

# ESTRATEGIA SINDICAL HACIA TRABAJADORES TERCERIZADOS



Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti<sup>1</sup>

Este documento fue presentado en la reunión GTAS II, conteniendo; 1. el glosario sobre tercerización presentado a la Reunión I; 2. elementos del documento “Descentralización, Tercerización, Subcontratación” (Proyecto FSAL/OIT, Lima, 2009; de Oscar Ermida Uriarte y Natalia Colotuzzo); y “Acción sindical ante la tercerización en América Latina-Caribe”, por Alvaro Orsatti, Revista Derecho Social, Número doble IV-V, Editorial Bomarzo Argentina/España/Uruguay, 2009).

## I. GLOSARIO

Este glosario es necesario porque existen diversas opiniones sobre la terminología en relación a la Tercerización/Subcontratación. Frecuentemente, se han utilizado expresiones en un sentido demasiado amplio, con lo que los conceptos más detallados se entrecruzan e intercambian. Asimismo, se recurre a una variedad de sinónimos para el mismo concepto.

Para su redacción, se ha partido del encuadre terminológico utilizado en el documento de OIT-Proyecto FSAL “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”, incorporando otros elementos aclaratorios y complementarios.

## 1. Sobre conceptos generales vinculados al de Tercerización

1.1 Para introducir el concepto de Outsourcing/Tercerización es necesario previamente considerar otros, con los que tiene alguna vinculación. En primer lugar, los de “Descentralización” o “Desconcentración” productiva, que se ubica en la órbita de la organización de la producción, de la estructura de la empresa y de las relaciones de ésta con otras empresas.

Se refieren a las políticas empresarias por las cuales una empresa, manteniendo la unidad, da más autonomía a sus secciones.

Ello puede ir junto a la estrategia de división de una empresa original en varias, incluyendo el uso de formas jurídicas diversas: “empresas de servicios”, “franquicias”, “contratos de asistencia”, “contratos de colaboración”, etc.

1.2 Algunos términos vinculados a esta estrategia son “Empresa en Red” y “Coordinación Empresarial”

Otros conceptos relacionados son los de “Cadena Productiva” y de “Eslabonamientos productivos”, para referirse a una secuencia de sectores económicos unidos entre sí por

<sup>1</sup> Oscar Ermida Uriarte es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República (Uruguay) y director de la Revista de Derecho Social Latinoamérica (con sede en Buenos Aires). Ha sido funcionario de OIT. Alvaro Orsatti es economista laboral y asesor de la CSA.





relaciones significativas de compra y venta, y donde hay una división del trabajo entre ellos, en que cada uno realiza una etapa del proceso de transformación.

**1.3** El término “Flexibilización”, tanto en lo productivo como en lo laboral, identifica diversas vías de estrategia empresarial que se focalizan en eliminar rigideces en los tiempos de producción (“just in time”, “justo a tiempo”), pero también, en el caso de la mano de obra, en abaratar los costos.

Algunas vías de flexibilización laboral son:

- polifuncionalidad..
- redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo, mediante la modalidad de trabajo discontinuo.
- contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial.
- incorporación a la remuneración de un componente variable.

■ tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra).

■ calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral.

De forma vinculada, frecuentemente sin reconocer relación laboral, se han difundido los contratos especiales para jóvenes (pasantías, prácticas no profesionales, formación, aprendizaje).

**1.4** Sobre el concepto de “precarización” e “Informalización” (con sus conjugaciones “precarizado” e “informalizado”, cuando se aplica al empleo/trabajo ver el apartado presentado al final del artículo.

**1.5** La expresión “Terciarización” se refiere a la mayor presencia del sector terciario (comercio, servicios) en relación a los sectores primario y secundario (agro, minería, construcción, industria). (sale: En un sentido dinámico, se refiere a la transferencia de actividades de estos dos sectores hacia el terciario).

**1.6** También en ambos planos, la expresión “Terciarización” se refiere a la mayor presencia del sector terciario (comercio, servicios) en relación a los sectores primario y secundario (agro, minería, construcción, industria). En un sentido dinámico, se refiere a la transferencia de actividades de estos dos sectores hacia el terciario.

## 2. Sobre el concepto de “Tercerización”

**2.1** La “Tercerización”, “Outsourcing” (“producir fuera”) también “Externalización”, “Deslocalización”, y “Exteriorización” es un “segundo paso” de la Descentralización, al implicar el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa.

Ello es el resultado de que la firma identifica una posición de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra persona o entidad jurídica, lo que le permite concentrarse en lo que considera en la parte del negocio que considera más adecuado.

Se considera necesario hacer más eficiente la cadena de valor a través de la articulación de las competencias de un proveedor externo con el negocio del cliente, a fin de lograr un incremento en su capacidad innovadora.

La tercerización se vincula con el concepto de “Desintegración vertical”.

La expresión “Tercerización” se refiere entonces a la aparición de un tercero, es decir, la nueva empresa, que entra en relación con la empresa que externaliza y los trabajadores de ambas.

Las actividades o funciones trasladadas también han sido definidas como “encargadas”, “derivadas” o “concedidas” al tercero.

**2.2** Del lado empleador o empresario existen dos sujetos involucrados en la Tercerización, que son:

■ la empresa demandante: “Empresa principal”, “Empresas tomadora”, “Empresa usuaria”, “Empresa beneficiaria”, “Empresa cliente”, “Empresa madre”, “Empresa central”.

■ la empresa demandada: “Empresa proveedora”, “Empresa prestadora”, “Empresa auxiliar”, “Empresa periférica”.

