



# **SWG - UTREIN**

SELF WORKERS GLOBAL  
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL-IBEROAMERICANA

## **COMUNICADO**

### **LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES MÁS ALLÁ DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

**Oscar Roberto Silva**

**5 de junio del 2023**

**En la 111 Conferencia de OIT (Ginebra, junio 2023) se volverá a tratar el tema de la Protección Social de los Trabajadores, retomando la Resolución que había sido aprobada en la Conferencia de 2015.**

**En este año, los trabajadores autónomos habían alcanzado un logro vital, perseguido desde hace mucho: una norma sobre Tránsito de la economía informal a la formal (Recomendación 204)**

**Por ello, la resolución sobre protección social se refería exclusivamente a los trabajadores en relación de dependencia.**

**Ocho años después, observamos la positiva actitud de OIT de incluir en este nuevo informe una sección sobre “Protección Social de los Trabajadores más allá de la Relación de trabajo”.**

**Esto nos parece clave en la estrategia permanente de nuestras organizaciones por equiparar en todo lo posible la normativa para ambos grupos de trabajadores, siguiendo el concepto señero de un documento de OIT de 1990, cuando se refería a la conveniencia de “reglas de igualdad” en los derechos de los trabajadores por cuenta propia en relación a los asalariados.**

**En el anexo se reproducen los párrafos del nuevo documento**

**Se observa que OIT está ahora profundizando en las situaciones de informalidad vinculadas a la economía digital, lo cual, que tiene todavía poco peso en el conjunto de situaciones que presentan los afiliados de SWG y UTREIN, lo que seguramente irá cambiando.**

**En cualquier caso, la tendencia general señalada por OIT en cuanto a la aparición de regulaciones nacionales protectoras es un escenario clave para el tratamiento de otros trabajadores por cuenta propia informales por ocultamiento de una relación laboral y, en un sentido más amplio aún, para que siga avanzando la visibilizarían del trabajo autónomo.**

## **Anexo**

135. Por lo general, los sistemas jurídicos establecen una distinción importante entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes, y la mayoría de los derechos laborales solo se aplican a los primeros. Inicialmente, la calificación jurídica del trabajador asalariado se basaba esencialmente en la noción de subordinación del trabajador

a un empleador, partiendo de la base de que los trabajadores asalariados estaban sometidos al control directivo de su empleador a cambio de protección laboral y social. Sin embargo, como demuestran los estudios de la OIT, los notables cambios en las prácticas organizativas y los modelos empresariales sucedidos en las últimas décadas han hecho que sea necesario asegurar que los criterios utilizados en la clasificación de los trabajadores sean lo suficientemente completos y estén actualizados para seguir el ritmo de la cambiante realidad del mundo del trabajo.

136. La determinación de la situación en el empleo es objeto de numerosas decisiones judiciales en todos los países, en particular en casos relacionados con nuevas formas de trabajo, como el trabajo en plataformas de trabajo digitales.

No hay unanimidad respecto a la clasificación de los trabajadores de plataformas como asalariados o trabajadores independientes.

La legislación de Portugal y España establece la presunción de relación de trabajo para algunos trabajadores de plataformas y en una propuesta de directiva de la Unión Europea sobre la mejora de las condiciones de trabajo en el trabajo en plataformas, que se

está negociando actualmente, también se pretende introducir dicha presunción cuando se cumplan determinados criterios.

137. Varios países, entre ellos Alemania, España, Israel, Italia y el Reino Unido, han ampliado algunos derechos laborales a los trabajadores autónomos con una posición negociadora débil debido a su dependencia económica de uno o unos pocos clientes y han introducido una tercera categoría jurídica intermedia que comprende a los trabajadores autónomos dependientes.

138. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se han planteado algunas dudas en diferentes países, especialmente en la Unión Europea, respecto a la posibilidad de que los trabajadores autónomos negocien colectivamente, cuando se considera que el ejercicio de tal derecho equivale a la creación de un cártel dedicado a la «fijación de precios», lo cual infringe la legislación antimonopolios. En Australia, la Comisión de Competencia y Consumidores ha establecido una exención por categorías que permite a las empresas y los contratistas independientes con un volumen de negocio anual inferior a un determinado umbral participar en negociaciones colectivas con sus proveedores o clientes. Más del 98 por ciento de las empresas australianas entrarían dentro de esta categoría.

