

SINDLAB-AUTONOMOS

OIT-ACTRAV

MEMORIA A LA 90 REUNION TRABAJO DECENTE Y ECONOMIA INFORMAL 2002 Selección

I. PROBLEMAS DE REPRESENTACION EN LA ECONOMIA INFORMAL

1. En todo el mundo las personas que se encuentran en la economía informal están excluidas de las instituciones o los procesos de diálogo social, o infrarepresentadas en ellos.

Para asegurar y ejercer una voz independiente en el trabajo, los trabajadores y empleadores necesitan seguridad de representación. en el trabajo, basada en la libertad de los trabajadores y de los empleadores para crear y afiliarse a las organizaciones de su elección, sin miedo a sufrir represalias o intimidaciones.

Este es también un derecho capacitador: si se niega a los trabajadores o a los empleadores la posibilidad de organizarse, no tendrán acceso a muchos otros derechos en el trabajo.

2. Sin embargo, hay países que todavía prohíben la formación independiente de cualquier tipo de organización por parte de todos los trabajadores o de categorías específicas, o limitan la libertad de los trabajadores y de los empleadores de formar o afiliarse a organizaciones de su elección.

Hay países que:

- aún niegan el derecho de sindicación a trabajadores agrícolas
- que excluyen a los trabajadores domésticos de cobertura de la legislación, que garantiza su derecho de sindicación
- que excluyen a los trabajadores migrantes, que también tienden a concentrarse en la economía informal.

3. Además de la provisión jurídica del derecho de organización, deben tomarse las medidas necesarias para asegurar una protección efectiva contra la discriminación antisindical o la injerencia de los empleadores. No obstante, a menudo pueden existir también negaciones extrajurídicas, o el intento de desalentar el ejercicio.

4. Dada la precariedad de su empleo, los trabajadores informales pueden no afiliarse a los sindicatos por miedo a las represalias.

Para contrarrestarlo, se requiere una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Pero convendrá también tomar medidas preventivas con miras a lograr una amplia aceptación del derecho de organización y la advertencia de que no es ni útil ni tolerable su violación.

De lo que se trata fundamentalmente es de crear, tanto en la economía formal como en la informal, un clima que permita la libre organización, en el cual quienes trabajan en ellas no teman consecuencias negativas.

5. Incluso cuando disfrutan del derecho de organización, los operadores y trabajadores informales apenas lo ejercen. Rara vez poseen organizaciones basadas en la afiliación que representen sus intereses.

7. Las organizaciones de la economía informal se caracterizan generalmente por su fragilidad, sus dificultades estructurales y su limitada eficacia. Apenas se reconocen o se registran oficialmente y, por consiguiente, tienen un acceso limitado a las relaciones con las instituciones y empresas de la economía formal, o con las autoridades públicas, y poca influencia sobre ellas. Sólo en algunos casos (aunque en aumento) están afiliadas a organizaciones estructuradas formalmente nacionales o internacionales de empleadores, a cámaras de comercio, a sindicatos o a cooperativas.

8. Las asociaciones existentes en este sector tienden, de hecho, a contar con una escasa cobertura geográfica, y su eficacia y carácter duradero se ven socavados por la falta de regularidad y de estabilidad de los empleos e ingresos de sus afiliados. Su lucha diaria para poder sobrevivir, su falta de conocimientos técnicos y de gestión, y su escasa capacidad para movilizar recursos procedentes de fuentes exteriores, limitan la cobertura de estas asociaciones y su gama de servicios y actividades.

9. Las mujeres y los jóvenes, que forman la mayoría de los trabajadores informales, son en especial los que no tienen voz, ya sea para defender sus intereses laborales a través de la negociación colectiva o para negociar con políticos o burócratas sobre cuestiones

como el acceso a las infraestructuras, los derechos de propiedad, las preocupaciones medioambientales o la seguridad social.

Los obstáculos frente a los procesos de organización son normalmente más severos para las mujeres que para los hombres, debido a los múltiples roles y responsabilidades de la mujer en su lugar de trabajo y en el hogar.

Y dentro de las organizaciones mixtas, las funciones y posiciones tienden a verse influenciadas por el género, de forma que las mujeres tienen una baja representación en las posiciones que implican toma de decisiones.

11. Cerrar el vacío de la representación es crucial para todos los afectados. Para quienes trabajan en la economía informal este vacío es una causa importante de su protección legal y social inadecuada, además de su falta de acceso a

ventajas productivas, mercados de capital y de productos, sistemas de formación, servicios públicos y comodidades.

Sin libertad de asociación efectiva no pueden ejercer un poder compensatorio para que su trabajo sea reconocido, protegido, formal y decente.

12. Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están obligadas a organizar la economía informal ni son responsables de ello, sino únicamente de proteger el derecho de todo trabajador y empleador a crear o afiliarse a organizaciones de su elección.

Sin embargo, el modo en que aumenten su voz en la economía informal podría afectar a su propio futuro en términos de índice de sindicación, representatividad e influencia social y política.

13. En el contexto de los mercados de trabajo flexibles actuales y los sistemas globales de producción, terminará siendo imposible tanto para los sindicatos como para las organizaciones de empleadores mantener o mejorar las condiciones en la economía formal sin tener en cuenta a la vez la economía informal.

14. La respuesta de los actores sociales a la economía informal determinará el futuro de un tripartismo fuerte y cohesionado. Para los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y empleadores, y también para los miembros de la sociedad civil, dadas las dimensiones de la economía informal, la brecha entre el sector formal y el sector informal seguirá siendo el factor más importante de división de la sociedad y un obstáculo para lograr un desarrollo equitativo.

Es importante tener en cuenta lo que pueden conseguir juntos a través del diálogo social. También es útil recordar que, además de la negociación colectiva, pueden ser importantes otras formas de diálogo social.

Los sistemas tripartitos de consulta y negociación en el ámbito nacional o sectorial son reconocidos vez más como un medio dinámico y eficaz de promover la eficacia y tratar cuestiones de igualdad y redistribución, tanto en la economía formal como en la informal en el contexto de la globalización

Las políticas y leyes gubernamentales pueden jugar un papel clave apoyando o erosionando la representación colectiva y el diálogo social en la economía informal.

15. Pero cerrar éste vacío requerirá métodos innovadores de organización y representación, e implicará encontrar las estructuras, políticas y líneas organizativas más adecuadas para la naturaleza cambiante de las economías formal e informal.

El hecho de extender a la economía informal el objetivo del trabajo decente no puede depender exclusivamente de los mecanismos estatales de reglamentación y representación que se aplican en los demás sectores.

Se necesitan nuevas formas de incrementar las capacidades económicas y reforzar la voz, defender los derechos, generar y transferir recursos y modificar los incentivos. A menudo, los actores existentes tienen un margen de maniobra para emprender nuevas formas de acción, pero también se requieren nuevos actores y nuevas instituciones que potencien las calificaciones, abran los mercados y mejoren las condiciones de trabajo.

II. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

En el pasado, los sindicatos han sido a veces acusados de no responder a los intereses y necesidades de los trabajadores informales. Pero es importante enmarcar adecuadamente las responsabilidades de los sindicatos en el ámbito de la organización de los trabajadores informales.

Un error corriente es pensar siempre que los sindicatos son instituciones ya establecidas y no algo que los trabajadores pueden crear por sí mismos a través de un proceso. Los derechos deben ser garantizados a los trabajadores,

Es muy fácil cruzarse de brazos y hacer recaer sobre los hombros de los sindicatos la responsabilidad de las condiciones de los trabajadores no protegidos.

Es erróneo y contraproducente confundir el derecho de los trabajadores a organizarse con la obligación de los sindicatos de organizar.

La cuestión central en lo que respecta a la organización es la protección efectiva del derecho de todos los trabajadores a organizarse. Corresponde a los propios trabajadores decidir si quieren formar sus propios sindicatos u otras organizaciones o unirse a los sindicatos existentes.

Históricamente el movimiento sindical fue creado por trabajadores desprovistos de protección que, gracias a su organización autónoma y solidaridad, conquistaron derechos, prestaciones y protección social.

Sin embargo, si bien la economía informal se ha convertido en una prioridad para el movimiento sindical internacional, los sindicatos en el ámbito nacional todavía se enfrentan a una serie de problemas y dificultades a la hora de organizar a los trabajadores informales.

Los trabajadores informales pueden no compartir intereses comunes con el grueso de los sindicalistas actuales. Los lazos étnicos, familiares y de parentesco pueden ser más fuertes entre estos trabajadores que la solidaridad de la clase trabajadora.

Suelen estar tan atrapados en la lucha diaria por la supervivencia que no son propensos a unirse a acciones colectivas, sobre todo cuando no ven de qué manera dicha acción o la afiliación a un sindicato pueden ayudarles a solucionar sus problemas prácticos y necesidades básicas.

Para los sindicatos puede ser difícil ponerse en contacto y movilizar a los trabajadores informales, especialmente los que trabajan en microempresas (y en el trabajo a domicilio), pues organizar campañas puede ser caro, difícil y exigir mucho tiempo y recursos.

