



Guía de orientación para la acción: El empleo no registrado y eslabones de cadena de valor con relaciones de trabajo precario

GUÍA

5



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL



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.

Gracias a sus autores Martha Ayala y Guillermo Zuccotti se puede contar con una herramienta formativa específica sobre el tema, a utilizar en las actividades con sindicalistas de toda la Región.

Guía de orientación para la acción: El empleo no registrado y eslabones de cadena de valor con relaciones de trabajo precario

ISBN: 978-92-9049-732-5

Centro Internacional de Formación de OIT - Turín

GUÍA 5 El empleo no registrado y eslabones de cadena de valor con relaciones de trabajo precario

¿A qué nos referimos con cadena de valor?

Para la OIT¹, la cadena de valor describe las actividades necesarias para llevar un producto desde la idea o concepción inicial, hasta su Mercado final. Estas actividades incluyen, entre otras, el diseño, producción, mercadotecnia, distribución y servicios, hasta llegar al consumidor final; incluso van más allá, cuando se consideran los procesos de reciclaje.

“El enfoque de la OIT se concentra en mejorar las cadenas de valor que ofrecen oportunidades para generar riqueza, crear puestos de trabajo y mejorar la calidad de éstos”.

La cadena de valor puede estar asentada en el empleo formal que, a su vez, puede ser precario, irregular y temporal, y en el empleo en condiciones de informalidad, sin protección de ningún tipo y exclusión del goce de derechos fundamentales a los trabajadores. Es decir, en la cadena de valor cobran relevancia las modalidades de gestión de los recursos humanos y las relaciones laborales.

¿Cómo visualizar la importancia del trabajo en la cadena de valor?

A modo de ejemplo, resulta importante presentar la estructura de actores, agentes y proveedores –intermediarios con o sin producción propia- de la empresa transnacional INDITEX, que en 2012 conforman 1,434 proveedores que se abastecen de unas 5 mil fábricas y talleres en 40 países, y donde trabajan un millón de personas aproximadamente². Algunos datos de esta red de producción, recogidos por el IndustriALL Global Union en 2012, y de los que tienen constancia directa INDITEX son los siguientes:

- Marruecos: 96 proveedores, con 158 fabricantes y 52 mil trabajadores.
- Portugal: 139 proveedores, con 394 fabricantes y 21 mil trabajadores.
- Turquía: 136 proveedores, con 374 fabricantes y 66 mil trabajadores.
- India: 134 proveedores, con 177 fabricantes y 64 mil trabajadores.
- Brasil: 59 proveedores, con 182 fabricantes y 16 mil trabajadores.
- Argentina: 53 proveedores, con 72 fabricantes y 2,046 trabajadores.
- Bangladesh: 108 proveedores, con 177 fabricantes y 229 mil trabajadores.
- China: 224 proveedores, con 966 fabricantes y 171 mil trabajadores.

1 Desarrollo de cadenas de valor para lograr más y mejores puestos de trabajo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_185352.pdf

2 Isidor Boix, director del Departamento de RSE/RSC de FITEQA-CCOO, coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Mundial con Inditex. “Informalidad y cadenas de valor. Hacia la integración productiva con trabajo decente. INDITEX: una experiencia de intervención sindical” (Artículo para el Proyecto FORLAC – Programa de la OIT para la Formalización de la Informalidad-), http://www.fiteqa.ccoo.es/comunes/recursos/29/1695518-Informalidad_-_Por_un_trabajo_decente_Inditex_una_experiencia_de_intervencion_sindical.pdf, pág. 4

¿Cómo pueden contribuir los acuerdos-marcos a mejorar la situación de estos trabajadores?

