabajan como temporeros durante las vacaciones escolares.”

KMWU, Corea del Sur

“1. Cigading Habram Centre (Cilegor, Banton), 2. Pt. Swadaya Agung Perkson (Yakarta), 3. Pt. Siemens Cilegon (Cilegon), 4. Pt. Evox Rija (Batam)”

Lomenik-SBSI, Indonesia

“1. Tata Motors Ltd., 2. Steel Atmourity of India, 3. Maruti Udyog, 4. Larsen+Toubro Ltd., 5. Kec International Ltd., 6. Blue Star Ltd., 7. Ashok Leyland Ltd., 8. Siemens India Ltd., 9. Goa Shipyard Ltd.”

NTUI, India (no afiliado a la FITIM)

“M/S Bharat Heavy Electrical Limited (BHEL), Medak, A.P. Una gran compañía del sector público que subcontrata y contrata in situ ampliamente. 1/3 de la fuerza de trabajo son trabajadores con empleo precario.”

SMEFI, India

“Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi).”

SPMI, Indonesia

“Industrias de aluminio y chapa ondulada y siderurgia; industrias de materiales/productos de construcción.”

TUICO, Tanzania

“Paz del Río. Diaco Ltda., ISA.”

ULTRAMMICOL, Colombia

“Uso generalizado de contratación externa de servicios de apoyo de oficina como sistemas de información y atención de salud y administración de pensiones. Los servicios de nómina y apoyo al cliente se contratan con empresas especializadas en la prestación de estos servicios. Los servicios de mantenimiento y limpieza de fábricas se contratan en el exterior. Entre los ejemplos de la industria siderúrgica figuran la recuperación de escorias y la limpieza de pozos en plantas de acero Thomas. Las compañías tratan de contratar en el exterior operaciones distintas del mantenimiento rutinario de plantas, alegando que no disponen del equipo o la pericia requeridos. Se puede adquirir algún equipo con contratos de mantenimiento, y las compañías se amparan en esos contratos para privar de trabajo a la unidad de negociación.”

USW, Estados Unidos

“Contratación de trabajo mediante agencias en Elcoteq y NOKIA.”

VASAS, Hungría

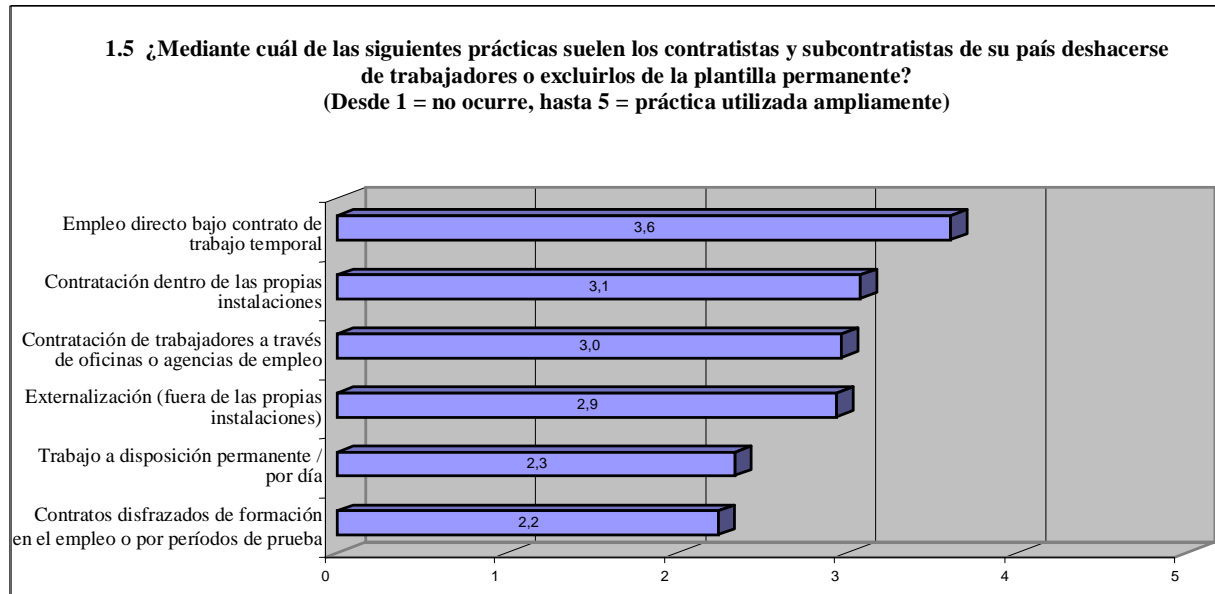
“Simpson&Co., limpieza, mantenimiento civil, trabajo de seguridad.”

WPTUC, India

1.5. ¿Mediante cuál de las siguientes prácticas suelen los contratistas y subcontratistas de su país deshacerse de trabajadores o excluirlos de la plantilla permanente?

Desde 1 = no ocurre, hasta 5 = práctica utilizada ampliamente:

Empleo directo bajo contrato de trabajo temporal	3,6
Contratación dentro de las propias instalaciones	3,1
Contratación de trabajadores a través de oficinas o agencias de empleo	3,0
Externalización (fuera de las propias instalaciones)	2,9
Trabajo a disposición permanente / por día	2,3
Contratos disfrazados de formación en el empleo o por períodos de prueba	2,2



Ejemplos de compañías / comentarios:

“Personal de capacidad profesional.”

AMWU, Australia

“Agencias de contratación utilizan trabajadores en condiciones muy precarias, contratados por días o por períodos muy cortos.”

CAW, Canadá

“Compañías Panasonic, JVC, vídeo JCV.”

EIWU, Malasia

“En todas las empresas de la industria electrónica.”

EMA, Estonia

“Manpower, etc.”

FGME-UGTT, Túnez

“Jindal, Essar Steel, automóviles Hyundai, Mahindra & Mahindra y unidades de construcción naval.”

INMF, India

“Contratos mediante contratistas para dirigir minas con el fin de evitar prestaciones/ y negación de servicios básicos como trabajadores permanentes, para aborrazar costos.”

INMWF, India

“Ceylon Omartrys Ltd.”

JSS, Sri Lanka

“1. Pt. BCS Cilegon, 2. Pt. Pan United Batam, 3. Pt. Muramed Electronic Belesi”

Lomenik-SBSI, Indonesia

“Ninguno de los empleos en la metalurgia es precario. Podemos suponer que el trabajo precario representa aproximadamente el 30 por ciento del tiempo de trabajo con nuestros contratistas y subcontratistas.”

MMWU, Rusia

“1. El fabricante de automóviles M/S Mahindra y Mahindra recurre mucho a la subcontratación y a contratistas in situ. Los contratistas y subcontratistas subcontratan y contratan in situ a su vez a otros. 2. M/S Khaitan Fan LTD. La compañía fabricante de ventiladores hace lo mismo.”

SMEFI, India

“Matsushita Singapore Component (Batam) Epson (Bekasi).”

SPMI, Indonesia

“Industrias de rodamientos de acero; garajes y talleres de metales; pequeñas industrias de metal de hierro.”

TUICO, Tanzania

“Los trabajadores son contratados por proyecto, y por tanto por breves períodos, con pocas posibilidades de antigüedad y de prestaciones a largo plazo.”