Los sindicatos pueden encontrar difícil mantener a estos trabajadores afiliados debido a la precariedad de su empleo y tendrían que considerar, por consiguiente, si es eficaz utilizar sus recursos humanos y económicos tratando de organizar a estos trabajadores.

Los actuales afiliados pueden no ver las razones para organizar a estos trabajadores y poner objeciones a los cambios necesarios en políticas y atribución de recursos requeridos para acceder a ellos. El desafío para los sindicatos es acceder a nuevos grupos sin perder su base tradicional.

Además, en muchos países la ley proporciona un marco a los sindicatos para organizarse sólo en las fábricas, lo que, por supuesto, supone una dificultad importante cuando se trata de trabajadores informales. Los sindicatos no pueden tampoco organizar a los trabajadores independientes.

La organización de los trabajadores no significa simplemente afiliar nuevos miembros en el lugar de trabajo y prestarles servicios. También consiste en establecer vínculos con los afiliados, con los miembros potenciales y con otros grupos de la sociedad que cada vez comparten menos un grupo de intereses comunes a fin de construir un movimiento social sólido. La organización de los trabajadores implica, pues, que los sindicatos deben concentrarse nuevamente en los trabajadores, sin tener en cuenta su situación en el empleo o su vinculación con un puesto de trabajo particular.

Para organizar a los trabajadores de la economía informal como parte de los afiliados actuales, los sindicatos han probado y adoptado muchas estrategias. A menudo esta organización implica cambiar la forma de funcionar de los sindicatos:

- pueden tener que revisar y, en su caso, modificar su reglamento interno y estatutos para eliminar limitaciones a su capacidad de organizar a los trabajadores informales como afiliados. Estas enmiendas podrían tener que ver, por ejemplo, con el derecho de afiliación, la participación en equipos de negociación, la integración en convenios colectivos y el pago de cuotas.
- tienen que prever servicios especiales para los trabajadores informales, no sólo servicios sociales como el seguro médico o las prestaciones sanitarias, sino

también asesoramiento para regularizar su situación laboral o tratar con las autoridades gubernamentales, para obtener, por ejemplo, puestos en los mercados, subsidios, etc.

- algunos sindicatos han creado estructuras especiales, entre ellas departamentos específicos o unidades con sus propias asignaciones presupuestarias, para organizar y representar de modo más eficaz a los trabajadores informales.

- algunos establecen diferentes cuotas de afiliación o eximen del pago de cuotas durante un «período de gracia» para adaptarse a los trabajadores informales de bajos ingresos.

- las estrategias de afiliación para acceder a los trabajadores que realizan actividades informales tienen que ser innovadoras, sobre todo cuando no se permite el acceso al lugar de trabajo o éste se desconoce o es difícil de localizar.

- hay que construir puentes entre el sindicato y los trabajadores recurriendo a afiliados antiguos y actuales. Dado que una dificultad importante para organizar a trabajadores informales es la naturaleza efímera de su trabajo, los sindicatos deben seguir la pista de sus antiguos afiliados que han sido expulsados de la economía formal. Estas personas pueden ayudar a organizar, ya que conocen a otros que comparten sus mismas circunstancias.

Por supuesto, para llegar a nuevos grupos sin perder su base tradicional, el apoyo interno es requisito indispensable. Los sindicatos tienen que asegurarse de que sus afiliados actuales entienden perfectamente y apoyan el movimiento, sobre todo porque supondrá cambios en la atribución de recursos.

Los afiliados actuales también pueden ser eficaces dando a conocer las políticas y actividades sindicales entre sus familiares y amigos que se encuentran en la economía informal.

A menudo, los departamentos sindicales de las mujeres pueden ser cruciales para acceder a las mujeres de la economía informal.

Deberían crearse servicios especiales como herramienta para atender a las necesidades económicas y sociales inmediatas de los trabajadores en la economía informal y también como una estrategia organizativa. Proporcionan, por ejemplo, seguro médico, sistemas de ahorro y crédito, programas educativos y formativos, programas de salud y nutrición, y asesoramiento para tratar con la burocracia a fin de obtener puestos en los mercados o permisos. Sin embargo, estos servicios o actividades no deberían considerarse como un sustituto de la negociación colectiva ni como una forma de eximir a los gobiernos de sus responsabilidades.

En vez de ello, deberían considerarse como una actividad sindical complementaria. En otras palabras, al tiempo que proporcionan de hecho esos servicios especiales, los sindicatos deben seguir dando prioridad a la negociación con los gobiernos para que adopten políticas nacionales para la provisión de tales servicios y promuevan y protejan los derechos de los trabajadores informales.

