

Colección Biblioteca Ciencias Sociales
Ediciones Cinca
N.º 8

Economía Informal Respuestas Sindicales



Colección Biblioteca Ciencias Sociales

Esta edición ha contado con la colaboración de la Dirección General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales



Primera edición: marzo 2008

© **De los autores**

© De esta edición:

ISCOD - UGT

UPTA

Ediciones Cinca, S. A.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las obras editadas por Ediciones Cinca, S. A., incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A., se identifique con los mismos.

Diseño cubierta: **Juan Vidaurre**

Producción editorial,
y coordinación técnica e impresión:

Grupo editorial Cinca, S. A.

Avda. Doctor Federico Rubio y Galí, 88

28040 Madrid

Tel.: 91 553 22 72. Fax: 91 554 37 90

grupoeditorial@edicionescinca.com

Depósito legal: M.

ISBN: 978-84-96889-16-3

Economía Informal Respuestas Sindicales

El Estatuto del Trabajo Autónomo en España

Ley 20/2007 de 11 de julio



Esta publicación reproduce las ponencias,
intervenciones y documentación del

XI Encuentro Internacional ORIT-ISCOD

Córdoba (España), 27 y 28 de septiembre de 2007



Organizado por:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN



Con la colaboración de:



ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
<i>Apertura</i>	9
Intervención de José Manzanares Núñez	11
Intervención de Sebastián Reyna Fernández.....	15
Intervención de Amanda Villatoro.....	19
 <i>La Informalidad</i>	
Luis Miguel Monje	23
 <i>El Estatuto del Trabajo Autónomo: El trabajador autónomo económicamente dependiente en España</i>	
Gil Ramos Masjuan.....	43
 <i>El Sistema de Protección Social y la Economía Informal en América Latina</i>	
Adolfo Jiménez.....	51
 <i>Autorreforma Sindical</i>	
Álvaro Orsatti	65
 <i>Declaración de Córdoba: Conclusiones para una política sindical internacional en materia de cooperación al desarrollo en trabajo autónomo y economía informal</i>	77
 <i>Anexo Legal: Convenios OIT relacionados con los trabajadores de la Economía Informal</i>	85
 <i>Lista de participantes al XI Encuentro Internacional ORIT-ISCOD..</i>	99

APERTURA

JOSÉ MANZANARES NÚÑEZ

SEBASTIÁN REYNA FERNÁNDEZ

AMANDA VILLATORO

INTERVENCIÓN DE

JOSÉ MANZANARES NÚÑEZ

Director del Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD-UGT)

Bienvenidos al XI Encuentro Internacional ORIT-ISCOD-UGT sobre «Economía informal. Respuestas sindicales» a los compañeros y compañeras de Organizaciones afiliadas a ORIT y CLAT que, durante los pasados días, hemos estado juntos en Madrid y Sevilla, visitando experiencias e instituciones gubernamentales, regionales y locales. Bienvenidos a todos los que nos acompañan y apoyan este evento, a la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP), a la Fundación Friedrich Ebert, a las autoridades locales y, especialmente, a UGT-Andalucía, representada por Dionisio Valverde, Secretario Institucional, a los compañeros de UGT-Córdoba y a la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) con quien organizamos este evento para el intercambio de experiencias Unión Europea (UE)-América Latina en el ámbito de los trabajadores no dependientes. Con la reciente experiencia del Estatuto del Trabajo Autónomo en España y el esfuerzo negociador de UPTA daremos un importante impulso a los trabajos de este XI Encuentro.

Este tipo de Encuentros anuales que ISCOD-UGT, junto con ORIT, Organización Regional Interamericana de Trabajadores, los venimos organizando durante más de 10 años, pretenden abordar, en el ámbito internacional, problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras de América Latina en el contexto de la globalización neoliberal. Así, se han abordado problemáticas referidas a las Multinacionales, las Migraciones, o los Jóvenes en esta nueva época de cambios tecnológicos, económicos y sociales. Estas iniciativas quieren significar el compromiso de ISCOD-UGT con el movimiento sindical latinoamericano; nuestra «agenda sindical», actualizada de año en año,

del lema de nuestro Instituto Sindical: El «trabajo solidario» que pretende acompañar los procesos de fortalecimiento organizativo y de la lucha por un trabajo digno y con derechos. En este caso, referido a la «Economía informal», cuyos límites y complejidad se abordarán durante estos tres días de trabajo en Córdoba (España).

Sin duda, analizaremos los resultados o efectos negativos que las políticas neoliberales han generado: desregulación, terciarización/subcontratación y precariedad de las condiciones de trabajo. Esto ha supuesto, en la mayoría de los países de América Latina, exclusión, desigualdad y pobreza. La economía informal viene a ser una respuesta a la miseria: «buscarse la vida». Unas veces con condiciones mínimas de «saber hacer profesional» que permita una estabilidad en los ingresos y otras, «el día a día», buscando una subsistencia con dos dólares diarios. Pretendemos, en fin, aproximarnos a un sector de la actividad económica cuyo conocimiento laboral y social, así como la elaboración de alternativas, es crucial para el movimiento sindical, dada su importancia cualitativa y cuantitativa: entre el 50 y el 80% de la economía o del empleo precario en la mayoría de los países de América Latina.

En el caso español, con el intercambio de experiencias, especialmente con la participación de las instituciones locales, Diputaciones provinciales, regionales y nacionales se pretende que sean un elemento permanente de acompañamiento al Diálogo y Negociación con las Organizaciones de los trabajadores de la economía informal: recuperar espacios públicos que permitan tener unas mejores y estables condiciones de organizar el comercio ambulante; la regulación del trabajo a domicilio, o el reconocimiento y el impulso del Trabajo Autónomo cualificado o la regulación de la Seguridad y Protección Social del colectivo. Pretendemos generar ideas y soluciones a partir de determinadas «buenas prácticas» de trabajo sindical en este campo, tanto desde este lado del Atlántico (UE) como en diferentes países de América Latina, donde se están dando avances para el movimiento sindical: Argentina, Venezuela o Colombia, entre otros.

Deseamos que la presente publicación de los materiales de este XI Encuentro Internacional «Economía Informal. Respuestas Sindicales» (Intercambio de experiencias España-UE y América Latina) contribuya 3 ó 4 años de trabajo para profundizar «asignaturas pendientes».

Debemos aprovechar la circunstancia de que gobiernen diferentes Gobiernos progresistas en América Latina para incluir «agendas sociales» referidas a los problemas y soluciones de los trabajadores y trabajadoras de la economía

informal. Aunque se les denomine «trabajadores invisibles», trabajadores atípicos o no-trabajadores, según la jerga de los sociólogos, para el movimiento sindical siguen siendo trabajadores; dependen de su esfuerzo y su trabajo para la subsistencia de ellos y sus familias. Por lo tanto, deben de ser considerados trabajadores sujetos a una actividad con unos derechos sociales, garantizando así una sociedad cohesionada con más derechos y, lógicamente, con menores conflictos y mayor felicidad para todos.

INTERVENCIÓN DE

SEBASTIÁN REYNA FERNÁNDEZ

Secretario General de la Unión de Profesionales
y Trabajadores Autónomos (UPTA) de España

He tenido la oportunidad de estar con vosotros en varias ocasiones en la ciudad de Madrid, en la primera parte de este Encuentro de intercambio de experiencias. Además, tendré después la oportunidad de castigaros con una conferencia sobre el tema específico de fondo que hoy vamos a tocar que es el del intercambio y, por lo tanto, el conocimiento de la experiencia realizada en España para emerger esa economía sumergida a la que se ha referido con anterioridad. Debemos superar la etapa de «organizar a los trabajadores informales»: No organizamos a los compañeros informales, sino a los que eran informales y que ahora son formales, que es el objetivo en este trabajo y en el desarrollo que estamos teniendo.

Quiero comentaros que cuando hace aproximadamente dos años, los compañeros de la UPTA que conocimos la existencia de este programa de experiencias sindicales para la economía informal en América Latina, la verdad es que personalmente y los compañeros de nuestra ejecutiva tuvimos casi la misma satisfacción que cuando la UGT comenzó el debate y tomó la resolución hace 10 años de que había que universalizar los derechos sindicales y sociales a todos los trabajadores y que los trabajadores independientes también eran trabajadores que tenían que recibir esos derechos.

Fue un debate político de nivel dentro de la UGT, debate no cerrado en el ámbito sindical internacional, que sigue abierto, y que está en nuestras Confederaciones: si el sindicalismo tiene que dar respuesta sólo a lo que llamaríamos trabajadores de la formalidad regular, de las empresas establecidas,

o bien de alguna forma llevar su «manto de protección» al conjunto de los trabajadores, sin ningún tipo de excepción.

En la UGT no tuvimos ninguna duda en abordar el debate; en la resolución final, ampliamos nuestro concepto de defensa y de universalización de derechos a todos los trabajadores, incluidos a los que consideramos trabajadores independientes, trabajadores autónomos.

Aquella fue una decisión importante, pero para mí era tan satisfactoria o más conocer cómo la experiencia de este proyecto estaba avanzando en el mismo camino, en lo que es para nosotros una zona de especial cariño y relación como es toda América Latina. Porque, implicaba un debate equivalente, siempre salvando lógicamente las distancias de realidades nacionales diferentes y la distancia geográfica, económica y de desarrollo; pero, salvando esa distancia, estábamos hablando del mismo debate y el mismo concepto que habíamos tenido en nuestra Confederación, en la UGT.

A partir de ese momento, lo que para nosotros era nuestra prioridad era organizar nuestra estructura, conseguir hacer la legislación para el autónomo español. De alguna forma convivió ya desde entonces, empezar a desarrollar políticas de Cooperación, a través de nuestro Instituto de Cooperación Sindical al Desarrollo (ISCOD) y a través de los organismos regionales internacionales en el ámbito del mundo Sindical para desarrollar esta actividad.

Porque, hoy está reconocido que la creación de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) de España es, posiblemente, una de las mejores «buenas prácticas» en el ámbito internacional, de sistema de fortalecimiento sindical. Así está reconocido por la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Por otra parte, el trabajo que hemos desarrollado, luego lo veremos con más detenimiento, a través de nuestras propuestas hemos conseguido hacer una de las primeras leyes integrales para todo el trabajo autónomo, que es el colofón, el elemento final de todo el proyecto, de todo lo que ha sido el proceso durante años de regularización de todo este sector de la economía: El Estatuto del Trabajo Autónomo, que hoy empieza a ser considerado, también, como una de las mejores prácticas en el ámbito legislativo.

Por lo tanto, en ese sentido, hemos conseguido a base de nuestro trabajo y con el apoyo de todas las instituciones, este objetivo. Consideramos que lo que debemos hacer es seguir trabajando para España, para Europa, pero

ser solidario y poner toda nuestra experiencia y todo nuestro saber hacer y lo que hemos conseguido a disposición de todos los países del mundo que puedan hacer uso de esa experiencia para poder avanzar en lo que es lo más importante a fin de cuentas, el objetivo: Acabar con la peor lacra para el desarrollo económico como es la economía sumergida, la economía irregular, que es la que impide el desarrollo económico de nuestras naciones y nuestros pueblos.

Éste es el objetivo general, no avanzaré más yo este tema en contenidos, entiendo que después vamos a discutir todos los aspectos prácticos del tema; solamente recordar, que si todo esto ha sido posible, estar organizados, asociados, hacer normas, leyes, proteger, universalizar la seguridad social para todos los trabajadores, en nuestro país ha sido gracias a un elemento que hemos repetido en algunos encuentros en Madrid. Primero, porque hemos sabido hacer de un problema una oportunidad, no hemos planteado la economía informal como un problema sino como una oportunidad de crecimiento de desarrollo, y segundo, porque todo se ha realizado sobre la base del Diálogo Social y la participación; todas las administraciones públicas se han coordinado, las organizaciones sindicales, las patronales, hemos considerado necesario todo un proceso de años y por una vía de participación y responsabilidad social que es la llave para dar respuestas reales a los problemas que nos planteamos.

INTERVENCIÓN DE

AMANDA VILLATORO

Secretaria de Política Social y Educación de la Organización Interamericana Internacional de Trabajadores (ORIT)

Buenos días amigos y amigas, que nos acompañan en la mesa principal, compañeros y compañeras de América Latina como de España. Reciban un saludo muy fraterno y solidario de la Organización Interamericana Internacional de Trabajadores (ORIT) que aglutina a 45 millones de trabajadores y trabajadoras en las Américas. Un especial saludo para los compañeros de la UPTA con quienes hemos trabajado toda la semana en actividades de intercambio de experiencias. Un saludo especial para UGT-Córdoba, para el compañero Jesús Comino, Secretario General y un saludo muy especial para la UGT-Andalucía, a través del compañero Dionisio Valverde, con quien tenemos muchos trabajos de aquel lado del Atlántico.

Como decía la compañera, yo traía acá un discurso escrito. Creo que vamos a borrarlo y vamos a hacerlo más práctico. En primer lugar, decir que celebramos este XI Encuentro internacional entre dirigentes de UGT y de América Latina. Eso indica que son once años de debate sobre distintos temas que preocupan, que son de interés tanto para la UGT-ISCOD como para la ORIT. Hemos pasado por el tema de la Formación Sindical; de las migraciones; de la juventud; por el tema de género y, este año, nos poníamos de acuerdo de hacer una reflexión profunda entre los trabajadores y trabajadoras de la ORIT y de la UGT y en su ONGD, ISCOD, sobre cómo debe ser la respuesta sindical frente al fenómeno de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal: sus derechos, como trabajadores y trabajadoras, en el mejor sentido de la palabra.