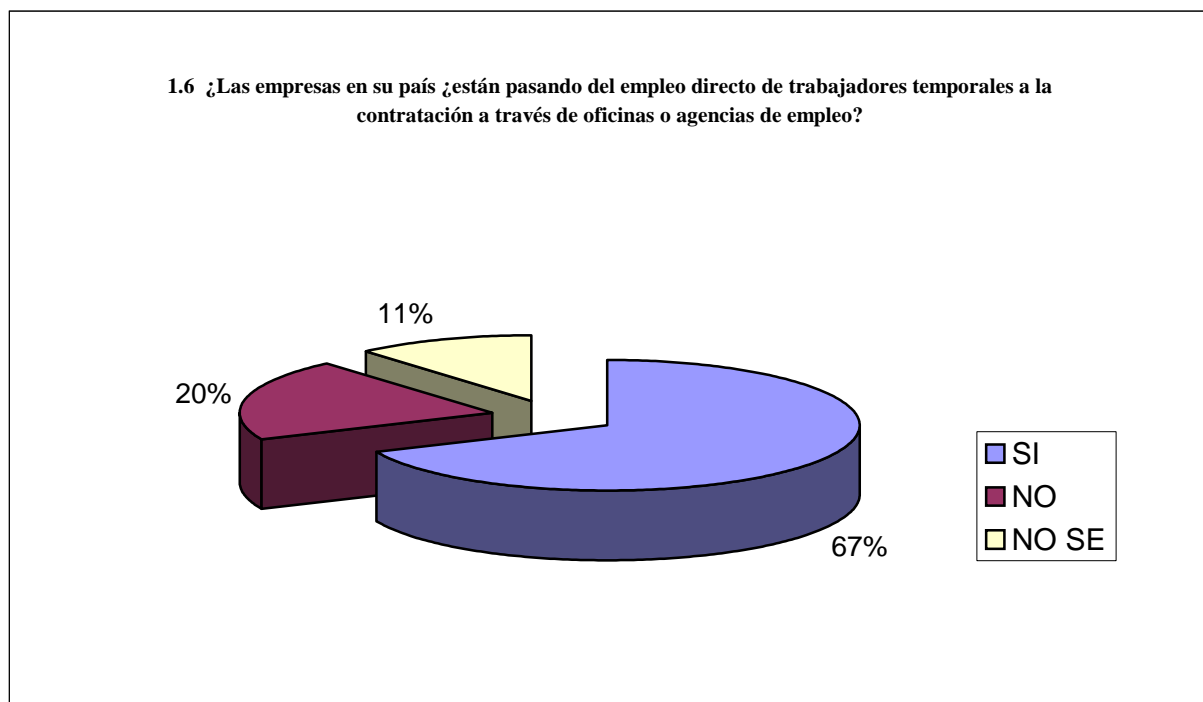
USW, Estados Unidos

“Simpson&Co.”

WPTUC, India

1.6. ¿Las empresas en su país ¿están pasando del empleo directo de trabajadores temporales a la contratación a través de oficinas o agencias de empleo?

SI	67%
NO	20%
NO SE	11%

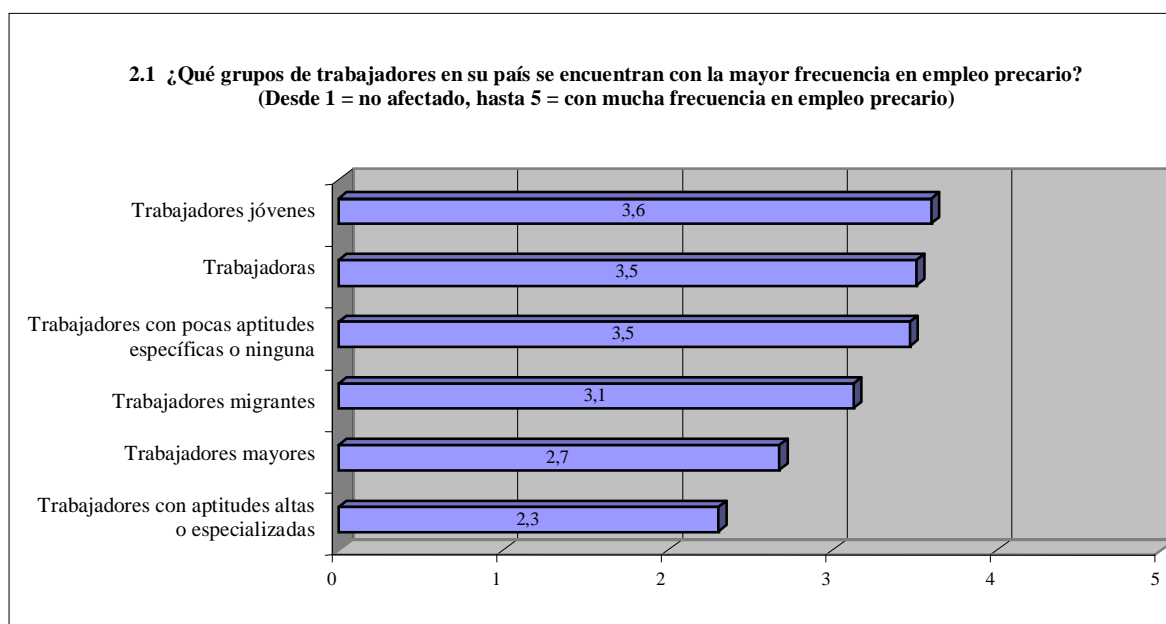


2. Desafíos que afrontan los trabajadores con empleo precario

2.1. ¿Qué grupos de trabajadores en su país se encuentran con la mayor frecuencia en empleo precario?

Desde 1 = no afectado, hasta 5 = con mucha frecuencia en empleo precario:

Trabajadores jóvenes	3,6
Trabajadoras	3,5
Trabajadores con pocas aptitudes específicas o ninguna	3,5
Trabajadores migrantes	3,1
Trabajadores mayores	2,7
Trabajadores con aptitudes altas o especializadas	2,3



Comentarios:

“Todos los trabajadores están sometidos a la precariedad, pero los grupos más afectados son los jóvenes y las mujeres. La precariedad rara vez afecta mucho a los trabajadores calificados. Los que tienen cierto nivel de especialización también resultan afectados hasta cierto punto. Con esta precariedad en la industria metalúrgica brasileña prácticamente no hay inmigrantes.”

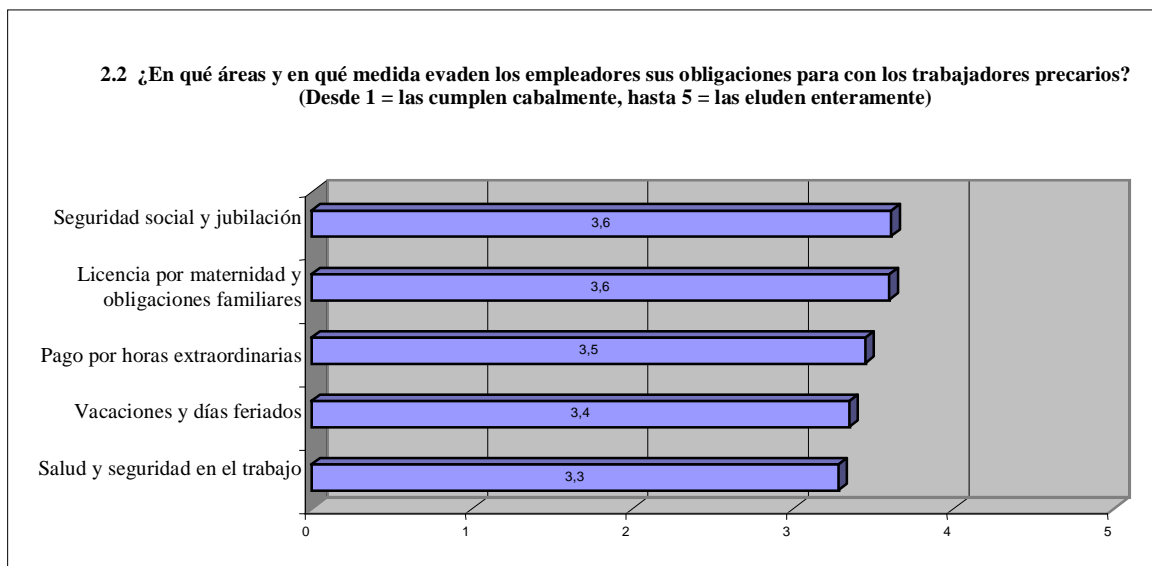
CNM-CUT, Brasil

2.2. ¿En qué áreas y en qué medida evaden los empleadores sus obligaciones para con los trabajadores precarios?