**2.3** Un tema clave al momento de regular la Tercerización es la opción entre utilizar un criterio amplio o estricto de actividades o funciones de la empresa principal que pueden ser mercerizadas, diferenciándose entonces:

■ “Actividades secundarias”, “Actividades subsidiarias”, “Actividades accesorias”, “Ac-

tividades periféricas”, “Actividades complementarias”, “Actividades ajenas”. En Brasil: “Actividades fin”.

Las primeras regulaciones de la Tercerización limitaban su uso a las actividades secundarias, pero ha habido una clara tendencia a flexibilizar ese criterio, para proyectarse a las actividades principales.

Las actividades secundarias son de dos grandes tipos:

- partes/componentes de productos.
- distribución, comercialización.
- servicios conexos: limpieza, vigilancia, transporte, portería, gestión administrativa, comunicación mediante centros de llamada, catering, comedor/cantina.

Otro enfoque consiste en descartar el análisis general, basado en la naturaleza de la actividad considerada, y determinar (aplicando el criterio de razonabilidad) lo que en cada caso concreto puede ser externalizado en una empresa en particular. De esta forma podría entenderse que no solo corresponde tercerizar actividades periféricas o de servicios, sino también alguna parte del proceso productivo. En esta hipótesis, el límite consiste en el mantenimiento de las actividades que conforman o configuran las características esenciales de la empresa principal, aunque este examen puede ser relativo y difuso.

Asimismo, otros elementos que se combinan con el criterio de la actividad, generalmente para flexibilizar la consideración de la actividad principal y hacerla sujeto de tercerización, son:

- especialización
- inmediatez.
- exigencias de la coyuntura.
- transitoriedad u ocasionalidad..

**2.4** Se diferencia entre “Tercerización interna” y “externa”, para diferenciar si es realizada dentro o fuera de la empresa principal. La externa puede ser, a su vez, nacional o internacional. En este segundo caso, se utiliza la expresión “Tercerización offshore” (también “Offshoring”), reflejando la tendencia a la formación de cadenas productivas globales, con efecto en términos de aumento de las relaciones internacionales entre empresas, países y regiones

**2.5** Otras expresiones vinculadas de forma directa son:

■ “Unidades de Negocio”, para referirse a aquellas partes que podrían ser objeto de Tercerización

■ “Focalización” para referirse a la acción por la que la empresa se concentra en las actividades en que tiene mayores ventajas comparativas.

**2.6** En relación con otros conceptos generales:

■ la Tercerización puede basarse en la informatización productiva, en el sentido de que la empresa demandante reduce parte de los costos en que incurriría de utilizar una empresa formal

■ la Tercerización puede implicar terciarización, en cuanto a la existencia de un desplazamiento sectorial.

**2.7** La Tercerización puede también ser simulada o encubierta, en cuanto a su verdadero carácter. En ello se aplica la misma expresión utilizada respecto de la aptitud y proclividad para la precarización. Cuando las dos empresas son del mismo propietario, se trataría en realidad de una Descentralización.

## 3. Sobre los elementos laborales de la Tercerización

**3.1** Para los trabajadores vinculados a la tercerización, se utiliza la expresión “Trabajo tercerizado” o, cuando corresponde, “Trabajadores Subcontratados” o “Trabajadores de Subcontratistas”.

**3.2** La consecuencia de la existencia de dos partes en términos de los trabajadores, es diferenciar entre:

■ A cargo de la empresa principal: “Trabajadores propios”, “Trabajadores directos”, “Trabajadores efectivos”, “Trabajadores fijos”, “Trabajadores permanentes”, “Trabajadores de planta”, “Trabajadores centrales”.

■ A cargo de la empresa secundaria: “Trabajadores tercerizados”, “Trabajadores indirectos”, “Trabajadores temporales” “Trabajadores contingentes”, “Trabajadores no efectivos”, “Trabajadores esporádicos”, “Trabajadores inestables”. “Trabajadores periféricos”.





Al proceso de creación del segundo grupo se denomina “Eventualización” y “Temporalización”. Al resultado dual generado se lo describe con la expresión “Segmentación laboral”.

3.3 La expresión “Internalización” se refiere al proceso por el cual un trabajador indirecto se convierte en directo.

3.4 En cuanto a los empleadores, para reflejar la existencia de dos (o más) empresas que comparten ese rol patronal respecto del trabajador, se utilizan las expresiones “Empleador múltiple”, “Empleador complejo”, y “Empleador bicéfalo”. También se diferencia entre “Empleador final” y “Empleador interpuesto”.

De forma vinculada, se utiliza la expresión “Inconsistencia del empleador”, para señalar la circunstancia de que la empresa prestadora no es titular de la organización productiva en que se desarrolla la prestación.

Desde la perspectiva laboral, aparece entonces un poder de dirección compartido o superpuesto entre dos empresas.

Cuando se menciona la existencia de “relaciones laborales triangulares” se está aludiendo a las que se producen entre la empresa principal, la subsidiaria y el trabajador aportado por esta última.

Se utiliza la expresión “concepto laboral de empresa” para considerar como verdadero empleador a la empresa principal o al conjunto, buscando evitar el impacto negativo sobre el trabajador de esa dualidad, opacidad o indefinición del empleador responsable.

3.5 La relación entre el concepto de Tercerización y el de Precariedad laboral es estrecha, aunque conceptualmente puede haber tercerización sin precarización, cuando las empresas proveedoras están altamente institucionalizadas con relaciones laborales perdurables, pero no es lo habitual. Es característica de la Tercerización la frecuencia con que genera trabajo precarizado, cuando aquella es utilizada, lo que sucede muy a menudo, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aún cuando no hubieren sido premeditados.

