

## PRESENTACIÓN

---

Los cambios en la organización de la producción y el trabajo, por una parte, y la expresa voluntad política de reducir el alcance y la intensidad de la protección laboral, por otra, han llevado, especialmente en los años '80 y '90, al crecimiento de un segmento cada vez mayor de trabajadores caracterizados por la precariedad e informalidad laboral. *Trabajan, pero no "decentemente"*. No gozan de los derechos y condiciones de trabajo propias de los trabajadores típicos, "normales", regulares, comunes o formales.

En consecuencia, desde la perspectiva de la OIT, de los sindicatos y de muchos especialistas laborales, se ha sentido la necesidad de considerar seriamente la situación de estos "otros" trabajadores menos protegidos o derechamente desprotegidos.

En esta obra, Gerardo Castillo y Álvaro Orsatti se centran en las estrategias de organización y representación de estos colectivos –en el sobreentendido de que la *autotutela* es el primer paso, aunque no el único, hacia la mejora de sus condiciones de vida y la asunción de un estatuto digno– y sacan a luz una serie de materiales aptos para el debate y la *formación* –en el segundo sobreentendido de que ésta desempeña un papel cada vez más central en el mundo del trabajo de hoy y específicamente, en la acción sindical–. Recogen, analizan y sistematizan, para ello, numerosos lineamientos derivados de la OIT y de la propia acción sindical tanto latinoamericana como de los países desarrollados.

Pero nos parece pertinente una primera precisión, casi "de arranque". A pesar de su título, este libro es bastante más que una compilación de y reflexión sobre las estrategias de organización y formación de esos "otros" trabajadores. En efecto, si bien ese es el objetivo de los autores, la amplitud del enfoque, que incluye aspectos jurídicos, sociales y económicos, tanto como el manejo solvente de muy abundante información, amplían en mucho la utilidad del volumen, rebasando, sin duda, los aspectos organizativos y formativos.

1. Sabido es que quien vive de su trabajo se encuentra, por lo general, en una situación de desventaja y desigualdad, lo que ha llevado a la OIT a proclamar que el trabajo no debe ser tratado como una mercancía más, porque de ello depende que haya un mínimo de justicia social, lo cual, al mismo tiempo, condiciona, nada menos, a la paz.

De ahí que durante todo el siglo XX se desarrollaran políticas y legislaciones de *protección del trabajo*, convertidas en principio constitucional (“el trabajo está bajo la protección especial de la ley” dice, por ejemplo, la Constitución uruguaya, mientras que la argentina proclama que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”, en fórmulas que con variantes no esenciales pueden encontrarse en la mayor parte de las constituciones nacionales, pactos y declaraciones internacionales de derechos humanos).

Esa es la base normativa superior del Derecho del trabajo, cuya esencia y razón de ser es, precisamente, la de la protección del trabajador, protección que se realiza por dos vías. De un lado, por el propio Estado, a través de la legislación laboral, la administración del trabajo y la Justicia especializada. De otro lado, por la autotutela de los propios trabajadores, a través de su organización en sindicatos, de la negociación colectiva y la huelga. Una y otra vía tienden a reducir la desigualdad fáctica en que se encuentra el trabajador y a garantizarle condiciones de vida y de trabajo, por lo menos dignas.

Ahora bien, en parte por las diferencias ontológicas entre el trabajo dependiente prestado para un empleador determinado y el trabajo autónomo o independiente, y en parte por una especie de deslizamiento que se fue dando con el correr del tiempo, la legislación laboral y la acción sindical se fueron concentrando, en cierta medida, en el primero de esos tipos de trabajadores, desentendiéndose, en parte, de los trabajadores independientes, autónomos, informales, etc. A veces insensiblemente, el Derecho del trabajo se fue convirtiendo en el Derecho *del trabajo subordinado*, a pesar de que, por ejemplo en las constituciones citadas, la protección está ordenada para “el trabajo”, todo él, sin adjetivos, o aún, expresa y específicamente, para “el trabajo *en sus diversas formas*”.

2. Podría decirse que en los años ‘70 estaba consolidada esa dualidad de una protección perfectamente definida y “fuerte” del trabajador subordinado, dependiente, asalariado o por cuenta ajena y otra mucho menor y diferente –a veces inexistente– del trabajador independiente o autónomo.

Pero en los últimos veinte o treinta años, se verificó un doble proceso contradictorio, uno como reacción ante el otro.

Por una parte, especialmente en los ‘80 y ‘90, la desregulación y flexibilización tendió a eliminar o degradar la protección típica de los trabajadores dependientes. En muchas legislaciones se eliminaron o disminuyeron derechos, lo que se vio acompañado, en general, por un debilitamiento del poder sindical. Pero tal vez la mayor forma de desregulación se dio a través de lo que se calificó como la “fuga” o “expulsión” del Derecho del trabajo: muchos trabajadores eran “disfrazados” de independientes o miniempresarios, que supuestamente mantendrían una relación no laboral sino comercial o civil con el empleador y que, por tanto, quedarían al margen de la protección legal establecida para los trabajadores dependientes. En algunos casos, se llegó a producir una declaración legal de que determinadas categorías de trabajadores quedaban fuera del ámbito de aplicación de la legisla-

ción del trabajo (según las distintas legislaciones, los camioneros repartidores de bebidas, los trabajadores a domicilio, los cooperativistas, etc.).

