



**Declaración Sindical a la
XXIV Cumbre Iberoamericana de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno
Panamá, 18 y 20 de octubre, 2013**

1. Esta Cumbre es diferente a las anteriores, con un elemento inesperado: es nuestro entendimiento que el gobierno de Panamá, junto a otros sectores, ha tenido la intención de evitar la presencia sindical, o ha tratado de ocultarla, manteniendo la incertidumbre el mayor tiempo posible y evitando la formalización de las reuniones sindicales. Agrava aún más la situación, el hecho que no se encontraba previsto el Encuentro Sindical en la agenda de la XXIV Cumbre Iberoamericana.

Hemos mantenido nuestra disposición durante todo el proceso de negociación, requiriendo que nuestro Encuentro Sindical debiera tener una mayor visibilidad y repercusión, en el marco de las actividades más próximas a la Cumbre de Jefes de Estado e insistiendo en que debe ser reconocido como parte de la agenda oficial de la Cumbre, tal como se había decidido en la Cumbre de Mar del Plata.

Las organizaciones sindicales panameñas han decidido no participar en los eventos a los cuales fueron invitadas, pues no legitimarán a nivel nacional a un gobierno y a sectores que pretenden negar o retacear la legitimidad del movimiento sindical internacional.

Por la dignidad del movimiento sindical, como socio igualitario en el tripartismo, rechazamos estas imposiciones. A partir de ahora, adoptaremos sobre este caso las medidas que mejor convengan a los intereses de los trabajadores y trabajadoras, ya que nuestra participación no puede depender de la mejor o peor voluntad del país que ostente la Secretaría Pro tempore, sino de la decisión autónoma de las y los trabajadores de Iberoamérica, que harán oír su voz por su propia fuerza y unidad.

2. Este problema se suma a otro de carácter más estructural, que el sindicalismo iberoamericano está observando, con el enfoque empresarial internacional sobre el tema de la Cumbre, que a su vez anticipa la discusión que se dará en junio próximo en la 103 Conferencia de OIT, con el objetivo de aprobar una Recomendación sobre el tránsito desde la informalidad a la formalidad.

3. La primera aclaración estratégica a realizar es que, en países emergentes, todavía no plenamente desarrollados, como todos los de ALC, la informalidad tiene dos senderos, aunque ambos convergentes, hacia la no registración en las agencias públicas, llevando a la desprotección social y, adicionalmente, a la no fiscalidad: por un lado, el tradicional "sector informal", es decir, la pequeña producción urbana y rural, con mayoría de empresas familiares, a cargo de cuentapropistas, acompañados por sus familiares, y



microempresas, en que el titular trabaja a la par de unos pocos empleados. En estos casos, el no registro tiene una relación directa con los bajos ingresos, a veces poco mayores que el nivel de sobrevivencia. Por otro, el “empleo informal en el sector formal”, es decir, las ocupaciones en relación de dependencia no registradas, que sufren diversas formas de precariedad laboral, por una decisión de los empleadores dirigida a maximizar sus ingresos por la vía de la apropiación de niveles salariales aceptables y de contribuciones a los sistemas de protección social, y que los trabajadores se ven forzados a aceptar como alternativa al desempleo o la inactividad. En ALC, el empleo informal se reparte 2/3 y 1/3 entre estos dos componentes.

4. Junto a estas dos grandes situaciones, el sindicalismo mundial alerta desde hace décadas sobre el fenómeno de la precariedad “legal”, es decir, la devastadora tendencia de sectores conservadores y proempresarios de la clase política y técnica, a favor de la flexibilidad laboral, mediante reformas a las normativas nacionales que autorizan formas de trabajo que no reúnen las características elementales del trabajo digno. Esta tendencia ha avanzado no solo en la mediana y gran empresa privada sino también en el sector público. Se refleja además en el mantenimiento de estatutos especiales para trabajadores de sectores como el agrario y el trabajo remunerado en el hogar, que garantizan condiciones menores a las del resto de los trabajadores y la lentitud con que avanza el proceso de ratificaciones del convenio 189 sobre trabajo doméstico de la OIT.