Respecto del concepto de Flexibilidad, la superposición es grande, en el sentido de que la Subcontratación puede ser una de sus vías, presentándose a continuación, la posibilidad de cierta precarización.

#### 4. Sobre las formas jurídicas de la Tercerización

4.1 Conviene diferenciar cuatro formas jurídicas básicas.

- la “Subcontratación en sentido estricto” (o “Subcontrata”)

- la “Intermediación laboral”

- el “Suministro de mano de obra temporal”

- la utilización de trabajadores autónomos/independientes.

Pero el concepto “Subcontratación” puede utilizarse de otras dos formas, según el grado de alcance asignado:

- en sentido amplísimo, que es un enfoque mas bien sociológico o económico, identificado con los conceptos generales referidos a Desconcentración

- en sentido amplio, de más precisión técnico-jurídica, que se refiere a una variedad de instrumentos jurídicos utilizados para realizar el Outsourcing.

Las tres primeras tienen contratos civiles y comerciales entre las dos empresas, y contratos laborales para los trabajadores involucrados. La cuarta, al no existir, en teoría, relaciones laborales, solo se basa en el primer tipo.

#### Subcontratación en sentido estricto

4.2 En los estudios e informes de la OIT relacionados con el proyecto de convenio sobre subcontratación - que no fue aprobado -, se definió a la subcontratación como la operación mediante la cual “una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos”.

La ganancia de la empresa proveedora es la diferencia entre el precio que recibe del

empresario principal y el salario que paga a los obreros.

4.3 La subcontratación en sentido estricto supone necesariamente la coexistencia de dos contratos, aunque en el fenómeno participen tres sujetos y no cuatro, ya que uno de ellos (la empresa contratada y subcontratante) es parte en los dos negocios. El nuevo contrato tiene el mismo contenido económico y la misma naturaleza jurídica que el anterior (cuando el subcontrato asume distinto tipo que el del contrato base se habla de subcontrato impropio). La figura posibilita funciones de cooperación o colaboración; permite ampliar la prestación de servicios, recurriendo a intermediarios, que sustituyen en el cumplimiento de la deuda al sujeto que está obligado en el primer contrato.

Cuando se produce una cadena de contratos o subcontratos

(“Subcontratación en cadena”), también se utiliza la expresión “Cuarterización”.

4.3 Vinculado a la subcontratación en sentido estricto, se utilizan las expresiones “Contrato madre”, “Contrato padre”, “Contrato base” o “Contrato principal”, para referirse al primero.

4.4 La subcontratación es tradicional en algunos sectores, claramente en la industria de la construcción, en la cual es común que la empresa constructora subcontrate a otras empresas especializadas parte de la obra (Instalaciones eléctricas, sanitarias, elevadores, pintura, etc). Sin embargo, en la actualidad, el uso de la subcontratación se ha extendido a sectores en que ella no era habitual y en los que no es clara la existencia de una razón de especialización productiva que la justifique.

Algunas áreas en las que hoy se observa el uso de la subcontratación en la práctica, son las siguientes:

- Administración de personal:

- Selección, contratación y terminación de contrato de personal

- Adiestramiento de personal

- Liquidación de haberes

- Prestaciones laborales

- Vacaciones, ausencias, enfermedades, licencias del personal, 13 salario, gratificaciones y horas extras

- Otros sectores:

- Gestión Inmobiliaria

- Seguridad

- Servicios económico-financieros

- Gestión de Cobranzas

- Pólizas de seguros

- Control de calidad de materiales (inspección y ensayo de materiales)

- Logística

- Transporte y distribución

- Comercio Exterior

- Gestión y administración de stocks (incluyendo el seguimiento del stock del cliente, el reaprovisionamiento y seguimiento de la entrega por parte de los proveedores).

- Inversiones en instalaciones (equipos y software)

- Mantenimiento de las instalaciones

- Mantenimiento y calibración de equipo

- Sustitución y actualización (“up grade”) de equipos

- Adquisición, mantenimiento y control de insumos

- Agua, energía y teléfono

4.5 El término “Tercerización inteligente” (o “Smartsourcing”), aplicado a la modalidad de Subcontratación, es utilizado por las empresas para referirse a que la competitividad requiere la revisión sistemática de la manera de entender el negocio, así como desarrollar una gran capacidad de innovación permanente. En este enfoque, se destaca que, mientras el Outsourcing tradicional responde, por lo general, a un análisis que evalúa la eficiencia y los costos de cada proceso por separado y a corto plazo, el Smartsourcing tiene una visión integral de la cadena de valor que supera lo meramente operativo, recurriendo a proveedores de los que se espera un aporte innovador al proceso tercerizado, transformándose en un “socio estratégico” para la compañía, aportando valor y experiencia, y permitiendo a la compañía ganar en diferenciación y competitividad.

#### Intermediación laboral

4.6 La “Intermediación laboral” es una segunda forma jurídica de Tercerización, que consiste en la interposición de un empleador





aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo. El intermediario se limita a proporcionar trabajadores a la empresa principal, usuaria o beneficiaria final de la labor. El “tercero interpuesto” no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino un empleador supuesto de los trabajadores, que en verdad sirven al principal.

