



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover el empleo,
proteger a las personas

Guía autorreforma sindical para los trabajadores de la economía informal

Por: Luis Fuertes



FORLAC

Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe


ACTRAV

Oficina de Actividades para los Trabajadores

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se han ido desarrollando diferentes reformas constitucionales, legislativas e institucionales a lo largo de América Latina que han derivado en políticas públicas nacionales de respeto y protección a los derechos y libertades fundamentales de las comunidades indígenas. Ha sido a raíz de los cambios ocurridos en el ámbito del orden jurídico internacional sobre derechos humanos, de obligatoriedad para los Estados, que éstos se han modelado en el desarrollo de un sistema diferencial de derechos en que se reconoce la igualdad (derechos humanos) y la diferenciación (derechos colectivos).

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como instrumento jurídico internacional, recopila, promueve y protege los derechos de los pueblos indígenas como sujeto colectivo, reconociendo sus derechos específicos.

Desde que en los años 20, la OIT expuso la situación de trabajo forzoso de los trabajadores aborígenes en las colonias europeas, se ha adoptado el Convenio sobre trabajo forzoso (n.29) y el Convenio 107 y 169 sobre Pueblos indígenas y tribales.

A pesar de las normas y estándares internacionales actuales, los procesos históricos y las causas estructurales han tenido un profundo impacto sobre las ocupaciones y el empleo de estos colectivos. Uno de los factores se encuentra en la falta de control sobre la tierra, el territorio y los recursos. Y es que la mayoría de los pueblos dependen del acceso al medio para sus estrategias de subsistencia y, en algunos casos, para su inclusión en el los mercados de trabajo rurales referentes a actividades agrícolas y no agrícolas.

Cuando se cumplen ciertos requisitos, la propiedad y la posesión de tierras es un derecho de los pueblos indígenas reconocido en el Convenio 169 (art. 14). Su violación o negación implica que los indígenas no puedan llevar a cabo sus ocupaciones tradicionales y controlar así, su propio desarrollo económico.

Las ocupaciones y los patrones económicos tradicionales de los pueblos indígenas son resultado de la transferencia generacional. Trabajos culturalmente valorados por las comunidades, como la pesca, el pastoreo o el cultivo rotativo son la base de su economía tradicional y proceso de su desarrollo autodeterminado.

Mayoritariamente sucede que sus ocupaciones están invisibilizadas en los indicadores económicos convencionales porque su noción de desarrollo no responde al exponente clásico de crecimiento económico y social. Los pueblos indígenas son subsumidos dentro de unos límites de una perspectiva de desarrollo no compartida que los marginaliza, los subordina, los minimiza y los desconoce. De esta manera, más que describir y mostrar su situación o analizar sus condiciones específicas de reproducción sociocultural, los cataloga como un colectivo muchas veces indiferenciado, en situación extrema, con problemas de adaptación, en condiciones de subdesarrollo e invisibilidad estadística y, principalmente, como un grupo que comparte la misma idea y concepción de desarrollo que el resto del país .

Pero mientras la construcción de infraestructuras o la extracción de recursos naturales contribuyen al crecimiento de las economías nacionales, la pérdida, desaparición y contaminación de las tierras que esto implica, conlleva el despojo del medio de vida de los pueblos indígenas y las consecuentes migraciones hacia las grandes ciudades o zonas urbanas en búsqueda de ingresos.

Habitualmente, los desplazamientos son originados por el empobrecimiento de los territorios o su usurpación, pero también puede tener por objeto la mejora de las condiciones de vida, como el hecho que el contexto rural sufre de políticas públicas inadecuadas para subsanar los déficits de trabajo decente en las zonas rurales -problemas de baja productividad, desarticulación productiva y escasa asociatividad - Pero sea cual sea el motivo de migración, los patrones de discriminación y exclusión se reproducen en las ciudades.

Los grupos indígenas suelen asentarse en los cordones urbanos marginales que, en general, poseen condiciones precarias y servicios reducidos.

La limitada educación y su falta de acceso a la formación profesional, razones originadas por factores estructurales, los arrastra, también en las ciudades, a la economía informal. Esto implica una situación de mayor vulnerabilidad social. Por un lado, comporta una situación de desprotección en cuanto a seguridad social de pensión y salud; por el otro, conlleva bajas remuneraciones y condiciones de extrema marginación y miseria.

Sin embargo, la migración a la ciudad ofrece más posibilidades y alternativas. Hay mayor oferta laboral y acceso educativo. Esto conlleva que los indígenas urbanos presenten indicadores más favorables que los indígenas rurales. Pero pese a todo, los altos niveles de desempleo y subempleo, el poco acceso a la economía formal y los bajos estipendios mantienen las brechas de desigualdad con los no indígenas.

Trabajando en empleos que refuerzan las condiciones de explotación y relaciones arbitrarias y niegan los derechos básicos, los indígenas se perpetúan en el círculo de la pobreza y son víctimas potenciales del trabajo forzoso, el trabajo infantil, la trata y otras violaciones de derechos humanos ya sea en el ámbito rural como en el urbano.

GUÍA 3

GUÍA AUTORREFORMA SINDICAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL. HACIA LA AUTO ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA INFORMAL

PRESENTACIÓN

Esta Guía de Autorreforma Sindical para la auto-organización de los trabajadores de la economía informal es una iniciativa de ACTRAV/OIT REGIONAL/ALC.