Desde 1 = las cumplen cabalmente, hasta 5 = las eluden enteramente:

Seguridad social y jubilación	3,6
Licencia por maternidad y obligaciones familiares	3,6

Pago por horas extraordinarias	3,5
Vacaciones y días feriados	3,4
Salud y seguridad en el trabajo	3,3

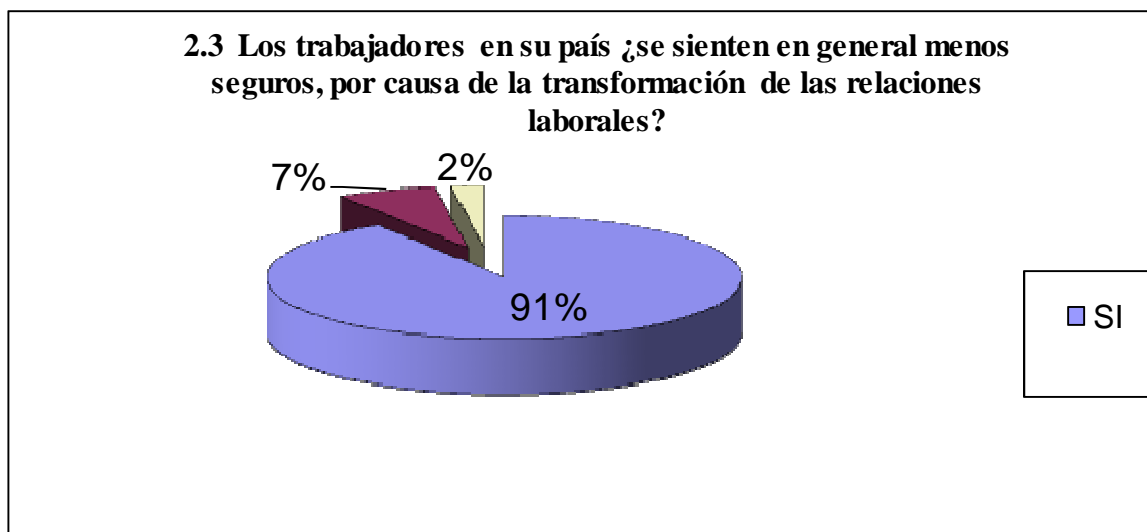


Comentarios:

“El principal problema de la precariedad es particularmente la cuestión de los derechos de los trabajadores protegidos por contratos y convenios colectivos. Cuando son contratados por terceros o por pequeñas compañías con menor fuerza de movilización, normalmente tienen acuerdos que ofrecen menos seguridad.”
 CNM-CUT, Brasil

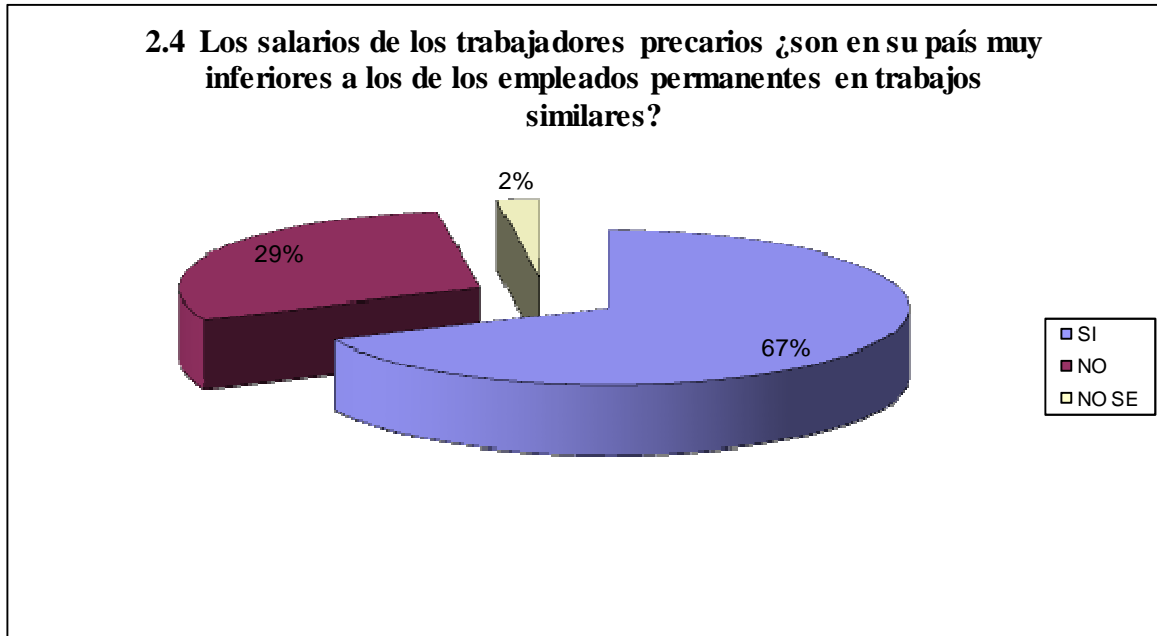
2.3. Los trabajadores en su país ¿se sienten en general menos seguros, por causa de la transformación de las relaciones laborales?

SI	91%
NO	7%
NO SE	2%



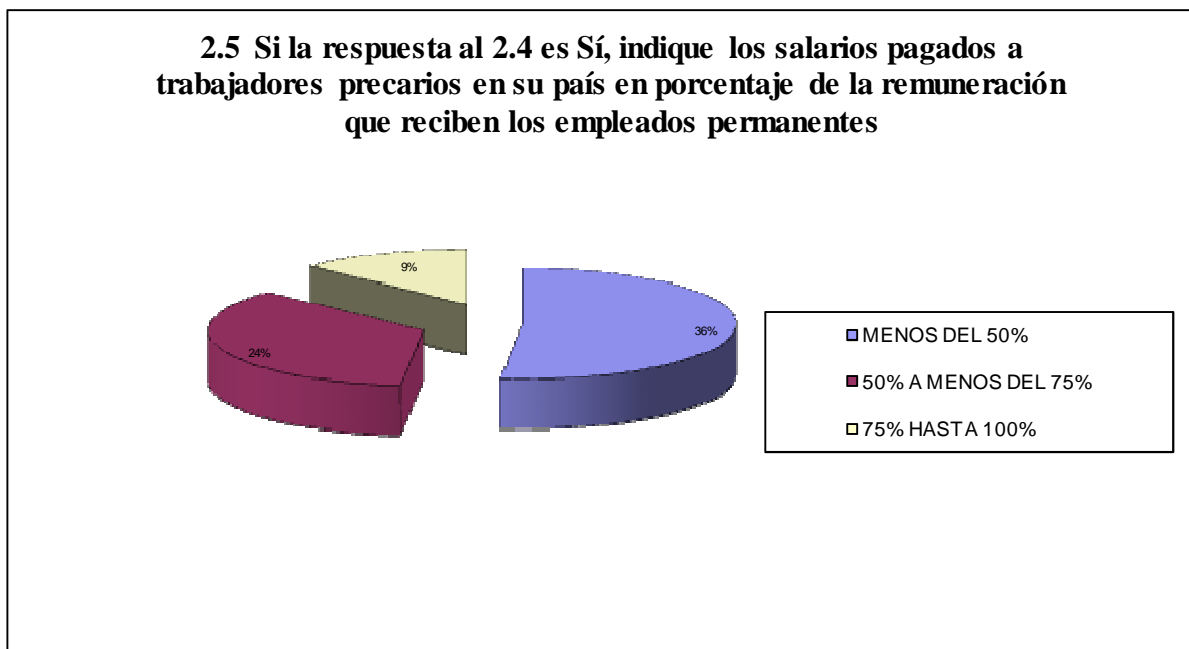
2.4. Los salarios de los trabajadores precarios ¿son en su país muy inferiores a los de los empleados permanentes en trabajos similares?