En ocasiones, la figura del intermediario se confunde con la del verdadero empleador, porque a veces el intermediario se obliga por sí mismo, aunque en última instancia, no desarrolla más actividad que la de proporcionar trabajadores a la principal. El intermediario o contratista está ligado a la empresa principal o final mediante una locación de obra o de servicios; es, pues, un empresario y corre con los riesgos de su empresa, según la regla general en esta materia. A su turno, contrata con otras personas (trabajadores) la ejecución total o parcial del trabajo de que se trata.

Cuando el “tercero” Interpuesto no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino que se limita a figurar como empleador de los trabajadores que en verdad sirven al principal, no se discute que corresponde que el empleador real sea responsabilizado, para lo cual puede recurrirse a las figuras jurídicas de la responsabilidad solidaria, el principio de primacía de la realidad y el concepto laboral de empresa y empleador. Estos conceptos y principio, debidamente aplicados, conducen a identificar a la empresa principal o usuaria como el verdadero empleador.

El de intermediación es un concepto que puede comprender diversas figuras, desde el denominado “*marchandage*”, hasta las empresas de trabajo temporal. Por lo menos habría que distinguir tres niveles:

■ **mera intermediación por agencias de colocación**, que se limitan a conectar a quien busca empleo (futuro trabajador) con quien necesita mano de obra (futuro empleador), pero que no permanecen en la relación de trabajo, una vez trabada (el tercero acerca a las partes, pero la relación de trabajo que él ayudó a establecer, será una relación bilateral, de dos partes, no triangular);

■ **la intermediación** a la que nos referimos aquí o **interposición**, en la cual el intermediario permanece dentro de la relación como supuesto empleador (no solo acercó a las partes y las puso en contacto, sino que permaneció en medio de ellas; de ahí lo de “interposición” como sinónimo de este tipo de intermediación);

■ **suministro de mano de obra temporal**, realizado por las denominadas “empresas de trabajo temporal”.

#### Suministro de mano de obra temporal

4.7 En la definición de OIT (Convenio 181), la empresa suministradora de mano de obra temporal presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de otra, la cual determina sus tareas y supervisa su ejecución. La empresa demandante decide también si los trabajadores se desempeñarán en sus propios locales, junto al resto de trabajadores, o en otra parte.

Se han hecho dos aclaraciones sobre esta modalidad:

■ que sólo puede considerarse Tercerización en un sentido amplio, ya que, si bien el trabajador suministrado es formalmente externo a la empresa, no cumple una actividad externalizada: La actividad es propia de la empresa principal, y permanece en su órbita. La empresa suministradora solo tiene una intervención secundaria, al limitarse a poner a disposición de la empresa principal el personal demandado, luego de una selección, y en el pago de los salarios (que en definitiva los paga por cuenta de la empresa cliente).

■ si bien se ubica dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no se trata estrictamente de una manifestación de descentralización porque, en principio, no podrían cubrir necesidades permanentes de la empresa, ni deberían sustituir personal permanente. Es, pues, un caso de exteriorización del empleo que da origen a una relación triangular en la cual la actividad de los trabajadores se realiza en la propia empresa demandante.

A veces, esta modalidad también es considerada como una forma de subcontratación:

la “subcontratación de mano de obra”, ya que este es el objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra (y no de bienes ni de servicios). Según las circunstancias, también puede ser vista como una mera intermediación.

Adoptando una perspectiva amplia, podría entenderse que contratar a una empresa de trabajo temporal implica una forma de derivar hacia un tercero ciertas obligaciones que de otra forma, serían asumidas en principio y originariamente por la empresa principal.

#### Trabajadores autónomos

4.8 Las tres modalidades de tercerización (o subcontratación en sentido amplio) mencionadas se desarrollan a través de contratos civiles y comerciales en cuanto a la relación entre las dos empresas, pero también implican relaciones laborales para los trabajadores de la empresa subsidiaria. Junto a estas formas, también se encuentra una cuarta, que no encuadra a los trabajadores en el régimen laboral.

Además de la hipótesis de los verdaderos autónomos (trabajadores independientes que realizan tareas o ventas simultáneamente para múltiples empresas y personas que componen su clientela), preocupa el creciente recurso a “falsos autónomos”:

Es el caso de la utilización de las denominadas “empresas unipersonales” o “de un solo miembro”, así como de algunas cooperativas de trabajadores.

4.9 En referencia a estas modalidades y otras similares, también se utilizan expresiones tales como “Deslaborización”, “Fuga”, “Huída” o “Expulsión del Derecho laboral” e incluso “Travestismo laboral”. En efecto, estos mecanismos tienden a excluir al trabajador del ámbito de aplicación y protección del Derecho del trabajo, haciéndole aparecer como si fuera un trabajador independiente o un pequeño empresario.

Así también, cuando esta modalidad es utilizada para simular relaciones laborales, se utilizan las expresiones “Falso empleador”, “falso autónomo”, “falso cooperativista”, etc.

#### Recuadro: Enfoque empresarial sobre las ventajas de la Tercerización

Las siguientes valorizaciones han sido tomadas de artículos y notas de revistas de negocios.