- En relación a la empresa transnacional Inditex, en la encuesta realizada a FITEQA de Comisiones Obreras, el Representante Sindical, Isidor Boix, expresa que el principal problema detectado, en la mayoría de países a los que llega esta cadena mundial de producción, resulta de su propia estructura industrial y de las características habituales de las cadenas de producción. La primera línea de relación contractual con Inditex son los “proveedores”, con o sin fábrica propia. Muchos de ellos, incluso los que tienen producción propia, contratan con fábricas y talleres la producción prevista, en su totalidad o parcialmente. El Acuerdo Marco, se aplica, como ya se señaló, a toda la cadena, pero su control es más difícil cuantos más eslabones intermedios existan.
- Señala Isidor Boix que para posibilitar el trabajo decente en la cadena de valor de Inditex, la CC.OO-FITEQA e IndustriALL Global Union firmaron un acuerdo marco con Inditex en 2007 –que empezó a negociarse en 2002-, y un protocolo en 2012 que posibilitó la ampliación de la experiencia de intervención sindical en la política y práctica de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de Inditex. Esto permitió, en 2012, concretar un nuevo acuerdo que desarrollará el primero, en relación con una cuestión clave: la intervención de los sindicatos locales.

¿A qué nos referimos con “trabajadores en la economía informal, empleo no registrado en la cadena de valor con relaciones de trabajo precario”?

Para la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA), la creciente tendencia a sustituir el contrato de trabajo decente por contratos de otra naturaleza, que no contemplan la protección a los trabajadores, prevista en los Convenios de OIT, tales como los Convenios Fundamentales 87, 98, 100, 111, 29, 105, 138, 182, y otros Convenios como el 122, 102, 155, 187 y el 158, encuentra sus razones, en el vacío legal que no garantiza estos derechos en la utilización de formas contractuales llamadas “atípicas”. Esto sucede a menudo en contratos ficticios que no corresponden a la realidad de la relación laboral. Con ello se produce una relación precaria entre el empleado y el empleador, y la atomización de los espacios de acción organizativa sindical, resultantes. En ese sentido, para la CSA, la recomendación N°198 de la OIT en la Estrategia Sindical frente al Falso-Autónomo y Semiautónomo es fundamental.

El trabajo no registrado, la subcontratación y la tercerización son modalidades que, sin una regulación adecuada, podrían fomentar la economía oculta, interrelacionada con la economía informal presente en la estructura del mercado de trabajo en los momentos actuales de mayor apertura comercial, financiera y económica.

El abordaje de esta problemática no está exento, desde los sindicatos, de la adopción de un enfoque conceptual, porque muestra la necesidad de diseñar políticas y estrategias de intervención de distinta índole ante una realidad que no es homogénea. Es decir, se trata de definir estrategias con mayor precisión, basadas en análisis profundos. En este sentido, existe una diferencia entre trabajador en la economía informal y el trabajo no registrado.

Adicionalmente, para el abordaje estratégico de la problemática, hay que tener en cuenta la dimensión de género. Según la división tradicional del trabajo, las mujeres históricamente han trabajado mayormente en la casa o en un trabajo no estándar. Hasta el presente, gran parte de ellas sigue desempeñando actividades laborales en sectores precarios por tradición, como el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio, el procesamiento de alimentos, la industria electrónica y el sector de la confección. Asimismo, muchas mujeres ocupan puestos laborales

de tiempo parcial y, por lo tanto, rara vez su salario les permite alcanzar independencia económica³.

Este marco conceptual es relevante cuando se trata de abordar las relaciones laborales encubiertas, tema tratado en la Recomendación 198 de la OIT, y la inclusión de trabajadores en la economía informal. El trabajo no registrado implica, entre otras intervenciones necesarias, una acción sobre aquellas empresas –de hecho y de derecho- que contratan y no registran a los trabajadores en el sistema de seguridad social. El trabajo informal implica abordar políticas de inclusión que bien podrían consistir, según los casos, en la extensión del piso de protección social.

En el II Congreso de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), se han tomado una serie de resoluciones, algunas de las cuales son específicas para este tema, como la N°5, sobre seguridad social y salud laboral, donde se establece una estrategia que se enmarca en la necesidad de desarrollar, desde las propuestas sindicales, una alternativa a los sistemas privatizados de seguridad social –todo ello con la rigurosidad técnica necesaria- que pueda ser presentada a las autoridades de cada país como proyectos de reforma legal que prevean sistemas públicos universales y solidarios de seguridad social integral, con extensión de cobertura a las personas sin capacidad contributiva y, con financiamiento tripartito.