Algunos países, como Irlanda, cuentan con disposiciones explícitas que establecen que la prohibición de celebrar acuerdos de fijación de precios no se aplica a la negociación colectiva ni a los acuerdos relativos a determinadas categorías de trabajadores independientes, tal como se establece en un cuadro específico que acompaña a la legislación.

De conformidad con una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, un Tribunal de Apelación de los Países Bajos concluyó que el Derecho de la competencia no impide la aplicación de los convenios colectivos a los trabajadores independientes suplentes (por ejemplo, los músicos que sustituyen a los titulares de una orquesta). En 2022, la Comisión Europea adoptó unas directrices que aclaran las circunstancias en las que determinados trabajadores independientes no asalariados pueden negociar colectivamente para mejorar sus condiciones de trabajo sin infringir las normas de la Unión Europea en materia de competencia. Estas directrices protegen, entre otras cosas, los convenios colectivos celebrados entre los trabajadores independientes sin asalariados y las plataformas de trabajo digitales.

139. La elevada incidencia de la economía informal es un reto importante para el desarrollo económico, provoca competencia desleal y dificulta la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la consecución de unas condiciones de trabajo decentes. La formalización es una de las principales maneras de asegurar la protección adecuada y eficaz de los trabajadores informales.

140. A pesar de la gran heterogeneidad de las situaciones que presentan los trabajadores de la economía informal, todos ellos comparten una característica importante: no están reconocidos o suficientemente protegidos por los marcos normativos pertinentes o no se benefician de su aplicación efectiva.

141. Para subsanar las lagunas jurídicas, varios países han ampliado la legislación laboral y de seguridad social a categorías de trabajadores y empresas originalmente excluidas, inclusive mediante leyes específicas que protegen a grupos como los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio. Para subsanar las lagunas en la aplicación de la legislación es necesario coordinar las medidas para simplificar los procedimientos, incentivar el empleo formal, exigir el cumplimiento de las normas, concienciar sobre los derechos y obligaciones y las ventajas de la formalidad, y promover una «cultura de la formalización» que conlleve transparencia y confianza y, por tanto, se base en el fortalecimiento de la eficacia y la eficiencia de las instituciones. Las nuevas tecnologías pueden utilizarse para solventar las lagunas en la aplicación de las normas. Varios países han adoptado estrategias integradas para facilitar la transición de los trabajadores a la formalidad, entre ellos el Brasil, Grecia y el Uruguay.

142. Al margen de los procesos de formalización, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos los principios de libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva, deben aplicarse también a los trabajadores de la economía informal.

Como demuestran las investigaciones de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores han tratado de llegar a los trabajadores de la economía informal para que puedan participar eficazmente en el diálogo social tripartito y bipartito, negociar y aplicar acuerdos e influir en las políticas para reducir el déficit de trabajo decente al que se enfrentan y apoyar su transición a la formalidad

En Burkina Faso, se creó el Consejo Nacional de la Economía Informal en diciembre de 2019.

Su objetivo es asegurar la representación de las organizaciones profesionales de la economía informal ante las autoridades públicas y los interlocutores sociales para su plena participación en los procesos de toma de decisiones. En el Senegal, se concertó un convenio colectivo adaptado a las necesidades de los trabajadores de la economía informal para el sector de la seguridad privada.

Varios países incluyeron la cuestión de la informalidad y la formalización en el orden del día de los órganos consultivos tripartitos nacionales, en particular mediante el establecimiento de foros de negociación por sector económico (Perú) o de órganos consultivos relativos a

Cuestiones específicas como la SST (Chile).



  
**OSCAR ROBERTO SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SELF WORKERS GLOBAL**

**Contacto SWG.UTREIN Iberoamérica, Email [swg.utrein@gmail.com](mailto:swg.utrein@gmail.com)**

Dirección Chile 1481 CP1098 CABA, República Argentina