- Aumenta el acceso a mejores y más eficientes procesos de gestión
- Permite realizar actividades que no han alcanzado la escala de producción adecuada.
- Aumenta el acceso a mayores conocimientos y habilidades.
- Reduce costos de equipamiento, materias primas e inmuebles.
- Aumenta la rapidez de llegada a los mercados.
- Reduce el ciclo de desarrollo del producto.
- Aumenta el acceso a tecnología de vanguardia
- Ahorra conocimientos y talento, al incluir Investigación y Desarrollo.
- Facilita la innovación constante.
- Asegura que el desempeño y el valor agregado se mantenga por encima de los competidores.
- Facilita el liderazgo.
- Permite el acceso a grupos de expertos interdisciplinarios.
- Permite el acceso a estándares de calidad internacionales.
- Aumenta la diferenciación y competitividad de las empresas.
- Permite la utilización más eficiente de los insumos.
- Ajusta mejor la plantilla a las necesidades de producción.
- Reduce de forma sostenida los costos.
- Permite alcanzar el volumen ideal de producción para cada fase del proceso productivo.
- Adecúa la relación entre volumen producido y retorno, en cada fase del proceso productivo.
- Facilita la gestión empresarial, pues tiende a disminuir la diversidad de las formas de organización de la producción y del trabajo.





- Permite alcanzar el volumen de producción ideal de cada proceso.
- Reduce costos y mejora el control de desempeño y calidad al realizar un número menor de procesos.
- Dota a las empresas de la flexibilidad necesaria en mercados muy cambiantes y caracterizados porque los productos tienen cada vez ciclos de vida más cortos.
- Permite alcanzar y mantener posiciones competitivas y rentables en el mercado, mediante la reducción sostenida de costos a través del reajuste de procesos.
- Permite a la empresa identificar las funciones críticas en las cuales debe desarrollar competencias.
- Permite alcanzar los objetivos de negocio y lograr mayor rentabilidad, brindando al mismo tiempo servicios de alta calidad.
- Alimenta la confianza de los recursos internos y principalmente de los clientes externos.
- Permite obtener, al mismo tiempo, mayor calidad y productividad.
- Permite mayor control de calidad.
- Permite una agilización de decisiones.
- Permite una mayor creatividad.
- Lleva a que mejore el nivel de vida del país en su conjunto, dado que ello es resultado de una mejora de la productividad, y ésta se obtiene mediante la tercerización.

## II. ESTRATEGIAS SINDICALES ANTE LA TERCERIZACION

### 1. La doble vía sociopolítica y de acción directa

Las acciones sindicales hacia la Tercerización (al igual que en otros ámbitos de las relaciones laborales) puede ser diferenciadas entre aquellas cuyo resultado depende más o menos exclusivamente de esa intervención, por desarrollarse en el campo de las propias estructuras sindicales o en el lugar de trabajo, de aquellas otras que se refieren a la influencia del sindicalismo sobre el resto de la sociedad, principalmente las estructuras gubernamentales, las que por ello suelen denominarse “sociopolíticas”. Al respecto, es tradicional denominar a las primeras “acciones directas” y a las segundas “acciones sociopolíticas”.

Esta sección presenta una síntesis de estrategias referidas a la modalidad de acción sindical directa hacia la Tercerización, tomadas de experiencias que se encuentran en el análisis comparado.

En la práctica, estas medidas se aplican sobre todo a la subcontratación aunque, si se sigue la tendencia creciente a un tratamiento integral de las tres figuras que implican relaciones laborales (e incluso a incluir la cuarta, referida a trabajadores real o ficticiamente

autónomos), da las líneas generales para un tratamiento integral.

Obviamente, la acción directa tiene límites fijados por la normativa y la política pública, así como, cuando implica una negociación con los empleadores, sobre la disposición de estos para llegar a un acuerdo.

Asimismo, las acciones sociopolíticas pueden ser un elemento importante para facilitar la acción directa, por ejemplo cuando una reforma legislativa obliga, estimula o elimina restricciones a ésta.

El cuadro 1 presenta una versión sintética de este doble perfil de acción sindical, aplicada al nivel nacional. El cuadro 2 reproduce un esquema sobre estrategias jurídicas que sintetiza contenidos de la publicación de FSAL-OIT.

Para detallar las distintas alternativas que se presentan para la acción directa en relación a los trabajadores tercerizados, los cuadros 3 y 4 distinguen las dos modalidades de acción directa:

■ Acciones de organización y sindicalización de trabajadores tercerizados. Se consideran cuatro niveles: Sindicatos de Empresa, Sindicatos de Sector, Federaciones

y Confederaciones Sectoriales, y Centrales y Confederaciones Nacionales.

■ Acciones en el lugar de trabajo mediante negociación colectiva y otras vías de negociación. Se refiere a las vías de acción directa que se manifiestan fuera de la estructura propiamente sindical, con centro en el lugar de trabajo. Esta línea se proyecta también hacia el establecimiento, la empresa y el grupo de empresa.

Finalmente, un segmento de la acción sindical directa es internacional, al aplicarse sobre empresas multinacionales y miembros de su cadena de suministro, radicados en otros países. El cuadro 5 presenta antecedentes del análisis comparativo sobre estrategias de Federaciones Sindicales Internacionales (FSI).

### 2. Un interrogante estratégico

En los análisis sobre estrategias sindicales de acción directa respecto de los trabajadores tercerizados, en ocasiones se ha señalado una “contradicción interna” que puede convertirse en un impedimento a su pleno desarrollo: la desconfianza e incluso rechazo de los trabajadores fijos a una política sindical amplia de protección de aquellos trabajadores, lo que pondría en riesgo la idea de la solidaridad de clase<sup>2</sup>.

Es en este sentido que importa diferenciar las estrategias sindicales protectivas de los trabajadores fijos, colocando restricciones al desarrollo de la tercerización, de aquellas que cumplen igual función sobre los trabajadores tercerizados.