SI	67%
NO	29%
DO SE	2%



2.5. Si la respuesta al 2.4 es Sí, indique los salarios pagados a trabajadores precarios en su país en porcentaje de la remuneración que reciben los empleados permanentes

MENOS DEL 50%	36%
50% A MENOS DEL 75%	24%
75% HASTA 100%	9%

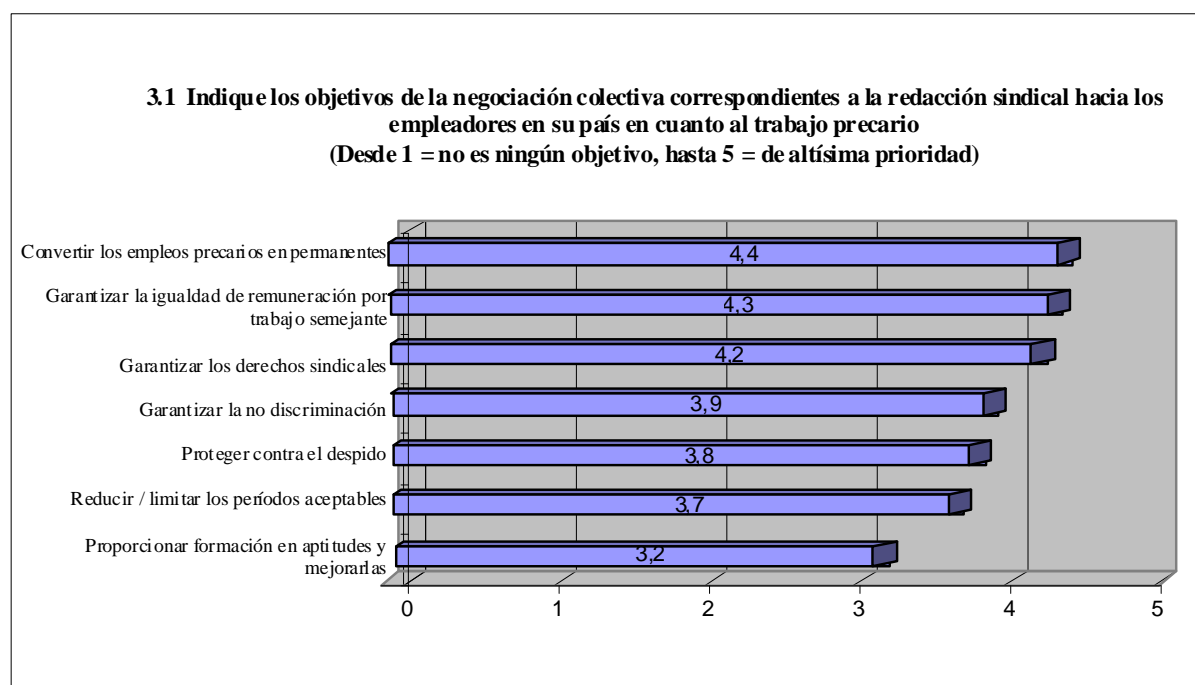


3. Respuestas de los sindicatos

3.1. Indique los objetivos de la negociación colectiva correspondientes a la reacción sindical hacia los empleadores en su país en cuanto al trabajo precario.

Desde 1= no es ningún objetivo, hasta 5= de altísima prioridad.

Convertir los empleos precarios en permanentes	4,4
Garantizar la igualdad de remuneración por trabajo semejante	4,4
Garantizar los derechos sindicales	4,2
Garantizar la no discriminación	3,9
Proteger contra el despido	3,8
Reducir / limitar los períodos aceptables	3,7
Proporcionar formación en aptitudes y mejorarlas	3,2



Otros (explicar):

“Ampliar el concepto de "propiedad del trabajo" para prohibir la contratación en el exterior o la utilización de trabajadores temporeros.”

CAW, Canadá

“Armonizar las condiciones salariales del subsidio de referencia de las trabajadoras temporeras.”

GMTN, Austria

“Normalmente negociamos para 1) retringir las condiciones globales de contratación por el empleador de una persona como trabajador irregular (la mayoría de las veces se les debe contratar como trabajadores regulares, permanentes), 2) las protecciones legales, 3) garantizar los derechos laborales básicos, 4) reducir la discriminación contra los trabajadores irregulares, y 5) la regularización de los trabajadores irregulares.”

KMWU, Corea del Sur

“Los sindicatos de Belarús dirigidos por el Estado no encabezan la lucha contra el empleo precario, y se muestran de acuerdo en la introducción de contratos laborales de duración determinada. Las autoridades no permiten al sindicato REPAM negociar colectivamente porque no admiten el registro de organizaciones sindicales.”

REPAM, Belarús

“Los sindicatos de trabajadores permanentes generalmente no defienden la causa de los trabajadores con empleo precario, causa que representan sindicatos constituidos especialmente para esos trabajadores. En vista de esta situación, el cuestionario se cumplimenta en la perspectiva de los objetivos y métodos de trabajo de los sindicatos sobre los trabajadores con empleo precario.”

SMEFI, India

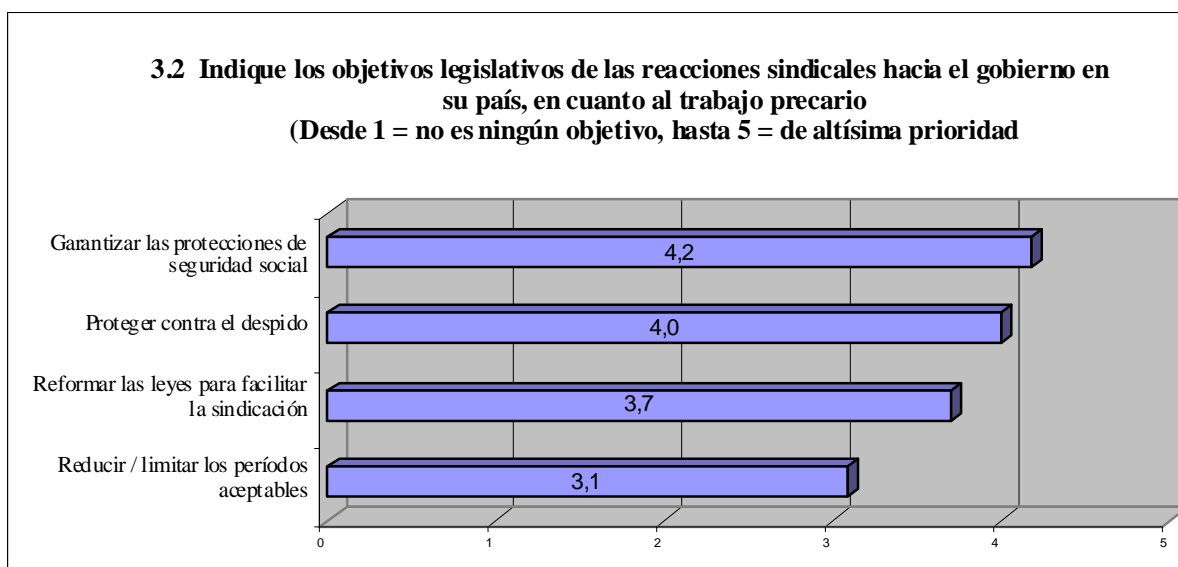
“Existe una disposición gubernamental, sólo desde el 01.01.06, pero generalmente no se incluye en los convenios colectivos.”