Debemos constatar que estamos representantes de 15 países de América Latina; que tenemos la presencia de dos redes importantes como es STREN-

NET y nos place mucho que esté con nosotros en esta oportunidad, lo mismo que WIEGO. Decir que eso nos permite una amplitud del análisis y, por tanto, la construcción de respuestas de manera colectiva, alrededor de los derechos y la Organización de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal.

Como ORIT nosotros tenemos 20 años de estar haciendo todo un esfuerzo de elaboración de propuestas y de respuestas para la organización y vinculación de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal. Creo que 20 años, aproximadamente, nos permiten afirmar dos cosas. En primer lugar, los trabajadores y trabajadoras de la economía informal no son un sector que está desorganizado, es un sector organizado por la misma situación que les toca vivir. En este caso, el gran desafío de las Organizaciones Sindicales es cómo vincular esa organización social, que puede ser gremial, sindical, local, comunal, a la acción sindical.

Éste es el reconocimiento que tenemos que desarrollar los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras de la economía informal; como eso, como trabajadores y trabajadoras, como clase. Y ahí se plantea el reto de disputar conceptos que el empresariado nos pone tanto aquí como en América Latina, de hablar de microempresarios. Eso, tiene una connotación ideológica y política muy importante, porque a la hora de manejar estos términos en el otro lado del Atlántico, es para decir: «Tú no eres de la clase trabajadora»; «No te debes identificar como trabajador, ni con los sindicatos»; «Tú, eres de los nuestros..., somos una organización aparte, identificada con las élites empresariales»... Éste es un desafío que tenemos nosotros como sindicatos; pero, también las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de la economía informal.

Por otro lado, debemos constatar que otro desafío es poder vincular de una manera real, en su verdadero peso, a las organizaciones y los trabajadores de la economía informal a las organizaciones sindicales, no tratándoles como «los parientes pobres» de la mesa de Junta Directiva sindical. Incorporarlos en su verdadera dimensión y peso y esos 20 años de acumulación y de debate que hemos hecho en la ORIT, nos dicen que el movimiento sindical es una gran área donde puede crecer. Donde puede fortalecerse organizando las diferentes formas que el capital ahora se torna alrededor de nuevas categorías de trabajadores y trabajadoras.

Otra cuestión que debería salir de este Encuentro, es que tenemos que empezar a «segmentar», no para disminuir su importancia, sino para tener condiciones y estrategias más ciertas para su organización a la hora de superar el «cuadro tradicional» por el que el movimiento sindical viene moviéndose

hace más de 60 años, que son los trabajadores formales, que tienen un empleo, que tienen un derecho. Ahora tenemos un desafío, a partir del proceso de globalización, de que lo que hay es trabajo y no empleo, y todo lo que nosotros no entendemos como sindicato y que sale del cuadrado: organización de trabajador o trabajadora es aquella persona que tiene dependencia de un empleador. Este enfoque, 60 años después, no ayuda a comprender o representar el conglomerado general de la composición de la clase trabajadora hoy en el mundo y, sobre todo, en América Latina.

Ahora, tenemos que repensar el concepto de trabajador y trabajadora y, además, aprender a hacer esa segmentación, de que todo lo que no se aplica al cuadrado es economía informal, porque nunca podemos comparar una trabajadora que está haciendo tele-trabajo en alguna capital de nuestros países y comparar la con los compañeros y compañeras que están vendiendo agua, en un semáforo en Nicaragua. Son nuevas categorías de trabajadores y trabajadoras que tenemos que empezar a definir y aglutinar a esa gran masa que tienen una desprotección total hoy por hoy de lo que son derechos laborales: derechos sociales y derechos sindicales, como nosotros los conocemos.

La gran apuesta obviamente es, a partir de las organizaciones sindicales clásicas, poder hacer una extensión en la lucha para el reconocimiento de los derechos de estos «nuevos trabajadores» de la economía informal. El fenómeno en América Latina es grave desde hace 30 a 35 años. Se pensaba que era un fenómeno pasajero, que eso se iba a absorber o superar. Sin embargo, ahora la OIT reconoce que de cada 10 empleos nuevos, 7 son creados en la economía informal, lo que plantea al movimiento sindical de las Américas un desafío y un debate con detenimiento acerca de este tema. Pero, el fenómeno no sólo quedó en América Latina; hace 35 años era un fenómeno de los países pobres: Hoy por hoy es un fenómeno el tema de trabajadores ambulantes para hablar de esos estereotipos. Lo vemos en Nueva York, en París, en Madrid, en Bruselas,...

Eso indica que la Confederación Sindical Internacional (CSI), recientemente creada, también debe poner atención a este fenómeno que viene para quedarse y que no podemos permitir como organizaciones sindicales que la globalización, uno de sus rostros, sea la pérdida de derechos, la precarización del empleo a partir de la exclusión de grandes colectivos de trabajadores y trabajadoras, ya no solamente en el tercer mundo, sino en todo el mundo.

Finalmente, decir que es una gran responsabilidad la que tenemos todos lo que nos ocupamos de este tema.

Este Encuentro se enmarca en esta reflexión y consideramos que, así como hemos hecho hasta ahora, estos XI Encuentros de intercambios internacionales han dado luces para tener una mejor sintonía, una mejor colaboración y unas mejores líneas de la Cooperación Sindical Internacional entre ISCOD-UGT y ORIT. En este caso, esperamos que este Encuentro podamos diseñar unas grandes líneas de acción que puedan ser de utilidad tanto para la CSI, como a la nueva Confederación que se constituirá en marzo de 2008 en la Ciudad de Panamá, la Confederación Sindical de las Américas (CSA), cuáles deben ser las prioridades y las estrategias que se deben impulsar para organizar desde una perspectiva sindical a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal.



*Mesa de apertura del XI Encuentro Internacional ORIT-ISCOD
Córdoba (España), 27 y 28 de septiembre de 2007*

LA INFORMALIDAD*

LUIS MIGUEL MONJE

Delegado ISCOD-Perú y Co-director del Proyecto
de Economía Informal ISCOD-UGT-ORIT

* Documento de trabajo elaborado para el XI Encuentro Internacional ORIT-ISCOD.

LA INFORMALIDAD

En los albores del siglo XXI es imposible analizar los contextos sociales, económicos, laborales o incluso culturales de los países en desarrollo sin incorporar las oportunas referencias a la informalidad¹. Es un fenómeno claramente emergente, imparable por el momento, cuyo término, causas y categorías todavía sustenta frenéticos debates. Sin embargo, existe todavía una gran invisibilidad y falta de atención hacia al tema que no permite comprender su verdadera dimensión, sensibilizar sobre la realidad que subyace y actuar en consecuencia.

En América Latina la mayoría de los estudiosos coinciden en señalar como las principales causas de su expansión el bajo crecimiento económico, los cambios en los modos de producción —con las consiguientes desregulaciones y flexibilizaciones laborales— y el aumento del desempleo, tras las crisis de los años 70 y 80. Se trata, a su vez, de un fenómeno altamente urbano, relacionado con la vulnerabilidad y la precariedad, aunque no siempre.

Desde la década de los noventa se da el hecho de que aproximadamente 7 de cada 10 empleos nuevos creados en este continente tienen que ver con la informalidad, que vale, en sí misma, la vulgar expresión de «buscarse la vida».

Es necesario hacer una aclaración. Muchas veces se menciona que la informalidad representa el 50, 60 o incluso 70% de la economía de un país.

¹ Una primera delimitación que se propone es que ya no puede únicamente hablarse de sector informal de la economía, economía informal o empleo/trabajo informal pues, aunque vinculados, constituyen un fenómeno que afecta ya no sólo a la economía, sino a varias esferas de la sociedad.

Pero se desconoce que, en realidad, se trata de una medida ponderada, por lo que hay que desagregar el dato entre el aporte al PIB y entre las horas de trabajo. De este modo, el porcentaje de aporte real al PIB desciende considerablemente, aunque sí se mantiene el índice en cuanto a la variable horas de trabajo.

La OIT² hablaba a finales de los años 80 del Sector Informal de la Economía, desde el enfoque de la producción, que sólo contemplaba unidades económicas como las empresas unipersonales y familiares, las microempresas con trabajo asalariado y, en menor medida, el trabajo doméstico remunerado.

Esta acotación quedó rápidamente insuficiente una década más tarde, por lo que se pasó a utilizar el término de Economía Informal, más amplio, con nuevas reflexiones y dónde ya se incluyen tanto situaciones productivas como laborales u ocupacionales. En esta clasificación, se habla de tres grandes categorías, conocidas también en su conjunto como «trabajadores atípicos»:

- 1) Trabajadores por cuenta propia: sin duda, el mayor segmento de la informalidad, copado por los trabajadores independientes.
- 2) Trabajadores dependientes, dónde se mencionan hasta cuatro subcategorías: asalariados ocupados en microempresas; trabajadores de subcontratas; trabajadores a domicilio; trabajadores domésticos remunerados.
- 3) Propietarios/empleadores de microempresas, que emplean a un número reducido de trabajadores y/o aprendices.

El criterio de diferenciación principal entre las tres categorías es que la primera se identifica con el trabajo independiente, por cuenta propia, autónomo, mientras que la tercera se identifica con el trabajo dependiente, asalariado, por cuenta ajena. La segunda categoría es una intersección o combinación de las otras dos.

Los dos primeros constituyen claros destinatarios de las políticas de organización sindical, mientras que los propietarios son vistos como una incipiente

² «La Situación de los Trabajadores de la economía informal en el Cono Sur y el Área Andina». Álvaro Orsatti y Rosario Calle. OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe-ACTRAV. Lima, 2004. Págs: 13-29.

«patronal» dentro de la informalidad, pero necesarios como canales en las negociaciones de los trabajadores a quienes pudieran representar los sindicatos. Si bien, su papel es muy limitado en cuanto a sus posibilidades como interlocutores para la negociación de las condiciones de sus contratados, en razón de sus propias condiciones.

Este sector debe considerarse como un potencial aliado del sindicalismo en la perspectiva de la dignificación del empleo, la generación de nuevos puestos de trabajo, alcanzar los mínimos legales en materia de Seguridad Social, pero sobre todo, en la lucha de los actores sociales y económicos por el acceso al crédito a bajos costos. Esto implica tener una idea clara sobre la necesidad de luchar por la democratización de la propiedad, como una forma de combatir la inequidad y la concentración de la riqueza que favorece hoy el modelo.

Una tercera clasificación, contemporánea, similar a la ampliada, pone énfasis en el término «sobrevivencia» (factor determinante en el desarrollo de la actividad informal) con la existencia de unidades en pequeña escala, con baja utilización de capital y que distingue más claramente las variables que determinan la creación de ocupaciones informales y su grado de inserción en el resto de la actividad económica.

Así mismo, esta concepción desmarca algunas prácticas de las empresas modernas (conectadas, no obstante), que introducen sistemas de producción más flexibles asociadas a la subcontratación, con el fin de reducir los costos de producción y de trasladar las fluctuaciones de la demanda al exterior de la empresa, lo que se denomina «descentralización». Desde esta perspectiva se considera, además, que la cuestión de la operación fuera del marco legal e institucional no es causa de la informalidad (como opinan otras corrientes), sino consecuencia derivada.

El matiz no es gratuito. De hecho, las reflexiones más agudas nos hablan de una «informatización» del lo formal, en el sentido de que son, cada vez más, las grandes empresas y transnacionales que «externalizan» mediante subcontratas y «services». Los participantes del último eslabón de esta cadena son, sin embargo, trabajadores y trabajadoras dependientes que se mantienen en los patrones de la informalidad, pero que es generada por la formalidad.

En reciente estudio el Banco Mundial (Inicios del 2007)³ ensaya una nueva clasificación:

a) Los trabajadores Independientes, denominados por cuenta propia, o los dueños de microempresas, que en su mayor parte seleccionaron sus ocupaciones de acuerdo a sus necesidades individuales y sus aptitudes; adicionalmente tienen la posibilidad de utilizar mecanismos informales o programas de protección social, que están disponibles en forma gratuita, con lo cual sustituyen parcialmente los beneficios formales de la seguridad social, que de lo contrario tendrían que pagar, de forma explícita o implícita a través de impuestos.

b) Luego tenemos a los asalariados informales, que están buscando empleos más deseables, ya sea como asalariados en el sector formal o como trabajadores independientes. Para muchos de estos trabajadores la informalidad refleja en gran medida la decisión de las empresas para las que trabajan, especialmente, las microempresas, de operar fuera del ámbito de las reglamentaciones gubernamentales. En promedio, estos trabajadores no deciden por si mismos permanecer fuera de los contratos formales, ni de las instituciones de la seguridad social y preferirían tener un trabajo equivalente en el sector formal; en estos casos, la exclusión y no el escape de la informalidad parecería ser la razón por la que se encuentran actualmente en ocupaciones la economía informal.

TRABAJADORES INFORMALES

Si pudiésemos establecer un modelo tipo de trabajadores informales, lo definiríamos como personas de ambos sexos (aunque con mayor proporción femenina), inmersas en actividades de subsistencia, sin protección social y sin goce de derechos. Por tanto, se trata de un fenómeno altamente ligado a la pobreza y, según el caso, a la marginalidad o la exclusión, o ambas a la vez. Aunque como se viene insistiendo, no hay que caer en la categorización sencilla, pues el mapa de variedades en este amplio mundo de la informalidad es cada vez más difícil de clasificar y no siempre el propio emprendimiento implica la falta de éxito e inclusión.