La Plataforma Sindical Continental para la Seguridad Social (Placoss) de la CSA, también expresa que es necesario en la economía informal tener en cuenta las particularidades de la situación y comportamiento laboral de los trabajadores inmersos en esta situación y en ocasiones, diferenciar las categorías que cada país incorpora como autónomo, auto-empleado, no dependiente, no asalariado, entre otras. En algunos países, podrían ser categorías más apropiadas para definir la situación en la que se encuentran estos trabajadores y el papel que tienen en la sociedad.

¿Cómo demostramos la relación de dependencia/ responsabilidad del beneficiario del trabajo?

Las modalidades contractuales en las que se verifica la precariedad se siguen expandiendo y, en algunos casos, encubren operaciones contractuales que buscan evadir regulaciones o resquicios legales que permiten incrementar la rentabilidad, sin tener en cuenta los derechos laborales. Estas operaciones, a largo plazo, son insostenibles al generar el dumping social. Por ejemplo, los trabajadores no registrados podrían aumentar la rentabilidad de una empresa, pero al mismo tiempo, reducen la cobertura que cubre los costos de la seguridad social y económica de los trabajadores.

Los sujetos de la relación de trabajo son el empleador y el trabajador, unidos mediante hecho o derecho, por un contrato escrito o verbal que formaliza los derechos y las obligaciones que se estipulan en el contrato individual de trabajo. La recomendación N°198 de la OIT sobre Relaciones de Trabajo, en su parte II, basa la eficaz determinación de la existencia de una relación de trabajo en algunas grandes líneas de acción:

- Primacía de la realidad y la prescindencia de la calificación jurídica que las partes hagan de la relación que las vincula, teniendo en cuenta las funciones del trabajador o trabajadora de prestar un servicio material, técnico o intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal).
- Recurso a presunciones.
- Criterio de la subordinación o dependencia económica jurídica o de hecho, y el manejo de indicios específicos –la dirección y dependencia en que los trabajadores se encuentran colocados frente al empleador–.



Una publicación de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT⁴ menciona que existen cuatro dimensiones a la hora de determinar si el empleo es de naturaleza precaria: “1. El nivel de certeza sobre la continuidad del empleo; 2) El nivel de supervisión en el proceso laboral, que está vinculado a la presencia o ausencia de sindicatos, así como al control de las condiciones laborales, los salarios y el ritmo de trabajo; 3. El nivel de protección reglamentaria, y 4) El nivel de ingresos”. A modo de ejemplo, los trabajadores no registrados son parte de esta precariedad.

Se aborda esta problemática a través de dos categorías de arreglos contractuales, que se caracterizan por cuatro condiciones laborales precarias:

1) Arreglos contractuales:

- La limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional).
- La naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas).

2) Condiciones laborales precarias:

- Salario bajo.
- Escasa protección frente al despido.
- Falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo.
- Posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en el trabajo.

Ante esta problemática, existe una percepción de que la magnitud de los trabajadores no registrados en América Latina es considerable, a mayor razón, si consideramos que las estadísticas no cubren muchas veces el trabajo en las zonas rurales. Estamos frente a un gran escenario de trabajo precario: trabajadores asalariados no registrados, asalariados registrados con incumplimiento de leyes y normas laborales nacionales e internacionales.

Basada en estas dimensiones, la CSA con el apoyo de ACTRAV, realizó encuestas a 225 trabajadores en situación de informalidad por relaciones laborales encubiertas, en Argentina, Perú y República Dominicana.

Las respuestas a las preguntas que giran en torno a la remuneración fija y periódica, a la modalidad contractual, la cantidad de horas trabajadas, la contribución a la seguridad social, entre otras, arrojan resultados interesantes. Como podemos observar, los datos del sondeo indican una alta participación de trabajadores, que no distinguen su condición de contrato (35%).