5. La suma de la informalidad en sus dos manifestaciones y de la precariedad legal es la causante principal de la ya clara y permanente tendencia, desde hace por lo menos tres décadas, a una mayor desigualdad social, sintetizada en la menor participación de los salarios en el ingreso en todo el mundo, y en el aumento del coeficiente de Gini, la medida resumen del lugar que ocupan distintos sectores de la sociedad.

Este camino se ha profundizado en los países europeos (incluyendo España y Portugal), durante la crisis económica actualmente en desarrollo. En ALC no se ha agravado, e incluso se ha detenido en alguna medida, durante los últimos diez años, en los países con gobiernos progresistas, pero la magnitud sigue siendo alta, y las normativas laborales que acompañan al fenómeno se mantienen.

6. Ante esta situación, empleadores y trabajadores toman, a su vez, caminos bastante diferenciados. Los primeros, cuando promueven el nuevo concepto de “empresas sostenibles”, acuñado en OIT en 2007 mediante una resolución largamente negociada, colocan como eje de esa sostenibilidad la reducción del “sector informal”, enfatizando la “informalidad empresarial”, es decir, la presencia de emprendedores para quienes existe una deuda gubernamental histórica en la falta de promoción de condiciones adecuadas, principalmente por la no simplificación de sus relaciones con las agencias estatales: trámites largos y engorrosos para la registración, una excesiva carga impositiva e, incluso, exigencias en el campo de las relaciones laborales incompatibles con su nivel de



ingresos. Lo que se extraña en este enfoque es la falta absoluta de menciones sobre la “otra” informalidad. Además, los empleadores utilizan este punto de partida para proyectarse hacia una exigencia de menor regulación y fiscalidad para el conjunto del sector privado, demandando “clima de inversión”, “seguridad jurídica a la propiedad” y otros macrotemas en juego.

7. El enfoque de los trabajadores y trabajadoras es más equilibrado, atendiendo a ambos frentes de la informalidad por igual. Para el sector informal, se reconoce la necesidad de una promoción de las pequeñas unidades productivas, que son un instrumento de democratización de la propiedad y los ingresos, en lo que no hay cabida para la suspensión de condiciones mínimas de trabajo para los asalariados allí ocupados. También hay una valorización del trabajo propiamente autónomo, que debe ser considerado una forma digna de trabajar, incluyendo el paso de la pequeña producción fragmentada a formas superiores de trabajo “autónomo colectivo”, en el marco de la economía social solidaria. Para el empleo informal en el sector formal, partiendo de que éste es la base productiva principal del desarrollo sustentable en los regímenes capitalistas vigentes, la acción estatal está centrada en la inspección del trabajo, para evitar las violaciones a las normas laborales, garantizando los aportes patronales a la seguridad social y al resto del régimen fiscal vigente para las empresas. En esto juega un papel central la detección de “zonas grises” en el mundo del trabajo, es decir, la gran variedad de fraude laboral mediante simulación de relaciones laborales como autónomas, generalmente vía tercerización mediante subcontratación de obras y servicios. Claro está que la agenda sindical también incluye la re-reforma laboral, para desestimular las formas de precariedad laboral legales en las relaciones individuales de trabajo y la negociación colectiva. No hay que olvidar también la anormal situación de los trabajadores del hogar remunerados, mujeres en el 95% de los casos y otras formas laborales simuladas, como las vendedoras puerta a puerta “asociadas”.