³ «La Informalidad: Escape y Exclusión», Guillermo E. Perry y William F. Maloney. Banco Mundial. 2007. http://siteresources.worldbank.org/INTLACINSPANISH/Resources/SP_lacf_Overview.pdf.

Quedémonos por ahora con las dos categorías mencionadas de trabajadores que son más interesantes para la acción sindical: trabajadores por cuenta propia y trabajadores dependientes⁴.

a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos: suelen ser actividades poco eficaces, debido a la falta de crédito y la baja calificación técnica, el bajo acceso a materias primas o, incluso, a servicios básicos como luz y agua. Por otro lado, sus lugares de trabajo suelen ser a menudo insalubres o peligrosos, situados en zonas al margen de los circuitos habituales de comercio y de las actividades económicas formales.

Los vendedores ambulantes serían un claro ejemplo de lo descrito, con los añadidos de la dificultad en el acceso al espacio y con la amenaza permanente de la represión policial y de las autoridades, por ser considerados por el comercio formal como competidores desleales. De hecho, el comercio ambulante provee de un sinfín de productos de consumo a bajo coste. Por consiguiente, los acosos y desalojos de las zonas públicas son habituales y una de sus principales preocupaciones, por lo que suelen organizarse con el fin de defender sus intereses principales.

b) Trabajadores dependientes o asalariados: ocupados en microempresas o en subcontratas, con empleos a jornada completa u ocasionales. Evidentemente, las condiciones de trabajo suelen ser duras e inseguras, sin acceso a las prestaciones de los trabajadores formales⁵ y, habitualmente, sin contrato de trabajo, lo que termina siendo para ellos un factor de discriminación.

La influencia de los trabajadores dependientes —ocupados en microempresas— en las relaciones laborales es muy escasa o nula. Apenas están sindicalizados y tanto sus salarios como condiciones de empleo suelen estar determinados unilateralmente por sus empleadores.

Por su parte, los trabajadores empleados como mano de obra subcontratada presentan un mayor grado de sindicalización, pero trabajan en circunstan-

⁴ Si bien, como también se ha explicado, no sería conveniente hacer una ruptura total con el sector denominado Propietarios/empleadores. El sindicalismo no puede renunciar a la posibilidad de establecer alianzas con sectores que están más allá de los propiamente asalariados o trabajadores por cuenta propia o los dependientes. El riesgo de asumir una postura «corporativa» sería alto, reproduciéndose una de las razones de la crisis del sindicalismo. Se debe asumir la defensa de una postura propositiva que pueda contribuir en la solución de problemas políticos y sociales.

⁵ Fundamentalmente pensiones de vejez, seguro de enfermedad o invalidez, largas jornadas laborales, no reconocimiento de horas extraordinarias, vacaciones remuneradas y protección a la maternidad.

cias que permiten al empleador evitar la responsabilidad jurídica de controlar las condiciones de trabajo, lo que trae consecuencias directas negativas en sus condiciones de salud y seguridad en el trabajo, entre otras.

Dentro de los trabajadores dependientes hay que mencionar dos subcategorías un tanto especiales, asociadas a la informalidad: el trabajo doméstico (las trabajadoras del hogar) que engloba a un 15% de las mujeres que trabajan y el trabajo a domicilio, de alta relación con la subcontratación de actividades industriales y los servicios.

Mujer e Informalidad

Ya se ha mencionado el importante grado de feminización en la informalidad. Hoy por hoy, en América Latina, es su principal alternativa de trabajo y de ingresos, ya que se trata de un mercado de trabajo que no contempla las exigencias y requisitos de los mercados de trabajo formales. Ello no suele conllevar el abandono de las responsabilidades domésticas. Habitualmente, los ingresos obtenidos por las mujeres en las actividades informales son bajos y se destinan principalmente a la manutención del hogar, por lo que se pone de manifiesto una vez más el papel dual de la mujer en la economía.

Según datos de Panorama Laboral OIT del 2006, en América Latina, hay un 48,5% de informalidad⁶. El porcentaje de Mujeres alcanza un 51,4%.

Informalidad y Trabajo Infantil

Variables intrínsecamente relacionadas. Engloba desde los niños y niñas que trabajan en las microempresas familiares, las subcontratas de empresas formales, niños y niñas de la calle que ocupan oficios de todo tipo, hasta las actividades consideradas «fuera del mercado» o ilegales. Existe una afirmación que supone que detrás de cada trabajo informal existe un trabajo infantil, aunque podría relativizarse.

⁶ «Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe». OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2006.

SINDICATOS E INFORMALIDAD

Son numerosas las razones que han influido en el fuerte crecimiento de la economía informal en los últimos años, pero la cuestión que nos ocupa es cómo desde el ISCOD se puede ayudar a que las organizaciones sindicales se posicionen ante algo tan heterogéneo y definan directrices o estrategias de acción.

Los trabajadores informales resultan muy atractivos para el fortalecimiento sindical, no sólo por la fuerza numérica que suponen, sino por los niveles de organización y representación que están empezando a alcanzar. La OIT calcula que, sólo en América Latina, existen alrededor de 100 millones de trabajadores asociados a la informalidad.

Hay aspectos comunes entre ellos. Los trabajadores, en ambos casos, se alían con otros similares para defender sus intereses, principalmente los relacionados con su actividad laboral o sustento y para entablar procesos de negociación. De este modo, existen organizaciones de trabajadores informales o gremiales que se integran en las estructuras de las centrales sindicales, tomando en ellas creciente protagonismo. No olvidemos que muchas fueron fundadas por ex dirigentes sindicales que sufrieron despido en los tiempos de crisis.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, la informalidad se compone de estructuras nuevas y vigorosas que desarrollan procesos a gran velocidad, con modelos organizativos propios, lo que les otorga una cierta independencia y un particular dinamismo del que los sindicatos carecen o han visto disminuido. Estas organizaciones suelen ser de carácter local, vinculadas a su red social más inmediata.

Se han detectado hasta 8 formas o modelos de organización dentro de la economía informal⁷, donde el sindicato es únicamente una de ellas. Son numerosas las que creen que elegir el sindicato como forma organizativa propia les perjudica más que les beneficia⁸. De hecho, no es siempre la primera

⁷ No en términos de actividad o rama, sino de estructura organizativa.

⁸ Lo que en parte es cierto si se trata de negociar, por ejemplo, con los municipios, que raras ocasiones reconoce al sindicato como interlocutor válido. Un grupo importante de organizaciones no sindicales del trabajo informal prefiere mantener la forma de Asociación Civil con los argumentos de que ésta debería ser su tradición organizativa, porque da una imagen de «no conflictividad» que es aprovechable y porque es más fácil crearlas, en el sentido en que las municipalidades exigen un menor número de miembros que el sindicato.

opción preferida por los trabajadores informales, por lo que hay que saber determinar lo que es o no sindicalizable, ya que algunas centrales actúan —incorrectamente— como matrices «atrapalotodo».

Aunque pudiera parecer lo contrario, el mayor porcentaje de la informalidad todavía permanece, no obstante, desorganizado. De hecho, apenas un 5% de los trabajadores informales están sindicalizados. Por tanto, existe un amplio margen de trabajo organizativo y de oportunidades para las centrales.

Centrales que todavía, en la mayoría de los casos, están más preocupadas en defender los intereses de los trabajadores formales, muy por encima de los gremios ya asociados (tratándose de intereses particularmente diferentes los unos de los otros). Algunos sectores tradicionales de las centrales ponen resistencias al trabajo con la informalidad.

Con el paso del tiempo, no se han atendido o articulado adecuadamente las necesidades y demandas de las bases informales, lo que provoca frustración y sensación de desatención. Y es que, aunque forman parte, debido a sus bajos ingresos suelen estar exentas de pagar cuota de afiliación, lo que debilita sus espacios de representación dentro de los esquemas de poder y decisión de las ejecutivas confederales.

A este contexto hay que sumar la debilidad de representación sindical, las limitaciones que las organizaciones sindicales tienen planteadas no sólo en términos de negociación, sino de persecución. En la medida en que se producen incrementos constantes del sector informal se cuestiona con más énfasis la realidad de la representación de los trabajadores, al tiempo que se extiende la imagen de una sociedad civil en la que los sindicatos quedan diluidos, incapaces de resolver y enfrentar todos los problemas que se derivan de la situación económica⁹.

De lo visto se comprende que la mayoría de las centrales sindicales apuesten por la informalidad como sector clave y estratégico, incluyéndose paulatinamente en su perspectiva, documentos programáticos y ejes de acción, aunque no todavía como una prioridad orgánica. Existe la sensación de que la acción sindical se ha vuelto obsoleta para la práctica dentro del sector informal, lo que implica necesariamente cambios internos y nuevas formas de actuación.

⁹ «Cooperación Sindical al Desarrollo. Una Reflexión para la Acción». Monserrat Hurtado, «Crecimiento del Sector Informal en Europa y América Latina», ISCOD, Madrid, página 73.

Por lo tanto, sería un error considerar a la informalidad como un «Ejército de Reserva» disponible, mientras las centrales sindicales no desarrollen estrategias, instrumentos y servicios más adecuados a la realidad de este sector y haya una voluntad política en su seno de incorporarles como miembros con representación, con plenos derechos y obligaciones.

Hay que reconocer, por tanto, que Las Centrales Sindicales, afiliadas a la ORIT y la CLAT, organizaciones internacionales que postulan un sindicalismo sociopolítico la primera, y un movimiento de trabajadores la segunda, han renovado y flexibilizado estructuras, para posibilitar el acceso de trabajadores de la economía informal, e incluso del denominado sector solidario-autogestionario, pero no han podido desarrollar con la suficiente potencia redes de servicios y mecanismos de organización de mayor sostenibilidad para adaptarse a los requerimientos, necesidades y expectativas de este contingente laboral, por lo cual, siendo una prioridad estratégica y programática, su inclusión deberá implementarse a través de equipos específicos de actuación, recursos y un mayor y suficiente nivel de visibilidad e incidencia ante el Estado.

Las estrategias tradicionales de organización de los trabajadores, vía sindicato, han perdido eficacia a partir de las reestructuraciones económicas y, por tanto, no siempre son válidas para los sectores de la informalidad, por lo cual las Centrales sindicales deben abocarse a cambios de estructura en el inmediato futuro.

EL PAPEL DEL ESTADO

Las demandas de los trabajadores informales, una gran mayoría social en América Latina, no son ni mucho menos responsabilidad sindical. No se escapa que los Estados, incapaces y poco interesados en generar empleo y protección social, visualicen la informalidad con pícaro pragmatismo económico: un mal, pero un mal menor que evita el desempleo generalizado y que disfraza el «dumping» social que se viene produciendo. Este desajuste, voluntariamente «congelado» por los gobiernos, es en sí un riesgo social potencialmente grande, que resulta amenazante para la estabilidad y el desarrollo. Paradójicamente, muchas centrales reportan casos en que los Estados de sus países dificultan tremendamente la organización del sector informal.

Así mismo, los sindicatos consideran que la solución para la informalidad es la formalización —que no es posible por el momento pues no hay con-

diciones objetivas para la absorción de la demanda de empleo— y que pasa necesariamente porque el Estado tenga voluntad de intentarlo y comience a prestar un apoyo integral a través de políticas que, hasta ahora, han beneficiado casi exclusivamente al desarrollo de las microempresas.

Por otro lado, resulta cada vez más recurrente que el Municipio sea al trabajador informal lo que el Estado es al trabajador formal. Las municipalidades tienden cada vez más a incentivar el diálogo y la negociación con la informalidad y ofrecen apoyo y servicios a través de programas y unidades administrativas especializadas. La clave de todo ello es el espacio físico y la fiscalidad. En otros casos se convierte, no obstante, en el peor de sus enemigos.

Sin voluntad política de los gobiernos, que infravaloran el dinamismo, la creatividad y el potencial de la informalidad, parece recurrente cuestionarse algunas cosas: ¿por qué el mercado deja fuera lo que es incapaz de asimilar?, ¿por qué los estados siguen mostrando gran insensibilidad con la informalidad siendo una realidad cotidiana de sus paisajes?, ¿cuánto deja de ganar un país social y económicamente por tener desatendido a un sector que supone el 50 o el 60% de su población?, ¿es legítimo hacerlo?

RAZONES QUE JUSTIFICAN LA ACCIÓN SINDICAL

1. Necesidad de tener en cuenta la economía informal para explicar el funcionamiento de las sociedades y de sus modelos económicos en los países en desarrollo.

2. El crecimiento de la informalidad no se puede desconocer por parte de quienes tienen la responsabilidad de la defensa de los derechos de los trabajadores.

3. La informalidad es en sí, una imposición del capital para reestructurar los beneficios de la economía, imponiendo una explotación a los trabajadores. Ello ahonda la injusticia social, la inequidad y la ineficiencia de los sistemas económicos.

4. La informalidad es una necesidad absoluta para flexibilizar el mercado de trabajo, que se ha vuelto tan rígido que en el fondo está destruyendo empleo. «Disfraza» los efectos negativos que el sistema tiene sobre la justicia social.

5. El Estado aprovecha el desarrollo de la informalidad para abandonar sus responsabilidades de protección social y jurídica. El Estado sigue sin desarrollar políticas adecuadas de atención a la informalidad y su problemática. La legitimidad de los gobiernos pasa por la atención a toda la población.