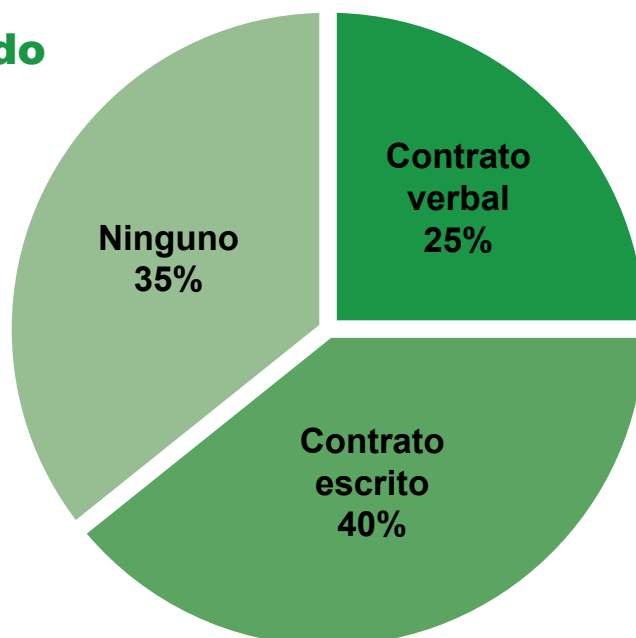


Arreglos contractuales

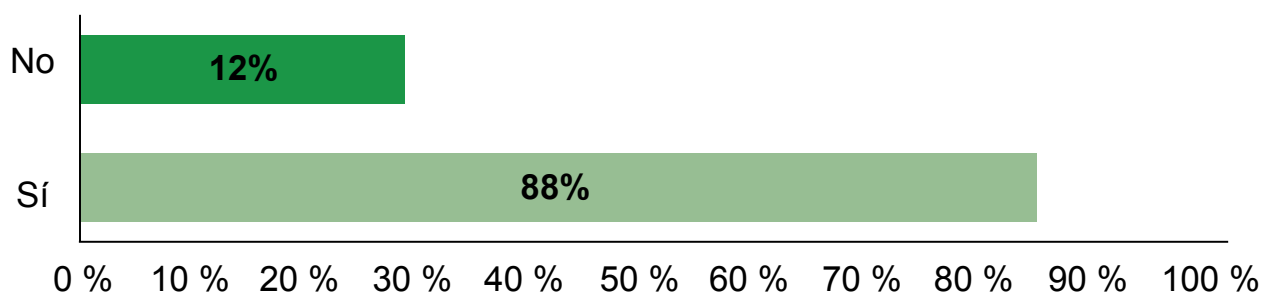


Condiciones laborales precarias

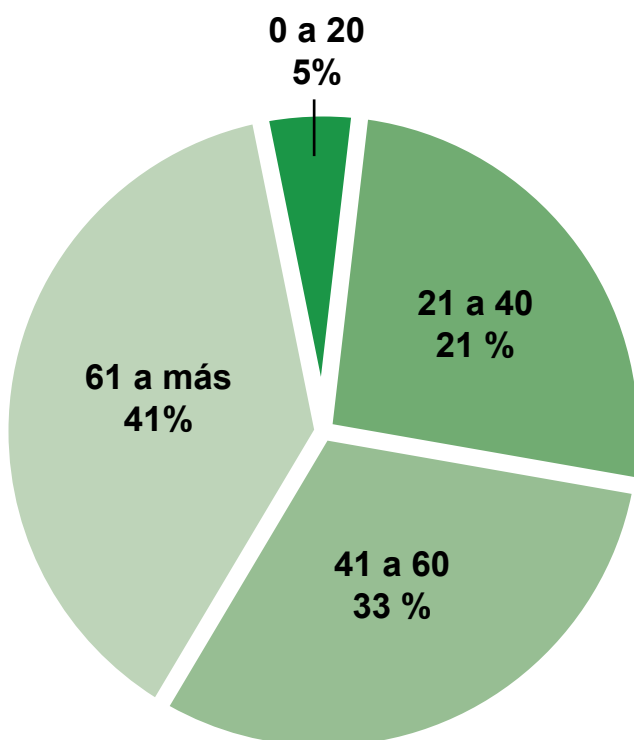
¿Qué tipo de contrato/acuerdo lo liga a su trabajo?



¿Percibe remuneración periódica?