El objetivo es facilitar una herramienta a las organizaciones sindicales interesadas en promover la organización sindical de los trabajadores en la economía informal.

El proceso de autorreforma sindical, liderado por la CSA en el continente de las Américas, contempla en sus ejes estratégicos, como prioridad, la organización y sindicalización de los colectivos de trabajadores en situación de precariedad laboral: tercerizados; temporales; y en la economía informal.

FUNDAMENTACIÓN

Según la OIT “Una característica típica de los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe es la elevada presencia de empleo informal que representa un 47,7% del empleo no agrícola (en el empleo agrícola la proporción debe ser mayor aun). Ciertos colectivos tienen una mayor incidencia de empleo informal¹, como los trabajadores de servicio doméstico (77,9%), por cuenta propia (83.6%) y auxiliares (100%), muchos de los cuales son familiares que no reciben remuneración alguna”.

Prácticamente la mitad de la fuerza laboral en ALC trabaja en la economía informal, en diversas y heterogéneas actividades económicas, en el campo y la ciudad. Hay países en los que el empleo informal es superior al 60% de la población ocupada.

Para el sindicalismo de las Américas esta realidad económica, laboral y social representa un gran desafío:

- Primero, que se erradiquen las situaciones de precariedad e informada laboral que existen en las relaciones de trabajo de las empresas formales, en el sector privado y público.
- Segundo, que se reconozca el empleo en la economía informal, sea por cuenta ajena con empresarios informales o por cuenta propia, como una fuente de trabajo y sujeto de derechos;
- Tercero, que se les reconozca a los trabajadores en la economía informal, por cuenta ajena o propia, su condición de trabajadores, con los mismos derechos de organización, sindicalización y de negociación que a los trabajadores por cuenta ajena en la economía formal.



¹ Empleo en el sector informal y empleo informal son dos aspectos diferentes de la informalidad laboral. El sector informal se define en función de las características de las unidades económicas, en tanto que el “empleo informal” se define en función a las características del empleo propiamente dicho. Ninguno de los conceptos sustituye al otro puesto que son complementarios. De hecho, ambos resultan útiles para fines analíticos y para la elaboración de políticas. Una mayor discusión sobre estos conceptos se puede encontrar en la resolución de la 17ª CIET 2003.

Dinámicas sistemas de organización del Trabajo.

El sistema de “producción en serie” ha sido sustituido por la “producción flexible” con diferentes formas de organización del factor trabajo y uso de las nuevas tecnologías.

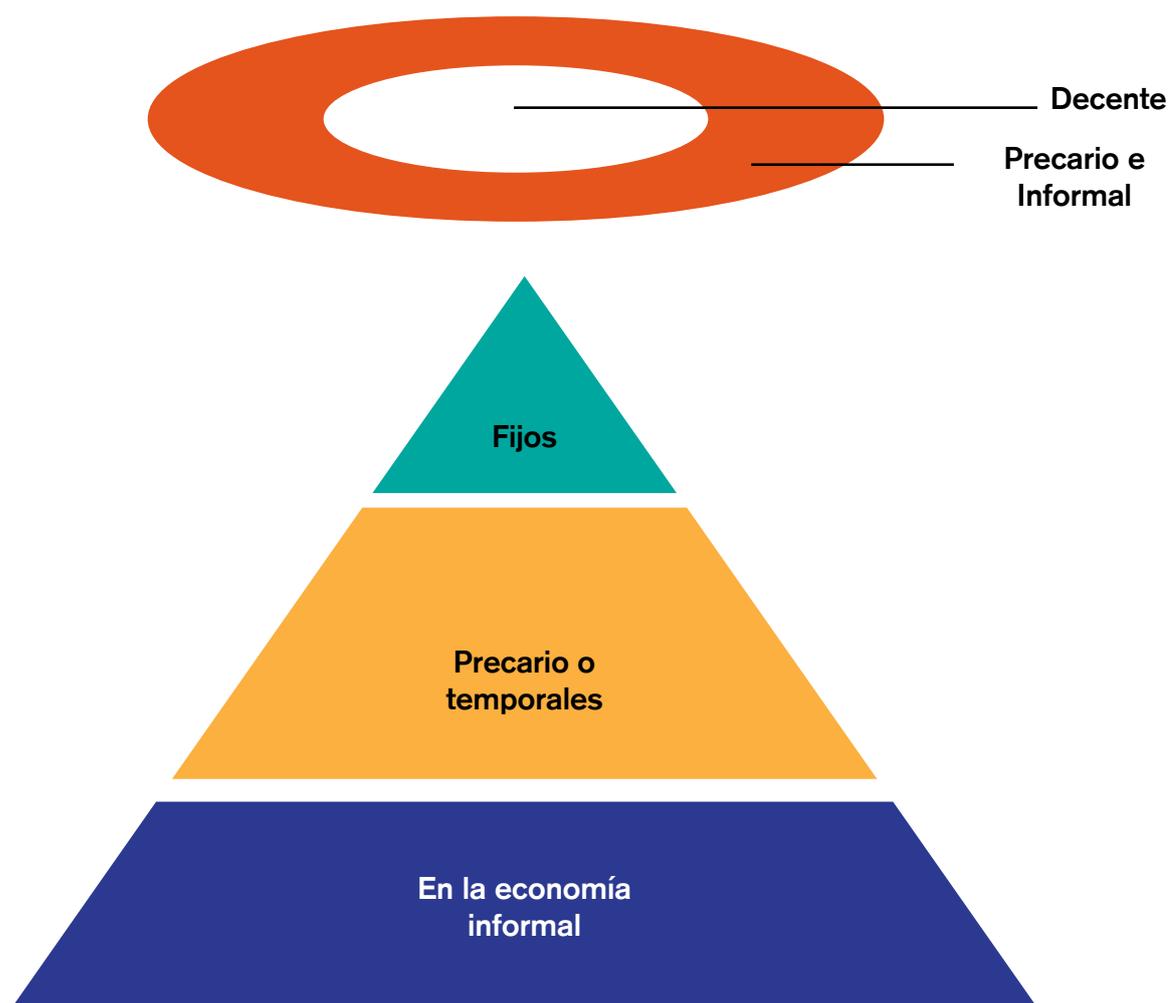
En un proceso de economía global, principalmente las grandes, han intensificado la ofensiva de la conquista de los mercados en base a:

- Reducir costos, especialmente los laborales, tercerizando la producción, la logística y las ventas.
- Evitar costos de infraestructura en manufacturas y mantenimiento de infraestructura.
- Transferir riesgos de mercado a otras empresas.
- Mantener calidad de producto y “satisfacción” clientes implicando a las empresas subcontratadas.

Estos cambios se dan con el predominio del enfoque “neoliberal” que ha impuesto la desregulación de las relaciones de empleo convirtiendo parte de ellas en precarias e informales.

En todo caso, en un escenario en el que la oferta de empleo supera con creces las posibilidades y capacidades de la demanda, amplios sectores de personas no disponen de medios de subsistencia, viéndose en la necesidad de autogenerarse un trabajo como providencia de vida, debiendo afrontar distintas dificultades para poder desempeñar cualquier actividad.

Estos hechos y otros, configuran sistemas de relaciones de empleo segmentados y duales, **entre quienes sí tienen un Trabajo Decente y quienes aspiran a tenerlo.**



Concepto básico de Libertad Sindical.

CONVENIO N° 87

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización.

“Los trabajadores y los empleadores, **sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.**”

CONVENIO N ° 98

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

“Los trabajadores deberán gozar de una **adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.**”

En base estos Convenios y otros de OIT, todos los países miembros de la OIT, hayan o no ratificado los Convenios Números 87 y 98, están obligados a garantizar y promover:

1. La **libre sindicalización, individual y colectiva**, de todos los trabajadores sin condicionamientos normativos, distinciones o discriminaciones.
1. La **libertad de autorganización** de todos los colectivos de trabajadores, de forma que puedan organizarse democráticamente como mejor convenga a sus fines, es decir de la forma que libre y autónomamente determinen, sin ningún tipo de imposición, condicionamiento o injerencia, “normativa” o administrativa, etc.
1. **Plena libertad de acción interna:** redactar estatutos; elegir y revocar a su representantes; administra sus bienes; determinar sus Programas de Acción, etc. **¡¡¡Sin injerencias de normativas, autoridades u otras organizaciones!!!**
2. **Plena acción externa:** fundamentalmente de **Negociación Colectiva y huelga, sin restricción de contenidos o limitaciones de ámbitos, modalidades, etc.**

Convenios 87 y 98 de OIT y la Declaración de Derechos Laborales Fundamentales de 1998

“La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, artículo 23.4: derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses”

“Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, Art. 22: Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

“Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976:

Art. 8.1 a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección,... con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

1. La Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969):
2. Artículo 16. Libertad de Asociación: Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

Por tanto, el derecho de Libertad Sindical es un derecho humano, por ser extensión de dos derechos inherentes a la condición de la persona: la libertad de poder autónomamente decidir el propio destino; y la libertad de asociación, que implica la libertad de con quienes asociarse, el tipo de asociación y las actividades a realizar.

Sistemas teóricos internacionales de organización sindical

Las formas de organizarse condicionan el alcance y eficacia de la acción de las organizaciones. Los sistemas de organización no son neutros, inafectables o inmutables, sean cerrados o abiertos, estáticos o dinámicos.

En la actualidad existen tres modelos teóricos internacionales de organización sindical con diferentes características y resultados.

Sistemas basados solo en sindicatos de Empresa	Sistemas asentados en organizaciones sectoriales, de rama o actividad	Sistemas centralizados
<ul style="list-style-type: none"> Organización sindical basada en los sindicatos de empresa Afiliación sindical indirecta, restrictiva. Negociación colectiva limitada al ámbito de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización sindical basada en los sectores de la producción. Afiliación sindical directa. Negociación colectiva sectorial, articulada con los ámbitos de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> Organización sindical basada en los sectores de la producción. Afiliación sindical directa. Negociación colectiva centralizada.
<ul style="list-style-type: none"> Con estos sistemas las tasas de sindicalización oscilan entre el 4% y el 10% y las tasas de cobertura de la Negociación Colectiva entre el (2% - 12%). 	<ul style="list-style-type: none"> En este caso las tasas de sindicalización van del 20% al 50% y las tasas de cobertura de la Negociación Colectiva son superiores al 60%. 	<ul style="list-style-type: none"> Las tasas de sindicalización van del 70% al 80% y las tasas de cobertura de la Negociación Colectiva entre el 80% y 90%
<ul style="list-style-type: none"> Las posibilidades de organización y sindicalización de los trabajadores tercerizados y temporales son bajas, al igual que la de los trabajadores en la economía informal. 	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores tercerizados o temporales e informales (en la economía sumergida) pueden organizarse y sindicalizarse sin obstáculos normativos. 	<ul style="list-style-type: none"> En este caso, también Los trabajadores tercerizados o temporales e informales (en la economía sumergida) pueden organizarse y sindicalizarse sin obstáculos normativos.