6. La economía informal en sí hace daño al tejido social y a los sindicatos, y precariza las condiciones de vida de la población, en especial de los jóvenes, las mujeres y los niños. Por tanto, el crecimiento de la informalidad no sólo está asociado a problemas del mercado de trabajo, está íntimamente ligado a problemas de pobreza, vulnerabilidad y exclusión.

7. La feminización de la informalidad es un reflejo de la discriminación del mercado formal de trabajo.

8. La existencia de una sociedad civil organizada, fuerte y dinámica es una condición necesaria para el establecimiento de medidas que inclinen la balanza hacia la mejora de las condiciones de vida de la población, pero sus acciones quedan limitadas en la medida en que no gozan de capacidad suficiente para incidir en los ámbitos donde se toman las decisiones. El fortalecimiento y apoyo a este gran sector de la población es, en sí mismo, el fortalecimiento a la sociedad civil, al diálogo social y a la democracia.

9. La informalidad es una amenaza, pero también un sector estratégico para el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, si saben leerse adecuadamente las oportunidades que ofrece y las responsabilidades que genera.

REFLEXIÓN SOBRE EL PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA INFORMALIDAD

Para desarrollar respuestas, hay que formularse preguntas: ¿qué deberían hacer las organizaciones sindicales con respecto al crecimiento de la informalidad?, ¿qué políticas serían más adecuadas para enfrentar este problema?, ¿cómo se podrían conseguir unas mejores condiciones para los trabajadores de estos sectores?, ¿qué metodología de trabajo habría que utilizar?, ¿qué estrategia de intervención sería la más apropiada y posible?, ¿qué acciones podrían proponerse?, ¿son válidas las organizaciones sindicales tal y como las conocemos para enfrentar los retos que plantean los cambios en el mercado de trabajo?, ¿qué cambios tendría que proponerse el movimiento sindical?¹⁰.

¹⁰ Ídem, página 77.

Parece obvio que los sindicatos deben ocuparse de todos los trabajadores, tanto los que están ocupados en el sector formal como los que desempeñan sus actividades en el sector informal de la economía, pero también de todos aquellos que quieren trabajar.

El sindicato cuenta con 5 fortalezas: 1) **Tiene capacidad para promover acciones y cumplir una función de negociación y diálogo con la administración;** 2) **Debe asumir su responsabilidad «social»;** 3) **Se trata de organizaciones altamente especializadas con un gran número de afiliados;** 4) **Tiene intereses específicos;** 5) **Trabaja por arriba (formulación de políticas y concertación) y por abajo (proyectos concretos, soluciones concretas).**

Para actuar, las organizaciones sindicales deben conocer, y para conocer, deben acercarse a la realidad de los trabajadores informales. No es válido el planteamiento de sentarse a «esperar» a que organizaciones de base del comercio ambulante, por poner un ejemplo, se «acerquen» al sindicato. Se necesita un trabajo conjunto con distintas organizaciones sociales, pero haciendo valer las líneas específicas de acción de los sindicatos.

La informalidad es un cambio en los referentes y si cambian los referentes, es lógico pensar que también deben cambiar las formas de actuar. El sector informal es altamente heterogéneo y en él se encuentran tantos sectores productivos y ramas de actividad como en el formal. Por lo tanto, habrá que conocer cada sector y rama de actividad y sus problemas, haciendo propuestas que tengan en cuenta las características específicas de cada colectivo.

Sin embargo, la acción sindical en todos sus casos, si se da, es muy limitada, y con frecuencia poco efectiva. La mayor dificultad radica en que estas nuevas demandas, estos nuevos trabajadores, requieren de nuevas formas de intervención a las que los sindicatos no están habituados.

Sin embargo, la acción sindical en todos sus casos, si se da, es muy limitada, y con frecuencia poco efectiva. La mayor dificultad radica en que estas nuevas demandas, estos nuevos trabajadores, requieren de nuevas formas de intervención a las que los sindicatos no están habituados.

Desde las organizaciones sindicales ya no es posible utilizar las mismas estrategias de intervención si lo que se quiere es atender las necesidades de los trabajadores informales. Estas nuevas formas de intervención requieren

cambios internos en las organizaciones sindicales y una decisión que dé importancia a la informalidad y a sus trabajadores¹¹.

De lo contrario, lamentablemente, los trabajadores informales seguirán estando más relacionados con una percepción de clase sin identidad que con la de una clase con conciencia de clase y potencialidades de acción.

PAUTAS DE ACCIÓN PARA LA COOPERACIÓN SINDICAL

A continuación se destacan 5 líneas de acción que deben ser consideradas como ideales y que deberían estar contenidas, de alguna manera, a la hora de apoyar iniciativas desde las organizaciones sindicales hacia los trabajadores informales, tales como la participación de los sindicatos en la formulación de políticas públicas y espacios de diálogo social:

Educación

- Identificación de líderes capaces, propositivos y comprometidos y capacitación en aspectos específicos de la realidad y necesidades de los trabajadores informales: legislación, protección social, financiamiento, negociación social, proyectos socioeconómicos, comercialización, etc.
- Capacitación y sensibilización de las direcciones políticas de las centrales.
- Capacitación en habilidades técnicas y herramientas útiles, a través de la formación profesional, para la mejora de oportunidades.
- Fortalecimiento de las capacidades de negociación y diálogo.
- La metodología ya no debería consistir tanto en la ejecución de los talleres de rigor, que debe haberlos, sino acompañándolos con paquetes didácticos especializados, continuidad posterior a la formación presencial y seguimiento de grupos de trabajo permanentes como, por ejemplo, los círculos de estudio e investigación. Estos grupos deberían ser incentivados según resultados. La idea es lograr productos

¹¹ Ídem, páginas 79-82.

específicos, sin caer en el debate permanente que no siempre lleva a efectos prácticos.

Investigación

- El apoyo y estímulo a la investigación y producción permanente de literatura y conocimiento sobre la realidad de la informalidad desde una perspectiva sindical.
- Estudio en detalle de los espacios en los que se desarrollan las actividades informales, por sector productivo y por rama de actividad, ciudades y países, variables demográficas y otras culturales, con el fin de contar con instrumentos útiles para las organizaciones sindicales que puedan aprovechar para comprender la lógica de funcionamiento.
- Estudio de las legislaciones nacionales y municipales y posibilidades para el sector informal, especialmente en materia de protección y seguridad social, salud laboral y ordenamiento del espacio.
- Sistematizar las experiencias socioeconómicas de las organizaciones de base, desde la organización del trabajo gremial al análisis de todas las categorías de las microempresas.
- Estudio de las buenas prácticas llevadas por organizaciones sindicales latinoamericanas en aspectos de sindicalización y articulación de propuestas para la informalidad.

Acción sindical y organización

- Integración transversal con otros programas de acción sindical de las centrales, en especial, con los programas de género, juventud, organización, formación y acción sindical.
- Creación de las secretarías del sector informal.
- Organización a través de redes de apoyo fomentadas por los sindicatos junto con otras organizaciones sociales. Aprovechamiento de las redes de relaciones sociales.

- Desarrollo de planes básicos de investigación, acción y acompañamiento por parte de equipos técnicos e instrumentos permanentes.
- Crear estructuras en las confederaciones y centrales nacionales para el contacto con trabajadores no informales bajo la forma de alianzas, relaciones fraternales o la sindicalización directa. En este sentido, ofrecer apoyo y asesoramiento a la organización de nuevos núcleos de trabajadores: acción sindical «pura y dura».
- Crear conciencia de afiliación y de corresponsabilidad compartida, tanto hacia dentro de las estructuras sindicales como hacia fuera: afiliaciones sindicales y cotizaciones a la seguridad social.

Coordinación

- Registros y mapas estadísticos con el fin de ubicar e identificar en cada caso nacional núcleos laborales susceptibles de afiliar, a través de una estrategia sindical de ampliación de los márgenes de alianza y representación.
- Encuentros entre los representantes de la economía informal y los representantes de los trabajadores formales.
- Organización de foros y creación de espacios (deseablemente tripartitos) relacionados con temas centrales de la informalidad, con alta participación social y política.
- Campañas conjuntas con los Ministerios de Trabajo y las Cámaras empresariales para el desarrollo de una política integral de registro de los trabajadores informales y de reformas de códigos de trabajo; campañas para el desarrollo de propuestas adaptadas de protección social y programas de apoyo.
- Campañas de sensibilización de la problemática de la informalidad con grado de interés público.
- Proyección del enfoque sectorial de las Federaciones sectoriales de la nueva CSI.
- Ubicación de buenas prácticas del sindicalismo de los países industrializados en materia de organización del trabajo informal para estudiar

- el cambio de estrategias organizativas. En el caso de la UGT se cuenta con la experiencia de la UPTA.
- Asesoramiento y acceso a la financiación razonable, orientando el trabajo al bajo costo de los productos.
 - Asesorías técnicas y servicios de desarrollo de ideas y proyectos.

Institucionalidad

- Desarrollo del pensamiento estratégico hacia el sector informal.
- Equipos de acción articulados permanentes y con capacidad de recursos humanos, técnicos y materiales.
- Fundación de gabinetes ministeriales o privados de atención y apoyo en la articulación de demandas. En este sentido, ejercer presión en los gobiernos para la creación de los Ministerios de Economía Informal.
- Integración de las estructuras gremiales informales en los órganos y políticas de decisión y planes de acción de las centrales.
- Promoción permanente de los derechos laborales y sociales de los trabajadores, con especial énfasis en las normas de la OIT, siempre y cuando éstas sean coherentes con la realidad de los trabajadores informales.

EXPERIENCIA DE TRABAJO DEL ISCOD

Si bien han existido experiencias aisladas en el pasado, la práctica del ISCOD con la informalidad ha tomado mayor forma a través del proyecto ASEI (Acción Sindical para la Organización y Protección de los Trabajadores de la Economía Informal), enmarcado dentro del Programa «Acción Sindical para la Consolidación Democrática» 2004-2007, cuyo socio local ha sido la ORIT.

Este proyecto se lleva a cabo en nueve países de América Latina con centrales sindicales afiliadas o fraternas de ORIT.

Si bien no puede realizarse una evaluación al respecto, debido a que el proyecto se encuentra en curso, se ha detectado que es muy necesario seguir fortaleciendo las capacidades de las centrales y sus estrategias para atender a un sector muy heterogéneo, escasamente organizado y altamente disperso.

Quizás este primer gran proyecto ha sido muy ambicioso en cuanto a objetivos y resultados, por lo que en futuras intervenciones sería oportuno desarrollar nuevos instrumentos y rebajar las expectativas. Otro aspecto negativo es el poco interés de las centrales en algunos momentos, a pesar de lo relevante del programa. Aunque el tema aparece como prioridad en las visiones programáticas de ORIT y de muchas centrales, todavía no se alcanza a darle una atención de primer orden. Es significativo el hecho de que son todavía muy pocas las centrales que cuenten con un departamento o secretaría dedicada a la informalidad.

Además, las deficiencias financieras por las que atraviesan las organizaciones sindicales hacen que en raras ocasiones se dediquen recursos económicos a este área de trabajo si no es a través de programas de cooperación. La cuestión clave es cómo, a través de la organización, atraer desde el sindicalismo a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, ofrecerles servicios adecuados a su realidad e ir logrando su representación en los espacios públicos y la canalización de sus demandas a través de políticas públicas.

Por otro lado, todavía existe la percepción de que las organizaciones de informales afiliadas a la central tienen una «categoría de segunda clase» en el seno de las mismas, lo que no les otorga la misma representatividad.

En este sentido, se proponen como líneas de trabajo con ORIT-CLAT de cara al futuro: (Decálogo)

- 1) Investigación de las categorías y efectos sociales en torno a la informalidad. (Observatorios)
- 2) Estrategias sindicales de organización de trabajadores/as atípicos/as.
- 3) Desarrollo de propuestas e iniciativas de protección y seguridad social favorables a los trabajadores y trabajadoras de la economía informal.

4) Negociación, interlocución y diálogo social en torno a los «espacios públicos», en especial con las administraciones locales.

5) Articular la acción de ORIT con la de CSI, ahora con mayor énfasis, frente al futuro inmediato de unidad con CLAT. En este sentido, destacar la necesidad de impulsar las estrategias que ya están definidas a través de programas.

6) El fortalecimiento institucional de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, como «clase».

7) La incidencia y protagonismo social de la clase trabajadora.

8) Favorecer en procesos de generación de redes y unificación de actuaciones: eficacia y complementariedad de la ayuda

9) Asegurar la componente formativa de los procesos.

10) Incluir la dimensión de género y juventud en las actuaciones

EL ESTATUTO DEL
TRABAJO AUTÓNOMO:
*El trabajador autónomo económicamente
dependiente en España*

GIL RAMOS MASJUAN
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO: EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE EN ESPAÑA

El pasado 12 de octubre de 2007 entró en vigor el Estatuto del Trabajo Autónomo. Si bien es cierto que existen distintas disposiciones que quedan diferidas para el posterior desarrollo reglamentario, el Estatuto ya rige para los casi tres millones de autónomos que se autoemplean en España.

Los pilares fundamentales del Estatuto del Trabajo Autónomo son la

- delimitación del ámbito subjetivo
- la relación de catálogo de derechos individuales y colectivos
- la mejora de la protección social
- el diseño de las políticas de fomento del empleo autónomo
- la regulación de una nueva categoría trascendente en el Derecho del Trabajo como es el Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TAED).