Pero por otra parte y en cierta medida como reacción a estos fraudes a la ley (en los casos en que era el empleador el que “disfrazaba” a su trabajador) y de “fraude de la ley” (en aquellos casos en que el propio legislador “expulsaba” al trabajador del ámbito de protección legal), más recientemente comenzó a verificarse una tendencia de orientación contraria, que se ha venido expresando, a su vez, en dos frentes. Primeramente, ya en los ‘90, comenzaron a escucharse propuestas de extensión de la protección laboral a todos los trabajadores, incluidos los autónomos, lo que tiende a achicar el abismo entre dependientes e independientes, que opera como estímulo para calificar como autónomos al mayor número posible de trabajadores. Inmediatamente, en algunas legislaciones comienza a reaccionarse contra el “travestismo” y la “expulsión”, lo que desemboca, en 2006, en la adopción de la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, en la que se reivindica la primacía de la realidad sobre cualquier formalismo contractual. O sea que, en lo que se podría denominar el “frente externo”, se trata de disminuir la brecha entre el nivel de protección a autónomos y dependientes, lo que desestimularía el pasaje de éstos al sector de aquéllos y al mismo tiempo tendería a cumplir, aún parcialmente, el mandato constitucional de protección del trabajo todo, del trabajo en sus diversas formas (cabe subrayar que también la idea de *trabajo decente*, lanzado por la OIT en 1999, opera en el mismo sentido, al no distinguir entre diversos tipos de trabajo). Y en lo que se podría denominar el “frente interno”, el de la clásica relación de trabajo subordinado o asalariado, se trata de garantizar la efectiva aplicación de los mecanismos de protección, evitando el fraude a través de la prevalencia de la realidad sobre las formas jurídicas.

3. De todo esto se da cuenta en el presente libro, a partir del relevamiento de las estrategias sindicales y de los debates generados en la OIT, especialmente en ACTRAV (Actividades con los trabajadores).

En la *primera parte* se refieren normas y estudios de la OIT sobre un gran número de trabajadores no típicos: informales, independientes, migrantes, a domicilio, del hogar, del sexo, etc. Algunas categorías no incluidas, pero respecto de las cuales igual hay referencias de interés, son las de trabajadores de zonas francas, los públicos y los rurales. En todo caso, debe destacarse la referencia a la necesidad de la normativa laboral, incluso para los informales, visualizados no como protagonistas de la libre autorrealización personal, sino más bien como desplazados a una situación desventajosa, por lo menos en el largo plazo, cuando no siempre. Hay una clara –y para nosotros correcta– desmitificación de la informalidad.

Las partes *segunda*, *tercera* y *cuarta* abordan más bien las estrategias organizativas y formativas de esos “otros” trabajadores, a los cuales se agregan aquí otras categorías más, como las de los cooperativistas, subcontratados, “unipersonales”, teletrabajadores, etc. En la *segunda* se hace caudal de los materiales de la OIT, mientras que en la *tercera* y en la *cuarta*, se recogen, respectivamente,

experiencias sindicales concretas de los países latinoamericanos y de los desarrollados. Destaca, en la parte dedicada a las experiencias latinoamericanas, la muy importante labor de recuperación y sistematización de discusiones y estudios realizados en infinidad de seminarios organizados por o con la participación de ACTRAV (OIT) a lo largo de los últimos años, materiales éstos que, a veces, a pesar de su calidad y utilidad, quedan reducidos al uso de los respectivos participantes o sufren, como el periodismo, del riesgo de lo efímero. En las partes dedicadas a los países desarrollados, revisten especial interés las estrategias de vinculación con los “pretrabajadores”, las del denominado sindicalismo comunitario y las de sindicación de los autónomos y subcontratados.

El volumen se complementa con tres *anexos* que incluyen el texto de la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo (2006), una lista de acrónimos de las organizaciones sindicales mencionadas y una adecuada y útil Bibliografía.

4. Por lo dicho, el libro que se presenta es un aporte destacado al proceso (referido en el numeral 2 de esta Presentación) de reconstrucción de la protección del trabajo en el *posneoliberalismo*. Tal como la construcción inicial de la primera protección, ésta –adecuada a los nuevos tiempos y realidades– deberá, de todos modos, pasar por el papel de la legislación laboral (acción del Estado) y por la autotutela de los trabajadores a través de sus organizaciones (acción sindical). Contar en este volumen con la información y la sistematización de las normas internacionales, documentos, estudios y experiencias organizativas recientes en la materia, es un aporte absolutamente invaluable que cabe reconocer a los autores. Gerardo Castillo, profesor de Filosofía en su Costa Rica natal, fue dirigente sindical en su país, luego de lo cual se desempeñó como Director de Educación de la ORIT/CIOSL (hoy fusionada con la CMT en la nueva CSI), para finalmente pasar a revistar en la OIT desde 1994. Alvaro Orsatti, economista laboral argentino, es un estudioso de los temas laborales y especialmente sindicales, que se ha desempeñado como asesor de diferentes organizaciones sindicales, nacionales e internacionales. Es un destacado consultor, a quien la OIT recurre regularmente.

OSCAR ERMIDA URIARTE