Cuadro: Rasgos de los sistemas teóricos de organización sindical actuales en el mundo.

Obstáculos a la Libertad sindical en América Latina

Lo ideal sería que el ejercicio de los Principios y Derechos universales de la OIT correspondiera exclusivamente a la soberana y democrática decisión de los trabajadores, lo que implica plena libertad para auto-organizarse, sindicalizarse y accionar, autónomamente, sin ningún tipo de injerencias, cómo mejor convenga a sus fines e intereses de los trabajadores. Es decir cómo, dónde y cuándo decidan libre y democráticamente los trabajadores.

Si estos principios y derechos se respetarán y cumplieran de este modo, en todos los países, los trabajadores tercerizados o temporales y quienes trabajan en la economía informal podrían organizarse en sindicatos y afiliarse, individual o colectivamente, a las organizaciones que libremente decidieran, con la única obligación de respetar los estatutos sindicales.

Sin embargo, en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe los sistemas de organización sindical imperantes son los basados en los sindicatos de empresa como consecuencia de que así lo establecen las normativas ordinarias, al condicionar los derechos de constitución, organización y sindicalización, individual y colectiva, de los trabajadores, a la existencia de requisitos previos como son las clases de sindicatos que se pueden constituir y la exigencia de un número mínimo de miembros para sus existencia.

La exigencia de mínimos para organizar sindicatos y por ende poder sindicalizarse, supone que en ALC más del 78% de trabajadores ocupados no pueden organizarse en la empresa, teniendo también dificultades para hacerlo fuera de la misma porque generalmente no está reconocida la afiliación individual directa. Por lo tanto, la gran mayoría de trabajadores tienen obstáculos normativos para poder ejercer este derecho humano laboral fundamental.

Promedio Regional exigido para formar Sindicato de empresa: Mínimo 20.

Posibilitados: 21,9%

Excluidos: 78,12%



Resumen de las Restricciones normativas de la Libertad Sindical en ALC.

Se está imponiendo tácitamente un sistema de organización sindical a los trabajadores cuando las leyes laborales ordinarias estipulan:

1. Clases de sindicatos que pueden constituirse;
2. Grados de organización sindical;
3. Requisitos que deben cumplirse para ser autorizados los sindicatos;
4. La exigencia de mínimos de afiliados para poder constituir sindicatos, Federaciones o Confederaciones.

Se establecen Obstáculos a los trabajadores para que puedan ejercer el derecho de libertad de sindicalización cuando la ley:

1. No reconoce la libertad de afiliación individual directa;
2. Exige mínimos para poder constituir organizaciones sindicales.
3. Estas dos situaciones generan además discriminación entre los trabajadores, por que imponen formas de organización sindical según el tamaño de la empresa, producen atonía y fraccionamiento sindical y condiciona el derecho de sindicalización.

Se instauran mecanismos de control de la acción sindical interna de las organizaciones sindicales cuando las leyes ordinarias establecen:

Temáticas obligatorias sobre los contenidos de los Estatutos y reglamentos sindicales;

Características, atribuciones, plazos, quórum o contenidos de las Asambleas de los sindicatos;