Con este Estatuto se da respuesta a las inquietudes y demandas de los autónomos:

- Se define al trabajador autónomo como aquel que realiza una actividad económica o profesional por cuenta propia, dirigiendo personalmente

su trabajo. Se enumeran de forma no exhaustiva las diferentes inclusiones y exclusiones de forma que se permite la adaptación de la norma a la realidad económica y social presente y futura. Se respetan las fuentes de derecho específico que se aplican al autónomo.

- Se establecen un catálogo de derechos con carácter didáctico, en los que sobresalen derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar. Se protege al menor de 16 años.
- En materia de seguridad y salud, el autónomo aparece como beneficiario de las medidas sobre prevención de riesgos laborales, y no tan solo como responsable de su aplicación para los trabajadores que pudiera tener a su cargo, sino en el supuesto de coordinación de actividades tanto horizontal como vertical del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y reconociendo el derecho del trabajador autónomo a interrumpir su actividad cuando exista riesgo grave e inminente para su salud o vida de forma análoga a lo previsto para el trabajador por cuenta ajena en la LPRL.
- Considerando a la peculiaridad de la actividad del autónomo, se establecen garantías económicas para el trabajador autónomo, sobre todo protegiendo a aquellos que realizan actividades para un subcontratista y garantizando los bienes personales de los autónomos y en concreto la vivienda habitual.
- Como consecuencia de la necesidad de cubrir legalmente una nueva realidad de la sociedad, donde existen autónomos que, a pesar de su autonomía funcional dependen económicamente de un empresario que los contrata, en el capítulo III **se regula el régimen profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente**, que son aquellos autónomos que realizan una actividad económica o profesional para una empresa o cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos.

El **TAED** no es un denominado «falso autónomo» sino que participa de todas las características del trabajador autónomo pero posee una relación de dependiente económico que le propicia la necesidad de dotarle de una mayor seguridad jurídica y protección en sus contratos. Se estima que dada la limitación de la regulación no parece que puedan existir más de 300.000

autónomos económicamente dependientes, es decir un 10% del total de trabajadores autónomos.

Además de la dependencia económica el **TAED** debe contar con los siguientes requisitos de forma simultánea para su consideración como **TAED**:

- No tiene a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contrata o subcontrata parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes.
- No ejecuta su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- No dispone de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- Desarrolla su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- Percibe una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

Además los titulares de establecimientos abiertos al público no pueden ser considerados **TAED**.

Se contempla un régimen específico, donde destaca un instrumento que permite la negociación conjunta de las condiciones de trabajo aunque requiere del consentimiento expreso del trabajador autónomo: **Se podrán firmar acuerdos de interés profesional entre asociaciones de autónomos o sindicatos y empresas con eficacia limitada a las partes de acuerdo a la naturaleza mercantil de la relación.**

Se garantiza un mínimo de condiciones de régimen de descanso, con al menos 18 días hábiles al año de vacaciones y en el caso de que extinción del contrato no sea justificada podrá indemnizarse al autónomo por los daños que se le ocasionen.

Se reconoce la jurisdicción de lo social para los todos los litigios de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, aunque también se prevén mecanismos de solución extrajudicial de los conflictos como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Para la celebración del contrato entre el **TAED** y su cliente o empresario es obligatoria la previa comunicación de la condición de económicamente dependiente del trabajador autónomo al cliente o empresa, así como las variaciones que se produjeran al respecto.

En definitiva se trata de garantizar la separación entre las categorías de autónomo, **TAED** y trabajador por cuenta ajena, considerando que el **TAED** es un trabajador autónomo, pero que no goza de la teórica igualdad entre las partes que se supone a un autónomo, sino que su posición frente al cliente o empresa está debilitada, por ello, a pesar de hallarnos ante una relación mercantil, la situación de esta nueva categoría es merecedora de una tutela específica.

Por último, cabe señalar que algunas de las disposiciones mencionadas requieren de un posterior desarrollo reglamentario que completará la Ley resolviendo las dudas o dificultades operacionales que en sus inicios pueda presentar la aplicación efectiva del Estatuto. En este sentido, se prevén periodos de adaptación para sectores como el de los agentes de seguros, agentes comerciales y el transporte.

En definitiva, el Estatuto del Trabajo Autónomo, tendrá para los tres millones de autónomos en España la misma importancia que ha tenido para los asalariados el Estatuto de los Trabajadores del que han pasado ya 27 años desde su aprobación, constituyéndose en el marco de referencia a partir del cual los autónomos defenderán sus derechos individuales y colectivos, mejorarán su nivel protección social y se beneficiarán de las medidas de fomento del empleo autónomo.

ENLACES DE INTERÉS

Confederación Sindical Internacional (CSI)

www.ituc.csi.org

Organización Internacional del Trabajo - Convenios (OIT)

www.ilo-org/ilolex/spanish/convdisp1.htm

Unión General de Trabajadores (UGT)

www.ugt.es

Unión de Profesionales y Trabajadores de la Enseñanza

www.upta.es

Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo autónomo

www.upta.es/Portal/Documentos/Legislación/Actual.aspx

Instituto Sindical de Coperación al Desarrollo (ISCOD)

www.iscod.org

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Gobierno de España

www.mtas.com

Observatorio del Trabajo Autónomo y Semidependiente

www.otased.com

Proyecto Acción Sindical para la Organización y Protección de los Trabajadores/as de la Economía Informal (ASEI)

www.proyectoasei.org

**EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL
Y LA ECONOMÍA INFORMAL
EN AMÉRICA LATINA**

ADOLFO JIMÉNEZ

Presidente de la Organización Iberoamericana
para la Seguridad social (OISS)

EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL Y LA ECONOMÍA INFORMAL EN AMÉRICA LATINA

No siempre los trabajadores autónomos independientes en España y América Latina son homogéneos. Actualmente con las nuevas tecnologías puedes encontrarte con un trabajador autónomo muy cualificado tecnológicamente que es muy diferente con el trabajador autónomo al que vamos a comprar el periódico.

La problemática es muy distinta. Por lo tanto es muy difícil homogeneizar cuando hablamos del independiente, que es un colectivo que se maneja entre formalizar algunos casos y la informalidad en la mayoría de los casos.

La informalidad en América Latina es un problema importante que es causante de pobreza, de discriminaciones, crea desigualdades porque en general la informalidad conlleva a una falta total de protección (caso de enfermedades no tiene cobertura, invalidez, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no están reconocidos, ni recogidos).

Otra particularidad de la informalidad es que la actividad informal expulsa a la actividad formal. La persona que esta en la formalidad tiene más costes y si quiere competir con la informal termina convirtiéndose también en informal.

En general, desde el punto de vista macroeconómico la informalidad es uno de los males de América Latina. Distinto es que hubiese microempresas, microempleo y que se articulasen medidas para que esta gente también tuviese protección (la Seguridad Social en América Latina no ha tomado este camino).

El motivo de la informalidad viene causada por las economías neoliberales fuertemente privatizadoras que se han desarrollado en las décadas de los años 80 y 90. Se han generado situaciones donde la única defensa de las personas era situarse en la economía informal. A su vez, otra causa de la informalidad ha sido que las actividades de las Administraciones de los Gobiernos no han articulado lo que es una normativa laboral exigible.

En América Latina hay empresas que en Europa realizan actividades y tienen medidas de prevención de riesgos. Cuando se contemplan a las mismas empresas en América Latina no tienen las mismas actividades y tampoco existe ninguna similitud con la prevención. Esto se debe a la falta de exigencia de las propias Administraciones de estos países.

Otra de las causas principales que ha motivado que haya aumentado la informalidad son las reformas de los sistemas de Seguridad Social. Hubo un tiempo en que los sistemas atraían, hoy en día los sistemas expulsan.

En América Latina casi todos los países han hecho la reforma de la Seguridad Social, generalmente muy centrada en el sistema de pensiones. Todas estas reformas han intentado con más o menos intensidad copiar el sistema de Chile, es decir, encaminarse a un sistema de capitalización con gestión privada.

Reforma estructural. Sistema de pensiones (I)

Tipo	País	Adm.	Prestac.	Contrib.	Rég.fin.
Sustitutivo	Chile 5/81 Bolivia 5/97 México 9/97 El Salv. 5/98 R.Dominicana 5/03 Nicaragua: aplazado	Priv.	No definida	Definida	Capitalizac. Plena Individual
Paralelo	Perú 6/93 Colombia 4/94	Pub. o Priv.	Definida No definida	No definida Definida	Reparto CPI
Mixto	Argent.-7/94 Uruguay 4/96 C.Rica 5/01 Ecuador: aplazado	Pub. y Priv	Definida No definida	No definida Definida	Reparto CPI

Reforma paramétricas. sist. pensiones en Iberoamérica (II)

Tipo	País	Adm.	Prestac.	Contrib.	Rég.fin.
Incremento Contributividad	Brasil Portugal España	Pública	Definida	No definida	Reparto
Pendiente o en discusión reformas	Venezuela, Cuba Paraguay, Guatemala, Panamá	Pública	Definida	No definida	Reparto
Con sistemas complement.	Brasil Portugal España	Privada	No definida	Definida	Capitalización Individual y colectiva

En América Latina ha disminuido la Cobertura, ¿porqué? Se puede poner como ejemplo el modelo de Chile. En un momento determinado el sistema intentaba atraer y dar cobertura.

El sistema podría asemejarse a un vaso donde una persona esta echando agua, que serían sus ahorros y sino echases no cobrarías. Si no echas y no te incorporas a ese sistema, las administradoras, la Seguridad Social no responde de la Protección Social. Por tanto no hay ningún incentivo a incorporar a los colectivos en los sistemas de Seguridad Social.

Hay bajas tasas de sustitución, esto significa que entre sus ingresos de activo y lo que se paga el resultado es pequeño. Por tanto los colectivos se incentivan diciendo: «ese viaje resulta difícil, el esfuerzo que tengo que realizar en activo es demasiado grande para después cobrar pequeñas cantidades de pasivo».

También existen unas altas comisiones de gestión. Discriminaciones por razón de género en los sistemas, que significa que si un hombre y una mujer tienen el mismo saldo de la cuenta individual la mujer cobrará menos que el hombre porque les aplican unas tablas para el cálculo de la pensión de mayor supervivencia y por lo tanto lo distribuyen entre más hijos.

Otra discriminación importante que existe es que si una persona tiene un hijo con una discapacidad y otra no, la persona con un hijo discapacitado con el mismo saldo y esfuerzo que la persona sin el hijo discapacitado cobrará menos por parte de la Seguridad Social. La causa de esta desigualdad se basa en el cálculo de la esperanza de vida de la persona con el hijo con discapacidad y de su hijo, que heredará una pensión de orfandad.

También hay una realidad que cabe subrayar. Hay una falta de adaptación del sistema a la realidad del mercado laboral o de la economía, sea de las microempresas, sea de los autónomos o sea del trabajo temporal o a tiempo parcial.

Los sistemas de Seguridad Social se tienen que adecuar a la realidad social, económica y laboral de los países, no al revés.

Todas estas circunstancias han ido desincentivando la incorporación a los sistemas de la Seguridad Social.

Cobertura a 31 de Diciembre de 2006 en América Latina

Cobertura sistemas de pensiones por capitalización

PAIS	% AFIL. /PEA	% APORT. /AFIL.	% APORT. /PEA
Argentina	63,7	40,4	25,7
Bolivia	26,7	50,1	13,3
Chile	112,6	51,5	58,0
Colombia	33,3	51,9	17,3
Costa Rica	79,2	65,6	52,0
El Salvador	49,1	37,5	18,4
México	84,2	36,8	31,0
Perú	31,5	34,8	11,0
R. Dominicana	36,0	52,6	18,9
Uruguay	45,3	57,5	26,0
TOTAL	63,0	41,5	26,2

Fuente: Asociación Internac. de Organ. de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS)
Datos a Diciembre de 2006

- * **1ª Columna:** % de afiliación que podría estar trabajando.
Genera derecho a pensión el cotizante, no el afiliado.
- * **2ª Columna:** Interés del afiliado en cotizar.
- * **3ª Columna:** % de la población activa del global que tendría que estar protegida de la población económicamente activa.

La mayoría cuando llegue a la vejez no va a tener una renta por pequeña que sea en sustituible del ingreso de activo.

En caso de invalidez no va a tener ingreso.

En caso de muerte, su viuda e hijos no van tener ninguna prestación económica.

Cobertura: % Aport./Afiliados (AIOS 2006)

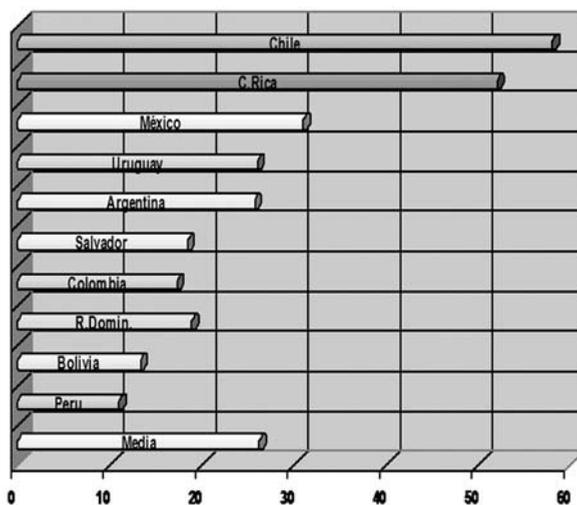
Argentina	25,7
Bolivia	13,3
Chile	58,0
Colombia	17,3 *
Costa Rica	52,0
El Salvador	18,4
México	31,0
Perú	11,0 *
R. Dominicana	18,9
Uruguay	26,0

*Sistemas paralelos: reparto y capitalización

Media de aportantes sobre PEA 26,2 %

El sistema no está protegiendo a la mayoría de la población.