VASAS, Hungría

3.2. Indique los objetivos legislativos de las reacciones sindicales hacia el gobierno en su país, en cuanto al trabajo precario.

Desde 1 = no es ningún objetivo, hasta 5 = de altísima prioridad:

Garantizar las protecciones de seguridad social	4,2
Proteger contra el despido	4,0
Reformar las leyes para facilitar la sindicación	3,7
Reducir / limitar los períodos aceptables	3,1



Otros (explicar):

“Facilitar la integración de los trabajadores en el seguro obligatorio general.”

GMTN, Austria

“Aducimos que a los trabajadores irregulares se les debe contratar como trabajadores regulares, permanentes, a menos que existan condiciones excepcionales (p. ej., sustituir a alguien por permiso de maternidad). Esto es lo que denominamos "restricción por motivos de contratación como irregular", y es algo distinto de la reducción de los períodos (restricción por razón, no por tiempo).”

KMWU, Corea del Sur

“Nuestro sindicato, como otros sindicatos de Rusia, cree que es muy necesaria una ley sobre el “trabajo por contrata” (o empleo precario).”

MMWU, Rusia

“Los sindicatos de trabajadores con empleo precario piden al gobierno a) regularización, b) seguridad social. Ultimamente, el poder judicial está actuando mucho en relación con la clase trabajadora. Los dictámenes son desfavorables a los trabajadores, para contentar al capital.”

SMEFI, India

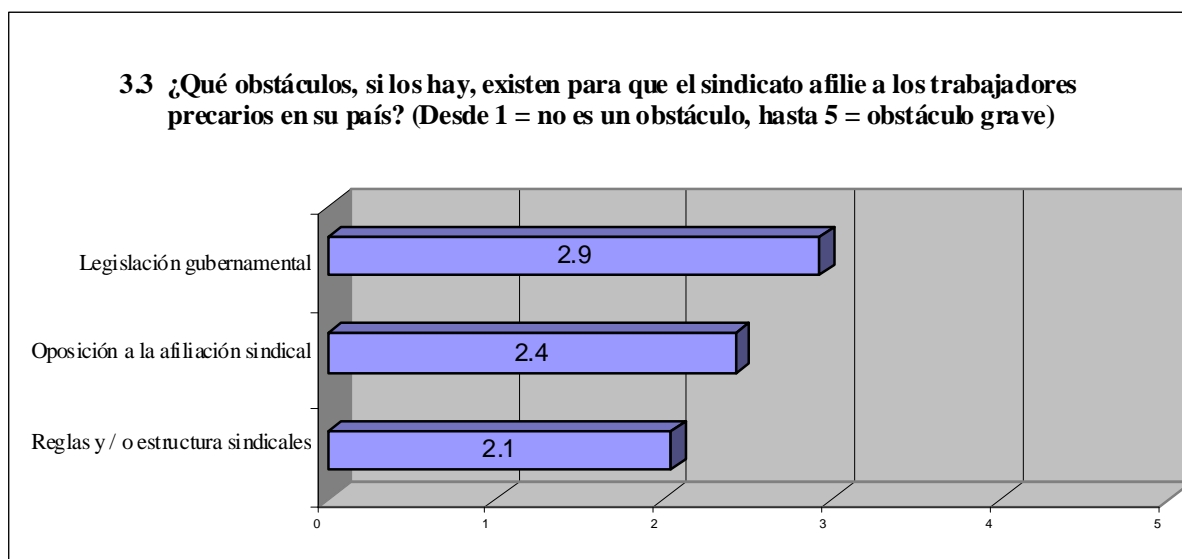
“Los gobiernos no son favorables en general a los trabajadores.”

WPTUC, India

3.3. ¿Qué obstáculos, si los hay, existen para que el sindicato afilie a los trabajadores precarios en su país?

Desde 1 = no es un obstáculo, hasta 5 = obstáculo grave:

Legislación gubernamental	2,9
Oposición a la afiliación sindical	2,4
Reglas y / o estructura sindicales	2,1



Describe los obstáculos:

“Legislación oficial muy restrictiva; los estatutos de los sindicatos no abarcan a los contratistas.”

AMWU, Australia

“El desempleo en Kenya obstaculiza enormemente la afiliación sindical; otro problema lo constituyen las leyes laborales coloniales/ desfasadas.”

AUKM, Kenya

“El principal obstáculo es la propia legislación.”

BMI, Turquía

“La nueva legislación laboral permite organizar a los trabajadores con empleo precario en sindicatos.”

BML, Bangladesh

“Los sindicatos no han desarrollado generalmente un tipo de afiliación más flexible para adaptarse al empleo precario, y la sindicación está obstaculizada por leyes destinadas a los trabajadores estables y permanentes.”
CAW, Canadá

“La legislación vigente dificulta más la organización por los sindicatos. Los trabajadores son amenazados por los empleadores. La estructura sindical, según se define en esta legislación, divide la representación de los sindicatos. Un trabajador subcontratado estará generalmente representado por otro sindicato distinto del de los trabajadores metalúrgicos, con menos capacidad de negociación.”
CNM-CUT, Brasil

“Contradice la legislación laboral y la ley y el procedimiento de inmigración.”
EIWU, Malasia

“Confirmación de los empleadores gubernamentales respecto al sindicato.”
EMA, Estonia

“En los empleos precarios, los trabajadores no tienen derecho a formar parte de un sindicato; si lo hicieran, serían despedidos inmediatamente.”
FGME-UGTT, Túnez

“Problemas de contratación: a los trabajadores con empleo no continuo posiblemente ocupados en un lugar de trabajo no fijo es difícil reclutarlos; los modelos operacionales de codeterminación corresponden a diferentes situaciones atípicas de interés de los trabajadores.”
GMTN, Austria

“Los trabajadores permanentes y la mayoría de las direcciones de las empresas imponen varias condiciones para que no haya sindicación.”
INMF, India

“El empleador no desea organizarlos como actividades sindicales. La legislación vigente y los organismos oficiales no les ayudan a conseguir sus derechos laborales. Las decisiones de los tribunales tampoco les ayudan. El gobierno no permite organizar actividades sindicales en las ZFI.”
INMWF, India

“Letargo del Comisionado del Trabajo para tomar medidas cuando los sindicatos presentan quejas.”
JSS, Sri Lanka

“La ley dispensa de toda responsabilidad a los empleadores principales que influyen en las condiciones de trabajo. Por lo tanto, esos empleadores no se sienten obligados legalmente a acudir a la mesa de negociaciones. Cuando los trabajadores irregulares se declaran en huelga para obligar a los principales empleadores a negociar, los empleadores los sustituyen simplemente por esquirols. Libertad de despido: cuando trabajadores irregulares organizan un sindicato, el empleador despide a los sindicatos poniendo fin al contrato con el contratista intermediario, y mantiene los contratos de los no sindicados. Otro obstáculo: el sistema de sindicato de empresa permite a los trabajadores empleados en la misma entidad jurídica unirse al mismo sindicato, lo cual prohíbe a los trabajadores irregulares (que trabajan mediante un subcontratista) afiliarse al mismo sindicato porque el empleador es una entidad jurídica diferente. Esa es una de las razones de que estemos pasando al sindicalismo industrial.”
KMWU, Corea del Sur

“Los trabajadores temen unirse al sindicato debido a la política de contratación y despido de la compañía.”
Lomenik-SBSI, Indonesia

“Temor a que la afiliación sea un motivo para la no renovación de los contratos de trabajo.”
MCA-UGT, España

“Las autoridades crean obstáculos al establecimiento de sindicatos independientes en las empresas.”