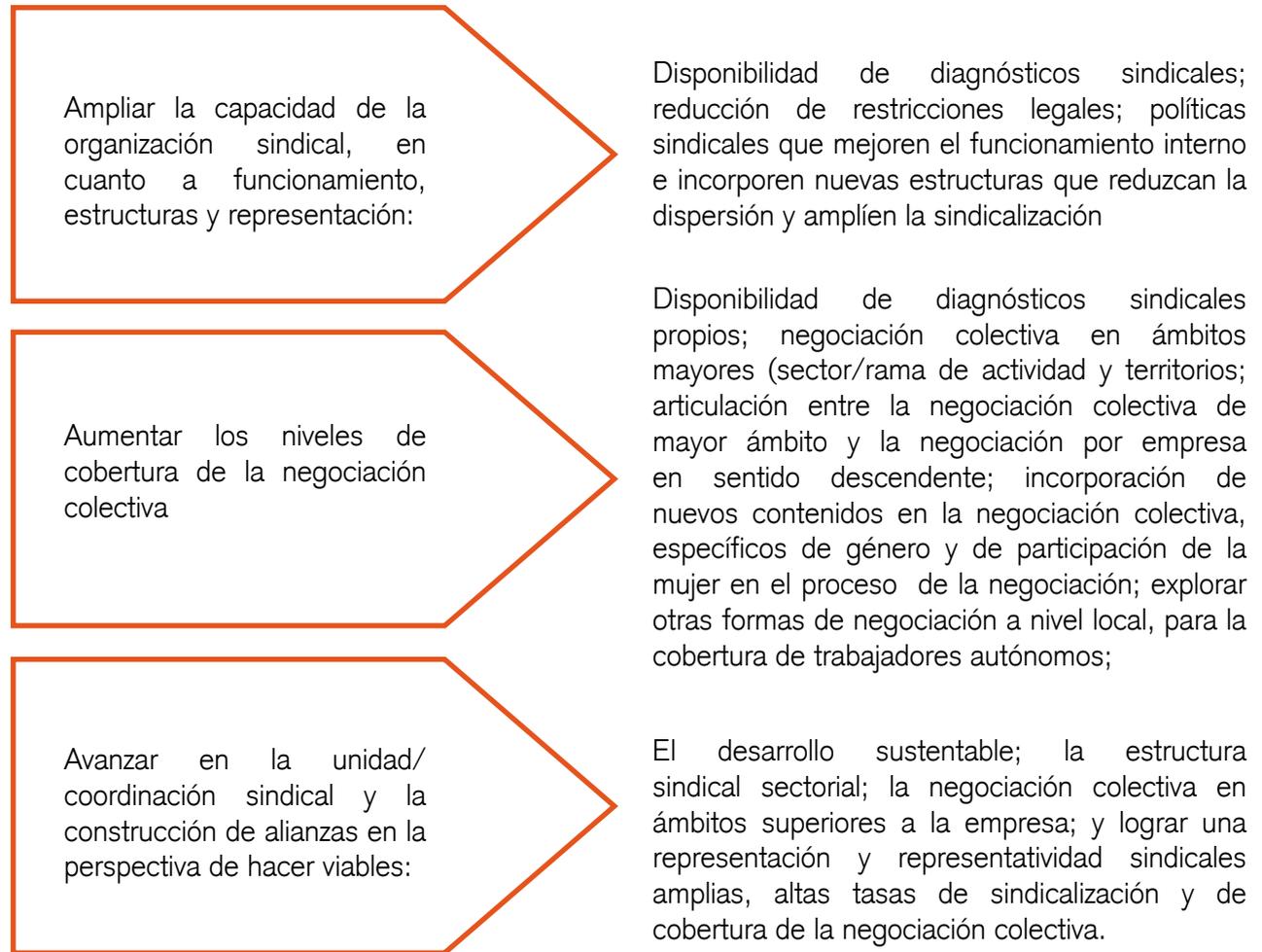
1. Formas, atribuciones, vigencia mandatos o número integrantes de los órganos de dirección;
2. Requisitos para ser elegidos como miembros de los órganos dirección;
3. Formas y procedimientos sobre la gestión financiera y el depósito de los fondos; Se restringe y controla la acción sindical cuando:
4. Las leyes ordinarias limitan la Negociación Colectiva prefigurando procesos, limitando o condicionando contenidos o vigencias o prohibiéndola determinados colectivos.
5. Se coarta el derecho de huelga cuando se ponen requisitos que limitan su uso o lo prohíbe a determinados colectivos.

Concepto y objetivos de la autorreforma sindical.

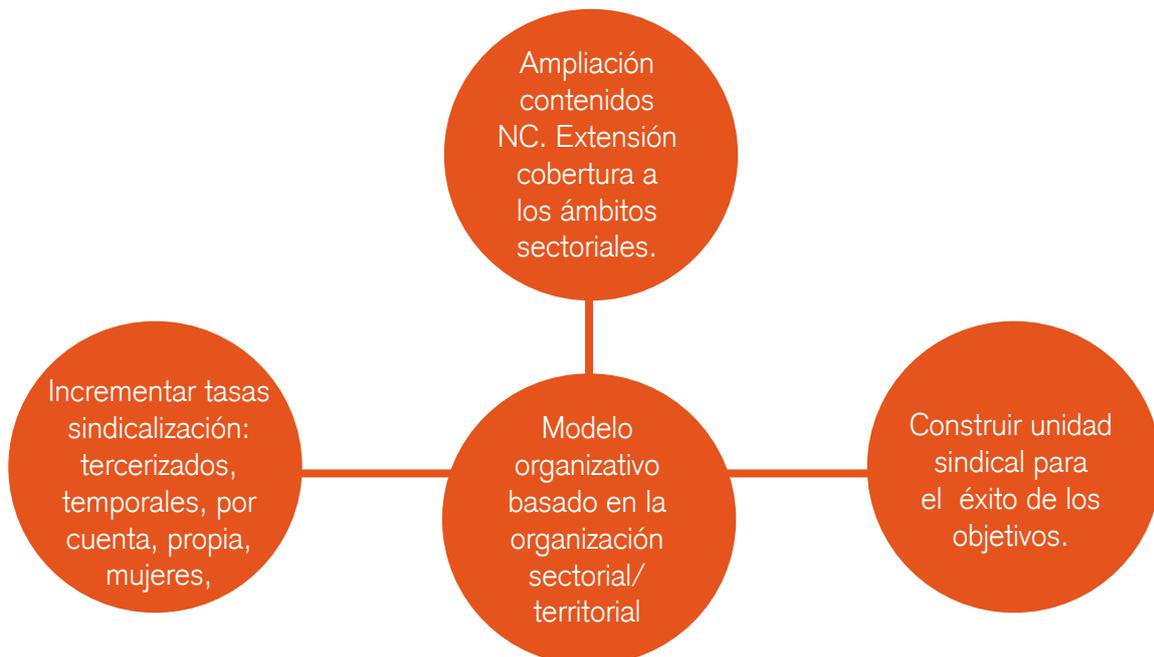
En el II Congreso (2012) la Resolución "La estrategia de la CSA (2012-2016) sobre desarrollo sustentable, trabajo decente y democracia: construyendo una nueva sociedad, incluye un apartado sobre la autorreforma sindical:

"Es fundamental que el movimiento sindical y la dirigencia avancen en perfeccionar el funcionamiento de los propios sindicatos, por medio de la ampliación y fortalecimiento de la representación de todos y todas.