Cobertura: porcentaje sobre PEA



Fuente: AIOS. Diciembre 2006

EL CASO DE CHILE

Es el país que todos quieren imitar.

El sistema anterior se reformó a partir del año 81.

El sistema está maduro. Ya llegan a la vejez personas que han generado derechos.

Esto es posible porque la reforma ha sido realizada con bastantes años y así se ha podido comprobar como las personas que han llegado a la vejez se les ha aplicado estas reformas.

Esto no pasaría con las reformas que llevan aplicadas poco tiempo.

En Chile se ha discutido mucho también sobre la cobertura. Después de 25 años desde la reforma el 40% de los trabajadores no van a tener pensión. Es difícil contemplar esto en el sistema de mayor cobertura de toda América Latina. Cuando ese 40% llegue a la vejez se van a encontrar en una situación de pobreza.

La sociedad ante esta situación va a poder hacer dos cosas:

- 1) Convivir con la situación de pobreza, lo cual para un país como Chile que está creciendo económicamente va a resultar difícil
- 2) Articular algún subsidio para las personas que no van a tener ninguna renta económica al llegar a la vejez.

Causas de la falta de cobertura en Chile

El 95% de los autónomos no se acogen al sistema de Seguridad Social.

Para los autónomos es voluntario en el momento presente.

¿Porqué los autónomos se excluyen del sistema y sólo un 5% se ha introducido en el sistema?. ¿Porqué en América Latina la población se quiere excluir de la Seguridad Social? ¿Porqué un sistema te atrae y otro te expulsa?

Comisiones y aportes en los regímenes de capitalización. Diciembre 2006

PAIS	Comisión total	Seguro		Aporte capitalizable	Comisión sobre aportes	
		de invalidez y fallecimiento	Comisión neta		neta	total
		% sobre salario	c=a-b		e=c/(d+c)	f=a/(d+a)
a	b	c=a-b	d	e=c/(d+c)	f=a/(d+a)	
Argentina	2,53	1,41	1,12	4,47	20,1%	36,2%
Bolivia	2,21	1,71	0,50	10,00	4,8%	18,1%
Chile	2,37	0,73	1,64	10,00	14,1%	19,2%
Colombia	3,00	1,41	1,59	11,00	12,6%	21,4%
Costa Rica			0,36	3,89	8,4%	
El Salvador	2,70	1,30	1,40	10,30	12,0%	20,8%
México	3,68	2,50	1,18	7,32	13,9%	33,5%
Perú	2,72	0,91	1,81	10,00	15,3%	21,4%
R. Dominicana	1,60	1,00	0,60	7,40	7,5%	17,8%
Uruguay	2,83	0,97	1,86	12,17	13,3%	18,9%

Costo provisional como % de la cotización obligatoria, según ingresos imposables. Mayo 2006

AFP	% cotizantes s/ total	% de costo incluyendo comisión fija		
		1.081.080 (\$)	540.500 (\$)	127.500 (\$)
PROVIDA	39,1	23,90	23,90	23,90
HABITAT	26,5	22,60	22,89	24,81
SANTA MARIA	12,1	24,62	25,03	27,73
CUPRUM	9,4	24,80	24,80	24,80
BANSANDER	8,8	24,84	25,48	29,62
PLANVITAL	4,1	26,14	26,78	30,91

Fuente: elaboración propia, en base a los datos de la SAFP. Información para afiliados y beneficiarios. Valores típicos.

Informe del Consejo Asesor Presidencial para la Reforma del Sistema Provisional. Resumen ejecutivo julio 2006

Algunas reflexiones del CAPRP

«De seguir las cosas como están, se estima que dentro de 20 años sólo alrededor e la mitad de los adultos mayores podrá contar con una pensión superior a la pensión mínima.»

«Menos de un 5% podrá acceder a la pensión mínima garantizada por el Estado.»

«Esto significa cerca de un millón de personas con pensiones inferiores a la mínima en 2025.»

«...la limitada adhesión que la población revela hacia el sistema previsional es un problema que puede ir profundizando en el tiempo.»

«Si la reforma de 1981 generó un sistema desequilibrado, que hizo recaer demasiadas responsabilidades sobre el régimen de capitalización individual, difícilmente este sistema podrá, por sí solo, corregir los problemas y hacer frente a los cambios que el país seguirá experimentando en el futuro próximo.»

Problemas y desafíos del sistema previsional (Chile)

«El sistema tiene baja cobertura, baja densidad de cotizaciones, deja fuera a una enorme cantidad de trabajadores independientes, prácticamente el 95%, muestra poca competencia y altas comisiones, no da cuenta de las complejidades del trabajo moderno, alta rotación, alta informalidad y discrimina a la mujer, entre otras falencias conocidas»

Presidenta Michelle Bachelet en la constitución del Consejo Asesor

¿Qué se podría hacer?

Chile va a a crear una pensión pública, solidaria, no contributiva generada y articulada como un derecho subjetivo. Para aquellas personas que no

tengan una pensión contributiva van a tener derecho a tener subjetivamente un derecho subjetivo, una pensión no contributiva.

Quiere pasar de un sistema puro de capitalización a uno mixto, donde hay una parte de capitalización y otra parte solidaria con una garantía de mínimos, o en el caso de que no se obtenga una pensión contributiva, una pensión no contributiva.

Va a intentar humanizar el sistema, quiere introducir más competencias. Hay un debate porque quiere abrir la gestión del sistema público no solamente las Administraciones sino a la banca privada. Es decir que cualquier banco pueda gestionar un plan de pensiones público.

URUGUAY Y ARGENTINA

Uruguay crea un sistema mixto y dentro de aquella reforma es el más racional.

Es un sistema solidario y de reparto tradicional, y a partir de ese nivel de retribuciones, la parte que exceda va a un sistema de capitalización hasta un límite.

Por tanto este sistema se compone y se estructura de dos formas:

- Una parte solidaria y de reparto
- Una parte de capitalización

Ahí juega por tanto una situación en el que concretamente no han quedado desamparados una franja importante en una pensión básica contributiva y después una parte desde arriba que va a depender de la rentabilidad, de los gastos de gestión y de la situación del mercado financiero.

En **Argentina** el es mixto y en la transición del sistema se ha dejado a un millón de ciudadanos sin cobertura.

Ante esto el presidente Néstor Kichner articuló un sistema de pensiones para un millón de personas mayores. Lo realizó introduciendo esta medida en el sistema contributivo.

Aún haciendolo asi ha aumentado en novecientós mil las personas que no tenían pensión.

¿Cómo se podría implementar la cobertura en América Latina donde puede abundar las microempresas, el independiente, como aflora el trabajo informal al formal que tenga cobertura, teniendo en cuenta cuando es un porcentaje elevadísimo? ¿Tienen que pagar algo? ¿No tienen que hacerlo?

Hay un caso en España para conocer como se incrementaría la cobertura de colectivos con dificultades económicas. Esto se realiza haciendo una aportación a la Seguridad Social. Este caso es el **Régimen Especial Agrario**.

El mecanismo en Europa no es tan frío porque colectivos o sectores productivos que independientemente no serian capaces de autofinanciar su sistema de previsión, se financian con los excedentes de otros sectores productivos.

Hay una solidaridad no solamente entre generaciones como se dice, sino entre sectores productivos. Así es como Régimen Especial Agrario se financia con los ingresos provenientes del sistema.

¿Qué se podría hacer para dar salida a los rurales en América Latina?

Si un presidente quiere articular un sistema que con las cotizaciones se financie plenamente, no lo va a poder hacer con los trabajadores rurales (España tampoco con el Sistema Especial de Ganadería).

Ante este problema hay dos disyuntivas:

- 1) No hacer nada y el día de mañana los miles o millones de personas que están en ámbito rural no tendrán ninguna protección y estarán en la pobreza.
- 2) Articular una prestación o un subsidio para que tengan algo, o bien articulé un Régimen donde concretamente se financie un 60%, 50% o un 40% y el resto sería financiado con la aportación del Estado, o, concretamente, con otros ingresos y genere un sistema contributivo en el cual el ciudadano se paga parte de su pensión, no toda pero buena parte. (Esto ocurre con el Régimen Especial Agrario)

En el Sistema Especial Agrario español al principio de los años 80 existían tres millones de trabajadores agrarios y con la reestructuración del campo se ha reducida la cifra a un millón doscientosmil trabajadores agrarios en este momento. Esto ha hecho que España tenga muchos pensionistas en este sector.

La solidaridad entre sectores productivos hace que se compense el desplazamiento de trabajadores activos de un ámbito a otro.

QUÉ TIENE QUE HACER AMÉRICA LATINA EN EL FUTURO

Articular una mayor cobertura en un mecanismo social de ese colectivo.

Esta medida va tener dificultades.

Es difícil articular sistemas de protección social en el que no haya un cierto equilibrio entre lo que se gasta y lo que se financia. Esta financiación puede venir de las aportaciones de los colectivos o del mismo Estado.

Un sistema de protección social difícilmente puede soportar un sistema en el los trabajadores se puedan jubilar a los 47 años o a los 50. Es difícil que el sistema lo soporte teniendo en cuenta que se incrementa la esperanza de vida y si esa persona no lo paga lo tendrá que pagar otro ciudadano. Habrá sistemas que estén algo equilibrados.

En España hay una coincidencia casi total en lo que se refiere a la Seguridad Social en las cuestiones básicas entre el posicionamiento de los Partidos Políticos, Sindicatos y la Administración. (Pacto de Toledo)

Los países de América Latina tendrán que pensar que camino quieren seguir en el sistema de protección y cómo articular a los colectivos que más importancia tienen en el mundo laboral (microempresas, autónomos, trabajador). Podrían articularse mecanismos de protección para definir esos caminos y presionar a las administraciones y dar respuestas.

La situación en América Latina esta en el mejor momento para tener una mayor aceptación de estas situaciones.

Por primera vez la Cumbre de Jefes de Estado (diciembre 2007) en Santiago de Chile el único tema que se va a tratar es la cohesión social, cómo

se llega al trabajo decente, cómo no emplear a niños (entre 5 y 12 años) como trabajadores. Cómo millones de personas enferman por enfermedades profesionales y no tienen ninguna cobertura.

Otra de las cuestiones de la desprotección es el desplazamiento de trabajadores de un país a otro. Esta es una de las causas que concretamente va a aumentar. Todos estos trabajadores no van a poderse respaldar en los derechos de los países en los que trabajan. Incluso cotizando en la Seguridad Social para que en el día de mañana puedan tener una pensión, no van poder acceder a ella ya que no existe en sus países la Totalización de Periodos.

Esto se podría articular con un Convenio Multilateral Iberoamericano como una solución, como por ejemplo la tiene España dentro de la Unión Europea gracias al artículo 1408.

Este modelo de convenio en el cual la Organización Iberoamericana ha estado trabajando durante dos años, será presentado como proyecto a la cumbre. Se espera que la cumbre lo apruebe y después exista el compromiso por parte de los Jefes de Estado de trasladarlo a las legislaciones de cada uno de los países para que ese área que desprotege al trabajador fuera de su país buena parte de su vida, tenga cubierta su jubilación.

AUTORREFORMA SINDICAL *

ÁLVARO ORSATTI

Experto de la Organización Interamericana
Internacional de Trabajadores (ORIT)

* Presentado en la Cumbre Iberoamericana de Cartagena, septiembre 2007.

AUTORREFORMA SINDICAL

En el XVI Congreso (Brasilia, abril 2005), ORIT incorporó a su documento de base el eje Autorreforma Sindical, centrado en el cambio de las estructuras sindicales.

Su contenido surgió del propio proceso de consulta previo al Congreso con las afiliadas y fraternales, con clara influencia en este enfoque de las experiencias del área educativa de la ORIT a través de sus proyectos sobre economía informal, con ISCOD-UGT (también FNV y SCIL).

Punto de partida: la estructura del trabajo es cada vez más compleja al convivir muchas formas de trabajo.

Denominaciones:

- trabajo informal
- trabajo precario
- trabajo no protegido, trabajo no registrado
- trabajos tercerizados y subcontratados
- trabajo en el domicilio

Otras situaciones frágiles:

- etarias: jóvenes y edad avanzada
- migrantes irregulares
- capacidades diferentes
- en el borde de la ilegalidad

Problema de definición y cuantificación de la informalidad en ALC: OIT regional utiliza la definición «menú» de la Resolución del 2002 pero sigue con la estadística tradicional.

- OIT Lima: sigue midiendo informalidad por estructura ocupacional, sin referirse al grado de legalidad
- 45% promedio
- Nuevo criterio lleva a 70%
- PIB: 7-15%

Existe Informalidad del trabajo por dos vías:

- Trabajadores en la Economía informal
- Trabajadores formales en la Economía formal

Afiliados de ORIT: Pedido de utilización de mejores términos que «informal»:

- «autoempleo»
- «trabajadores no asalariados»
- «trabajadores no dependientes»

La Autorreforma se remite a la actual situación, en que los sindicatos:

- no crecen
- pierden protagonismo ante otras formas organizativas e incluso ongs
- en algunos casos, peligro de desaparición

La «causa de fondo» es el modelo neoliberal, que presenta muchos elementos destructivos para el accionar sindical.

