

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Programa de Actividades Sectoriales

**Informe de la discusión**

**Taller para promover la ratificación del Convenio sobre  
las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)**

Ginebra, 20 y 21 de octubre de 2009



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Programa de Actividades Sectoriales

**Informe de la discusión**

**Taller para promover la ratificación del Convenio sobre  
las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)**

Ginebra, 20 y 21 de octubre de 2009

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Informe de la discusión:* Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), Ginebra, 20 y 21 de octubre de 2009 / Oficina Internacional del Trabajo, Programa de Actividades Sectoriales. Ginebra: OIT, 2010.

ISBN: 978-92-2-323282-5 (print)

ISBN: 978-92-2-323283-2 (web pdf)

International Labour Office and Sectoral Activities Programme; Workshop to Promote Ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) (2009, Geneva, Switzerland).

Publicado también en francés: *Rapport de la discussion:* Atelier visant à promouvoir la ratification de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, Genève, 20-21 octobre 2009, ISBN 978-92-2-223282-6, Ginebra, 2010, y en inglés: *Report of the discussion:* Workshop to Promote Ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), Geneva, 20-21 October 2009, ISBN 978-92-2-123282-7, Ginebra, 2010.

informe de reunión / agencia de empleo privada / Convenio de la OIT / comentario / ratificación  
13.02.4

*Datos de catalogación de la OIT*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Impreso por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.



---

## Índice

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
Declaración de apertura.....	2
Punto 1 – Contribución de las agencias de empleo privadas al mercado de trabajo .....	4
Punto 2 – Agencias de empleo privadas — Reglamentación, fiscalización y control .....	6
Punto 3 – Derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por medio de agencias .....	8
Punto 4 – La crisis económica y las agencias de empleo privadas .....	9
Punto 5 – Cómo contribuir a aumentar el número de ratificaciones del Convenio núm. 181 .....	10
Punto 6 – Puntos de consenso y sugerencias para la acción futura de la OIT.....	12
Consideración y adopción de los puntos de consenso.....	13
Puntos de consenso.....	14
Cuestionario de evaluación .....	21
Lista de participantes.....	25



---

## Introducción

1. El Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se realizó en la Oficina Internacional del Trabajo del 20 al 21 de octubre de 2009. El Consejo de Administración de la OIT decidió en su 301.<sup>a</sup> y 305.<sup>a</sup> reuniones (en marzo de 2008 y junio de 2009) que el Taller Tripartito de dos días se llevaría a cabo en Ginebra, el 20 y 21 de octubre de 2009. Dicho Taller estaría compuesto por ocho representantes de los trabajadores y ocho representantes de los empleadores, seleccionados después de previa consulta con los respectivos Grupos del Consejo de Administración, y estaría abierto a los representantes de todos los gobiernos interesados. Su objetivo era promover la ratificación del Convenio en los países en los cuales el mercado de las agencias se estaba desarrollando y en los principales países de origen y de recepción de los trabajadores migrantes. Los gobiernos que, en potencia, estarían ratificando el Convenio estaban invitados a participar, por ejemplo, aquellos que ya habían ratificado el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96) o que habían solicitado asistencia técnica para el Convenio núm. 181. El Taller tendría como meta desarrollar y, en consecuencia, adoptar las recomendaciones que podrían proporcionar sugerencias para una acción posterior de la OIT y de sus mandantes. La Oficina preparó una ponencia<sup>1</sup> para servir de base al debate del Taller, documento que fue enviado a los participantes antes de la reunión.
2. El Presidente del Taller fue el Sr. Hans Leo J. Cacadac, Vicepresidente Administrativo de la Administración del Empleo en el Exterior de Filipinas. El portavoz del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Olav Magnussen, de Noruega y la portavoz del Grupo de los Trabajadores fue la Sra. Margriet Kraamwinkel, de los Países Bajos. La Secretaria General del Taller fue la Sra. Tinoco, el Secretario Ejecutivo fue el Sr. John Myers y el Secretario del Taller, el Sr. Sendanyoye, todos funcionarios del Departamento de Actividades Sectoriales.
3. Participaron en el Taller 108 personas, incluidos 28 representantes gubernamentales y 18 consejeros, un representante de la Comisión Europea, así como 26 representantes de los trabajadores y 34 representantes de los empleadores y un representante de una organización no gubernamental, la Asociación Mundial de los Servicios Públicos del Empleo (AMSPE). Participaron los representantes gubernamentales de Angola, Argelia, Camboya, Camerún, Chad, Chile, China, Chipre, Ecuador, Egipto, España, Filipinas, Francia, Grecia, República Islámica de Irán, Israel, Kenya, Kuwait, Malasia, Mozambique, Polonia, San Tomé y Príncipe, Singapur, Suiza, Tailandia, Túnez y la República Bolivariana de Venezuela. Los representantes internacionales de los empleadores vinieron de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y de la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT), y también participaron representantes de las federaciones sindicales internacionales de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de UNI Global Union, de la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y de la Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA).

<sup>1</sup> *Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo*, WPEAC/2009, ix + 69 págs.

---

## Declaración de apertura

4. La Directora del Departamento de Actividades Sectoriales, Sra. Elizabeth Tinoco, dio la bienvenida a los participantes en nombre del Director General de la OIT. Señaló que la reunión estaba relacionada con el *Estudio General de la OIT de 2009, sobre los instrumentos relativos al empleo*<sup>2</sup>, y a otras iniciativas relacionadas con el impacto social de la crisis económica y financiera. La Directora subrayó la relevancia del Convenio núm. 181 y de las agencias de empleo privadas durante la crisis. También anunció que las futuras actividades con otros departamentos de la OIT estaría basada en los puntos de consenso que se discutirían durante el Taller, lo que incluye la investigación sobre los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal en los sectores privados de servicios y el Foro de diálogo mundial, que tendría lugar en octubre de 2011, sobre el papel de las agencias de empleo privadas para promover el trabajo decente y mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo. Asimismo, presentó al Sr. Hans Cacadac de Filipinas, quien fue elegido Presidente del Taller.
5. El Sr. Cacadac anunció que el Taller sería más flexible que las reuniones sectoriales tripartitas tradicionales y que las recomendaciones reflejarían sólo los puntos de consenso, con el objeto de favorecer una mayor cantidad de contribuciones activas de los participantes. Hizo hincapié en que la discusión debería estar centrada en los temas fundamentales, a saber: contribución de los trabajadores cedidos por medio de las agencias de trabajo temporal y de las agencias de empleo privadas a los mercados de trabajo; cooperación entre las agencias de empleo privadas y el servicio público del empleo; reglamentación, fiscalización y control de las agencias; derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por medio de agencias; la crisis económica y las agencias de empleo privadas y cómo contribuir a aumentar el número de ratificaciones del Convenio núm. 181. Se revisarían una serie de puntos de consenso para su adopción en la reunión final, de modo que era importante concluir las discusiones a tiempo. Dichos puntos serían presentados a la 306.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2009), mientras que un informe más detallado de la discusión sería presentado a la 307.<sup>a</sup> reunión.
6. El portavoz de los empleadores agradeció esta oportunidad para los mandantes tripartitos sectoriales de la OIT, de contribuir a la discusión sobre este tema, y la forma innovadora del Taller era un buen ejemplo de la mayor flexibilidad de la OIT. El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y su respectiva Recomendación proporcionan un marco para mejorar el funcionamiento de las agencias de empleo privadas y dar mejor protección para los derechos de los trabajadores cedidos por medio de las agencias de trabajo temporal, al mismo tiempo que constituye una orientación práctica y eficaz para los gobiernos, trabajadores y empleadores. El Convenio núm. 181 es importante y debe ser promovido y defendido. El Convenio núm. 96 no ha sido rechazado por todos los gobiernos. Los empleadores necesitan sopesar los elementos de flexibilidad y permanencia, dos pilares que se sostienen mutuamente para un mercado laboral exitoso que funcione bien y proporcione trabajo. El Convenio núm. 181 constituye un buen ejemplo de tripartismo, en comparación con el Convenio núm. 96. Se necesitaba una cooperación fructífera entre los gobiernos y los empleadores, la que debería ser complementaria y no presentar alternativas excluyentes. Aunque el Convenio núm. 181 era anterior al concepto de trabajo decente, concordaba con él. El portavoz de los empleadores sugirió que los puntos de consenso del Taller deberían basarse en el Programa de Trabajo Decente y la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en*

<sup>2</sup> A este respecto se han presentado informes a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en noviembre y diciembre de 2009, relativos a los seis instrumentos sobre el empleo que incluye el Convenio núm. 181, que será discutido en la 99.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.