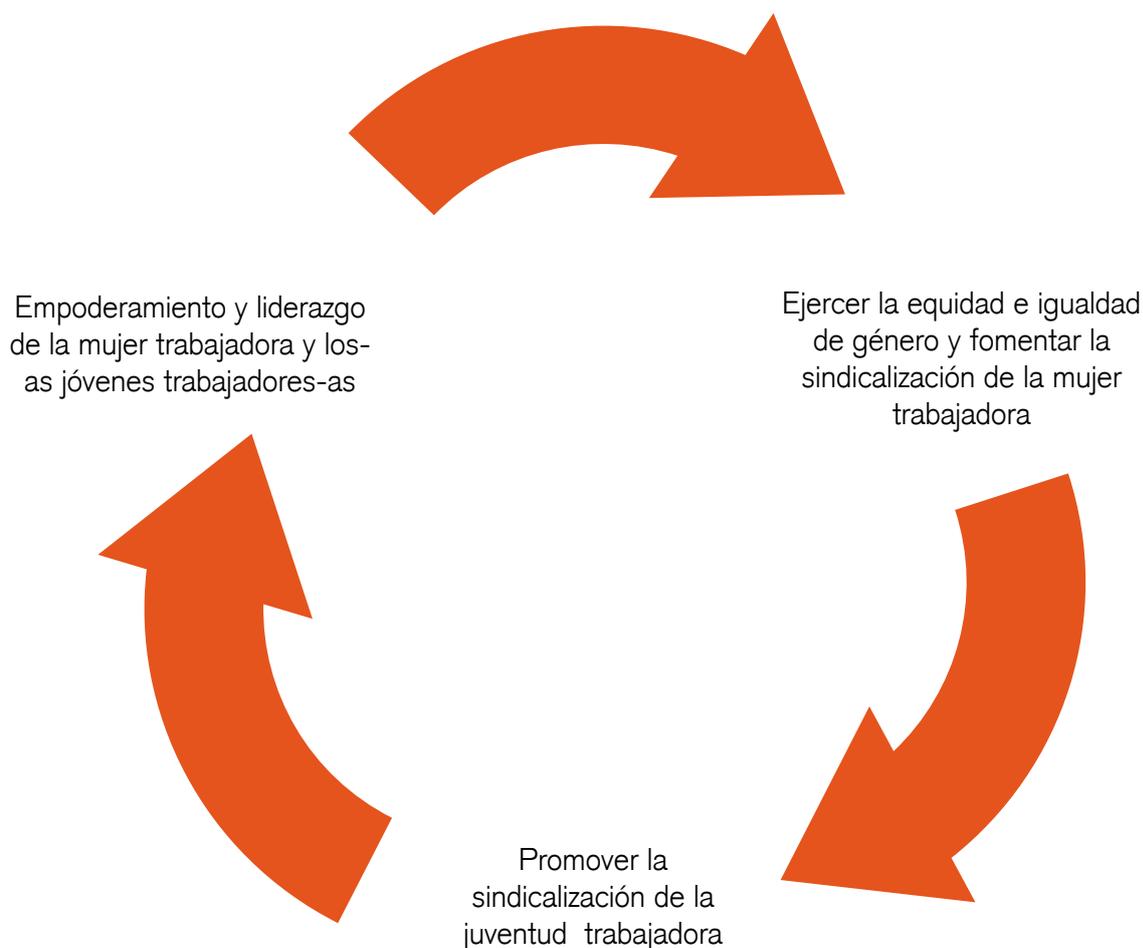
En la Resolución número 3 se concretan tres objetivos estratégicos prioritarios de autorreforma:



Las Prioridades estratégicas.



A estas prioridades estratégicas se suman los siguientes objetivos estratégicos transversales:



La autorreforma para los trabajadores en la economía informal.

En la economía informal existen diversas situaciones de informalidad, las que pueden agruparse en las siguientes categorías, a modo de simplificación:

- Trabajadores que trabajan para empleadores formales en condiciones de informalidad, sea para empresas privadas o públicas, incluso las administraciones públicas, cuando no se cotiza a la Seguridad social y/o se paga menos del salario mínimo nacional vigente por jornadas normales;
- Trabajadores que trabajan para empleadores informales, sin contrato ni cotizaciones a la Seguridad Social y pagos salariales inciertos. Este supuesto sucede mayoritariamente con microempresarios con quienes suelen trabajar familiares normalmente sin percepción de salario;
- Quienes trabajan por cuenta propia o autónoma. Este es el colectivo mayoritario de quienes trabajan en condiciones de informalidad y abarca diferentes oficios y actividades.
- En este colectivo hay trabajadores-as que su trabajo de hecho es dependiente aunque formalmente no se reconozca. Sucede cuando hay exclusividad, formas de trabajo dispuestas por el empresario que facilita el producto, dedicación exclusiva, es fuente principal o única de ingresos.