Al mismo tiempo, existen también factores «puertas para adentro», por falta de imaginación y por intereses creados en los sindicatos.

El objetivo central de la Autorreforma es encarar la diversidad de la clase trabajadora, avanzando en su representación.

Se necesita un «relanzamiento» y un «redimensionamiento» sindical, que signifique una nueva capacidad de respuesta, «revisando por dentro para actuar hacia fuera».

Aclaración:

El enfoque sociopolítico de ORIT lleva a una «segunda vía» de atención de la informalidad: la directamente sociolaboral y productiva.

- Aumento sustancial de la formalidad laboral
- Mejora de la Inspección del trabajo y Justicia laboral

Dos potenciales mas amplios:

- Negociación Colectiva en todos los niveles
- Mejoramiento de las legislaciones laborales nacionales

Apoyo al desarrollo y durabilidad de:

- las micro y pequeñas empresas
- la economía solidaria

COLECTIVOS DE TRABAJADORES QUE NECESITAN PARTICIPACIÓN

Estatuto ORIT, XVI Congreso:

«Extender la representación sindical, con plenos derechos y protección a los trabajadores que realizan trabajo precario, informal y no protegido».

Trabajadores dependientes

- 1) Trabajadores en empresas transnacionales beneficiadas con regímenes especiales:
 - Zonas francas-maquilas
 - Empresas ex estatales
- 2) Trabajadores en microempresas

En cuanto a que suele haber un mínimo legal de trabajadores activos (10, 20 ó 30) para la creación de un sindicato de empresa.

- 3) Trabajadores con contratos precarios/flexibles que dificultan la sindicalización:
 - Trabajo a tiempo parcial
 - Trabajo a tiempo determinado
 - Trabajo por obra terminada
- 4) Jóvenes trabajadores con «contratos-aprendizaje» y pasantías.
Algunos pueden ser formas contractuales permanentes simuladas.
- 5) Jóvenes «teletrabajadores» en «centros de llamada» (call centers).
- 6) Trabajadoras del hogar.
Generalmente trabajadoras asalariadas según la legislación pero no registradas por los empleadores particulares.
- 7) Trabajadores con «capacidades diferentes».
Contratados bajo regímenes especiales.

Trabajadores independientes reales o «falsos» independientes

- 1) Pequeña producción rural: Campesinos.
- 2) Profesionales: Algunos pueden ser considerados dependientes simulados fraudulentamente.
- 3) Pequeña producción urbana:
Trabajadores «por cuenta propia»
 - Manufactura
 - Comercio
 - Servicios

- 4) Trabajadores de empresas de la economía solidaria: cooperativas, otras formas asociativas. (sociedades anónimas, laborales, etc). Algunos pueden ser «falsos socios» simulados fraudulentamente.
- 5) Trabajadoras de «venta directa»o «puerta a puerta»
 - «Promotoras»
 - «Asociadas»Trabajadoras dependientes masivamente simuladas como independientes.
- 6) Trabajadores de ongs y fundaciones como «voluntarios». Algunos pueden ser trabajadores dependientes simulados fraudulentamente como independientes.
- 7) Trabajadores tercerizados subcontratados
Algunos pueden ser trabajadores dependientes simulados fraudulentamente como independientes mediante «falsos contratistas» (dependientes de la empresa contratante).
- 8) Recogedores de residuos en las calles.
 - Pueden ser dependientes simulados fraudulentamente (un solo comprador)
 - Pueden ser ilegales, donde el servicio está concesionado
- 9) Trabajadoras sexuales.
 - Pueden ser considerados independientes
 - Pueden ser dependientes en situación ilegal («saunas»)

ESTRATEGIAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

- **Reformas estatutarias para ampliar cobertura.**
- **Reformas al derecho sindical** para reconocer la capacidad del sindicalismo para representar nuevos colectivos.

Códigos de Trabajo que reconocen sindicalización de trabajadores independientes. Panamá, Perú, Colombia, Venezuela, Brasil, Chile (Derecho Sindical, N. de Buen, 1993).

Reformas al derecho sindical para una incorporación diferente a las estructuras sindicales de:

- migrantes
- desocupados
- población de edad avanzada

Afiliación individual

El trabajador se registra a la Central/Confederación, quien lo deriva al sindicato o federación correspondiente a su actividad.

Afiliación territorial

Se crean organizaciones de base territorial que incluyen a trabajadores de distintos sectores y ocupaciones.

Es combinable con el criterio anterior.

Integración de asociaciones no sindicales (civiles, comerciales, cooperativismo y economía social).

Integración de trabajadores subcontratistas mediante el criterio de la «red sindical», con base en el sindicato de los trabajadores permanentes.

Eliminación de restricciones para la afiliación de trabajadores extranjeros migrantes:

- Incluyendo aquellos en situación legal irregular.

Retención de los jubilados en la estructura sindical:

- Manteniendo la afiliación de los jubilados en la organización de sector en que trabajaba.
- Creación de Federaciones sindicales específicas para los jubilados de diferentes sectores.

Retención de los desocupados en la estructura sindical:

- Mantenimiento en la organización de sector en que desempeñaron su último trabajo.

Redistribución a otro sector al momento que consiga un nuevo trabajo.

Incorporación de los jóvenes en busca de su primer trabajo en estructuras «de tránsito»:

- Con redireccionamiento a organizaciones del sector donde se ocupa posteriormente.

La vía de las Federaciones Sectoriales

Creación del «sector» de trabajadores informales (o de alguna categoría)

Creación de Federaciones sectoriales, donde confluyan trabajadores informales y formales «del sector»

CUT Brasil, CGTP Perú, CUT Colombia

La vía de la negociación colectiva

Entre los autónomos efectivamente independientes, en espacios públicos: el gobierno municipal es un «cuasi empleador», que puede acordar una «cuasi negociación colectiva», con base en el «cuasi derecho laboral» del Derecho Administrativo.

Nuevo capítulo de convenios colectivos de empresa referidos a sus trabajadores subcontratistas (reconocimiento de una base de derechos).

CSA: Incorporación del enfoque de CLAT sobre Movimiento de Trabajadores**Un solo movimiento orgánico de trabajadores organizados**

Es necesario moverse hacia un tipo de movimiento social amplio de todos los trabajadores, uniendo orgánicamente las distintas situaciones, problemas y

formas de organización y de acción en un solo movimiento de trabajadores, bajo una unidad de conceptos y objetivos.

Con ello se superan las concepciones de movimiento obrero y movimiento sindical, para asumir la integridad de las condiciones y situaciones en las que se encuentran los trabajadores, independientemente de sus condiciones actuales y del lugar que ocupan en las estructuras económico-sociales.

El MT busca solidarizar orgánicamente los trabajadores organizados en las formas sindicales con los demás organizados en nuevas formas sociales.

El sindicalismo debe trascender y englobar la dinámica de los trabajadores asalariados para integrar todas las situaciones, iniciativas organizadas y categorías de trabajadores.

Perspectiva religiosa

- Por esta vía se pone el acento fundamental en la persona humana del trabajador, siguiendo las orientaciones y propuestas de la Encíclica del Trabajo Humano.

MT y sindicalización

- Se necesita incorporar dentro de las estructuras orgánicas sindicales a los trabajadores de la economía informal por organizar del MT.

Proyección del MT hacia la estructura regional

- La estructura de la CLAT ha incluido:
- órganos sectoriales que agrupan a sectores sociales (poblaciones, jubilados)
- órganos socioeconómicos (cooperativas y mutuales promovidas por los trabajadores) «ubicadas en el sentido y perspectiva del MT» (Estatuto).

ORIT

Enfoque utilizado en el proceso de convergencia con CLAT 2006-2007.

Autorreforma y proceso de unidad.

La unidad ataca la dispersión y, por ello, es parte de la Autorreforma, ayuda al cambio de postura.

Es clave alcanzar una ubicación programática que rompa las culturas de la división, creando confiabilidad interna.

Para que no se divida, la CSA debe reflejar la diversidad de la clase trabajadora.

Tres aclaraciones, que diferencian el enfoque de ORIT con el de la CLAT:

1. ORIT desarrolla una estrategia de alianzas con organizaciones no sindicales, pero no una integración orgánica con otros movimientos sociales.
2. El acuerdo de ORIT con que sus afiliadas incorporen estas organizaciones no sindicales a sus estructuras no implica proyectar este criterio a la propia confederación americana, es decir, desde un punto de vista orgánico.
3. El enfoque del MT no necesita referenciarse en una perspectiva religiosa, pudiendo entonces compartirse desde un punto de vista «laico».

DECLARACIÓN DE CÓRDOBA
CONCLUSIONES PARA UNA POLÍTICA
SINDICAL INTERNACIONAL EN MATERIA
DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO
EN TRABAJO AUTÓNOMO Y ECONOMÍA INFORMAL

DECLARACIÓN DE CÓRDOBA

Reunidos en Madrid y Córdoba, durante los días 24 a 28 de septiembre del 2007, cincuenta delegados y delegadas del sindicalismo de América Latina y España, para debatir en torno a la problemática y alternativas sindicales que plantea el trabajo autónomo y la economía informal, se llegó a una serie de conclusiones.

Los contenidos surgen previamente de una sesión de debate interno entre los representantes sindicales de América Latina y Caribe (ALC), así como de sus propias intervenciones en plenario, con motivo de los intercambios realizados con sindicalistas y funcionarios gubernamentales españoles durante el Encuentro.

1. En los países en desarrollo, aunque también en menor medida en los países industrializados, se observa una extendida presencia de trabajadores y trabajadoras, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, que realizan su trabajo en condiciones precarias, sin protección social y sin registro en las agencias públicas. Un término frecuentemente utilizado para sintetizar este conjunto de situaciones es el de la «informalidad», aplicado tanto a las unidades económicas con esas características como a las personas que trabajan en esas condiciones en la economía formal. A la inversa, el concepto de trabajo decente apunta, desde hace algunos años, a expresar el objetivo de su superación. Es decir, en el conjunto de la informalidad conviven formas cualitativamente muy variadas, en función de dos rasgos principales: 1) que se desarrolle de forma autónoma o por cuenta ajena y 2) el grado de regulación (registro) y cumplimiento de las diversas obligaciones del trabajo con el Estado.

A su vez, se encuentran situaciones muy diferentes en cuanto a la voluntariedad.

2. La informalidad es resultado de diversos factores convergentes: la vigencia de estructuras productivas nacionales desequilibradas, la aplicación de políticas neoliberales o neoconservadoras que han dirigido la globalización en una vía equivocada, el desbalance entre la oferta y la demanda de trabajo, que deriva en la necesidad de una autogeneración de empleo en condiciones inferiores a las necesidades básicas de la población, el abuso de las grandes empresas, incluyendo las multinacionales, en la utilización de mano de obra, buscando reducir los costos laborales, la falta de capacidad de los Estados para cumplir con sus funciones regulatorias. Otro resultado, de impacto directo en el sindicalismo, es el debilitamiento de las estructuras de representación colectiva de estos trabajadores, cuyo formato organizativo pierde su inicial vigencia.

3. En los últimos diez años, ha crecido fuertemente la valorización por parte de los Estados de las formas de trabajo autónomo, al considerar que reflejan legítimas vías de resolución de problemas de supervivencia por parte de quienes no encuentran otro trabajo, o no desean ocupaciones asalariadas, por preferir las particulares formas que adoptan las independientes, en términos del uso del tiempo y la capacidad de autodeterminación. Como consecuencia lógica, se fomenta la incorporación de estos trabajadores al registro en las distintas áreas de la administración pública, particularmente hacienda y seguridad social. Por esta vía, tales colectivos adquieren el derecho a la protección social y a la promoción productiva desde el Estado, en paridad relativa con los trabajadores formales. Para alcanzar este plano, los Estados deberían crear canales apropiados de regularización, que respeten los niveles de ingreso de que disponen e incluso los factores culturales de los cuales parten.

4. En cuanto al trabajo informal en la economía formal, se requiere una política de administración del trabajo y una justicia laboral activas y eficaces frente a los empleadores que abusan de la utilización de formas de precarización del trabajo, o de determinadas condiciones personales de los trabajadores (la baja o alta edad, la condición migratoria irregular, la extrema necesidad de recursos entre miembros de familias pobres) con cada vez mayor frecuencia a través de la simulación fraudulenta de trabajo independiente o disfrazadas de subcontratación. Eventualmente, pueden introducirse algunas consideraciones especiales para las micro y pequeñas empresas, en comparación con las grandes, para aplicar un criterio de progresividad en la aplicación de las normas.

5. En este doble marco, aumentan claramente las posibilidades de que el sindicalismo recupere y acreciente su papel de representante de los tra-

bajadores y canal de las reivindicaciones laborales, sociales y políticas del conjunto de los trabajadores, atendiendo a la diversidad de los nuevos colectivos laborales, y permitiendo superar la fragmentación. En el caso de los trabajadores autónomos, ello requiere una adecuación de las estrategias sindicales, incluyendo la reforma de los estatutos para su progresiva incorporación, así como en la acción sindical sociopolítica dirigida a que se reforme el derecho sindical vigente, reconociéndose el derecho de asociación de estos trabajadores y trabajadoras. En esa misma lógica, la metodología de actuación organizativa debiera priorizar la construcción sindical desde el escenario local y el lugar de trabajo.