**Cuadro 1. Trabajadores tercerizados: resumen general de estrategias sindicales sociopolítica y de acción directa**

|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I. Acción Sociopolítica</b> | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Difusión masiva sobre la problemática.</li><li>2. Gestiones ante la autoridad administrativa del trabajo y otras regulatorias de las empresas (en aplicación de la estrategia dirigida a poner e evidencia la unidad económica, ante manipulaciones de la razón social).</li><li>3. Acompañamiento y presentación de proyectos legislativos regulatorios.</li><li>4. Promoción de enfoques regulatorios en el ámbito judicial y académico.</li></ol> |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

<sup>2</sup> En ocasiones, se ha señalado la relación entre este problema y la pasividad sindical ante la tercerización: en Venezuela, “en la medida que no se toque los sectores de producción, se acepta sin grandes resistencias la subcontratación...pareciera que la consigna es “mientras no me toques no hay problema” (Consuelo Iranzo y Jacqueline Richter: “La Subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz laboral” (CENDES, 2005, publicado por el CCLA, Lima, 2006).

<sup>3</sup> Esta situación ha sido comentada por la ICEM (2004), por haberla encontrado en la práctica concreta de alguna organización, analizada en sus estudios de caso nacionales.



|                    |                                                                       |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| II. Acción Directa | 1. Organización de los trabajadores subcontractados                   |
|                    | 1.1 Creación de estructuras funcionales para una política específica. |
|                    | 1.2 Reformas estatutarias que faciliten su incorporación..            |
|                    | 1.3 Creación de nuevas organizaciones                                 |
|                    | 1.4. Campañas de afiliación a organizaciones.                         |
|                    | 2. Negociación colectiva                                              |
|                    | 2.1 protectora de los trabajadores directos                           |
|                    | 2.2 protectora de los trabajadores tercerizados.                      |
|                    | 3. Participación                                                      |
|                    | 3.1 Participación en el lugar de trabajo                              |
|                    | 3.2 Participación en políticas gubernamentales y tripartitas          |

Cuadro 2. Trabajadores Tercerizados: estrategias jurídicas

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. El establecimiento legal del principio de igualdad de trato entre trabajadores de planta y tercerizados | Apunta a mejorar las condiciones de trabajo de los tercerizados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 2. El reconocimiento de que muchas de las empresas tercerizadas son el verdadero empleador                 | Se recurre a los principios tradicionales del derecho del trabajo, como el protector, que autoriza u obliga, en caso de duda interpretativa, a optar por la interpretación más favorable al trabajador y el principio de primacía de la realidad, de conformidad, con el cual deben dejarse de lado las formas jurídicas o las denominaciones contractuales, cuando ellas contradicen o encubren una realidad más favorable al trabajador. La administración del trabajo juega aquí un papel central, al momento de realizar inspecciones y acumular pruebas.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 3. La imposición de la responsabilidad solidaria del empresario que terceriza                              | Consiste en que tanto el empleador interpuesto como el empleador final son responsables del pago de los créditos laborales de los trabajadores tercerizados. Estos pueden exigir el pago a cualquiera de ellos o a ambos conjuntamente. Este mecanismo soluciona el riesgo de insolvencia del subcontractista, intermediario o suministrador, pero no garantiza por sí solo, la igualdad de trato. La responsabilidad solidaria puede ser impuesta legalmente o deducirse doctrinalmente del concepto de empleador único o complejo: si se está frente a un único empleador, por más que tenga una estructura compleja o descentralizada, es viable responsabilizar al conjunto o a uno de ellos, especialmente al principal. Este nivel de la responsabilidad es claramente superior al de la responsabilidad subsidiaria. |
| 4. La reconstrucción o recomposición de los conceptos de empleador y de empresa                            | Se utiliza una definición o interpretación amplia, por la cual se considera que el verdadero empleador es el destinatario final del trabajo prestado, ya que en última instancia es quien se beneficia del mismo. De tal forma, todos los trabajadores que directa o indirectamente trabajan para él son sus empleados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



|                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                | Así quedaría superado tanto el riesgo de insolvencia del contratista, intermediario o suministrador, como el de que el trabajador no tuviera ante quien reclamar. Paralelamente, se justificaría la aplicación del principio de igualdad de trato, ya que en el fondo todos trabajarían para un mismo empleador. Este enfoque es superior al de la responsabilidad solidaria.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 5. La extensión de las instituciones básicas del derecho del trabajo a toda prestación de trabajo, sea subordinada o autónoma. | Si en definitiva las diversas formas de tercerización apuntan a excluir de la protección de la legislación del trabajo a determinado elenco de trabajadores, ¿por qué no redefinir el ámbito de aplicación, el alcance del Derecho del trabajo, de modo de “capturar a los fugados”? Si ciertos trabajadores han sido desplazados hacia afuera de las fronteras tradicionales de la legislación laboral, la forma más simple de alcanzarlos sería extendiendo dichas fronteras.<br>Es la vía más complicada y necesariamente apunta a una evolución de mediano o largo plazo, por la dificultad para concretarla, ya que requiere un cambio legislativo de proporciones. Incluso, no está claro el hecho de que se pueda aplicar en bloque el derecho del trabajo a estos trabajadores. Habría que crear un sistema de niveles o umbrales, de tal forma que a los trabajadores subordinados o dependientes “tradicionales” se les aplicara toda la protección clásica, y a otros trabajadores más o menos “atípicos” se les aplicaran otros beneficios, tal vez menores. Pero se corre el riesgo de crear trabajadores de clase “a”, “b”, etc. Con el peligro de que el actual proceso de “exclusión”, “fuga” o “expulsión” se termine produciendo igual, por desplazamiento del escalón “a” al “b”, del “b” al “c”, y así sucesivamente, hasta que todos terminen siendo trabajadores de clase “c”. |