REPAM, Belarús

“Los trabajadores permanentes no son favorables a que sus sindicatos defiendan la causa de los trabajadores con empleo precario. Por lo tanto, hay un problema de actitud. Ninguna ley prohíbe que los sindicatos de trabajadores permanentes defiendan la causa de los trabajadores con empleo precario. Los obstáculos son: a) Los trabajadores permanentes se oponen generalmente a la incorporación de los que ocupan empleos precarios. b) Las direcciones de las empresas desalientan a los sindicatos de trabajadores permanentes a incorporar a los que ocupan empleos precarios.”

SMEFI, India

“Los miembros de los sindicatos existentes no están interesados en defender la causa del trabajo subcontratado. Prefieren sólo sueldos más altos/planes de jubilación voluntaria.”

WPTUC, India

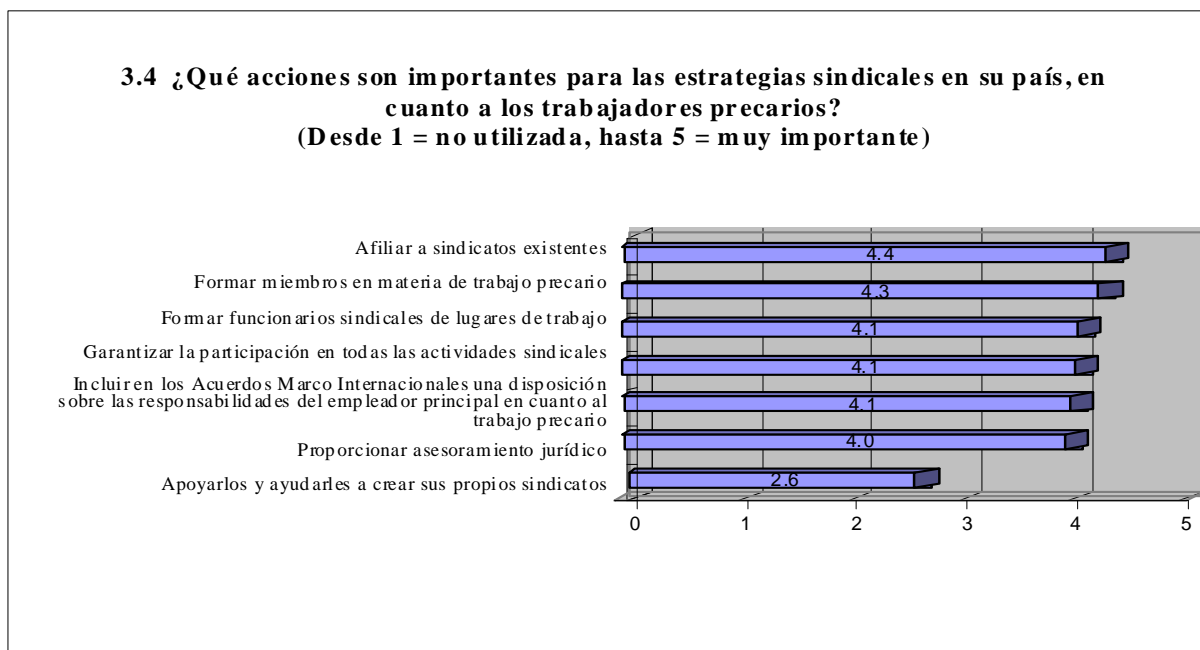
“Falta de voluntad de los trabajadores con empleo precario a unirse al sindicato habitual.”

SWU, Rusia

3.4. ¿Qué acciones son importantes para las estrategias sindicales en su país, en cuanto a los trabajadores precarios?

Desde 1 = no utilizada, hasta 5 = muy importante:

Afiliar a sindicatos existentes	4,4
Formar miembros en materia de trabajo precario	4,3
Formar funcionarios sindicales de lugares de trabajo	4,1
Garantizar la participación en todas las actividades sindicales	4,1
Incluir en los Acuerdos Marco Internacionales una disposición sobre las responsabilidades del empleador principal en cuanto al trabajo precario	4,1
Proporcionar asesoramiento jurídico	4,0
Apoyarlos y ayudarles a crear sus propios sindicatos	2,6



Otros (explicar):

“La política general es que no sigan en la "precariedad" organizándolos en un sindicato.”
CAW, Canadá

“Concertación de convenios colectivos de planta respecto a la contratación de trabajadoras temporeras.”
GMTN, Austria

“Es mejor tener sindicatos separados para la debida representación y para disponer de buenos servicios y apoyo.”
INMF, India

“El sindicato existente debe ayudarles a organizar a esos trabajadores y ayudarles a conseguir sus propios derechos básicos.”
INMWF, India

“Otra estrategia importante es la conversión en sindicalismo industrial. La prioridad que concedemos a diversas estrategias no refleja necesariamente la tasa de éxito.”
KMWU, Corea del Sur

“Los trabajadores con empleo precario deben unirse a los sindicatos existentes, que deben conceder a esos trabajadores todas las medidas de protección social de que gozan otros miembros. El MMWU de Rusia cree firmemente que el uso no regulado de "trabajo por contrata" (o empleo precario) puede debilitar la asociación social que emerge, detener la práctica de negociar convenios de industria y convenios colectivos, infringir los derechos de los trabajadores y aumentar la tensión social. También tememos que se puedan introducir medidas legislativas para hacer del empleo precario una práctica común que conduciría inevitablemente a la reducción del costo de la fuerza de trabajo en el mercado laboral. Estamos convencidos de que las agencias que intervienen en la contratación de personal deben funcionar bajo la supervisión de órganos estatales especializados en trabajo y empleo, y servir de complemento en lugar de sustitución, y que la base jurídica de sus actividades debe respetar el Convenio núm. 181 de la OIT.”
MMWU, Rusia

“Los sindicatos de trabajadores permanentes existentes no han reclutado nunca trabajadores con empleo precario (aunque no hay impedimento legal), por lo que no participan en las actividades sindicales de los trabajadores permanentes.”
SMEFI, India

“1) El trabajo precario crece rápidamente en compañías en que interviene el FSPMI; 2) El trabajo precario debilita la fuerza sindical en las compañías organizadas por el FSPMI; 3) El trabajo precario también debilita la negociación colectiva para mejorar las condiciones de empleo; 4) El trabajo precario conduce asimismo a la modificación de la gestión de los compromisos; 5) El trabajo precario ocasiona la disminución del empleo permanente y de larga duración; 6) El trabajo precario origina graves problemas económicos y sociales en Indonesia, y debilita las condiciones de empleo y los sueldos: competencia por las peores condiciones.”
SPMI, Indonesia

“Se ha realizado todo tipo de análisis sobre la situación de los trabajadores con empleo precario en la industria de construcción naval de Rusia.”
SWU, Rusia

“Reforma de la legislación laboral para erradicar el trabajo precario o condicionarlo; eliminar los contratos temporeros y las agencias de empleo.”
ULTRAMMICOL, Colombia

“Debido a mejoras tecnológicas y a la subcontratación fuera de las propias instalaciones ha disminuido la naturaleza permanente de los empleos.

Desde 1998, al negociarse convenios colectivos el sindicato insiste en el nombramiento de trabajadores permanentes en lugar de jubilados/ planes de jubilación voluntaria, fallecidos, etc., para nuestras secciones de empleados.