---

*el trabajo (1998)*. La crisis no trajo grandes novedades para los países cuyas tasas de desempleo ya eran elevadas, pero subrayó la necesidad del pleno empleo como objetivo fundamental; las agencias de empleo privadas podrían contribuir a este objetivo proporcionando servicios al mercado laboral tales como la reorientación profesional, la búsqueda de ejecutivos, la contratación permanente, y el ajuste de la oferta y la demanda de trabajo por medio de agencia para satisfacer las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

7. La portavoz de los trabajadores agradeció esta oportunidad para discutir del tema con representantes de los gobiernos y de los empleadores y estaba satisfecho del formato más flexible del Taller. El Convenio núm. 181 debería ser defendido y promovido, ya que podría contribuir al Programa de Trabajo Decente para los trabajadores temporales. Su Grupo deseaba plantear cuatro cuestiones: *a)* la importancia del trabajo temporal debido a los desafíos que planteaba, y los sindicatos habían descubierto muchos casos de abusos, lo que incluía la trata de seres humanos; *b)* muchos trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal no gozan de libertad sindical o del derecho de negociación colectiva; *c)* en muchos casos, los trabajadores permanentes han sido reemplazados por personal temporero, y se ha utilizado la crisis como un pretexto para justificar este cambio. La crisis también ha facilitado la discriminación contra los trabajadores temporeros que no reciben la igualdad de trato o la misma remuneración, los beneficios plenos de la protección social o la protección relativa a la seguridad y salud. Pueden tener menos derechos legales e incluso menos conocimiento sobre sus derechos legales. También se han utilizado los trabajadores temporeros como rompehuelgas en algunos casos; *d)* el abuso de la subcontratación permite que los trabajadores tengan una mínima información sobre quién es su empleador y qué derechos tienen. Algunos países cuentan con una reglamentación para proteger los derechos de los trabajadores, pero ésta debe aplicarse y controlarse para mantener el derecho de negociación colectiva de los trabajadores. Ella también hizo hincapié en la importancia del cumplimiento y la ejecución de la reglamentación, y en la lucha en contra de los abusos cometidos respecto de los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal. El Grupo de los Trabajadores proporcionaría mayor información sobre las buenas prácticas durante la reunión. El Grupo de los Trabajadores no estaba de acuerdo con la declaración de los empleadores en el sentido de que sólo los empleadores y los gobiernos podrían cooperar para mejorar la situación. Las medidas adoptadas deberían ser tripartitas.
8. El Secretario Ejecutivo presentó la ponencia de la Oficina para el debate, documento que proporcionaba los antecedentes sobre las primeras normas laborales relativas a las agencias de empleo, examinaba las principales disposiciones del Convenio, observaba las tendencias en el mercado de las agencias de empleo privadas y el empleo por medio de agencias de trabajo temporal, presentaba un examen preliminar del impacto de la crisis económica en la industria, presentaba en forma conjunta declaraciones de política internacional relacionadas con las agencias de empleo y el trabajo temporal, en especial el Pacto Mundial para el Empleo, adoptado en junio de 2009, y discutía sobre el diálogo social en el sector de las agencias de trabajo temporal. La ponencia para el debate también presentaba algunos desafíos para la ratificación y las posibles soluciones, y la forma en que la OIT podría prestar asistencia a los países para desarrollar el marco político para las agencias de empleo privadas, El Secretario Ejecutivo también explicó las bases para los puntos de discusión sugeridos y los capítulos correspondientes en el documento de la ponencia para el debate. Los puntos para el debate fueron simplificados con el objeto de facilitar en mayor medida los procedimientos del Taller. El programa ha sido modificado para evitar la discusión de los aspectos sectoriales de las agencias de trabajo temporal.

---

9. El Taller adoptó los siguientes puntos sugeridos para la discusión:

- 1) Contribución de las agencias de empleo privadas al mercado de trabajo.
- 2) Agencias de empleo privadas – Reglamentación, fiscalización y control.
- 3) Derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por medio de agencias.
- 4) La crisis económica y las agencias de empleo privadas.
- 5) Cómo contribuir a aumentar el número de ratificaciones del Convenio núm. 181.
- 6) Puntos de consenso y sugerencias para la acción futura de la OIT.

### **Punto 1 – Contribución de las agencias de empleo privadas al mercado de trabajo**

10. Sobre el punto 1, los representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores informaron acerca de su experiencia sobre las agencias de trabajo temporal, su impacto sobre la flexibilidad en el mercado de trabajo y las oportunidades de empleo que habían sido creadas. Las normas sobre el empleo y las condiciones de trabajo, incluido el salario y el tiempo de trabajo deben ser respetados, deben examinarse las cuestiones fundamentales y compartirse los ejemplos de buenas prácticas. Deben establecerse las pautas generales con el objeto de promover la cooperación entre las autoridades nacionales del trabajo y las agencias de empleo privadas.
11. La portavoz de los trabajadores tenía varias inquietudes importantes. El trabajo por medio de agencia no debería reemplazar el empleo directo y permanente. Los trabajadores migrantes y fronterizos merecen la igualdad de trato que los trabajadores nacionales cedidos por medio de agencia en lo que se refiere a tiempo de trabajo, salario, oportunidades de formación y consideraciones de seguridad y salud. Los trabajadores cedidos por medio de agencias también necesitan tener acceso a la libertad sindical y la negociación colectiva. También existe la necesidad de crear nuevos empleos, y las agencias pueden ayudar a identificar este aspecto. Las agencias de empleo privadas deberían proporcionar trabajadores con formación profesional, promover el cambio de los contratos temporales de las agencias a contratos a plazo fijo o contratos de duración indefinida, ofrecer posibilidades de horarios de trabajo flexibles, tales como horarios de trabajo parcial y flexible, ayudar a luchar contra el trabajo no declarado, asegurar condiciones decentes de trabajo para los trabajadores fronterizos de las agencias de trabajo temporal y promover la cooperación con el servicio público del empleo.
12. Unos miembros trabajadores describieron la forma en que los trabajadores del sector de la salud y de otros sectores han emigrado a otros países mediante contratos proporcionados por las agencias, pero las organizaciones de los trabajadores no tienen medios para verificar el número de trabajadores que han emigrado. En consecuencia, se solicitan medidas para controlar su migración y ayudar a conservar sus derechos en los países de destino. También señalaron que muchos sindicatos estaban a favor de la reglamentación y control del trabajo temporal por medio de agencia, al tiempo que se reconocía la contribución económica de las agencias y la creación de empleos. Las agencias tienen un papel importante para desempeñar, en especial, en relación con las personas que acceden por primera vez al mercado de trabajo, y contribuyen a mejorar las capacidades de los trabajadores que se encuentran entre dos trabajos. Sin embargo, al promover la flexibilidad existía la tendencia a poner a los trabajadores temporales en lo que podría considerarse como posiciones de trabajo permanente. Esto podría reducir las posibilidades de los trabajadores de encontrar un trabajo permanente.

- 
13. El portavoz de los empleadores reconoció la contribución fundamental de las agencias de empleo privadas al mercado de trabajo. El servicio público del empleo no actúa lo suficientemente bien en el mercado de trabajo, de ahí la necesidad de recursos y actores adicionales.
  14. Los miembros empleadores señalaron que aunque las agencias de empleo privadas son una industria «joven» han doblado, en los últimos diez años. Se han empleado diez millones de trabajadores de agencia, expresado en cifras de trabajos de tiempo completo por día, de este modo contribuyendo en forma activa al mercado de trabajo. La industria es cíclica, y se ha producido una disminución en la tasa de penetración en el último año, debido a la crisis. Los mayores empleadores de los trabajadores de las agencias eran Japón, el Reino Unido y Estados Unidos, pero en toda Europa representan el 45 por ciento de los ingresos globales de ventas. Las agencias de empleo privadas eran las formas más reglamentadas del empleo flexible, gracias a la mezcla de los marcos internacionales, incluido el Convenio núm. 181, los marcos normativos de la Unión Europea, los convenios colectivos, así como la autorreglamentación de la industria. Dentro de la Unión Europea, se aplicaban toda una serie de condiciones, tales como la autorización para despedir y las limitaciones relativas a los horarios de trabajo. La contribución más importante de estas agencias era la creación de empleos: las fluctuaciones estacionales en la demanda que no podían ser cubiertas por los trabajos permanentes eran satisfechas de esta manera y, aunque el número de trabajadores de agencias ha disminuido con la crisis, las agencias continúan colocando a millones de personas. Las agencias también han facilitado la transición del desempleo al trabajo, creando un trampolín para los nuevos trabajadores y promoviendo un mercado de trabajo más inclusivo para los trabajadores vulnerables, que incluye a los jóvenes con experiencia laboral previa y a los desempleados a largo plazo. También fomentaron la creación de empleo decente y la reducción del trabajo no declarado, ayudando de esta manera a los gobiernos a aumentar el ingreso público y las oportunidades de trabajo. El trabajo por medio de agencia, si está reglamentado en forma adecuada, promueve el trabajo decente, el crecimiento económico y los mercados de trabajo inclusivos. El Convenio núm. 181 proporciona el marco adecuado para estos efectos.
  15. Los empleadores expresaron la necesidad de aumentar la colaboración entre las agencias de empleo privadas y el servicio público del empleo, en particular para cubrir la brecha entre la oferta y la demanda. La cooperación entre el servicio público del empleo y los privados ha sido plenamente respaldada por las disposiciones del Convenio núm. 181 y de la Recomendación núm. 188. La Unión Europea también agradeció esta cooperación, especialmente para manejar el aumento de la movilidad de los trabajadores y el número creciente de personas que acceden al mercado de trabajo por primera vez desempleadas. También señalaron la necesidad de adoptar un enfoque de colaboración creciente, de conocerse mejor unos a otros, de aclarar los roles respectivos, de compartir información y concertarse sobre los indicadores de rendimiento. Asimismo, indicaron las formas de desarrollar dicha cooperación y de estimular la transición deseada en el mercado de trabajo, la importancia del enfoque de flexiguridad, en el cual las agencias de empleo privadas desempeñan un papel fundamental, la promoción de una mayor participación en el mercado de trabajo centrándose en convenios más flexibles, el aprendizaje permanente, las políticas activas de mercado de trabajo y los sistemas de seguridad social. Esta posición se encuentra plenamente respaldada por el Euro y UNI-Europa en su Declaración conjunta sobre flexiguridad de 2007. El sector privado ha añadido valor en ámbitos como la comprensión de las diferentes tendencias y características del mercado de trabajo.
  16. Los empleadores también hablaron sobre la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas en Bélgica, expresando que, si bien en un principio, existieron temores como producto de la ratificación del Convenio núm. 181 en el sentido que las agencias de empleo privadas superarían al servicio público del empleo, este último se ha visto beneficiado con la competencia y la cooperación entre los asociados públicos y privados. Por ejemplo, el servicio público del empleo estaba subcontratando

---

servicios de agencias comerciales y no comerciales, el servicio público del empleo ha efectuado 150.000 envíos en Flandés a las agencias de empleo; se ha desarrollado un sistema informático muy sofisticado para facilitar la cooperación sobre las vacantes, una gran proporción de las vacantes en el servicio público del empleo provienen de las agencias privadas, y el mercado de trabajo se ha vuelto más transparente.

17. Varios gobiernos señalaron la importancia del Taller para promover y aumentar el conocimiento sobre el Convenio y aprender las buenas prácticas de otros países sobre varios aspectos de su implementación e informaron sobre su experiencia con las agencias de empleo privadas o sus esfuerzos para desarrollar un enfoque tripartito para abrir el mercado de trabajo a sus operaciones. La escala de la contribución de las agencias de empleo privadas al empleo total varían mucho, pero son de creciente importancia a pesar del impacto de la crisis económica.
18. Entre los gobiernos, existía el reconocimiento de que las agencias de empleo privadas desempeñaban un papel complementario importante para el servicio público del empleo respecto de la colocación en el empleo, la gestión de los recursos humanos, la creación de nuevos empleos y el cumplimiento de las vacantes difíciles. Era importante compartir la información entre las agencias y el servicio público del empleo, organizar eventos conjuntos y colaborar en sus sitios web. Algunos gobiernos diferenciaban entre las agencias de empleo privadas y las agencias de empleo de contrato temporal que proporcionan servicios para las empresas usuarias y también existían diferencias en lo que se refiere al ámbito de operaciones de las agencias, en el aspecto sectorial y otras restricciones, o las estipulaciones sobre su estatuto legal. Se subrayó el papel de las agencias de empleo privadas en la organización transfronteriza y en el extranjero, así como su contribución a la competencia de las empresas, los acuerdos sobre el trabajo flexible, la colocación en el empleo y la creación de nuevos empleos.

## **Punto 2 – Agencias de empleo privadas – Reglamentación, fiscalización y control**

19. La portavoz de los trabajadores declaró que el trabajo temporal por agencias estaba reglamentado en algunos países y en otros coexistía reglamentación. Los gobiernos y los interlocutores sociales necesitaban trabajar en forma conjunta para desarrollar una reglamentación basada en los principios, derechos y responsabilidades esbozados en el Convenio núm. 181, tales como, el no cobro de honorarios a las personas que buscan empleo para una misión temporaria o empleos permanentes organizados por las agencias de empleo privadas, la igualdad de trato para los trabajadores de la agencia con respecto a las condiciones de trabajo y empleo, los salarios y beneficios, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el diálogo social, y la prohibición de utilizar a los trabajadores temporales de las agencias como rompehuelgas. Señaló que existía un papel importante para la cooperación tripartita: crear trabajo oficial, protegido y declarado. Los gobiernos podrían desempeñar un papel en este proceso a través de sus inspectores del trabajo. Luego se refirió a la plataforma teórica, es decir, la agencia de trabajo temporal y la transición de las agencias de trabajo al trabajo permanente o a tiempo completo. El nivel de educación de los trabajadores involucrados era un factor fundamental. Mientras más educados son los trabajadores, la agencia de trabajo temporal puede ser más eficaz. El Grupo de los Trabajadores agradecería una mayor investigación de la OIT sobre este tema. Los trabajadores vulnerables se encuentran en proporción excesiva en el trabajo temporal por medio de agencia. Esto podría interpretarse como una buena señal por cuanto la agencia de trabajo temporal estaba disponible para todos los trabajadores, pero los trabajadores vulnerables pueden permanecer atascados en el trabajo en régimen de cesión por medio de agencias de trabajo temporal, posiblemente debido a que muchos de ellos tienen menos educación. Los trabajadores necesitan mayor protección social en su transición del trabajo temporal al trabajo permanente. Se necesitaba reforzar la

---

reglamentación existente y buscar los mecanismos tripartitos adecuados para su observación y su cumplimiento. Los acuerdos marco internacionales (AMIs) y otras formas de acuerdos internacionales voluntarios pueden ser medios útiles para regular las agencias multinacionales de empleo privadas y proteger a los trabajadores permanente o precarios de la explotación.

- 20.** Los empleadores estaban trabajando mucho con los gobiernos y los sindicatos para examinar las actuales restricciones en las operaciones de las agencias, y para desarrollar políticas claras, legislación eficaz y flexible, marcos de reglamentación apropiados (dictados por los gobiernos, o en colaboración con los trabajadores y los empleadores, o por los mismos empleadores) y la concesión de licencias a éstas, en la forma enunciada en el Convenio núm. 181. Los empleadores apoyaban totalmente la prohibición del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos. Existía la necesidad de que las autoridades públicas apliquen la reglamentación. Por ejemplo, las inspecciones del trabajo, y el desarrollo de los mecanismos de cumplimiento bipartitos o tripartitos, y claridad sobre los beneficios tales como los salarios, el seguro de salud, las pensiones y la formación.
- 21.** Los gobiernos señalaron que deberían proporcionarse recursos adecuados a las autoridades competentes que regulan las agencias de empleo privadas, lo que incluye mejorar la capacidad de los inspectores. La inspección del trabajo tiene un papel importante en el control de las agencias de empleo privadas en lo que se refiere a mejorar los beneficios, asegurar la dignidad e integridad de los trabajadores, promover la igualdad de trato y prevenir el abuso de los trabajadores temporeros. Se dieron ejemplos de legislaciones que prohíben a las agencias de empleo privadas y a las empresas usuarias reducir los trabajadores de agencia durante los conflictos laborales, evitar a los trabajadores de agencia efectuar el trabajo peligroso e insalubre y disuadir a las empresas de despedir a los trabajadores de la agencia. Se llamó la atención sobre el hecho de que la flexibilidad combinada con la estabilidad en el empleo era insuficiente, también debía considerarse la calidad del trabajo y la agenda del trabajo decente en lo que se refiere al empleo por medio de agencias de trabajo temporal. Dada la contribución de las agencias al mercado de trabajo y los problemas existentes como el abuso, los marcos de reglamentación deberían reconocer las relaciones triangulares y precisar los papeles. Los marcos dictados por los mismos empleadores o en colaboración con los trabajadores eran muy importante y deberían ser promovidos. Se tomó nota de que el Convenio núm. 181 no cubría cuestiones relacionadas con la contratación basada en la web, y se solicitó a la OIT que estudiara la forma en que los Estados Miembros trataron este vacío, y las cuestiones relacionadas con la jurisdicción legal de las agencias en otros países. Las agencias de empleo privadas que no cuentan con la concesión de licencias podrían verse impedidas de hacer publicidad mediante los medios de comunicación de masa.
- 22.** Un representante de la Comisión Europea presentó una perspectiva general sobre la Directiva de la Unión Europea sobre el trabajo a través de empresas de trabajo temporal, que fue presentada a los Estados Miembros y adoptada por el Parlamento Europeo en noviembre de 2008. Se solicitó a los Estados Miembros que transpusieran la Directiva en su reglamentación nacional en 2011. Los principios del Convenio núm. 181 fueron plenamente integrados en la nueva Directiva, Los elementos principales de la Directiva incluyeron la igualdad de trato, lo que comprende igualdad de salario, vacaciones y otras condiciones/derechos para los trabajadores temporales de la agencia comparados con los trabajadores fijos.

---

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

- 23.** La portavoz de los trabajadores señaló que los trabajadores cedidos por medio de agencias necesitaban acceder a la negociación colectiva y a los sindicatos para mejorar la igualdad de trato, con especial atención a ciertos grupos de trabajadores, como los trabajadores fronterizos, y subrayó la importancia de la protección social, la seguridad y salud, y condiciones de trabajo decentes. Deberían realizarse esfuerzos para garantizar que las agencias de empleo privadas no perjudiquen a los trabajadores temporales/temporeros cedidos por medio de agencias en sus derechos y condiciones de trabajo. Era importante promover la igualdad de trato para los trabajadores temporales/temporeros cedidos por agencias, y para prevenir los abusos potenciales. Los miembros trabajadores sugirieron que el derecho de sindicación de los trabajadores de la agencia les permitiría integrar un sindicato que se esté organizando dentro de la empresa usuaria o entre los trabajadores de la agencia. Todos los trabajadores deberían poder integrar el sindicato, no deberían existir dos clases de trabajadores en una misma empresa.
- 24.** El portavoz de los empleadores consideró que era útil examinar nuevas formas de protección de los trabajadores, incluida la transferibilidad de los derechos y los beneficios, y la protección de los trabajadores cuando éstos cambian de empleo. Las normas de calidad deberían mantenerse en el sector de las agencias de empleo privadas y tomarse las medidas para enfrentar toda competencia desleal de parte de las agencias fraudulentas, combatir los abusos y las prácticas ilegales, y luchar contra la trata de seres humanos. Se deberían clarificar los roles, las obligaciones y los derechos respectivos de la agencia de empleo privada, del trabajador temporero cedido por la agencia y de la empresa usuaria cuando hay una relación de empleo entre ellos. El acceso a la formación para los trabajadores temporeros cedidos por la agencia ha sido una contribución positiva a la empleabilidad de parte de las agencias de empleo privadas.
- 25.** UNI Global Union presentó algunas cifras, que mostraban 60.000 agencias de empleo privadas en el mundo; un millón de personal empleado en dichas agencias y una baja tasa de sindicación. Los desafíos fundamentales para los trabajadores de agencia eran un estatuto legal poco claro, la ausencia de legislación nacional, baja cobertura por los convenios colectivos, problemas de seguridad y salud en el trabajo, pocas posibilidades de formación, quejas por despido improcedente o pago de indemnizaciones en caso de despido en general, la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida familiar, los niveles de salarios, los horarios de trabajo/programas, y los beneficios, las pensiones, el acceso a los préstamos/hipotecas, y la antigüedad. Sin una buena reglamentación del trabajo por medio de agencia, dichos trabajadores se enfrentarán con problemas como la explotación, el abuso y el reemplazo por alternativas de bajo costo.
- 26.** Los representantes de los trabajadores declararon que los acuerdos bilaterales entre los países de origen y de destino podrían proteger los derechos e intereses de los trabajadores migrantes. Durante la crisis económica, muchos empleadores intentaron reemplazar a los trabajadores permanentes por los trabajadores temporeros. Algunas veces la legislación prohíbe a los trabajadores migrantes unirse a los sindicatos. Además, estos trabajadores tienen, con frecuencia, peores condiciones de trabajo y a menudo no son remunerados. Pidieron transparencia, información y consultas cuando se trate con las agencias, y subrayaron algunos casos en que los trabajadores de agencia fueron trasladados con plazos de preaviso breves a otra agencia, sin dar ninguna explicación a los trabajadores. La empresa usuaria debería informar a los trabajadores cedidos por agencia de sus derechos y obligaciones. Los sindicatos podrían ser útiles en este proceso de información, ya que están controlando en forma constante a las agencias.

- 
27. Los representantes de los empleadores señalaron que la legislación en Brasil, Colombia y México no distinguía entre los trabajadores permanentes y los trabajadores cedidos por agencia, y que se aplicaba a todos los trabajadores. Hicieron hincapié en la importancia de la acción conjunta de los interlocutores sociales y señalaron que la transferibilidad y la portabilidad de los derechos se utilizaba en muchos países europeos, como los fondos de formación sectorial, gestionados por los interlocutores sociales, para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por medio de agencias.
28. El Presidente subrayó la situación cada vez más vulnerable de los trabajadores migrantes. También se plantearon las cuestiones relativas a la igualdad de trato, la relación triangular y la transparencia del estatuto legal del empleador. Añadió que la discusión también tocaba algunos puntos que no estaban incluidos en el Convenio núm.181, como la portabilidad de los derechos, es decir, la seguridad y protección de los trabajadores cuando cambian de trabajo, la importancia de la educación y el acceso a la formación como otra 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**

29. Los representantes de los trabajadores consideraron que ya podían extraerse varias lecciones de la experiencia de respuesta a la crisis en diversos países. La crisis económica ha golpeado duramente a los trabajadores temporeros de las agencias, y más aún, a los grupos más vulnerables de ellos. En algunos casos, la crisis ha sido utilizada como un pretexto para reemplazar a los trabajadores permanentes por los trabajadores temporeros, y una investigación sobre este aspecto sería muy útil. Era importante promover el trabajo decente para los trabajadores temporeros mediante la legislación y el diálogo social. El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, adoptado en junio de 2009, es un recurso que puede utilizarse y que establece orientaciones claras sobre las cuestiones de empleo, las políticas activas de mercado de trabajo, las normas internacionales del trabajo, la protección social y los derechos de los trabajadores. Algunos oradores explicaron las perspectivas de sus países, como el convenio de negociación colectiva discutido recientemente en Italia que incluía los contratos de solidaridad para mantener el trabajo en las agencias de empleo privadas mediante la reducción del horario de trabajo. Se hicieron llamamientos para mejorar la protección de los trabajadores que se encontraban en misiones de trabajo temporal o con contratos de corta duración.
30. Los representantes de los empleadores señalaron que el capítulo de la crisis, contenido en la ponencia para debate de la OIT destacaba la necesidad de mayor conocimiento. Existía poca información sobre el mercado de trabajo para los tipos de trabajadores empleados por las agencias, en parte porque los datos fueron recoleccionados sobre la base de ocupaciones, sectores y lugares de trabajo que no mantienen a la fuerza laboral en sectores específicos: quiénes y qué tipo de trabajadores han recibido el impacto de la crisis. Hicieron un llamamiento a la OIT para evaluar los vacíos existentes en la información sobre los trabajadores de las agencias de empleo privadas, y para recolectar mayor información sobre la dimensión de la industria y el número y las características de los trabajadores en el sector. Era importante saber cuánto tiempo permanecían desocupados dichos trabajadores y esta crisis podía ser utilizada para obtener mayor información para desarrollar una mejor política en el futuro. En muchos países, el número de empleados ha disminuido en forma significativa durante la crisis porque el suministro de trabajo flexible era un negocio que dependía de las fluctuaciones en el PIB. Mediante la utilización del trabajo en régimen de cesión por medio de las agencias de trabajo temporal, las empresas pueden mantenerse más competitivas y, en consecuencia, ayudar a los trabajadores con empleos permanentes a conservarlos. En tiempos de crisis, los trabajadores temporales de agencia son los primeros en llegar y los primeros en ser despedidos durante este periodo,

---

pero también, con frecuencia, son los primeros en ser despedidos, y los primeros en ser contratados en el período de recuperación. Su principal interés era que dichos trabajadores regresaran al trabajo a la brevedad posible, así habrían estado trabajando con los gobiernos para tener la seguridad de que los planes de trabajo a corto plazo disponibles para los trabajadores permanentes en países como Alemania, Austria, Bélgica y Francia también se extendían a los trabajadores temporeros. También negociaron el acceso a los beneficios del desempleo para los trabajadores temporeros, quienes, en general, tienen menor acceso. La crisis golpeó a la industria en forma dura pero las agencias continuaron creando trabajos y emplearon a mucha gente que, de otra forma, estaría desempleada. Los conocimientos técnicos de las agencias de empleo privadas han sido fundamentales durante la fase recesiva, cuando las agencias proporcionaron orientación y apoyo a quienes no habían tenido que buscar trabajo por muchos años.

31. Los gobiernos dieron ejemplos de las innovaciones tales como recompensas bajo la forma de reducción de impuestos a las empresas que prolongaron el empleo; asignaciones adicionales de los beneficios del desempleo para los trabajadores que han sobrepasado sus límites de tiempo; la eliminación del período de espera para los beneficios; la entrega de asistencia para ganarse la vida a los trabajadores migrantes que retornan y la asistencia legal para cubrir préstamos y la creación de un programa gubernamental de reempleo. Debería haber un intercambio de buenas prácticas en lo referente a las medidas para paliar la crisis, proteger el empleo, proporcionar beneficios extras en la crisis y ayudar a los trabajadores migrantes que retornan.

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

32. El Sr. Natan Elkin del Departamento de las Normas Internacionales del Trabajo presentó informaciones relativas al *Estudio General de la OIT de 2009, sobre el empleo* para el cual se han presentado las memorias para 2009. de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Constitución de la OIT relativas a los seis instrumentos sobre el empleo, lo que incluye al Convenio núm. 181. Las encuestas fueron enviadas a los miembros del gobierno para proporcionar información sobre la legislación y la reglamentación, ambas promulgadas y que se encuentran en estudio. El Convenio núm. 181 fue seleccionado como uno de los más importantes para la primera evaluación. La alta tasa de respuestas proporcionó información importante sobre las seis normas, las que serán la base para un informe sobre la aplicación de los convenios y las recomendaciones que serán sometidas a la Conferencia de la OIT, en junio de 2010. Los resultados de la encuesta estaban siendo procesados y serían distribuidos a la brevedad. Proporcionan información actual importante sobre el Convenio núm. 181. En las respuestas preliminares, los países identificaron algunos desafíos, y la mayoría de ellos tienen alguna forma de reglamentación o legislación sobre las agencias de empleo privadas. La Comisión de Expertos de la OIT debería aclarar las cuestiones relativas a la ratificación que, de modo que aquellos países que tienen alguna duda acerca de la aplicación del Convenio tendrán información suficiente.
33. Un miembro empleador preguntó si los resultados generales y detallados del Estudio General estarían disponible para el público, porque faltaban los datos objetivos en muchos Estados Miembros sobre la reglamentación vigente, la observación y el control de las agencias de empleo privadas, excluyendo aquellas de la Unión Europea. También preguntó si la gente podría examinar, en la información proporcionada en el Estudio General, las razones por las cuales algunos Estados Miembros no han ratificado el Convenio núm. 181.
34. La OIT respondió que todos los resultados del Estudio General sobre el empleo estarían disponibles para el público, a través de la discusión en la 99.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2010. Asimismo, estarán disponibles en la base de



---

datos trilingüe ILOLEX de los convenios y recomendaciones, la información sobre la ratificación, los comentarios de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, las representaciones, las protestas formales, las quejas, las interpretaciones, los Estudios Generales y los documentos relacionados. El Estudio General preguntó a los Estados Miembros las razones por las cuales no habían ratificado el Convenio núm. 181. Cuando los Estados Miembros discutieron las cuestiones técnicas que impedían la ratificación, se les solicitó que explicaran en detalle el cómo y porqué de los obstáculos. La Oficina declaró también que, conforme al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), los interlocutores sociales deben ser consultados sobre la cobertura del Estudio General. La Conferencia de junio de 2010 discutiría la forma en que los Miembros que han ratificado el Convenio podrían beneficiarse de ella. El Estudio General podría proporcionar también otro tipo de información, entre otras cosas, cómo los Estados Miembros han adoptado la legislación nacional y las regulaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 181; y la forma en que los gobiernos y los interlocutores sociales han trabajado para lograr un consenso en el proceso de ratificación.

- 35.** Los representantes de los empleadores señalaron que algunas veces la ratificación del Convenio había sido producto de la paciencia y el compromiso entre los mandantes tripartitos, del empuje de la concienciación en las agencias de empleo privadas y de las circunstancias económicas que han fomentado la utilización del trabajo temporal. También indicaron que algunas cláusulas del Convenio núm. 181 eran ambiguas, y la confusión resultante de la interpretación del Convenio podría ser una barrera para la ratificación. Se sugirió que la Oficina enmendara y actualizara la *Guía de la OIT para las agencias de empleo privadas (2007)* para incluir más casos de estudio de los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 181, ampliar la cláusula 11 del Convenio con el objeto de elaborar la forma en que los derechos de los trabajadores se encuentran protegidos de conformidad con el Convenio, y explicar si algunas categorías específicas de ocupaciones podrían prohibirse según el Convenio, así como cualquier otra posible restricción o excepción.
- 36.** Los participantes sugirieron que la ratificación y aplicación del Convenio núm. 181 puede promoverse mediante la puesta en relieve de los beneficios de la ratificación y aplicación del Convenio para los mandantes de la OIT, la utilización del mecanismo de supervisión existente para la observación de la aplicación del Convenio núm. 181, el análisis de los resultados sobre el Convenio núm. 181 del Estudio General, el suministro del apoyo técnico de la OIT para el Convenio, lo que incluye la creación de la capacidad para los Estados Miembros y los interlocutores sociales; fomentar la cooperación entre el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas; el intercambio de experiencias sobre la ratificación e implementación del Convenio núm. 181; la identificación y examen de los obstáculos para operar de las agencias de empleo privadas, y la supresión de ellos, si corresponde, y reexaminar la necesidad de concesión de licencias y de los sistemas de inspección para desarrollar normas para el sector.
- 37.** El Presidente señaló que los participantes estaban al corriente de los beneficios positivos de la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1977 (núm. 181). Algunos países que no lo han ratificado, disponen de información y tienen preocupaciones estadísticas y desearían saber más sobre las agencias de empleo privadas. Los países que han ratificado el Convenio deberían intentar potenciar al máximo los beneficios positivos para los derechos en el trabajo y la protección social. Se debe hacer hincapié en la importancia del cumplimiento del Convenio al que pueden contribuir diversas actividades, a saber: marco tripartito, marcos de reglamentación elaborados por los empleadores o en colaboración con los trabajadores, convenios colectivos e inspección laboral por parte del gobierno. Algunos países que no han ratificado el Convenio informaron al Taller que su legislación nacional protegía a los trabajadores de las agencias de empleo privadas. La tarea de la OIT consistiría en proporcionar la asistencia técnica y las herramientas para facilitar la ratificación y el cumplimiento.

---

## **Punto 6 – Puntos de consenso y sugerencias para la acción futura de la OIT**

- 38.** El Presidente señaló que las discusiones del programa sobre los puntos se desarrolló en dos días. Los principales elementos debían comprender los componentes básicos de los puntos de consenso del Taller redactados por el secretariado para ser considerados en la reunión plenaria final. Se llegó a algún consenso en base a la contribución activa de varios participantes y que incluyen los siguientes elementos fundamentales: 1) el reconocimiento de la contribución de las agencias de empleo privadas para aumentar la eficiencia del trabajo; 2) la necesidad de reglamentación, observación y control efectivo de las agencias de empleo privadas, 3) la importancia de equilibrar los derechos fundamentales y las condiciones de trabajo adecuadas de los trabajadores cedidos por medio de agencias dentro de un marco que fomente el desarrollo de la industria de las agencias de empleo privadas; 4) en el contexto de la actual crisis económica y financiera, la necesidad de recolectar datos estadísticos fidedignos que ayuden a determinar el tamaño real de la industria, el perfil y el número de los trabajadores cedidos por medio de agencias, los sectores usuarios más importantes, los tipos de trabajadores más afectados por la crisis, cuánto tiempo las personas permanecen desempleadas, y las buenas prácticas que responden a la crisis en el mundo. Los puntos de consenso también deberían incluir recomendaciones sobre la acción prioritaria, tanto en el plano nacional como mundial, de la OIT, los gobiernos y los interlocutores sociales para promover y apoyar la ratificación del Convenio núm. 181.
- 39.** La portavoz de los trabajadores hizo hincapié en la importancia de la ratificación del Convenio, la relevancia de la promoción del trabajo decente para los trabajadores temporales de las agencias, expresó su inquietud sobre el reemplazo de estos trabajadores y señaló que esperaba que el Taller de la OIT podría atenuar sus preocupaciones. La OIT podría promover el aumento de las ratificaciones y la aplicación del Convenio núm. 181 y subrayar los beneficios del consenso. Deberían establecerse mecanismos específicos, entre los que se incluye la recolección de datos para una encuesta sobre el empleo, el seguimiento de la utilización de los trabajadores cedidos por medio de agencias, y la reglamentación de las agencias de empleo. También debería destacarse la experiencia del Convenio núm. 181, con su seguimiento y la investigación sobre las cuestiones específicas que tengan un impacto sobre el trabajo por medio de agencias. La OIT y los interlocutores sociales podrían recabar las prácticas óptimas sobre la formación profesional, la protección social de los trabajadores cedidos por medio de agencias y otros acuerdos sobre el horario flexible y el cuidado de los niños, y fomentar la cooperación entre los interlocutores sociales en dichos ámbitos; y debería promover el diálogo social sectorial como la plataforma adecuada para negociar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y la utilización del trabajo temporal.
- 40.** El portavoz de los empleadores apoyó el trabajo para promover nuevas ratificaciones del Convenio núm. 181. Acogió con satisfacción el acuerdo de consenso logrado con los trabajadores sobre los puntos básicos como el trabajo para asegurar un mayor número de ratificaciones del Convenio, la promoción de los instrumentos internacionales y las medidas para eliminar la trata de seres humanos (por ejemplo, la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios pertinentes de la OIT), y el seguimiento del impacto del sector de las agencias de empleo privadas sobre el mercado de trabajo en cuanto a la participación en la creación de empleo, el efecto potencial de sustitución 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 competitividad de las empresas y la lucha contra el trabajo no declarado. Hizo hincapié en que la OIT debería utilizar un cuestionario para obtener un panorama integral de la industria de las agencias y evaluar los resultados del Convenio núm. 181, y debería continuar promoviendo la cooperación entre las agencias privadas y públicas de empleo.

- 
41. Los participantes propusieron que la OIT debería recolectar información sobre las prácticas óptimas, vigilar y analizar las tendencias en el empleo y publicar los resultados en su sitio web. Esta investigación debería relacionarse con el trabajo sobre la crisis económica y el Pacto Mundial para el Empleo y la organización de un foro mundial sobre el diálogo sectorial relativo a las agencias de empleo privadas, en 2011. Los participantes sugirieron las siguientes ideas: la publicación y divulgación del debate del Taller y de los puntos de consenso, así como de los documentos de investigación, la actualización de la *Guía de la OIT para las agencias de empleo privadas (2007)*, tomando en consideración la legislación pertinente en los países que han ratificado el Convenio, continuar la investigación de la industria de las agencias de empleo privadas y examinar más detenidamente las realidades y la percepción, tanto de los trabajadores como de los empleadores, en cuanto a la creación de empleo, el trabajo precario, la seguridad y salud en el trabajo, el perfil de los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal, etc. Las actividades de la OIT sobre las agencias de trabajo temporal podrían basarse en el Pacto Mundial para el Empleo, que se propone asistir a los Estados Miembros para fortalecer el servicio público del empleo y las agencias de empleo privadas y, de ese modo, aumentar el apoyo a los desempleados, proporcionando servicios de calidad y promoviendo los derechos en el trabajo.
42. El Presidente reiteró la importancia de proteger más a los trabajadores, de promover el diálogo social, de asegurar su seguimiento y aplicación, y la necesidad de encuestas, de mecanismos específicos de observación y de cooperación con la AMSEP.

### **Consideración y adopción de los puntos de consenso**

43. Después de haber participado en la discusión del punto 1 al 6 y de reunir todos los elementos que se han desarrollado, el Taller adoptó por unanimidad el conjunto de puntos de consenso, al término del segundo día de debate.

---

## Puntos de consenso <sup>3</sup>

### 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 los puntos siguientes:

### 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 <sup>4</sup>, 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.

### ***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.

<sup>3</sup> Estos puntos de consenso han sido aprobados por el Consejo de Administración de la OIT en su 306.ª reunión (noviembre de 2009); véase dec-GB.306/13, párrafo 2.5 a [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Officialmeetings/gb/lang--es/WCMS\\_117832/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/gb/lang--es/WCMS_117832/index.htm).

<sup>4</sup> 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.

- 
- 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, y 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.



---

## **Cuestionario de evaluación**



Se distribuyó un cuestionario sobre la opinión de los participantes en relación con varios aspectos del Taller, antes de la última reunión. A continuación se presenta un análisis de las respuestas.

**1. Cómo califica el Taller en cuanto a:**

	5	4	3	2	1	
	Notable	Bueno	Satisfactorio	Deficiente	Insatisfactorio	Promedio
La elección de los puntos del programa (el tema de la reunión)	8	11				4,42
Los puntos para discusión	6	11	1			4,28
La calidad de la discusión	4	9	4	1		3,89
Los beneficios de la reunión para el sector	6	7	5			4,06
Los puntos de consenso	5	10	3			4,11
La oportunidad de establecer conexiones	2	8	5	2		4,18

**2. Cómo considera la calidad de la Ponencia para debate en cuanto a:**

	5	4	3	2	1	
	Notable	Buena	Satisfactoria	Deficiente	Insatisfactoria	Promedio
Calidad del análisis	7	10	2			4,26
Objetividad	6	11	2			4,21
Amplitud de la cobertura	8	6	4	1		4,63
Presentación y legibilidad	6	9	4			4,11
Cantidad y pertinencia de la información	7	6	5	1		4,00

**3. ¿Cómo considera el tiempo asignado para la discusión?**

	Demasiado	Suficiente	Escaso
Discusión del informe	2	12	5
Presentaciones	1	13	4
Reuniones de grupo	4	9	6

**4. ¿Cómo considera las disposiciones prácticas y administrativas (secretariado, servicio de documentos, traducción e interpretación)?**

	5	4	3	2	1	
	Notables	Buenas	Satisfactorias	Deficientes	Insatisfactorias	Promedio
	4	10	4	1		3,89

**5. Número de respuestas**

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Total	Índice promedio de respuesta
9	4	6	19	17,59

**6. Participantes en el Taller (incluidos los consejeros)**

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total
46	34	26	2	108

**7. Participación de las mujeres**

Gobiernos	Empleadores	Trabajadores	Observadores	Total	% mujeres
17	5	12	0	34	31,48



---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**





---

Chairperson/moderator  
Président/modérateur  
Presidente/moderador

Mr Hans Leo J. Caccac, Deputy Administrator, Philippine Overseas Employment Administration, Mandaluyong City, Philippines.

Members representing Governments  
Membres représentant les gouvernements  
Miembros representantes de los gobiernos

**ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

M. El Bey El-Hacène, conseiller diplomatique, Mission permanente d'Algérie à Genève.

**ANGOLA**

M. Leonel Bernardo, directeur national de l'emploi, Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Luanda, Angola.

*Advisers/Conseillères techniques/Consejeras técnicas*

M<sup>me</sup> Inês de Almeida, chef de la section de l'assistance technique et contrôle des travailleurs étrangers, Ministério da Administração Pública, Emprego e Segurança Social, Luanda, Angola.

M<sup>me</sup> Angelica Da Costa, troisième secrétaire, Mission permanente de l'Angola à Genève.

**CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA**

Mr Bieng Theng, Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia in Geneva.

**CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN**

S.E. M. Zacharie Prevet, ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Yaoundé, Cameroun.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

M. Samuel Inack Inack, directeur des études, ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Yaoundé, Cameroun.

**CHAD TCHAD**

M<sup>me</sup> Ines Mwabanyol Madjim Ines, ministère de la Fonction publique et du Travail, chef de service des normes internationales du travail, N'Djamena, Tchad.

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

M<sup>me</sup> Isa Bandjam Djibrine, ministère de la fonction publique et du Travail, chef de division de l'orientation, conseil et promotion de l'emploi, N'Djamena, Tchad.

**CHILE CHILI**

Sra. Carola Campero Fernández, Ministerio de Trabajo, Jefa de Departamento de Capacitación en Empresas, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Santiago, Chile.

**CHINA CHINE**

Mr Sicai Rong, First Secretary, Permanent Mission of the People's Republic of China in Geneva.

---

**CYPRUS CHYPRE CHIPRE**

Mr Demetris Georgiou, Labour Officer, Department of Labour, Nicosia, Cyprus.

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

Ms Soulla Alexandrou, Labour Officer, Department of Labour, Nicosia, Cyprus.

**ECUADOR EQUATEUR**

Sr. Jorge Thullen, Asesor del Ministerio de Trabajo del Ecuador, Ginebra.

**EGYPT EGYPTTE EGIPTO**

Mr Mohamed Al-Hanafi, Adviser to Her Excellency the Minister for Employment and Information, Ministry of Manpower and Migration, Cairo, Egypt.

**FRANCE FRANCIA**

M<sup>me</sup> Perrine Barré, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi, Paris, France.

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

M<sup>me</sup> Rachel Becuwe-Jacquinet, ministère de l'Emploi, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Paris, France.

**GREECE GRÈCE GRECIA**

Mr Nikolaos Koulocheris, Manpower Employment Organization, Legal Department, Athens, Greece.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

Mr Georgios Vlassopoulos, Manpower Employment Organization, Legal Department, Athens, Greece.

**IRAN, ISLAMIC REPUBLIC OF  
IRAN, RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'  
IRÁN, REPÚBLICA ISLÁMICA DEL**

Mr Alireza Valipour, Director of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Ministry of Labour and Social Affairs, Tehran, Islamic Republic of Iran.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Bahman Abasi, Chief of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Ministry of Labour and Social Affairs, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mr Mehrdad Ayoubi, Expert of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mrs Fatemeh Sakhaei, Expert of the Office of Direction of Job Seekers and Private Employment Agencies, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mr Amir Shahmir, Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran, Geneva.

**ISRAEL ISRAËL**

Mr Ron Adam, Deputy Permanent Representative of the Permanent Mission of Israel, Geneva, Switzerland.

*Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica*

Mrs Ronit Langer, Adviser, Permanent Mission of Israel, Geneva.

---

**KENYA**

Mr Geoffrey O. Omondi, Principal Counsellor, Permanent Mission of Kenya, Geneva.

**KUWAIT KOWEÏT**

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Mr Jamal Mohamad Al-Dosari, Deputy Under Secretary to Legal Affairs, Ministry of Social Affairs and Labour, Safa, Kuwait.

Mr Thamer Nahi Al-Mutairi, Senior Legal Researcher, Department of External Relations, Ministry of Social Affairs and Labour, Safa, Kuwait.

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Aminuddin Ab. Rahaman, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva.

**MOZAMBIQUE**

M. Juvenal Arcanjo Dengo, premier secrétaire, Mission permanente du Mozambique, Genève.

**PHILIPPINES FILIPINAS**

Ms Criselda Sy, Director, Department of Labor and Employment, Intramuros Manila, Philippines.

**POLAND POLOGNE POLONIA**

Mrs Magdalena Nojszewska-Dochev, First Secretary, Permanent Mission of Poland, Geneva.

**SAO TOME AND PRINCIPE SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE  
SANTO TOMÉ Y PRÍNCIPE**

Sra. Maria Tomé d'Araújo Ferreira, Ministra, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Família, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*

Sra. Eugénia Lima, Directora do Gabinete da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Família, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

Sr. Victor Espírito Santo, Chefe Departamento Administrativo e Financeiro, Instituto Nacional de Segurança Social, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

Sr. Hernane Costa, Director do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Família, Sao Tome, Sao Tomé-et-Principe.

**SINGAPORE SINGAPOUR SINGAPUR**

Ms Choong Yeen Chia, Permanent Mission of Singapore, Geneva.

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

Sra. Pilar González Bayo, Jefa de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, España.

---

**SWITZERLAND SUISSE SUIZA**

M<sup>me</sup> Célia Jimenez, secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Direction du travail, placement et location de services, Berne, Suisse.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

M. Bertrand Clerc, Chef de secteur suppléant, secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), secteur emploi et placement, Berne, Suisse.

**THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA**

Mr Vivathana Thanghong, Minister Counsellor, Permanent Mission of Thailand (Labour Section), Geneva.

**TUNISIA TUNISIE TÚNEZ**

M. Ali Hamdi, directeur général de la promotion de l'emploi, ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des jeunes, Tunis, Tunisie.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico*

M. Rabeh Megdiche, directeur de la législation du travail, ministère des Affaires sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'étranger, Manouba, Tunisie.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA  
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Delegado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra.

**Members representing the Employers**

**Membres représentant les employeurs**

**Miembros representantes de los empleadores**

Mr David Arkless, President, Global Corporate and Government Affairs, Manpower, Inc., London, United Kingdom.

M. Jamal Belahrach, vice-président commission emploi, Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), Casablanca, Maroc.

Ms Esther Salomé Chipango Kapisa, Executive Director, Fidelity Labour Consultants Ltd, Lusaka, Zambia.

Mr Linus Kariuki, Principal Executive Officer, Federation of Kenya Employers, Nairobi, Kenya.

Ms Hansong Liu, Deputy Director, China Enterprise Confederation, Beijing, China.

Mr Olav Magnussen, Special Adviser, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), Oslo, Norway.

Mr Hiroyuki Matsui, Deputy Managing Director, Nippon-Keidanren International Cooperation Center (NICC), Tokyo, Japan.

Mr Valeriy Oskin, Association of Professional Search Consultants, Moscow, Russian Federation.

---

**Additional members representing the Employers**  
**Membres additionnels représentant les employeurs**  
**Miembros adicionales representantes de los empleadores**

Mr Mohammad Hassan Ahmadpour, Managing Director, Iranian Association of International Private Employment Agencies, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Sr. Francisco Aranda Manzano, Presidente AGETT, Madrid, España.

Mr Sieto De Leeuw, Director of Labour Affairs/Managing Director, Randstad Groep Nederland, Randstad Holding NV, TC Diemen, Netherlands.

Mr Johan Denys, Manager, Corporate Communication and Public Affairs, RANDSTAD Belgium NV-SA, Brussels (Laken), Belgium.

Mr Seyed Hamid Ghadamgahi Sani, Deputy Chairman, Pars Private Employment Agency and Career Counselling, Tehran, Islamic Republic of Iran.

Mr Even Hagelien, Director of Staffing Industry, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO), Oslo, Norway.

Ms Annemarie Muntz, Director, Group Public Affairs, Randstad Holding NV, TC Diemen, Netherlands.

Mr Nithiadevan Naicker, Strategic Sector Skills Plan Manager, Services Sector Education and Training Authority, Johannesburg, South Africa.

Sr. Miguel Alberto Pérez García, Presidente Ejecutivo, Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET), Bogotá, Colombia.

Ms Gabriella Sebardt, Legal Council and Policy Adviser, Swedish Staffing Agencies, Stockholm, Sweden.

Mr Fred Van Haasteren, Executive Vice-President, Randstad Holding NV, TC Diemen, Netherlands.

Mr Hakam Zaid Al-Kilani, General Manager, Al Safsaf Recruitment Company, Amman, Jordan.

**Members representing the Workers**  
**Membres représentant les travailleurs**  
**Miembros representantes de los trabajadores**

Ms Solange Aparecida Caetano, President, SEESP (Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo), São Paulo, Brazil.

Mr R. Chandrasekaran, Deputy President of UNI Malaysian Liaison Council, Kota Kinabalu, Malaysia.

Mr Manoj Doshi, National Organization of Government Employees, Faridabad, India.

Mr Mduduzi Mbongwe, Deputy General Secretary, SACCAWU, Johannesburg, South Africa.

M. Abderrahim Mongi, secrétaire général, FGPS, Tunis, Tunisie.

Ms Aranya Pakapath, Project Coordinator ICEM Asia CAL Project, Nonthaburi, Thailand.

Mr Miguel Pereira, CONTRAF-CUT, São Paulo, Brazil.

Mr Jaya Santoso, General Secretary of SPPI, ASPEK (Association of Indonesian TU), Jakarta Selatan, Indonesia.

---

Additional members representing the Workers  
Membres additionnels représentant les travailleurs  
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Mr Kent Ackholt, Unionen, Stockholm, Sweden.

Ms Marzia Adelfio, FILCAMS–CGIL, Italy.

Ms Alke Boessiger, Union Network International (UNI), Nyon, Switzerland.

Mr Detlev Bruse, Ver.di, Berlin, Germany.

Mr Sebastião André Dombaxe, Sneba Angola, Luanda, Angola.

Ms Margriet Kraamwinkel, FNV Bondgenoten, Utrecht, Netherlands.

Ms Giedre Lelyte, Union Network International (UNI), Nyon, Switzerland.

Mr Fernando Lopes, Assistant General Secretary, International Metalworkers Federation (IMF), Geneva.

Ms Sanne Aakermann Oestrup, HK Privat, Copenhagen, Denmark.

Mr Sergio Pennati, FILCAMS–CGIL, Italy.

Ms Maria Riboni, FILCAMS–CGIL, Italy.

Ms Ana Tercia Sanches, CONTRAF–CUT, São Paulo/SP, Brazil.

Mr Filipe Makengo Segundo, Sneba Angola, Luanda, Angola.

Representatives of the United Nations, specialized agencies and  
other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Commission**  
**Commission européenne**  
**Comisión Europea**

Mr Bertrand Muller-Schleiden, Administrator, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, Belgium.

Representatives of non-governmental international organizations

Représentants d'organisations internationales  
non gouvernementales

Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**World Association of Public Employment Services**  
**Association mondiale des services d'emploi publics**  
**Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo**

Mr Dieter Baigger, Adviser, World Association of Public Employment Services, Brussels, Belgium.

---

**International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT)**

**Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT)**

Mr Fernando Calvet, Sindeprestem, São Paulo, Brazil.

Sr. Horacio De Martini, President, CIETT, Buenos Aires, Argentina.

Sr. Alberto Dorrego de Carlos, Asociación Estatal de Trabajo Temporal (AETT), Madrid, España.

Sr. Edmundo Escobar, Asociación Mexicana de Capital Humano, México D.F., México.

Mr Thomas Hadley, Director, Recruitment and Employment Confederation, London, United Kingdom.

Ms Bev Jack, APSO, Johannesburg, South Africa.

Mr Rade Nenadic, National Federation of Temporary Work Agencies in Macedonia, Skopje, The former Yugoslav Republic of Macedonia.

Mr H. Ohara, JASSA, Tokyo, Japan.

Mr Daniel Oudrar, ULEDI, Luxembourg.

Mr Denis Pennel, Managing Director, CIETT, Brussels, Belgium.

Mr Simon Ridge, APSO, Johannesburg, South Africa.

Mr Katsuhiko Sato, JASSA, Tokyo, Japan.

Mr Johannes Wiegerinck, Sindeprestem, São Paulo, Brazil.

**International Organisation of Employers (IOE)**

**Organisation internationale des employeurs (OIE)**

**Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

M. Jean Dejardin, Conseiller, Organisation internationale des employeurs, Genève.

**International Trade Union Confederation (ITUC)**

**Confédération syndicale internationale (CSI)**

**Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Esther Busser, Deputy Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva.

Ms Raquel Gonzales, Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva.

Mr Leon Pieter Grobler, UASA – The Union, Florida, South Africa.

**Organization of African Trade Union Unity (OATUU)**

**Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA)**

**Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA)**

Mr Abdoulaye Leylouma Diallo, OATUU Permanent Representative, Ferney-Voltaire, France.