Fuente: Oscar Ermida Uriarte (Adaptado de la publicación de FSAL-OIT ya mencionada)

Cuadro 3. Trabajadores tercerizados: modalidades de acciones de organización y sindicalización

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Sindicatos de empresa | 1. creación de Sindicatos de Empresa exclusivamente de trabajadores subcontractados, en aquella donde prestan sus servicios.<br>Esta modalidad tiende a ser preferida por las empresas con trabajo subcontractado, ante la alternativa de autorizar la sindicalización de estos trabajadores, como alternativa de menor fuerza respecto de la que sigue.<br>2. incorporación de los trabajadores subcontractados a Sindicatos de Empresa de los trabajadores fijos donde prestan sus servicios. El sindicato se convierte entonces en uno de tipo “mixto”. Pueden, eventualmente, introducirse diferenciaciones en la cuota sindical y, consecuentemente, en los derechos y beneficios sindicales.<br>3. “internalización” de los trabajadores subcontractados como trabajadores fijos, derivando en su incorporación plena al Sindicato de Empresa donde prestan sus servicios.<br>4. creación de Sindicatos “Interempresa”. (Experiencia chilena) |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                               | 4. creación de Sindicatos “Interempresa”. (Experiencia chilena)<br>5. creación de una “red sindical” entre el Sindicato de Empresa de trabajadores fijos y el de los trabajadores subcontratados, bajo los principios de la coordinación y cooperación. Esta modalidad es el resultado obligado de la coexistencia de ambos tipo de organizaciones, a su vez derivado de la estrategia empresarial de no aceptar el modelo “mixto” o la internalización. En la misma dirección, CCOO España propone Comités Sindicales Interempresa o Coordinadoras de Secciones Sindicales Multisectoriales. |
| <b>2. Sindicatos de Sector</b>                                | Corresponde a los mismos modelos mencionados en 1. de sindicatos “mixtos” y de “internalización”, aunque aplicados a estructuras por rama y sector de actividad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>3. Uniones, Federaciones y Confederaciones Sectoriales</b> | Corresponde a los mismos modelos mencionados en 1 de sindicatos “mixtos” y de “internalización”, aunque aplicados al mayor nivel de centralización.<br>Modelo reciente chileno en los sectores de la minería de cobre y forestal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>4. Centrales y Confederaciones nacionales</b>              | 1. Afiliación directa a nivel nacional, abierta a todo trabajador.<br>2. Afiliación territorial, con iguales características.<br>3. Estructuras sindicales especiales para trabajadores atípicos (incluyendo subcontratados). Modelo italiano.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

**Cuadro 4. Trabajadores tercerizados: modalidades de acción directa en el lugar de trabajo mediante negociación colectiva y otras estructuras de negociación**

|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Prohibición de contratos</b>                                                                                                                           | 1. Prohibición total<br>2. Prohibición en el caso de actividades principales<br>3. Prohibición de que la contratación se haga en reemplazo de trabajadores en conflicto colectivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>2. Requisitos formales (combinado con 1)</b>                                                                                                              | 1. inscripción en registros de organismos y reparticiones públicas y privadas.<br>2. demostración de solvencia económica<br>3. aval del Ministerio de Trabajo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>3. Condiciones adicionales</b><br>Algunas pudieran aplicarse también como flexibilizaciones de las prohibiciones de contratos en actividades principales. | 1. Aceptación del convenio colectivo de la actividad principal, en sus cláusulas sobre condiciones de trabajo y salariales. El criterio a utilizar es el de la norma más favorable, en el sentido de que los niveles de los trabajadores subcontratados en ambos aspectos sean no menores a los efectivamente percibidos en la empresa, o a los establecidos para categorías iguales o equivalentes en la negociación colectiva.<br>2. Aceptación de la representación sindical.<br>3. Incorporación de acciones formativas<br>4. Determinación de la responsabilidad solidaria al empleador principal.<br>5. No superación de un determinado porcentaje del empleo directo.<br>6. Prioridad de los trabajadores tercerizados para cubrir nuevos puestos.<br>7. Préstamo de locales sindicales de trabajadores permanentes, para reuniones.<br>8. Extensión a los trabajadores tercerizados de las políticas de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores permanentes. |

|                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4. Verificaciones</b>                                                                   | 1. a cargo de la empresa principal<br>2. a cargo de la organización sindical<br>3. a cargo de la autoridad del trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>5. Participación sindical (corresponde a 4.2)</b>                                       | En la determinación de las condiciones o admisibilidad de los contratos.<br>1. en la calificación de la necesidad del contrato.<br>2. en la exclusión de categorías prohibidas<br>3. en el cumplimiento de obligaciones del contratista<br>Con base en la obligación básica de proporcionar Información, se presentan distintas variantes de participación sindical: consulta, codecisión, derecho a veto. Las tareas implicadas son; investigar, vigilar y negociar. |
| <b>6. Sanciones ante abuso y desnaturalización del recurso a la figura del contratista</b> | 1. Multas<br>2. Internalización de los trabajadores subcontratados en permanentes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