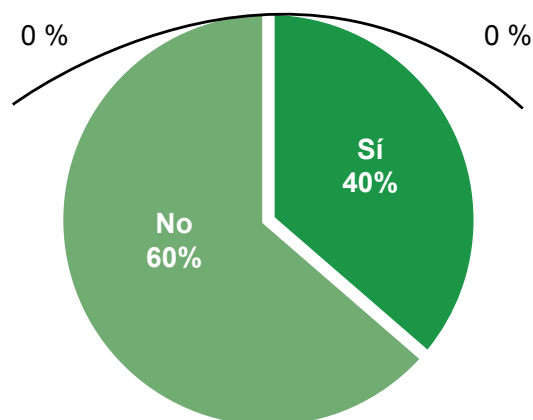
¿Cuántas horas semanales trabaja?



Como ya se ha visto, una de las características de estos trabajadores que hacen parte de las cadenas de valor mencionadas, es la baja protección social de los trabajadores que se encuentran en estas condiciones.

¿Tiene conocimiento de si usted contribuye a la seguridad social?

¿Está en conocimiento de si usted contribuye a la seguridad social?	Nº de entrevistados	Proporción (%)
Sí	90	40 %
No	135	60 %
Total	225	100 %



Esto explica la alta proporción de titulares de derechos a la seguridad social que recurren a centros de salud estatales, en caso de requerir servicios de salud, como indica el sondeo realizado en Argentina, Perú y República Dominicana.

¿A dónde recurre en caso de necesidades derivadas de: enfermedad, enfermedad familiar, accidente de trabajo, desempleo, atención de la escolaridad de los hijos, en caso de tenerlos?

- Posta Clínica Abreu
- Acceso público Hospital Nacional
- Clínica sector privado
- Hospital
- El Seguro "La Positiva"
- Hospital Nacional o Particular
- Posta gobierno Hospital
- Clínica particular
- ESSALUD
- Salud de la comunidad

¿Cuál es el nivel de conocimiento de los trabajadores sobre el Piso de Protección Social (PPS)?

Al evaluar el nivel de conocimiento o información sobre el PPS, el sondeo mencionado anteriormente exhibe respuestas que oscilan entre una vaga desinformación, como indica el siguiente resultado:

¿Conoce usted qué es la propuesta de “pisos de protección social”?

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ▪ No sé | ▪ Es el marco en donde uno vive |
| ▪ No tengo idea | ▪ No, es algo nuevo |
| ▪ Nada | ▪ No sé |
| ▪ Es el marco en donde uno vive | ▪ No tengo idea |
| ▪ Es algo nuevo que escucho | ▪ Que hay personas que defienden a otras |
| ▪ No sé | ▪ Una base de seguridad social |
| ▪ No tengo idea | ▪ Que existen suelos o tierras seguras |
| ▪ No estoy muy segura, aunque he oído | ▪ Derechos de una persona |
| ▪ hablar del tema | ▪ No sé |
| ▪ Que algunas personas se aprovechan | ▪ Desvelos de una persona |
| ▪ de otras | ▪ Ni idea |
| ▪ No | ▪ Nada |

Además, se constata que casi todos estos trabajadores se encuentran en situación de pobreza.

¿Cuáles han sido los avances ante la problemática de los trabajadores pobres?

Sostiene la OIT⁵ que, a la luz de la investigación llevada a cabo en los últimos años y de la evaluación de las necesidades realizadas en el marco de sus actividades de cooperación técnica, se ha identificado un conjunto de cuatro prestaciones básicas de seguridad social no contributivas del PPS, que podría retirar a la gente de la situación de pobreza y mantenerla fuera de ella, a saber:

- El acceso a todos los residentes a prestaciones básicas/esenciales de asistencia médica, cuando el Estado acepta la responsabilidad general para garantizar la suficiencia del sistema de distribución de prestaciones y de financiación del régimen.
- El acceso a todos los hijos de aquellos que se encuentran en el nivel del umbral de pobreza, pero gozan de la seguridad del ingreso a prestaciones familiares por hijos, destinadas a facilitar el acceso a la nutrición, la educación y los cuidados.
- El apoyo específico al ingreso para los pobres y desempleados de los grupos en edad activa.
- El acceso a todos los residentes de edad avanzada y discapacitados de la seguridad del ingreso, a través de las pensiones de vejez y de invalidez.