8. Otro punto diferencia claramente al enfoque sindical: la exigencia de que una política contra la informalidad atienda a la cuestión organizativa de los trabajadores en situaciones vinculadas: especialmente en ALC los códigos de trabajo y sus reglamentaciones introducen muy frecuentemente todo tipo de restricciones legales a la creación de sindicatos en pequeñas unidades productivas, colocando altos “pisos” de tamaño que llegan hasta 40 trabajadores, prohibiendo la sindicalización en ciertas categorías (trabajo domestico, trabajo agrario, cooperativistas) o limitando sus manifestaciones (trabajadores tercerizados, impedidos de incorporarse a sindicatos con trabajadores permanentes del mismo sector). Claro está que, al mismo tiempo, hay que promover también la creación de sindicatos y federaciones nacionales y territoriales, para que en ese ámbito los sindicatos de pequeñas empresas puedan integrarse. Un mayor desarrollo sindical será así el punto de partida de procesos de negociación colectiva y de diálogo social tripartito que los integren. Incluso, como ha señalado el programa sobre autorreforma sindical, existe una vía de negociación para los trabajadores propiamente autónomos: la que, de



formas espontáneas, se desarrolló a nivel de los gobiernos locales entre las autoridades municipales y los representantes de los trabajadores en la vía pública, encuadrables en el derecho administrativo.

9. Los trabajadores también reclamamos seguridad jurídica; la que supone el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva, el derecho a niveles salariales decentes, la no flexibilización de condiciones de trabajo que, en muchos casos, son tomadas como variable de ajuste para el abaratamiento de la contratación de trabajadores. Esta vulneración de condiciones de trabajo, en particular las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo, castiga a los trabajadores por partida doble: a la imposición de la informalidad laboral se le suma la exposición a riesgos laborales que derivan en daños con consecuencias fatales para la vida de trabajadores y trabajadoras día a día.

10. En el caso de España y Portugal, la cuestión de la informalidad tiene menor importancia relativa. Por un lado, la proporción de trabajadores autónomos es menor (12% España, 19% Portugal) (contra 30% en el promedio de ALC) y están cubiertos por la seguridad social en mucha mayor medida. Por otro, el mayor porcentaje de asalariados (82% España y 77% Portugal) (contra 66% en el promedio de AL) no solo están en su gran mayoría registrados y con seguridad social sino que también alcanzan altos niveles de negociación colectiva (71% España, 65% Portugal), contra una situación generalizada en ALC de cobertura menores al 10%, con la excepción principal del Cono Sur (50%). Es de esperar que la crisis esté cambiando este panorama precrisis, e incluso haciéndolo retroceder en algunos aspectos.

11. Resumiendo: la coyuntura es ideal para que la alianza sindical iberoamericana se fortalezca desarrollando la posición común ya existente en relación a la informalidad para defenderla en los debates con los empleadores y en la discusión tripartita en la OIT. La informalidad es uno de los peores venenos para las posibilidades de un desarrollo sustentable que reduzca la desigualdad y garantice formas de buen vivir para las mayorías. En ALC esta agenda debe influir sobre los gobiernos conservadores y sobre los propios gobiernos progresistas para que en la gestión pública avancen hacia regímenes promocionales de la pequeña producción, principalmente estimulando formas de economía social solidaria, que preserven condiciones básicas en el plano laboral, y hacia sistemas de inspección laboral, seguridad social y fiscalidad efectivos ante los comportamientos empresariales violadores de normas existentes protectoras de la parte débil de la relación capital-trabajo.

En España y Portugal, las políticas regresivas en el campo laboral que se han estado tomando, como parte de la “trampa de la austeridad” deben cesar, porque afectan a los avances sociales alcanzados por los Estados de Bienestar construidos desde los años ochenta.



12. La perspectiva del desarrollo sustentable, en su riqueza multidimensional, incluye la reducción drástica de la informalidad en un sentido también integral, como se acaba de exponer, y no en versiones que, desde la ideología, buscan recortar aspectos de manera interesada.

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadores de las Américas – Confederación Sindical Internacional (CSA-CSI). São Paulo. Brasil

Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO). Madrid, España.

18 de octubre de 2013