La dirección se muestra de acuerdo: porque nuestra fuerza de negociación en los sectores de producción puede afectar al personal de nuestras secciones y a unos 500 empleos de categorías permanentes en 2005-2006, también a 200 en 2007, y esperamos 100 más.”

WPTUC, India

4. Comentarios adicionales

El AMWU ha preparado una presentación sobre empleo precario al Gobierno de Australia y ha proporcionado copia a la FITIM.

AMWU, Australia

Entre 2001 y 2005, el PBI nacional de Perú creció un 20 por ciento, pero la pobreza sólo bajó de 54,3 por ciento a 51,6 por ciento.

1. *Paul Krugman señala que en sociedades desiguales a mayor educación hay mayores ingresos, como cuando se compara el 20 por ciento superior de la población con el 80 por ciento restante. Pero esto no se debe al crecimiento del ingreso de los asalariados, sino al crecimiento exponencial de los ingresos del 1 por ciento superior de ese 10 por ciento (véase el cuadro siguiente).*

DIFERENCIA DE INGRESOS:		
(Leon Trahtemberg- El Comercio del 02-06-06)		
FUENTE: (Paul Krugman de U. de Princeton-USA)		
<i>La diferencia entre ingresos de los sectores sociales de alto ingreso (20%) y los ingresos del 10% de menores ingresos</i>		
<i>Países o Regiones</i>	<i>% de población</i>	<i>% del PBI</i>
<i>Países industrializados (el sector de altos ingresos recibe 15 veces más)</i>	<i>10% alto</i>	<i>29,1% más</i>
	<i>10% bajo</i>	<i>2,5%</i>
<i>En USA (sector alto recibe 15 veces más)</i>	<i>10% alto</i>	<i>30%</i>
	<i>10% bajo</i>	<i>2%</i>
<i>En América Latina (30,5 veces más)</i>	<i>10% alto</i>	<i>48%</i>
	<i>10% bajo</i>	<i>1,6%</i>
<i>En Perú (50,5 veces más)</i>	<i>10% alto</i>	<i>37%</i>
	<i>10% bajo</i>	<i>0,75%</i>

2. Según DEW BECKER & GORDON, sobre “¿Dónde va el crecimiento de la productividad?” (estudio hecho entre 1972 y 2001), el resultado fue el siguiente:
- A: El 10% superior o percentil 90 aumentó en 34%
 - B: Pero, dentro de este 10%, el 01,0% captó el 87%
 - C: El 0,1% captó el 181%, y
 - D: El 0,01% captó el 497%

Esto sucede por las relaciones del poder y el mercado en las sociedades oligárquicas y corruptas.
CEMETAL, Perú

“1. El Gobierno trata, junto con los empleadores, de limitar la participación del sindicato y la labor de la empresa, a fin de reducir su función e influencia en los trabajadores.

2. No afiliación de trabajadores temporeros al sindicato; los trabajadores temporeros temen afiliarse a un sindicato por temor a ser despedidos.

3. En cuanto a la creación de un sindicato en compañías que suministran trabajadores a diferentes empresas, hay un problema, porque esos trabajadores no se conocen entre sí, son convocados individualmente, y se les destina a trabajar en diferentes empresas.”

EMA, Estonia

“Hay que centrarse más en organizar a los trabajadores con empleo precario.

No debe haber compromiso con las direcciones de las empresas en materia de salud, seguridad y medio ambiente. Se debe consagrar tiempo para el bienestar de sus familiares también en educación, actividades sociales, etc.”

INMF, India

“En las industrias metalúrgicas de la India los trabajadores con empleo precario representan entre el 30 y el 50 por ciento. Muchos de ellos compiten con trabajadores permanentes. Desde los 10 ó 12 últimos años, muchos trabajadores permanentes han optado por planes de cese voluntario, y no se ha contratado a otros para cubrir las vacantes. Todos esos puestos se ocupan por trabajadores eventuales/por contrata. Para atraer a inversores extranjeros y reducir costos, el gobierno apoya también este sistema. Incluso hoy día las empresas estatales no difieren de las compañías privadas. Entretanto, desde los 10 últimos años los trabajadores con empleo precario aumentan continuamente, y en los próximos años serán mayoría en la fuerza de trabajo de las industrias. En muchas ETN no hay trabajadores permanentes; son ejecutivos auxiliares o trabajadores por contrata. Para controlar esta situación, los trabajadores de minas metálicas de la India deben permanecer unidos y pedir a las compañías y al gobierno que pongan fin a esta práctica y atiendan las necesidades básicas de esos trabajadores en situación precaria, los incorporen a los trabajadores protegidos (marco sindical) y luchen por sus derechos básicos.”
INMWF, India

“Como la inmensa mayoría de los trabajadores en Corea del Sur son ahora trabajadores irregulares, su sindicación es fundamental para el futuro del movimiento obrero.

Debido a la falta de protección legal de la libertad sindical de los trabajadores irregulares, éstos han de hacer frente a una fuerte represión.”

KMWU, Corea del Sur

“1. El trabajo precario debilita el empleo permanente

2. También impide que los trabajadores se unan al sindicato

3. Los trabajadores empleados en condiciones precarias carecen de futuro

4. La mayor parte del empleo precario afecta a las trabajadoras y a los trabajadores jóvenes

5. Poco a poco, se desplaza el empleo permanente

6. El empleo precario afectará al mercado de consumo y debilitará el poder adquisitivo

7. Afectará a la economía de todos los países”

Lomenik-SBSI, Indonesia

“El sindicato belaruso REPAM lucha contra la introducción de contratos de trabajo temporales en el país. El sindicato ha organizado una iniciativa legislativa para suprimir el sistema contractual obligatorio. Los sindicatos dirigidos por el Estado de la FPB [Federación de Sindicatos de Belarús] apoyan principalmente la política de Lukashenko consistente en imponer el contrato de duración determinada a todos los trabajadores.. Mediante un decreto de 1999 Lukashenko implantó el sistema de contratos de duración determinada como base de las relaciones laborales. Los sindicatos independientes AAMWU y REIWU (entonces afiliados a la FITIM) bloquearon la introducción universal de tal sistema). Desde 2004, todos los trabajadores de Belarús están obligados a firmar contratos de duración determinada. Normalmente duran de 1 a 3 años.”

REPAM, Belarús

“Procede constituir sindicatos separados para trabajadores con empleo precario a fin de que estén mejor representados. Sin embargo, el estímulo y la solidaridad de los sindicatos de trabajadores permanentes ayuda a reducir las diferencias y a contribuir a la unidad de la clase trabajadora.”

SMEFI, India

“El sistema de contratación, la deslaborización, la terciarización del contrato, las cooperativas de trabajo asociado, las agencias de colocación de empleo, los contratos de prestación de servicios y los contratos civiles se encuentran reglamentadas en el país, consignados en la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002. Actualmente se está dando una discusión muy amplia sobre la utilización de estos contratos, porque no cumplen con la aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, dado que a los trabajadores por contrato no se les garantiza el derecho de sindicalización y mucho menos el de negociación colectiva. Ultrammicol ha venido impulsando entre sus sindicatos afiliados vincular en los pliegos de peticiones y en la negociación colectiva la eliminación del contrato temporal, dado que este sistema de contratación se ha convertido en práctica permanente de los empleadores para evadir las prestaciones sociales de los trabajadores y los aportes parafiscales en el SENA y las Cajas de Compensación Familiar. En la mayoría de las empresas del sector público y en un gran porcentaje del sector privado, más de la mitad de los trabajadores están vinculados por el sistema de contratación temporal.”