Un elemento común a todos ellos es la ausencia de cobertura de derechos fundamentales y por lo general la indiferencia activa, a veces revestida de hostilidad, de los Estados formales.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia se traduce en:

- No siempre se les reconoce su condición de trabajadores y por tanto como personas sujetos de derechos laborales y sociales inherentes al trabajo;
- No se le reconoce en la práctica el derecho al trabajo poniéndoles trabas para que puedan ejercer una actividad laboral, principalmente cuando realizan la actividad en las vía públicas
- No se les reconoce los derechos de libertad sindical. La mayoría de las organizaciones de estos trabajadores figuran como asociaciones.
- Por lo tanto, tampoco se les reconoce el derecho a negociar con las autoridades locales y de los gobiernos nacionales, sobre el desempeño de sus trabajos y derechos. La historia demuestra que con frecuencia las negociaciones las hubo después de acciones de protesta y enfrentamientos, más o menos duraderos.
- Las autoridades suelen ser renuentes a negociar su inclusión en los sistemas de Seguridad Social.

En el caso de los trabajadores en condiciones de informalidad por cuenta ajena para un empleador formal, es, ante todo, un problema de no aplicación de las normativas vigentes o de leyes ad hoc que posibilitan o amparan situaciones de informalidad. En todo caso se trata de relaciones laborales que se realizan sin la protección de los derechos fundamentales.

En el GTAS² / CSA, en un trabajo de Álvaro Orsatti, se han identificado hasta diez colectivos de trabajadores, con relación laboral, proclives a estar en situaciones de informalidad, y por ende con dificultades graves para organizarse y acceder a la negociación colectiva:

Trabajadores temporales

- Trabajadores/as con contratos a tiempo parcial.
- Trabajadores/as con contratos por tiempo determinado.
- Trabajadores/as jóvenes con contratos-aprendizaje, o trabajo-formación.
- Trabajadores/as a domicilio

Trabajadores tercerizados

- Trabajadores/as en empresas de subcontrata y en empresas de intermediación y suministro de mano de obra, en las que se presentan relaciones laborales triangulares.
- Pueden existir relaciones de simulación, extensivas al propio subcontratista o empresario que provee de los servicios tercerizados.
- Se presenta tanto en el sector privado como en el sector público.

²Un trabajo de Álvaro Orsatti, asesor de la CSA, para el Grupo de Trabajo de Autorreforma Sindical (GTAS).

Trabajadores en Zonas Francas

- En algunos países, se desestimula o impide la organización de estos trabajadores, mediante acciones antisindicales de las empresas o normas legales internas al área, determinadas como factor promocional.

Trabajadores en Centros de Llamadas

- Espacio laboral en que es frecuente la presencia de relaciones precarias de trabajo.
- Incluye tercerización.

Trabajadores en regímenes de trabajo socialmente útil

- Se refiere a beneficiarios de programas de ingreso universal con obligación de realizar trabajos, o programas de trabajo socialmente útil/trabajo en la “economía del cuidado” (como las “madres comunitarias”), a los cuales puede considerarse trabajadores paraestatales.

Trabajadores en microempresas

- En empresas muy pequeñas, la no sindicalización deriva de:
- costumbres, dada la relación horizontal con el empleador;
 - abusos del titular, aprovechando la escasa visibilidad exterior de la unidad;
 - criterios legales, por los cuales se establece un número mínimo de trabajadores (entre 8 y 40, según el país) para autorizar la creación de un sindicato de empresa.

Trabajadores/as en filiales de empresas multinacionales con estrategias globales de desestímulo a la sindicalización

- Un caso paradigmático es Wal Mart, donde los jóvenes repositorios de mercancías en las góndolas deben firmar contratos privados que los comprometen a la no sindicalización.
- Pueden corresponder a la modalidad de tercerización.

Trabajadores/as del Hogar

- Son trabajadores/as generalmente normados a través de regímenes especiales, con reconocimiento de derechos en un nivel sub-estándar. Se las considera dependientes si se desempeñan en la modalidad “cama adentro”, o por horas, si supera cierto mínimo diario con el mismo empleador. El convenio 189 establece el nuevo parámetro de considerar a todos asalariados.

Trabajadores/as del Sector Público:

- En algunos países se impide la sindicalización de determinadas categorías de trabajadores de la administración pública. Está también generalizada la exclusión de los trabajadores de la policía, fuerzas armadas y de seguridad, trabajadores de penales.

Trabajadores/as no considerados dependientes, según normativas:

- Es el caso:
- Del trabajo de promoción de productos mediante “venta directa” o “puerta a puerta”
 - De “voluntarios” en ongs y fundaciones sin fines de lucro.

También en el GTAS / CSA, en el mismo trabajo citado, se identificaron hasta seis colectivos de trabajadores autónomos o semi – autónomos con los siguientes rasgos:

Titulares de pequeña producción urbana

- Cuentapropistas unipersonales
- Titulares de empresas familiares

Titulares de pequeña producción rural.

- Campesinos
- Pequeños productores agrarios
- Artesanos rurales
- Pescadores artesanales

Titulares de empresas de la economía social solidaria

- Cooperativas
- Empresas de trabajadores autogestionados (empresas “recuperada”)
- Mutuales
- Otras formas asociativas

Profesionales

- Incluye semi-autónomos, en el sentido de que sus actividades se dirigen de forma muy concentrada a uno o dos demandantes.
- Incluye situaciones de “falsos autónomos”.

Trabajadores/as en situaciones ambiguas, por la contravencional de la actividad.

- Recicladores de desechos (en situaciones en que estos servicios estén concesionados a empresas privadas).
- Trabajadores de juegos de azar.
- Trabajadores/as sexuales.
- Se excluye situaciones delictivas, obviamente.

Trabajadores/as en situaciones ambiguas, por la contravencional de la actividad.