III. ALIANZAS Y SINDICALISMO COMUNITARIO

Es necesario que el sindicalismo apoye la autoorganización de los trabajadores informales, teniendo en cuenta que la mayoría de las respuestas a la encuesta CIOSL-OIT de 1997-8 destacaban que las organizaciones sindicales prefieren ayudar a los trabajadores informales a crear sus propias organizaciones y establecer alianzas con ellas, en lugar de tratar de organizarlos uniéndolos a sus filas.

Respecto del tipo de organización de trabajadores informales que los sindicatos deberían apoyar, una consideración clave es la representación y la responsabilidad ante sus afiliados.

La primera medida y quizás la más difícil para los sindicatos es establecer contacto con los trabajadores informales. En la práctica, ello significa ir a su encuentro. Una estrategia cada vez más importante que debería fomentarse es seguir el rastro de los afiliados, ya que es muy probable que en los mercados de trabajo de hoy en día cambien de tarea, empleo, situación o lugar de trabajo o estén desempleados varias veces durante su vida laboral.

En muchos casos, los miembros de sindicatos que están empleados en la economía formal, pero tienen parientes en la economía informal, pueden servir de "puente" entre los sindicatos y los trabajadores de que se trate. A veces, los afiliados que se han visto obligados a dejar el sector formal para ocupar un empleo en el sector informal también pueden servir de enlace con los trabajadores de este último sector. Una estrategia que ha demostrado tener éxito a la hora de entrar en contacto con los trabajadores informales, consiste en establecer vínculos con asociaciones artesanales de este sector ya establecidas.

El sindicalismo comunitario (se practica cada vez más en los Estados Unidos y Canadá), consiste en alianzas entre sindicatos y organizaciones comunitarias a fin de alcanzar objetivos comunitarios comunes. Para la organización comunitaria de los barrios y zonas donde viven los trabajadores informales, los sindicatos actúan en estrecha cooperación con organizaciones comunitarias que tienen contactos con estos trabajadores. Las organizaciones comunitarias pueden ser grupos de acción, como los grupos defensores de los derechos civiles y de las minorías, grupos ecologistas, organizaciones religiosas, grupos de mujeres, organizaciones que forman y asesoran a quienes buscan empleo o grupos de autoayuda de trabajadores informales.

Los sindicalistas no son sólo trabajadores sino también miembros de la comunidad, consumidores y miembros de grupos religiosos y políticos. Preocupaciones importantes de los trabajadores como los servicios de cuidado de los niños, educación y formación, salud y seguridad social no pueden

resolverse únicamente en el centro de trabajo. En esas cuestiones, los miembros de los sindicatos comparten intereses comunes con los trabajadores informales que también son miembros de la comunidad. Las alianzas en la comunidad local pueden, así, ser eficaces en la construcción de un espíritu de solidaridad entre sindicalistas y trabajadores informales con miras a fines comunitarios comunes.

Además de aumentar la credibilidad y la presencia de sindicatos en una comunidad, una ventaja significativa del sindicalismo comunitario es que puede transformar a los sindicatos en movimientos sociales de personas trabajadoras, independientemente de dónde trabajen o cuál sea su situación en el empleo.

Estas alianzas en la comunidad local pueden ser importantes para ayudar a los sindicatos a atraer y mantener a mujeres afiliadas. Dado que las vidas de muchas mujeres están tan enraizadas en sus familias y comunidades, han sido ellas durante mucho tiempo las principales defensoras de un programa sindical más amplio que incluya cuestiones como la calidad de vida de la comunidad. Los grupos de mujeres pueden ser excelentes asociados de los sindicatos en el ámbito de la comunidad local y para acceder a quienes se encuentran en la economía informal.

El sindicalismo comunitario también viene siendo eficaz en los Estados Unidos para organizar a los trabajadores inmigrantes, especialmente a los explotados como trabajadores a domicilio, personal de atención sanitaria a domicilio y trabajadores de fábricas donde se les explota.

IV. CONCIENTIZACIÓN y FORMACION

Las campañas de concientización son especialmente importantes cuando los trabajadores informales desconocen o desconfían de las intenciones de los sindicatos.

La experiencia demuestra que los programas de radio y televisión y los teatros callejeros pueden ser más eficaces que la prensa escrita para transmitir información a los trabajadores, sobre todo a las mujeres, de la economía informal. Este tipo de información no debería centrarse únicamente en los derechos legales de los trabajadores sino en cómo los sindicatos proporcionan servicios o adoptan políticas que benefician a los trabajadores de la economía informal. La publicidad no debe tener sólo fines organizativos sino servir también para conseguir apoyo entre el gran público. A este respecto, las relaciones de los sindicatos con los medios de comunicación son muy importantes.