**Fuente:** Con base en Adrián Goldín (Trabajo Precario y Negociación Colectiva, 1988) y complementos.

**Cuadro 5. Trabajadores tercerizados: estrategias de FSI en el plano internacional**

|                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Cláusulas sobre otras empresas vinculadas en los Acuerdos Marco Internacionales (AMI)</b> | Existen alrededor de cincuenta AMI con cláusulas sobre contratistas y subcontratistas.                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>2. Acuerdos con empresas internacionales que actúan como subcontratistas</b>                 | Se refiere a eventuales acuerdos de las FSI con empresas como Manpower. Puede adoptar el modelo de AMI o directamente de negociación colectiva supranacional.                                                                                                                                                                   |
| <b>3. “Pasaporte” Sindical para trabajadores vinculados al Outsourcing off shore</b>            | Modelo UNI. El trabajador deslocalizado tiene acceso al listado de organizaciones afiliadas a la Federación en todo el mundo (alrededor de 1000), que se comprometen a apoyarlos en su nuevo destino.                                                                                                                           |
| <b>4. “Cartas” o “Directrices guía internacionales de principios generales</b>                  | Este modelo corresponde también a UNI, aplicado a los trabajadores de Centros de Llamada, frecuentemente deslocalizados internacionalmente. El objetivo es promover una guía sobre niveles aceptables de derechos laborales para los trabajadores tercerizados, los ejecutivos de empresa, y los consumidores de sus servicios. |
| <b>5. Celebración de un “día” o “mes” alusivo del trabajador tercerizado</b>                    | Este modelo corresponde a la práctica de la UNI (“Mes mundial de solidaridad con los trabajadores de centros de llamada), y de ICEM en América Latina y Caribe (Día Regional contra la Tercerización Laboral)                                                                                                                   |
| <b>6. Acompañamiento del Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio</b>                             | Es el caso de la FITTVC, que ha incorporado este colectivo a sus propuestas de AMI.                                                                                                                                                                                                                                             |

**Fuente:** informe provisorio de CSA sobre experiencias de las FSI.



## APARTADO

### La definición sobre informalidad de la OIT

El principal instrumento vigente de la OIT en el campo de la informalidad es la Resolución Trabajo Decente y Economía Informal, aprobada por la Conferencia del 2002, la que instala lo que considera generalmente se entiende por economía informal, aun cuando reconoce que no existe una descripción o definición precisa aceptada universalmente.

Desde la segunda parte de los años setenta (y con influencia del enfoque latinoamericano vinculado con el concepto de heterogeneidad estructural, OIT había utilizado distintas denominaciones para aproximarse a la identificación de actividades económicas de bajos ingresos y productividad, involucrando condiciones de vulnerabilidad, desprotección e incluso pobreza, con la denominación de “sector informal” y de “sector no estructurado”, en las microunidades productivas (urbanas y rurales) con empleo asalariado, unidades familiares o unipersonales, en ambos casos centradas en trabajadores por cuenta propia (o independientes, o autónomos), con ayuda familiar en el primero. En esta perspectiva, la no registración/regulación era un factor adicional, no central.

Con el concepto de economía informal, la nueva resolución ha integrado este enfoque con el equivalente referido a los trabajadores dependientes, para los cuales se utilizaba la expresión “empleo precario” (o “empleo precarizado”), generalizando un enfoque que cubre tanto a unidades económicas como a personas (trabajadores dependientes, independientes y empresarios), con el elemento común de que tropiezan con determinados inconvenientes y problemas, los cuales llevan a que se caractericen por un alto grado de vulnerabilidad, exclusión y pobreza.

Un elemento frecuente de las actividades de estas personas y empresas es el no reconocimiento y protección por los marcos jurídicos y reglamentarios, lo que significa que, según el caso: se desempeñan al margen de la ley; operan en el ámbito de la ley, pero no están contempladas en la práctica, porque aquella no se aplica o no se cumple eficazmente; o porque la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos, al no tener en cuenta la situación real en lo que respecta a la organización moderna del trabajo. Las definiciones inadecuadas de empleado y trabajador pueden tener el efecto contrario de considerar independiente y ajeno a la protección

de la legislación laboral al trabajador.

La mayoría de los trabajadores y las empresas de la economía informal, aunque no cumplan los requisitos legales de procedimiento, producen bienes y servicios lícitos. Puede haber zonas grises en las que la actividad económica tenga características de la economía formal y de la informal, por ejemplo, cuando los trabajadores formales perciben remuneraciones no declaradas, o cuando existen en el interior de las empresas formales grupos de trabajadores con condiciones salariales y laborales propias de la informalidad.

Las empresas que no están registradas ni reguladas a menudo no pagan impuestos ni conceden prestaciones o derechos a los trabajadores. Por su parte, los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal no siempre contribuyen al sistema tributario, aunque muchas veces ello se deba a su pobreza.

Entre los trabajadores, los aspectos negativos del trabajo en la economía informal superan con creces los aspectos positivos:

- no están reconocidos, registrados, reglamentados o protegidos en virtud de la legislación laboral y la protección social, por ejemplo en los casos en que su situación de empleo es ambigua y, por consiguiente, no pueden disfrutar de sus derechos fundamentales, ejercerlos o defenderlos.

- dado que carecen de protección, derechos y representación, esos trabajadores suelen quedar atrapados en la pobreza.

- a menudo, las condiciones de trabajo son inseguras e insalubres, en el marco de lugares de trabajo pequeños o no definidos, con largas jornadas laborales. Asimismo, los ingresos suelen ser bajos e irregulares.

- generalmente, no reciben protección social ni prestaciones de la seguridad social, o reciben muy pocas, por parte de sus empleadores o del gobierno. La carencia se presenta también en ámbitos como la educación, la capacitación, la formación, la asistencia sanitaria o el cuidado de los niños.

- son susceptibles de diversas formas de explotación, abusos y acoso, como la corrupción y el soborno.

De todas formas, algunas personas de la EI tienen ingresos superiores a los trabajadores de la economía formal.