5 Departamento de Seguridad Social, Oficina Internacional del Trabajo (2008, Pág. 26): “Establecimiento de normas de seguridad social en una sociedad global. Análisis de la situación y de la práctica actuales y de las opciones futuras para el establecimiento de normas de seguridad social globales en la Organización Internacional del Trabajo”. Documento 2. Organización Internacional del Trabajo, 2008.

La CSA⁶ expone cuatro razones por las cuales enfrentar esta problemática:

- Por la magnitud cuantitativa del problema (alto porcentaje de la PEA): cerca de la mitad de la población ocupada está en situación de informalidad.
- Por las implicancias sobre los ingresos de la población y su distribución: a) produce impactos negativos sobre los ingresos de los trabajadores y sus hogares, incrementando la pobreza y la desigualdad, b) reduce la eficacia de las políticas redistributivas y de protección social.
- Por la vulnerabilidad sobre los trabajadores y sus familias: tradicionalmente la seguridad y la protección social estuvieron asociadas a la condición de asalariado.
- Por los costos futuros que traen aparejados: elevada perspectiva de aumento del número de adultos mayores si ningún tipo de ingresos y cobertura de salud a la edad del retiro.

La participación sindical y social ha mostrado ser efectiva, pues el enfoque de protección social ha evolucionado con el correr de los años, durante los debates y aportes de las organizaciones sociales y del Estado. Algunos resultados son los siguientes:

- 1) Acceso a la protección social, basada en el enfoque de derechos en el empleo formal, vinculada a la protección social contributiva y a una sociedad del empleo asalariado.
- 2) Enfoque de protección social, basada en situaciones de emergencia ante los ciclos de crisis económica. Se trata de políticas sociales no contributivas y focalizadas en la población en situación de pobreza y pobreza extrema; diferente a políticas de protección social contributiva.
- 3) Enfoque de protección social, basada en la asistencia y acceso a la promoción de salud y educación, vivienda, programas de mejora de ingresos de las familias, microcréditos, programas de capacitación y mejora de empleabilidad de familias y personas, y
- 4) Enfoque de protección social, basada en garantía ciudadana o derechos en proceso de construcción. Este último pone cierto límite a los criterios de Mercado que dominan algunos enfoques aplicados.

Las organizaciones sindicales perciben que quienes no registran a sus trabajadores, se benefician a costa de agravar la capacidad de la sociedad para beneficiar a quienes realmente carecen de una relación de trabajo. Además de estas utilidades o ganancias generadas, de las cuales no se beneficia la sociedad, esta situación acarrea otros males, muy bien señalados por Guido Arocco y Magali Troya, a saber:

- 1) Fuerte fragmentación o segmentación del colectivo de trabajadores, que daña económica, social y culturalmente al trabajador y dificulta la construcción de su identidad.
- 2) Daños que ocasiona al trabajador no registrado en los aspectos pecuniario, psíquico afectivo y relacional, mental y social.
- 3) Afecta al orden económico y social al generar:
 - Evasión fiscal y provisional.
 - La competencia desleal con respecto de aquellos que sí cumplen efectivamente con sus obligaciones.