6. La informalidad es una consecuencia de la ausencia de políticas públicas que supone, a su vez, el freno de la cohesión social tanto en el ámbito nacional como internacional, la desestructuración del movimiento sindical y causa de diversas implicaciones sociales y políticas en un plano más amplio. Por ello, merece ser objeto de la cooperación sindical al desarrollo, con eje en el fortalecimiento y participación de las organizaciones sindicales, ante los distintos niveles de gobierno y, en lo que sea necesario, ante las organizaciones de empleadores formales.

LINEAMIENTOS

7. La cooperación debiera incorporar un debate sindical existente en la región latinoamericana alrededor de la terminología a utilizarse, en el sentido de lo inadecuada que sería la expresión «informal» cuando se aplica directamente a los trabajadores, por considerar que transmite involuntariamente un significado peyorativo y porque, al momento de adoptarse instrumentos legales, resulta imprecisa e incluso contradictoria. Por el contrario, es creciente el uso sindical de otros términos, como «autoempleados» (Perú), «trabajadores no dependientes» (Venezuela) y «trabajadores no asalariados» (México). En tal sentido, la expresión «autónomos», que corresponde a la tradición española, podría ser una alternativa, para establecer puentes terminológicos. En este contexto, podrá entonces seguir utilizándose la expresión «economía informal». Así mismo, los sindicatos deberán apoyar la precisión de políticas desde las centrales nacionales sobre los trabajadores y trabajadoras informales y el desarrollo de aspectos comunicativos que visibilicen la problemática subyacente.

8. El trabajo autónomo y en la economía informal tiene un fuerte componente de trabajo femenino, tanto de forma transversal como en ocupaciones

específicas vinculadas al trabajo en el hogar: los tradicionales servicios a las familias y maquila doméstica, y dos nuevos fenómenos todavía menos visibles: las trabajadoras de venta directa y el teletrabajo. Por ello, es indispensable la consideración de una perspectiva de género a todas las actividades de cooperación en esta materia.

9. El debate sobre modelos organizativos debiera ser el principal eje de la cooperación en materia de trabajo autónomo y economía informal, incluyendo la difusión de buenas prácticas observables en la experiencia comparada al interior de ALC. Del Encuentro ha quedado en evidencia el éxito alcanzado en España por la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), en cuanto a la representación de estos trabajadores y a la promoción del Estatuto del Trabajo Autónomo, pudiendo ser incorporado a las experiencias a difundir. ORIT ha proporcionado una guía para el trabajo en esta materia con el eje de Autorreforma Sindical, del documento de base del XVI Congreso (Brasilia, abril 2005), que ha sido desarrollado en aspectos específicos por el proyecto ASEI (Acción Sindical para la Organización y Protección de los Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Informal).

10. La cuestión organizativa tiene un capítulo de gran importancia para uno de los núcleos básicos del trabajo autónomo y la economía informal que se observa en ALC: la venta ambulante o semifija en la vía pública.

16. Desde la perspectiva del sindicalismo internacional, la cooperación sindical al desarrollo podría colaborar con el proceso de unidad actualmente en marcha en la CSI y la futura creación de la CSA en 2008, en relación a las distintas culturas y experiencias sindicales asociadas a la informalidad.

17. Asimismo, y también en el plano sindical internacional, debiera ser de interés de la cooperación en este importante aspecto laboral como es el trabajo autónomo y la economía informal. En este sentido, es importante el intercambio de experiencias e, incluso, el trabajo conjunto, entre las organizaciones nacionales y las Federaciones Sindicales Internacionales. En América Latina, las Regionales de casi todas las FSI tienen, en mayor o menor medida, enfoques estratégicos y experiencias en esa materia para sus respectivos sectores. La coordinación permanente entre ORIT y FSI es el espacio apropiado para explorar las posibilidades en esta materia.

18. Por su parte, puede interesar la perspectiva utilizada por organizaciones no sindicales que actúan en América Latina, como StreetNet y WIEGO, presentes en el Encuentro, que parten del intercambio de enfoques y

experiencias entre organizaciones latinoamericanas y de otras regiones. Así mismo, la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras del Hogar (CON-LACTRAHO) tiene una importante experiencia acumulada en la organización de este contingente laboral que deberemos tener en cuenta.

19. Finalmente, se recomienda que, a partir de la Declaración del Encuentro Sindical Iberoamericano de Cartagena (septiembre 2007), se aborde el tema de los sistemas públicos de previsión y seguridad social, planteando esta problemática en la agenda que se desarrollará en la Cumbre Iberoamericana a realizarse el próximo mes de noviembre en Santiago de Chile, como aporte a la construcción de una más firme Cohesión Social en la América Latina y Caribe.

Córdoba (España), 28 de septiembre de 2007

ANEXO LEGAL:
CONVENIOS OIT RELACIONADOS
CON LOS TRABAJADORES DE
LA ECONOMÍA INFORMAL

* Convenios relacionados con la Economía Informal resaltados.

ANEXO LEGAL:
CONVENIOS OIT RELACIONADOS CON LOS TRABAJADORES
DE LA ECONOMÍA INFORMAL

- C1** Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
- C2** Convenio sobre el desempleo, 1919
- C3** Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919
- C4** Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
- C5** Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
- C6** Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- C7** Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
- C8** Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920
- C9** Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920
- C10** Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- C11** Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
- C12** Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- C13** **Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921**

- C14** Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
- C15** Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
- C16** Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921
- C17** Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
- C18** Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925
- C19** Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925
- C20** Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925
- C21** Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926
- C22** Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926
- C23** Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926
- C24** Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
- C25** Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927
- C26** Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
- C27** Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929
- C28** Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929
- C29** **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930**
- C30** Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
- C31** Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931

- C32** Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932
- C33** Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
- C34** Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
- C35** Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933
- C36** Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933
- C37** Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933
- C38** Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
- C39** Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933
- C40** Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933
- C41** Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
- C42** Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934
- C43** Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934
- C44** Convenio sobre el desempleo, 1934
- C45** Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
- C46** Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935
- C47** Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
- C48** Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935
- C49** Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935
- C50** Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936

- C51** Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936
- C52** Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936
- C53** Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936
- C54** Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
- C55** Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936
- C56** Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936
- C57** Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936
- C58** Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
- C59** Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
- C60** Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
- C61** Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937
- C62** Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937
- C63** Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938
- C64** Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
- C65** Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939
- C66** Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939
- C67** Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939
- C68** Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946

- C69** Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
- C70** Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946
- C71** Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
- C72** Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
- C73** Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946
- C74** Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946
- C75** Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946
- C76** Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946
- C77** Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
- C78** Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
- C79** Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
- C80** Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946
- C81** **Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947**
- P81** Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
- C82** Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947
- C83** Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- C84** Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947

- C85** Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
- C86** Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947
- C87** **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948**
- C88** Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
- C89** Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
- P89** Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
- C90** Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
- C91** Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
- C92** Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
- C93** Convenio sobre salarios, horas a bordo y dotación (revisado), 1949
- C94** Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades...), 1949
- C95** Convenio sobre la protección del salario, 1949
- C96** Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
- C97** **Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949**
- C98** **Convenio sobre el derecho a sindicación y de negociación colectiva, 1949**
- C99** Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951**
- C101** Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
- C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952**
- C103** Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
- C104** Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955
- C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957**
- C106** Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
- C107** Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957
- C108** Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958
- C109** Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958
- C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958**
- P110** Protocolo al convenio sobre las plantaciones, 1958
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958**
- C112** Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959
- C113** Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959
- C114** Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959
- C115** Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- C116** Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961
- C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962**

- C118** Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
- C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963**
- C120** Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
- C121** Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
- C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964**
- C123** Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
- C124** Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
- C125** Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966
- C126** Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966
- C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967**
- C128** Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
- C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969**
- C130** Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970**
- C132** Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
- C133** Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
- C134** Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970
- C135** Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

- C136 Convenio sobre el benceno, 1971**
- C137 Convenio sobre el trabajo portuario, 1973
- C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973**
- C139 Convenio sobre el cáncer profesional, 1974
- C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975**
- C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975**
- C143 Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975**
- C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
- C145 Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976
- C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976
- C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976
- P147 Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1996
- C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977**
- C149 Convenio sobre el personal de enfermería, 1977
- C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978**
- C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
- C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979**

- C153** Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979
- C154** Convenio sobre la negociación colectiva, 1981
- C155** **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981**
- P155** Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- C156** **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981**
- C157** Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982
- C158** Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- C159** **Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983**
- C160** Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985
- C161** **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985**
- C162** **Convenio sobre el asbesto, 1986**
- C163** Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987
- C164** Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987
- C165** Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987
- C166** Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987
- C167** **Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988**
- C168** Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988

-
- C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989**
- C170** Convenio sobre los productos químicos, 1990
- C171 Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990**
- C172** Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991
- C173** Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
- C174** Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- C175** Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
- C176** Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995
- C177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996**
- C178** Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996
- C179** Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996
- C180** Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996
- C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997**
- C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999**
- C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000**
- C184 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001**
- C185** Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003

LISTA DE PARTICIPANTES

XI Encuentro Internacional ORIT-ISCOD
Córdoba (España), 27 y 28 de septiembre de 2007
«Economía Informal. Respuestas Sindicales»

Milciades Adrián Martínez Rodríguez	CTCP - Nicaragua
Óscar Roberto Silva Poblete	CGT - Argentina
Manuel Sulca Escalante	CUT - Perú
Guillermo Antonio Onofre Flores	CUT - Perú
Gilberto Vázquez Muro	CROC - Nuevo León (México)
Eunice Cabral	Força Sindical - Brasil
Dick Antonio Guanique Garvan	CTV - Venezuela
Rita Inocencia Álvarez Blasco	CUT - Paraguay
Geraldo Balod	CGT - Argentina
Martina Santos Cervantes	CONLACTRAHO - Bolivia
Nohora Stella Tovar Manrique	CTC - Colombia
Casimira Rodríguez	CONLACTRAHO - Bolivia
Mariana Edelmira Guambo Moreno	CEOSL - Ecuador

Juan Jiménez	CTRP - Panamá
Eugenio Rodríguez Obando	CUTH - Honduras
Álvaro Francisco Morales Sánchez	CUT - Colombia
Guillermo Pérez	ORIT - Perú
Luis Miguel Monje	ISCOD - Perú
Blanca Llerena	FUTRAND - Venezuela
Amanda Villatoro	Secretaria de Política Sindical y Educación de la ORIT - Costa Rica
José del Valle Pérez	CROC - México
Hugo Rendón Jiménez	CROC - México
Álvaro Orsatti	OIT/ ORIT - Argentina
Patricia Horn	STREETNET - Sudáfrica
Carmen Roca	WIEGO - Perú
Walter Oswaldo Apén Ruiz	CUSG - Guatemala
PARTICIPANTES ESPAÑA-UE	
Sebastián Reyna Fernández	Secretario General UPTA- España
Salvador Medrano	UPTA - Andalucía
Salvador Duarte	CTAT
Rafael Pini	UPTA - Cantabria
María José Landaburu	UPTA - España

Luis García Pedraza	UPTA - España
Lluís Farré	CTAT
Javier Marzo	UPTA - Rioja
Isidoro Romero	UPTA - Andalucía
Inés Mazuela	UPTA - Andalucía
César García	Asociación Autónomos de Aragón
Carlos Bonilla	UPTA - Castilla la Mancha
Armando López	UPTA - Castilla León
Manuel Martínez Hernández	UPTA - Castilla la Mancha
Alejandro Barahona Riber	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
Nuria García	UPTA - Andalucía
Marta Bona	UPTA - España
Nuria Ayerra	Presidenta UATAE
Eduardo Abad	UPTA - Galicia
Paco Luengo	CTAT
Gil Ramos Masjuan	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Florencio Gudiño	FIIAPP
Beatriz Gutiérrez	Asociación Autónomos de Aragón
Gemma Gonzalo	Asociación Autónomos de Aragón

Angela Vatychnyna	CTAT
Julio Álvarez	UPTA - Galicia
José Lorenzo Morilla	UPTA - Andalucía
Manuel García Jiménez	Universidad de Córdoba
Carlos Iribarren	Fundación F. Ebert
Beatriz Bracero Moreno	UPTA - Andalucía
Joseba Echebarria	CEC - UGT
Juan R. Ortiz Yuste	UGT - Córdoba
Jesús Comino Marín	Secretario General
UGT - Córdoba	
Juan Martínez Beltrán	UGT - Córdoba
Sergio Valverde Baena	UGT - Andalucía
Reinhard Naumann	Fundación F. Ebert-Lisboa
Marta Seara Nogueira	UPTA - España
Dionisio Valverde Pozo	Secret. de Relaciones Institucionales y Diálogo Social. UGT- Andalucía
Francisco Obrador	ISCOD
Ana Torres Muñiz	ISCOD
María Luisa Alvarez	Secretaria General de la FIIAPP
Ole Erdmann	Fundación F. Ebert

Sinfo Gracia Gómez	ISCOD
Antonio Poyato	Gerente Consorcio Provincial de Desarrollo Económico. Diputación de Córdoba
Rafael Blanco Pérez	Primer Teniente Alcalde Ayuntamiento de Córdoba
Ana Barbeito Carrasco	D. General de Economía social y Emprendedores de la Junta de Andalucía
Adolfo Jiménez	Ex Secretario General S.S. española y Presidente de la Organización Iberoamericana para la Seguridad Social (OISS)
María José Landaburu	Secretaria Ejecutiva de Acción Normativa de UPTA
Alexander Kallweit	Director de F. Ebert
José Manzanares Núñez	Director de ISCOD- UGT
Isidoro Romero	Secretario General de UPTA- Andalucía
Esteban Morales Sánchez	Vicepresidente 5º y Delegado de Desarrollo Económico. Diputación de Córdoba
Manuel Bonmati Portillo	Secretario Ejecutivo Política Internacional CEC- UGT