- Existe una creciente tendencia a considerarlas trabajadoras, a partir del reconocimiento del valor económico de su aporte al producto bruto nacional. Los regímenes de seguridad social comienzan a incluir subsistemas voluntarios de cotización. Existe una tradición de ligas de amas de casa, frecuentemente en relación a organizaciones de consumidores. También comienzan a crearse sindicatos.

En el mismo estudio, se clasifican oficios y actividades en las se dan más frecuentemente situaciones de informalidad y que son desempeñadas mujeres.

Colectivos		
Trabajo en el hogar	Situaciones mixtas	Trabajo fuera del hogar
<ol style="list-style-type: none"> 1. Amas de casa 2. Trabajadoras remuneradas en el hogar 3. Maquila a domicilio 4. Trabajadoras de Telework 5. Trabajadoras en tareas socialmente útiles 6. Organizaciones comunitarias 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vendedoras en la vía pública (ambulante o semifijo) 2. Promotoras de Venta directa o "Puerta a Puerta" 3. Peluqueras 4. Lavanderas 5. Trabajadoras sexuales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadoras del sector público sin autorización para organizarse. 2. Trabajadoras en Centros de llamada 3. Promotoras en grandes tiendas y supermercados 4. Trabajadoras en zonas francas 5. Servicios de limpieza mercerizados

ELEMENTOS BÁSICOS DE AUTORREFORMA PARA ESTOS COLECTIVOS

Las Centrales, Confederaciones o Frentes, organizan, sindicalizan y representan, con estrategias específicas, a los trabajadores de estos colectivos, en sindicatos / Federaciones, según actividad económica y características territorio.

- Las Centrales, Confederaciones o Frentes y las organizaciones afiliadas que representan a estos colectivos, promueven y negocian:
- Políticas públicas específicas de empleo para estos colectivos, desde la premisa de que a todos les asiste el derecho al trabajo.
- El reconocimiento y el respeto de los Derechos humanos laborales fundamentales, porque son universales, y en base a los cuatro pilares de la OIT de Trabajo Decente.
- La protección social pública para todos los trabajadores de estos colectivos.

Líneas de acción de los trabajadores en la Economía Informal.

Estrategia CSA

La Resolución N° 14 del II Congreso Ordinario de la CSA (abril de 12, sobre "Trabajo en condiciones de Precariedad e Informalidad" es una referencia estratégica regional obligada para la concreción de las líneas de acción en cada país.

Resumen Plan Estrategia CSA, combinada con la Estrategia de Autorreforma

Formas organizativas y de negociación colectiva adecuadas a las condiciones de estos colectivos de trabajadores/as, en base a:

Influir en Políticas Públicas, prioritariamente en las de Trabajo Decente

- Estructuras sindicales abiertas para la inclusión de estos colectivos, con afiliación directa.
- Propuestas sindicales para el reconocimiento, en las normativas, del derecho a la sindicalización y de negociación colectiva de estos trabajadores.
- Participación en la elaboración y negociación de las políticas de Trabajo Decente de representante sindicales de estos colectivos.
- Estrategias sindicales en el marco de la PLACOSS para la protección social de estos colectivos.
- Nueva fiscalidad para parte de estos colectivos
- Comunicación e intercambios de experiencias organizativas reivindicativas, tanto a nivel nacional como internacional
- Formación sindical, estratégica y específica, para estos colectivos, considerando sus realidades y necesidades
- Enfoque de género y juventud. Necesidad de abordar dimensiones etarias y de género.

Peculiaridades de la organización y acción sindical de los trabajadores por cuenta propia

Posiblemente, el desafío más importante, para los trabajadores en la economía informal por cuenta propia, o autónomos, es que se les reconozca la actividad que desempeñan diariamente, con medio de sustento, como un trabajo sujeto de derechos económicos, laborales y sociales, lo que involucra los derechos de organización, reivindicación – acción y negociación:

Los trabajadores por cuenta propia, autónomos o autoempleados, del campo o en la ciudad, necesitan organizarse en sindicatos / Federaciones Sindicales, afiliadas a una Central, Confederación o Frente, para:

Defender y promover con eficacia:

Sus intereses individuales y colectivos, principalmente los relativos al desempeño de su autoempleo y acceso a derechos laborales y sociales.

Analizar e implementar:

Sistemas organizativos del trabajo que les resulte más eficiente, más rentable, como cooperativas de primer o segundo grado u otras formas de organización social del trabajo.

Capacitarse

- a) Profesionalmente, para lograr auto gestionar el esfuerzo de su trabajo en los términos más eficientes posibles.
- b) En los derechos económicos, sociales y laborales fundamentales, en su calidad de ciudadanos trabajadores.

Negociar,

con las autoridades de los gobiernos municipales y nacionales políticas públicas de empleo decente en base a:

- 1° Espacios dignos para el desempeño eficiente del autoempleo, si es el caso.
- 2° Capacitación ad hoc para mejorar la capacidad de gestión del autoempleo.
- 3°. Acceso a asesorías técnicas para una mejor optimización del autoempleo, individual o colectivo

Existen en ALC centenares de organizaciones que representan a trabajadores en situaciones de informalidad, desde la que organiza a millones como FENATRAD-CUT- Brasil, a decenas de miles como ACESP-UGT-Brasil o la CTCP-FNT de Nicaragua u organizaciones con algunas decenas de asociados, con experiencias de protección social positivas como en la CASC de la Pública Dominicana o iniciativas destacables de proyectos de ley como en Honduras o Perú.