ULTRAMMICOL, Colombia

“El United Steelworkers ha iniciado un programa de "Afiliación asociada" para apoyar a los trabajadores en establecimientos no sindicados. En Estados Unidos, el sindicato, como agente negociador, ha de conseguir el apoyo de más del 50 por ciento de los trabajadores de esa unidad. El convenio colectivo se aplica luego a todos los trabajadores, estén afiliados o no al sindicato. Este nuevo programa permite a los trabajadores interesados en los sindicatos de planta donde no hay sindicato mantener contacto con el movimiento obrero y participar en las actividades del sindicato distintas de la negociación y recibir respaldo del sindicato.”

USW, Estados Unidos

IV. Sindicatos que han respondido a la encuesta

REGION/PAIS	ORGANIZACION
EUROPA OCCIDENTAL Y CERCANO ORIENTE	
AUSTRIA	Gewerkschaft Metall - Textil - GMTN
BELGICA	Centrale de l'Industrie du Métal de Belgique - CMB
BELGICA	Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique - CCMB
CHIPRE	Cyprus Industrial Workers' Federation - CIHEF
DINAMARCA	Centralorganisationen af Industriansatte i Danmark - CO-industri
FINLANDIA	The Finnish Association of Graduate Engineers - TEK
ALEMANIA	Industriegewerkschaft Metall - IG METALL
ESPAÑA	Federación del Metal, Construcción y Afines de UGT - MCA-UGT
SUIZA	UNIA
TURQUIA	Birlesik Metal-Is - BMI
EUROPA CENTRAL Y ORIENTAL	
BELARUS	Trade Union of Workers of Radio & Electronics Industry, Automobile Machinery, Metalworking Industry & Other Branches of the National Economy - REPAM
ESTONIA	Estonian Metalworkers' Federation - EMA
HUNGRIA	Federation of Hungarian Metalworkers' Union - VASAS
RUSIA	Russian Radio-Electronic Industry Workers' Union - REIWU
RUSIA	Miners & Metallurgical Workers' Union of Russia - MMWU
RUSIA	Shipbuilding Workers' Union of Russia - SWU
ESLOVENIA	Sindikát Kovinske in Elektroindustrije Slovenije - SKEI
UCRANIA	Automobile & Agricultural Machinery Workers' Union - AAMWU
UCRANIA	Trade Union of Machine-Builders and Instrument Makers of Ukraine – TUMBIM
KOSOVO	Independent Trade Union of Metalworkers of Kosovo - SPMK

AFRICA ORIENTAL/OCCIDENTAL/DEL NORTE	
TUNEZ	Fédération Générale de la Métallurgie et de l'Electronique – FGME-UGTT
AFRICA MERIDIONAL	
KENYA	Amalgamated Union of Kenya Metalworkers - AUKM
TANZANIA	The Tanzania Union of Industrial and Commercial Workers - TUICO
ASIA DEL SUR	
BANGLADESH	Bangladesh Metalworkers' League - BML
INDIA	Indian National Metalworkers' Federation - INMF
INDIA	Indian National Mineworkers' Federation - INMWF
INDIA	Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India - SMEWFI
INDIA	New Trade Union Initiative - NTUI (Non-Affiliate)
INDIA	Pune Affiliates Coordination Committee - PACC
INDIA	Simpson Group Companies Workers & Staff Union – SGCWSUM: Working Peoples Trade Union Council - WPTUC
NEPAL	Nepal Auto-Mechanics Trade Union (Non-Affiliate)
PAKISTAN	Pakistan Metalworkers' Federation - PMF
SRI LANKA	Jalhika Sewaka Sangamaya Metalworkers' Federation - JSS
ASIA ORIENTAL	
JAPON	Japan Council of Metalworkers' Unions - IMF-JC
COREA	Korean Metal Workers' Union - KMWU
ASIA SUDORIENTAL	
INDONESIA	Serikat Pekerja Metal, SPMI
INDONESIA	Federation of Metal, Machine and Electronic Workers, Lomenik
MALASIA	Electrical Industry Workers' Union - EIWU
AMERICA DEL NORTE	
CANADA	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – CAW
CANADA	IAM-Canada

ESTADOS UNIDOS	International Association of Machinists and Aerospace Workers - IAM
ESTADOS UNIDOS	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America - UAW
ESTADOS UNIDOS	United Steelworkers - USW
AMERICA LATINA Y EL CARIBE	
ARGENTINA	Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina - ASIMRA
BRASIL	Confederação Nacional dos Metalúrgicos - CNM/CUT
COLOMBIA	Unión de Trabajadores Metalúrgicos y Mineros de Colombia - UTRAMMICOL
PERU	Central Nacional de Trabajadores Industriales del Metal y Electro Mecánica del Perú - CEMETAL
PACIFICO SUR	
AUSTRALIA	Communications, Electrical, Electronic, Energy, Information, Postal, Plumbing & Allied Services Union of Australia - CEPU
AUSTRALIA	Australian Manufacturing Workers' Union - AMWU

V. Notas sobre métodos y presentación de resultados

El cuestionario se distribuyó a todos los afiliados a la FITIM a mediados de 2006, y las respuestas se recibieron desde entonces hasta comienzos de 2007. En total, 54 sindicatos respondieron al cuestionario. Esto comprende 52 sindicatos afiliados a la FITIM, cuyos miembros combinados representan el 62 por ciento de la composición total de la FITIM. Están representadas todas las regiones geográficas de la FITIM, y en todas salvo una respondieron numerosos sindicatos. Entre quienes respondieron figuran también dos sindicatos metalúrgicos no afiliados a la FITIM.

En las siguientes notas se explica cómo se presentan en este informe las conclusiones de la encuesta, en particular respecto a tres tipos de preguntas respecto a las cuales se muestran los resultados:

1. Sobre las preguntas de la encuesta en que se pidió a los sindicatos consultados que eligieran una de varias respuestas posibles - como “sí / no / no sé” - los resultados se muestran como proporción de encuestados que han elegido cada una de las respuestas enumeradas posibles. El porcentaje total de todas esas respuestas a tal pregunta puede no llegar al 100 por ciento porque algunos consultados indicaron que la pregunta formulada no era aplicable o no marcaron una respuesta.
2. En la Pregunta 1.3 se pidió a los encuestados que indicaran qué industrias metalúrgicas habían resultado más afectadas que otras. Como los consultados podían marcar más de una industria, los resultados a esta pregunta pueden superar el 100 por ciento.
3. En aproximadamente la mitad de las preguntas de la encuesta se pidió a los sindicatos que respondieran eligiendo una cifra de una escala de uno a cinco. Por ejemplo, en la pregunta 2.2 se preguntó que se señalara en qué medida los empleadores eluden sus obligaciones con los trabajadores precarios en varias áreas, trazando un círculo alrededor del grado correspondiente a cada una, desde 1 = las cumplen cabalmente, hasta 5 = las eluden enteramente. En esta pregunta, las áreas y las respuestas medidas fueron las siguientes:

• Seguridad social y jubilación	3,6
• Licencia por maternidad y obligaciones familiares	3,6
• Pago por horas extraordinarias	3,5
• Vacaciones y días feriados	3,4
• Salud y seguridad en el trabajo	3,2

Los resultados se indican mediante el promedio ponderado de respuestas respecto a cada área, y se sitúan todas entre 3 y 4 del área identificada, lo cual indica que los empleadores suelen eludir las obligaciones con los trabajadores de empleo precario en *todas* esas áreas. Además, los resultados indican que la elusión de las obligaciones por los empleadores respecto a los trabajadores con empleo precario es más acusada respecto a la seguridad social y la jubilación, y a la licencia por maternidad y obligaciones familiares, seguidas del pago por horas extraordinarias, etc.



**Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias Metalúrgicas**
54 bis, route des Acacias, Case Postale 1516
CH-1227 Geneva, Switzerland
info@imfmetal.org, www.imfmetal.org