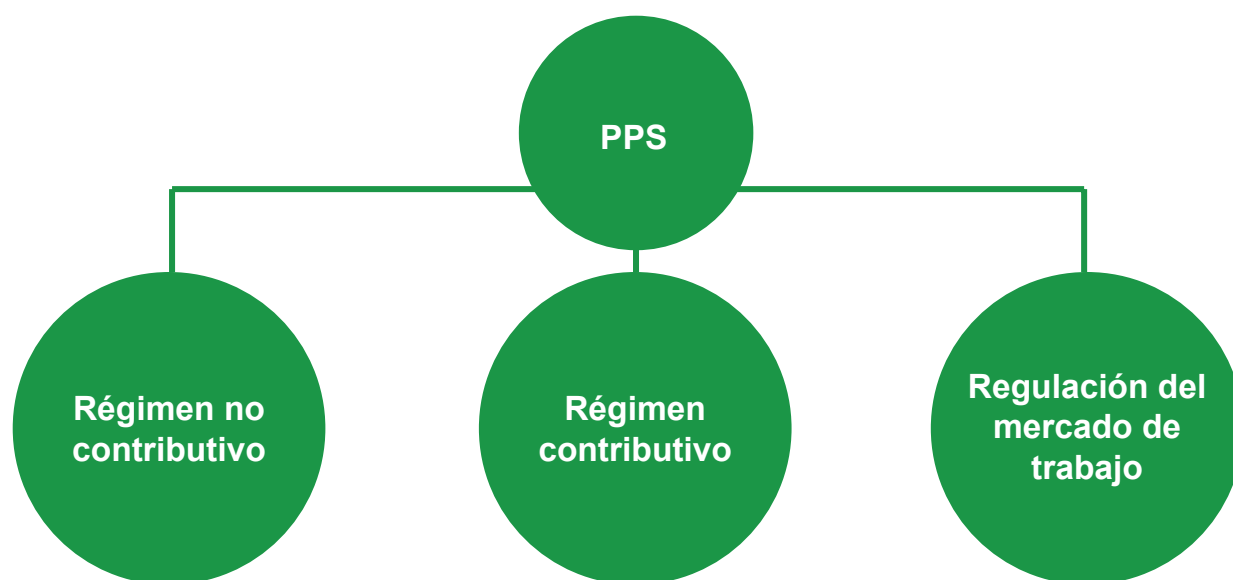
6 CSA/TUCA-ACTRAV-CIF/C IT: "Cuatro ejes para el desarrollo de la acción sindical en materia de informalidad laboral", 27 de setiembre de 2013.

- El perjuicio del resto de los asalariados, pues la falta de pago de las contribuciones pertinentes provoca la pérdida de ingresos, tanto para las obras y servicios sociales, como para las organizaciones sindicales.

En sus documentos fundacionales, la CSA ha tomado el compromiso sociopolítico de promover que se ponga fin al trabajo no protegido, y a formalizar la economía informal. Uno de los objetivos centrales de esta estrategia es la incorporación de estos trabajadores a los sistemas de seguridad social existentes. Las organizaciones sindicales afiliadas, por su parte, pueden aportar soluciones innovadoras, política y fiscalmente viables ante esta problemática. Esto lo pueden realizar desde la cadena de valor de una empresa, a través de la negociación colectiva o convención colectiva, negociando y concertando con los empleadores acuerdos sobre trabajo no registrado, incluyendo a aquellas empresas vinculadas y a las proveedoras. El acuerdo-marco de Inditex presentado al inicio, hace parte de las soluciones que el diálogo social puede generar entre trabajadores y empleadores.

¿Qué acciones contribuirían a mejorar la calidad del trabajo decente desde la informalidad y el trabajo no registrado?

Cecchini y Martínez sostienen que para lograr materializar el PPS, incluida la procura de la universalización del trabajo decente, se requiere implementar tres grandes componentes: la protección social no contributiva – tradicionalmente conocida como asistencia social, que puede incluir tanto medidas universales, como focalizadas; la protección social contributiva (seguridad social), y la regulación de los mercados laborales, que consiste en normativas y estándares orientados a fomentar y proteger el trabajo decente (ver gráfica).



Graficando el modelo de referencia de la CSA es:

La CSA establece la identificación de una serie de instrumentos para actuar sobre la problemática:

- 1) Normas que faciliten la regularización tributaria de microempresas, campesinos y servicio doméstico.

Modelo integral de Referencia para la CSA

“*Piso Social*” y “*Edificio Social*” son dos imágenes para representar respectivamente la *extensión horizontal* (población) y *vertical* (cantidad y calidad de las prestaciones) de la cobertura en Seguridad Social



- 2) Políticas macroeconómicas específicas:
 - Aumento de la tasa de inversión
 - Créditos subsidiados sobre la nómina salarial
- 3) Políticas de salario mínimo vital y móvil.
- 4) Promoción de la productividad:
 - Reinversión empresarial
 - Acceso tecnológico
 - Programas vinculados a la protección y la cobertura social
- 5) Planes de regularización de la relación laboral-trabajo no registrado:
 - Fiscalización
 - Estudio de la cadena de valor

Se trata de mejorar y hacer más efectivo el cumplimiento de las leyes laborales y convenios de la OIT para:

- 1) Elevar la formalización del empleo a través de contratos laborales claros y registrados, con condiciones justas y favorables (remuneraciones conforme al tipo de trabajo, riesgos y carga, igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, regulaciones de seguridad y salud en el trabajo, acceso a oportunidades de promoción en el empleo, jornadas de trabajo y períodos de descanso).
- 2) Promover la formación profesional que asegure la inserción laboral en empleo decente.
- 3) Mejorar las condiciones de trabajo y la distribución del ingreso mediante convenios colectivos, poniendo énfasis en el efectivo cumplimiento del derecho a la sindicalización y a la huelga.
- 4) Apoyar la campaña por el salario mínimo que permita a los trabajadores tener un ingreso para vivir dignamente, debe ser una acción prioritaria a nivel nacional, regional y mundial.

La lucha por el salario mínimo debe seguir el derrotero de lo alcanzado en términos de protección social, pues si se controlan estos dos puntos, se reduciría la economía informal, haciendo realidad el enfoque de derechos en el que la libertad sindical y la negociación colectiva estarían a la base.

- 5) Erradicar el trabajo infantil y la explotación laboral.
- 6) Responder a algunas interrogantes propias de la realidad de algunos países, tales como:
 - Identificar las brechas legislativas y las debilidades que dieron lugar al trabajo precario.
 - Aclarar la relación entre los derechos sindicales y el trabajo precario.
 - Cambiar las estrategias y los métodos para combatir el trabajo precario.
 - Identificar los ámbitos clave de intervención –los ámbitos de la práctica, de las leyes y de las políticas– para combatir el trabajo precario, tanto a nivel nacional, como internacional.
 - Desarrollar un programa común para combatir el trabajo precario.

La CSA ha elaborado la Plataforma de Desarrollo de las Américas llamadas (PLADA), que incorpora estos elementos.

Orientación para la acción

- 1) Organización Sindical para una actuación consciente y eficaz. Es ineludible que las organizaciones sindicales definan sus mecanismos internos de actuación para impulsar sus propuestas respecto al Piso de Protección Social, en cuanto a la institucionalidad y la gestión y evaluación, con la participación de los representantes de los trabajadores y las organizaciones más relevantes.
- 2) Actuar de forma unificada con equipos técnicos sindicales, de manera que se garantice la calidad de la participación sindical.
- 3) Sistematizar las experiencias de las medidas de formalización del empleo no registrado, la protección de los trabajadores informales y las relaciones laborales encubiertas.
- 4) Realizar un compendio de medidas efectivas del fomento del trabajo decente, porque es clave en la viabilidad del PPS. La precariedad laboral, vista a través del empleo o trabajo no registrado y trabajo en la economía informal, hace inviable el PPS; por lo tanto, el impulso a más y mejores políticas laborales para la implementación del enfoque de trabajo decente es vital. Esto permitirá definir acciones dirigidas a la integración efectiva y progresiva, al mercado formal de trabajo, del grueso de la población económicamente activa, además de combatir las relaciones laborales encubiertas y todo tipo de precarización laboral. A medida que aumenta el empleo formal, se disminuye la población del componente no contributivo del PPS.
- 5) Crear una masa crítica de trabajadores y trabajadoras en la economía informal, conscientes y eficaces para movilizar y dirigir la presión social, con el fin de instalar propuestas de inclusión social efectiva y viable.
- 6) Una acción importante que propone la acción y toca los aspectos jurídicos y administrativos de cada país, es que los subcontratistas deberían registrarse ante la autoridad competente u obtener una autorización de ella, demostrando su viabilidad y capacidad de cumplir con las obligaciones y derechos con los trabajadores. Asumir, en otras palabras, el reparto solidario con el intermediario y la empresa usuaria, la responsabilidad de cumplir las obligaciones contraídas para con estos trabajadores. (Proyecto FSAL/GTAS: Recomendación 198 de la OIT en la Estrategia Sindical frente al Falso-Autónomo y Semiautónomo, 2009, Pág. 1), tal como sucede en Uruguay.



Con el apoyo de: