

TERCERA PARTE

EXPERIENCIAS SINDICALES EN AMÉRICA LATINA Y CARIBE

Esta sección sistematiza análisis, consensos estratégicos y prácticas concretas desarrolladas por el sindicalismo latinoamericano y caribeño respecto de colectivos laborales atípicos.

En un primer apartado, y en relación a diversas actividades de OIT regional mencionadas en la introducción, se presentan:

- Los resultados del seminario de Santiago antes mencionado, que produjo un informe denominado “ conclusiones estratégicas”, el cual puede entenderse como una autoevaluación sindical sobre distintos elementos de diagnóstico y estrategia, por parte de un grupo representativo del sindicalismo sudamericano.
- Los acuerdos alcanzados a través de documentos finales en los seminarios sobre trabajo a domicilio, migraciones, trabajadoras del hogar.

En un segundo apartado, se sintetizan algunas experiencias sindicales desarrolladas en la región.

X. EVALUACIONES Y CONSENSOS DEL SINDICALISMO EN ACTIVIDADES DE LA OIT REGIONAL

X.1 El Seminario de Santiago

El seminario regional de Santiago cubrió una serie de dimensiones sobre los temas en tratamiento, que se sintetizan a continuación (Castillo y Orsatti, 2006, presenta estos resultados en una versión más amplia).

Definiciones y cuantificación

En el capítulo del Seminario referido a definiciones sobre informalidad y precariedad, se particularizó sobre el hecho que la OIT regional mantiene la definición que se identifica con el concepto de “sector no estructurado”, centrada en los establecimientos, a partir de la cual se ubica a los trabajadores “informales”, los

cuales comparten similares condiciones generales de desprotección social y vulnerabilidad.

Asimismo, el concepto precariedad ha sido tradicionalmente utilizado por OIT para referirse a las ocupaciones en relación de dependencia que presentan rasgos alejados del empleo pleno, es decir, aceptables condiciones de trabajo y de remuneración, de acuerdo a la legislación vigente en materia laboral y de la seguridad social.

La precariedad, así definida, presenta relaciones diferentes con la informalidad, según el enfoque que se adopte:

- En el caso de la OIT regional, existe un cruce importante, en la medida que la mayor parte de los asalariados empleados en microestablecimientos son precarios. Asimismo, una proporción aun mayor de las trabajadoras domésticas también presentan estas características.
- En el caso de la Resolución del 2002, teniendo en cuenta la nueva definición, que da gran importancia a lo que OIT denomina "informalización de la economía formal", todos los trabajadores precarios en situación no registrada son informales, no importa que estén ubicados en los microestablecimientos o en otros de mayor tamaño, o en el sector público. Por el contrario, todos los trabajadores precarios registrados son parte de la economía formal.

Un tema específico referido a la conceptualización de la informalidad que se trató en el seminario fue el del trabajo doméstico, sobre lo cual hubo consenso respecto de la necesidad de considerar al trabajo doméstico como una ocupación asalariada atípica, lo que tiene evidente impacto sobre la estrategia a desarrollar desde el derecho laboral y sindical. Asimismo, se discutió sobre la relación entre esta ocupación y el resto de la economía, por ejemplo, cuando aumenta el desempleo de las amas de casa y en consecuencia se reduce la demanda por trabajo doméstico remunerado (CUT Brasil).

Otro tema destacado por varios de los participantes fue el de la existencia de un claro aumento de empleo precario en el sector público, por el frecuente recurso a tercerización, incluso a través de agencias de trabajo temporario.

Otro aspecto conceptual de frecuente tratamiento por los participantes fue el de la relación entre la informalidad y la ilegalidad. En particular, CGT y FS de Brasil pidieron aclarar que el fraude laboral y el delito es trabajo precario y no economía informal. Los ejemplos concretos a que se hizo referencia fueron el contrabando y la "industria de la piratería" (por ejemplo, la falsificación de CD), esta última sujeta ya a grandes procesos de acumulación, con contratación de trabajadores. Pero también se mostró el caso de las trabajadoras sexuales y de los recogedores de basura, para los cuales se encuentran situaciones legales de mayor ambigüedad.

Comparativamente con las estadísticas presentadas por OIT, durante el seminario quedó en evidencia la diversidad de terminologías utilizadas:

- De acuerdo a la CNT, en Paraguay el gobierno prefiere llamar “subempleo” al trabajo precario e informal. Asimismo, las dos centrales venezolanas destacaron que en ese país la Ley Orgánica de Trabajo y la nueva Constitución consideran a los trabajadores informales por cuenta propia entre los “trabajadores no dependientes”.
- El Equipo de Representantes de los Trabajadores en el Banco de Previsión Social (ERT-BPS) del Uruguay efectuó una presentación en que se identifican a los trabajadores con problemas de empleo, diferenciándolos según sean desempleados, subempleados, precarios o informales. Asimismo, destacó que el actual gobierno, al momento de diseñar sus políticas, considera que no se requiere un concepto estrictamente jurídico sobre la informalidad, alcanzando con identificar dos grandes vertientes que “llegaron” por caminos diferentes: los independientes, cuya mayor parte tiene actividades de sobrevivencia, y los dependientes, que resultan de un “uso” de la informalidad por parte de las empresas formales.
- OIT-ACTRAV agregó también que el sindicalismo de otros países prefiere referirse al trabajo informal en términos de “autoempleo” (CUT Perú) y de “trabajo no asalariado (CROC México).

Al respecto, CUT Brasil destacó que, desde su participación en el Observatorio del Mercado de Trabajo del MERCOSUR, ha comprobado las dificultades que presenta esta situación para el análisis comparativo entre los países miembros. Adicionalmente, CUT Brasil informó también que hace un tiempo realizó una investigación especial, que permitió construir el “mapa” del trabajo informal en la ciudad de San Pablo.

PIT-CNT efectuó un aporte conceptual en relación a los aspectos cuantitativos, dirigido a encuadrar la estrategia de sindicalización, al considerar que, en la práctica, la clase trabajadora no se ha reducido de tamaño, sino que solo se ha desconcentrado. Desde la misma delegación, el BPS destacó que últimamente el sindicalismo ha logrado acceso a información específica con origen en los registros administrativos de la seguridad social, lo que permitió dar un salto cualitativo en el análisis de la situación del trabajo informal/precario, y en la elaboración de estrategias, en relación a los trabajadores tercerizados.

El DIESSE de Brasil introdujo un análisis basado en IBGE-PNAD, que diferencia tres colectivos: aquellos en “situação protegida”, “informais” y “demais trabalhadores”, incluyendo en el segundo a los “empregados sem carteira” y a los “conta-propia”, y en el tercero a todos los trabajadores domésticos (con o sin carteira), a los “no remunerados” y a los trabajadores que producen para su propio usufructo.

Elementos de diagnóstico

Algunas organizaciones propusieron marcos generales de análisis en general coincidentes:

- Para la CTA, la precariedad/informalidad son fenómenos que operan como modalidad económica dirigida a disciplinar a los trabajadores.
- Para la CUT de Chile (a través de la intervención de su presidente, en la inauguración del seminario), la precariedad está generada por el modelo económico.
- Para la CUT Brasil, en los años noventa comenzó una nueva dinámica de flexibilización de las relaciones de trabajo, con la tercerización como hecho fundamental, que se observa prácticamente en todos los sectores (incluyendo el público), proyectándose hacia una “cuarterización” y hasta “quinterización”.
- Para CODESA de Venezuela, una de las razones del crecimiento de la economía informal es que las empresas ponen un “techo” de edad al momento de contratar.

La delegación paraguaya efectuó un aporte detallado de diagnóstico:

- La proporción de empleo asalariado, comparativamente con el no asalariado, es muy baja, inferior al 45%. Además entre éstos predomina el empleo precario en las microempresas.
- Existe una relación entre el cuentapropismo y el desempleo oculto, en el sentido que en los últimos años una parte importante de quienes anteriormente no buscaban trabajo, aun cuando tenían edad para trabajar, han cambiado la estrategia, conformándose con cualquier ocupación, por la extrema necesidad.
- El deterioro creciente del empleo se manifiesta en que, por ejemplo: los choferes desocupados tienen que alquilar un vehículo para intentar trabajar; que en las calles de Asunción el trabajo callejero ubicado alrededor de los semáforos se encuentra saturado; que aumenta la peligrosidad por la presencia del “trabajo caballo loco”, es decir, quien roba, asalta y corre; y que crece la presencia de niños “de la calle” (estimados en 40.000).
- Existe una fuerte presión sobre el trabajo campesino, por la mecanización de la producción de soja, arroz y trigo.
- Está aumentando la emigración, principalmente de mujeres (a Argentina, España, Estados Unidos).

El único factor que ha impedido que la situación se deteriore aun más es que se han detenido las reformas estructurales privatizadoras sobre los servicios básicos (agua, luz, teléfonos).

La CUT Chile ubicó como el principal problema el crecimiento de los trabajadores precarios (temporales, eventuales, reponedores de supermercados, actividades de intermediación como “enganchadores”, “suministradores”), que se ven

obligados a aceptar cualquier forma de trabajo por su necesidad económica, sin protección alguna, y con resistencia a sindicalizarse por temor a perder el empleo, por malo que sea.

Durante el seminario, los participantes acordaron con la importancia dada por OIT a la situación de los migrantes irregulares, que corta transversalmente a la problemática de la informalidad/precariedad. Al respecto, se destacaron los siguientes casos: en Brasil, los bolivianos ilegales en San Pablo, que trabajan en la industria de la confección, y viven con sus familias en el propio local de trabajo; en Chile, los trabajadores peruanos, bolivianos y argentinos en la construcción, con pagos promedio menores a 100 dólares mensuales (y extremos de hasta 60 dólares); en Paraguay, los brasileños que cruzan diariamente la frontera con Foz de Iguazú, para trabajar de forma ilegal en Ciudad del Este; en Venezuela, los trabajadores inmigrantes provenientes de Ecuador, Perú, República Dominicana, Haití, Aruba y las islas caribeñas, que son importantes en hotelería, transporte (colectivos, taxis) y trabajos mecánicos.

Un tema destacado en el debate fue el de los “pisos” legales para que un colectivo laboral pueda constituir un sindicato, dado que ello se convierte en un impedimento a una de las formas organizativas del trabajo informal/precario. Al respecto, se encontró una importante variedad de situaciones nacionales, desde la falta de límites hasta requisitos muy altos (por ejemplo 30 trabajadores). También se destacó que, cuando se admite la creación de sindicatos de trabajadores propiamente no asalariados, como en Venezuela, se requiere un número de afiliados todavía más elevado (100 trabajadores).

Un elemento que los participantes vincularon frecuentemente con la informalidad/precariedad fue el de la vigencia del salario mínimo. En particular, la delegación paraguaya enfatizó que en ese país el salario mínimo funciona como “techo”, y no como piso, en su nivel actual de 180 dólares mensuales. En Chile, la CUT señaló la necesidad de que se revise la metodología de determinación del costo de la canasta familiar que es la base del salario mínimo.

En materia de colectivos laborales afectados por informalidad y precarización, CUT Brasil destacó dos situaciones en esa realidad nacional:

- El trabajo a domicilio en textiles y calzados, que es contratado por grandes empresas del sector, incluso exportadoras, y que frecuentemente son sus propios ex trabajadores, a lo que se agrega también trabajo infantil y adolescente.
- El trabajo en empresas multinacionales, entre las cuales, con base en la experiencia del Observatorio Social, se encuentran situaciones en que se prohíbe la organización sindical.

En la experiencia argentina, el Sindicato de Vendedores Ambulantes de la República Argentina (SIVARA), de la CGT, ubicó como un colectivo precario que requiere ser atendido el de las vendedoras puerta a puerta, principalmente de productos cosméticos, que alcanza a más de 500.000 personas, que son el centro de

la estrategia de colocación de tales productos por parte de empresas generalmente multinacionales, con ventas anuales de 1.000 millones de dólares (ver XI). Por su parte, CTA destacó la situación del trabajo precario en los sectores de la gastronomía y los supermercados. Respecto del primer colectivo, se informó que los nuevos convenios sobre hotelería, gastronomía y turismo eliminan la estabilidad laboral y autorizan los contratos flexibles. En el segundo caso, se plantearon las condiciones en que se desarrolla la ocupación de repositor externo de hipermercados multinacionales, que dificultan la sindicalización y utilizan estrategias laborales basadas en largas jornadas laborales y bajos salarios, como eje para la oferta de precios más bajos. La participación de las agencias de colocación agregan otros problemas, como la retención sin depósito de los aportes.

La CUT de Paraguay incluyó también en este balance el tema de las maquilas y zonas francas, por la importancia que pudiera alcanzar próximamente, necesi-tándose estudiar los resultados que produce su implantación, en cuanto a la capacidad de generar crecimiento económico y su impacto específico sobre la sociedad. ACTRAV destacó que este tema es una prioridad de la CIOSL y ha sido colocado también por la propia OIT en su selección de colectivos con dificultades para la sindicalización.

Las organizaciones de Uruguay y Bolivia incluyeron entre los problemas vinculados a políticas hacia el trabajo informal y precario el proceso de reforma neoliberal de la seguridad social en sus países, y su impacto en términos de desfinanciamiento, que abrió las puertas al debate sobre la presencia del sector privado en el sistema. En particular, el BPS de Uruguay fue afectado por la creación de la figura de empresario unipersonal, al ser utilizada frecuentemente para simular relaciones dependientes como independientes.

La CTA y CUT Paraguay identificaron un problema institucional: la asimetría entre la voluntad sindical de organizar a los trabajadores informales y precarios y la resistencia gubernamental a facilitarlos. En Paraguay se observa, en los últimos años, una resistencia de las autoridades del Ministerio de Justicia y Trabajo a aceptar el registro de organizaciones representativas de trabajadores independientes, aduciendo que no tenían vínculos de “dependencia”, siendo que en el pasado se otorgaron cantidades importantes de estas autorizaciones. Esta situación ya ha sido denunciada ante la OIT.

En Argentina, la ley de asociaciones profesionales “congeló”, en el momento de su promulgación (1988), la estructura sindical existente. Por esta vía, las organizaciones están privadas del derecho a representar colectivamente, a realizar huelga, a recaudar aportes, a tener fuero sindical, con lo que los sindicatos se convierten en una mera organización civil, sin capacidad de conflicto. Una particularidad de esta situación es que con la misma ley, existe pluralidad sindical en el sector público, a diferencia del sector privado. En el caso particular de los trabajadores informales/precarios, la normativa complementaria (por vía de decreto y resolución) impide el registro sindical a los trabajadores no dependientes, y esta-

blece que el único sujeto sindicalizable es quien puede probar, mediante planilla del Ministerio, la relación laboral.

Un adecuado cierre a este capítulo fue proporcionado por el PIT-CNT, al considerar que el intercambio de experiencias permitió encontrar una misma realidad, con apenas algunos matices distintivos en cada caso. Pero al mismo tiempo, en cada caso nacional tienen peso las respectivas idiosincrasias, con lo que no se puede derivar del similar diagnóstico la existencia de modelos para exportar o importar.

Experiencias organizativas

Un modelo muy claro de incorporación de los trabajadores informales a las estructuras sindicales es el venezolano, respecto del cual la CTV mostró cómo la Ley Orgánica de Trabajo y la nueva Constitución autorizan la afiliación de los trabajadores no dependientes, a partir de lo cual la Confederación reformó su estatuto y creó un Departamento de la Economía Informal.

En la experiencia sindical de Argentina, la CTA ha encarado el tema de la informalidad/precariedad mediante una estrategia integral, que parte de utilizar en el estatuto una definición amplia de trabajador, a los efectos de su afiliación (incluyendo la vía directa), comprendiendo tanto a los ocupados como a los desocupados, cuenta propia, jubilados, excluyéndose solo a quienes tienen empleados (aunque sea uno). Otras líneas de trabajo mencionadas figuran en una sección más adelante.

Una de las formas organizativas del trabajo informal adoptadas por algunas organizaciones participantes en el seminario es la de incorporar a los comerciantes independientes en los sindicatos que representan a los trabajadores formales del sector. Esta es la situación que se observa en Paraguay (en el SINTECOSS de la CNT, y el SINACOM de la CUT) (ver más adelante), Uruguay (FUECI), y CONTRACTS de la CUT Brasil.

Un caso también interesante de combinación de colectivos en una misma organización es el presentado por SIVARA/CGT, en cuanto integra a trabajadores dependientes que se desplazan en la vía pública e independientes ambulantes o con puestos semifijos. Para los primeros, la principal reivindicación ha sido resolver positivamente situaciones de simulación fraudulenta. Para los segundos, la estrategia es la defensa de una regulación del uso de la vía pública que formalice su trabajo.

Con relación al trabajo doméstico, se describió la existencia de sindicatos en varios países (Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay, Uruguay) y de CONLATRAHO (ver más adelante).

Respecto del trabajo en el campo, se presentaron cuatro procesos:

- La sindicalización alcanzada entre los campesinos por la CNT Paraguay, incluso por encima de los trabajadores urbanos, así como de los trabajadores independientes de la pesca artesanal.
- La creación de la confederación nacional de trabajadores rurales de la CUT Brasil, que incluye a trabajadores de la agricultura familiar y otros temporales, habiéndose incorporado recientemente a los cortadores de caña.
- El gran avance en la sindicalización de los trabajadores asalariados de Argentina, como resultado del éxito de una estrategia sociopolítica (ver más adelante).
- La organización de pequeños productores en el sector agrario de Chile, lo que incluye también a trabajadores rurales indígenas.

En dos países (Chile y Uruguay), se ubicaron experiencias de sindicalización de los trabajadores tercerizados, en aplicación del enfoque estratégico que atiende a la cadena productiva. En el primero, esta concepción se ha aplicado a los trabajadores part-time de los supermercados Santa Isabel, de forma consensuada con la empresa. En Uruguay, el sindicato de la bebida ha conseguido un acuerdo con los empresarios para afiliar no solo a los trabajadores de plantilla sino también a los periféricos (incluyendo los unipersonales).

La CUT Chile (sobre la base de un estudio realizado con apoyo de OIT-ACTRAV), identificó también otras formas poco comunes, como los sindicatos de trabajadores cesantes jefes de hogar, los sindicatos vecinales para trabajadores a domicilio, y los sindicatos de empresarios unipersonales. Ello se agrega al fenómeno de los sindicatos territoriales, provinciales y regionales, así como a la tradición nacional (derivada de su legislación) de sindicatos de trabajadores independientes e interempresa.

Con referencia a las trabajadoras sexuales, se señaló la existencia de organizaciones en Uruguay (la pionera AMEPU), Argentina (AMMAR, en la CTA) y últimamente en Paraguay, con apoyo de la Secretaría de la Mujer de la CUT. Según la CTA, su organización influyó en el avance de la conciencia del resto de las organizaciones en el tema de las enfermedades de transmisión sexual.

Uno de los temas de mayor debate durante el seminario fue el referido al señalamiento de OIT (con base en resoluciones del 2002) sobre las posibilidades que presenta el cooperativismo como vía de organización sindical de trabajo informal. Una proporción importante de los participantes mostró pesimismo sobre esta vía, en la medida que, en sus experiencias nacionales, se encuentran situaciones disparejas, con un número considerable de cooperativas que han distorsionado el elemento solidario, mediante el fraude laboral denominado “falsos socios”, y que se han aliado a la gran empresa privada.

Otros participantes optaron por:

- Mostrar que las propias organizaciones sindicales han fomentado la creación de cooperativas, como: la CUT Brasil y su Agencia de Desarrollo Sus-

tentable (ADS), que ha dado lugar a empresas de catadores de basura; y la COB, uno de cuyos sectores más importantes está formado por cooperativistas mineros y agropecuarios, proyectándose hacia los servicios de telefonía, agua y luz, así como a cooperativas de transporte (por ex choferes asalariados) y de trabajadoras textiles, a partir de sus máquinas de tejer y coser.

- Recuperar las experiencias positivas de cooperativismo, aun cuando no estén vinculadas a las estructuras sindicales (Argentina y Paraguay)
- Señalar que ya se ha incorporado el enfoque de la incorporación de cooperativas u otro tipo de organizaciones productivas a los sindicatos (proyecto CUT Chile).

Algunos de los comentarios efectuados son los siguientes:

- Para CODESA, más que formar cooperativas, hay que enseñar a los trabajadores su utilidad social. Hay que ratificar que el sindicalismo es la forma fundamental de organización, sin que ello implique negarse a formas alternativas que permitan mejorar las condiciones de trabajo. Pero generalmente se convierten en una mala o interesada interpretación, pervirtiendo su sentido original, al llevar a un mecanismo que acaba con los sindicatos y los derechos de los trabajadores. Actualmente, existe el peligro de que se desvirtúe en esta dirección una política gubernamental de promoción de nuevas cooperativas, tanto por el sector privado como el público (PDVSA, CANTV).
- Para el PIT-CNT, las cooperativas son válidas como alternativa de emergencia para que mantengan sus puestos los trabajadores de una empresa fundida, pero esto no es lo mismo que considerar que son una vía de organización sindical. Por ello, el objetivo no debe ser incentivarlas.
- Para SIVARA/CGT, la cooperativa puede ser válida para organizar o reorganizar a diversos colectivos de trabajadores, si se establecen convenios de afiliación y no se los deja solos. De hecho, se encuentran situaciones de ONG y fundaciones que están autorizadas para vender determinados productos en la calle con fines benéficos, pero que emplean trabajadores y no aportan por ellos, escudándose en que trabajan para los desvalidos. Un caso parecido es el de los supuestos bomberos voluntarios, que promocionan rifas mediante vendedores uniformados.

Experiencias de sindicalismo sociopolítico

El sindicalismo brasileño presentó su aporte a la “Campanha para a Carteira Assinada” del Estado de San Pablo, en parceria con la Dirección de Relaciones de Trabajo, vista como una forma de inclusión social eficaz y de combate al déficit de previsión social. Respecto de los trabajadores informales, la CGT Brasil presentó su experiencia sindical en relación al São Paulo Confia (o Banco do Povo da Cidade de SP), creado en el 2001 como organización de la sociedad civil de interés público

y en relación a los trabajadores informales, un ejemplo concreto de propuesta sindical al gobierno: el proyecto “Shopping Social Bras”, para su construcción en San Pablo, aplicado a 2.500 trabajadores informales. El enfoque es a favor de una parceria entre el poder municipal y estatal con sindicatos y asociaciones ligadas al comercio informal y formal. En particular, participan de esta iniciativa la Secretaría de Trabajo y la Subprefeitura de la ciudad, donde existen funcionarios vinculados a la CGT y CUT, con el apoyo del Banco do Pobre. Por esta vía, se espera que el Ministerio de Trabajo reconozca al trabajo informal como una categoría para la previsión social. El lugar físico presentará las condiciones adecuadas para formalizar este trabajo, al incluir infraestructura sanitaria, puestos de policía militar y guardia civil metropolitana, terminal de ómnibus.

Otras dos centrales se refirieron a sus actuales experiencias en materia de promoción de legislación regulatoria del trabajo tercerizado. El PIT-CNT fue determinante, a través del Equipo de Representación de Trabajadores del Banco de Previsión Social (ERT-BPS) en la elaboración de un proyecto de norma, actualmente en consideración, que crea una obligación solidaria entre el principal empleador y el subcontratista (ver más adelante). CUT Brasil también procurará alcanzar consenso alrededor de un proyecto de ley que va en la misma dirección, incluyendo la posibilidad de que los trabajadores tercerizados negocien colectivamente.

La CUT Brasil identificó como una de las vías de trabajo sindical hacia la informalidad/precariedad la estrategia de alianzas con otros sectores, que se manifiesta en la Coordinación de Movimientos Sociales (CMS), la cual reúne a movimientos populares para la vivienda, organizaciones pastorales, organizaciones estudiantiles y organizaciones especializadas en el problema étnico y de género. En este marco, se acuerdan enfoques y estrategias a favor de la reducción de la jornada de trabajo y la valorización del salario mínimo.

La CUT Chile, como parte de su proyecto específico sobre trabajo precario, propone buscar acuerdos con organismos estatales para: una fiscalización y sanción oportuna y drástica respecto de la calidad del empleo y protección laboral y prácticas antisindicales; y medidas preferenciales para los sindicatos de trabajadores precarios, en materia de la capacitación preferencial en microemprendimientos y beneficios sociales (salud, educación, vivienda).

Con relación al trabajo doméstico, se coincidió en una estrategia favorable a su “laboralización”, mediante su incorporación a los códigos de trabajo. La experiencia de la COB parece ser la más destacada, ya que su sindicato de trabajadoras domésticas influyó para la aprobación, luego de varios años de gestión, de la ley de regularización del trabajo asalariado del hogar, que establece normas sobre el pago del salario mínimo y el contrato laboral (no así sobre seguridad social). En Venezuela también se han normado las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.

SIVARA/CGT de Argentina presentó experiencias exitosas de afirmación de la relación laboral de diversos colectivos de trabajadores dependientes en la vía

pública (heladeros, cafeteros), en lo cual la primera tarea sindical es la concientización, para luego avanzar en la búsqueda de negociación colectiva, y los aportes patronales para la seguridad social. Respecto de los trabajadores efectivamente independientes, el sindicato ha estimulado la vigencia del monotributo, y su complementación a través del régimen de asignaciones familiares. En su balance también incluyó otra experiencia muy destacada, referida a los trabajadores asalariados en el campo: la organización nacional (UATRE), activó durante varios años por la creación de una libreta y un registro nacional del trabajador rural, hasta que fueron aprobados ambos, y desde hace poco tiempo en pleno desarrollo, han reducido en una medida importante los grados de precariedad, al tiempo que aumentó la sindicalización.

PIT-CNT mostró el éxito (70.000 nuevos afiliados en un año y medio, una proporción superior al 50% de la membresía inicial) de su campaña de afiliación Pepe D'Elía (el presidente histórico del PIT-CNT), aprobada en el 2003 y desarrollada desde el año siguiente, dirigida a una estrategia de autoconstrucción de nueva membresía, para enfrentar su caída permanente. Para ello, se utilizaron cuatro instrumentos:

- Hablar de todos los derechos humanos, incluyendo entre ellos el derecho al trabajo.
- Difundir la propuesta sindical de reforma a la seguridad social.
- Realizar una campaña específica sobre el derecho al agua, que dio lugar a un plebiscito nacional.
- Vincular los tres puntos anteriores con la necesidad de un sindicato fuerte.

En este esquema general, el hilo conductor del trabajo sindical hacia la precariedad e informalidad es el capítulo referido a la seguridad social, mediante acciones sindicales hacia el gobierno dirigidas a: estimular la reinserción de desocupados, con flexibilidad de acceso y mejora de prestación del seguro de paro para sectores prioritarios; prestación de servicios sociales a trabajadoras domésticas; extensión, con mejoras, de la ley de monotributo a otros sectores similares de actividad de bajos ingresos, ladrilleros, carreros, areneros; un proyecto de ley de refinanciación de aportes patronales y personales, para empresas en situación crítica, separando aportes a BPS de aportes a AFAP, posibilitando la jubilación de pequeños patrones con deudas generadas a partir de 1996.

El sindicalismo obtuvo la aprobación de un régimen de monotributo, para quienes tienen un único puesto en la calle u otro espacio público como única actividad patronal, con hasta cuatro personas trabajando y vendiendo solo al contado y hasta una cantidad máxima, con lo que cubre a feriantes, vendedores callejeros, artesanos, cuidacoches, lavado de autos. El aporte mínimo es de 25 dólares mensuales por propietario. Si tienen empleados, aporta por ellos en el régimen general de industria y comercio. Incorpora el derecho a asignación familiar, aunque no al mutualismo, por el cual debe aportarse una cuota adicional.

La estrategia se prolonga actualmente en relación a los trabajadores subcontratados, que aparecen como cuenta propia, para quienes se reivindica la solidaridad en los aportes, y la obtención de un laudo salarial similar al del trabajador pleno del sector. Con ello, se espera encarecer la mano de obra tercerizada, desinflando la oferta. La propuesta convierte al contratista en fiador solidario, en el marco del concepto de una subsidiariedad de las responsabilidades de las empresas empleadoras respecto de las empresas tercerizadas.¹ También se ha presentado al BPS un proyecto específico para los “ladrilleros” artesanales en su residencia, con apoyo de la familia, que está a consideración del BPS.

Un aspecto complementario de la experiencia uruguaya en materia de seguridad social que tiene consecuencias positivas para la estrategia en su conjunto es que la participación plena del sindicalismo en el BPS abrió el cauce para disponer plenamente de la información resultante de los registros de la seguridad social. Ello ha permitido, por ejemplo, elaborar indicadores claves como el de “densidad” de los aportes, referido al tiempo por el cual el trabajador ha contribuido efectivamente, como saldo de su ciclo laboral.

Algunas de las organizaciones del Cono Sur señalaron también dos antecedentes subregionales positivos en relación a colectivos laborales precarios.

- Respecto del trabajo de los migrantes, se aprobó el Acuerdo Multilateral de seguridad Social del MERCOSUR, con vigencia desde junio del 2006, que fue apoyado desde el inicio de su tratamiento por el sindicalismo.

- Respecto del trabajo sexual, la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur ha desarrollado un enfoque sobre el tema, que actualmente ha sido incorporado a la Plataforma Laboral Hemisférica para las Américas, a presentarse en la IV Cumbre de las Américas.

X.2 Otros seminarios sobre colectivos específicos

Las actividades aquí reseñadas son las ya mencionadas en la introducción, sobre los temas de trabajadores a domicilio (en 2001 y 2003), trabajadores en el hogar (2005) y trabajadores migrantes (2004).

Trabajadores a domicilio

OIT había destacado, al momento de organizar los intercambios con el sindicalismo, que las condiciones de aislamiento, precariedad, inestabilidad e invisibilidad en las que, en la mayoría de los casos, se efectúa el trabajo a domicilio explica la ausencia de organizaciones representativas de esta categoría de trabajadores, así como la escasa atención otorgada al tema por el movimiento sindical. Los nuevos trabajos a domicilio de servicios parecen presentar aun mayores difi-

¹ En enero de 2007, el Parlamento uruguayo aprobó este Proyecto de Ley (Ley 18.099).

cultades. Asimismo, la multiplicidad y variedad de interlocutores (intermediarios, empleadores, talleres, empresas) con los que el trabajador a domicilio se relaciona en el transcurso de su vida laboral genera a veces una ilusión de independencia, o confusión sobre su identidad ocupacional.

Durante los seminarios, una de las conclusiones se derivó directamente del cotejo entre las organizaciones presentes, que habían sido seleccionadas por su mayor grado de cercanía relativa al tema en el conjunto del sindicalismo regional: existe una gran heterogeneidad en los enfoques sindicales, ya que mientras algunas organizaciones tenían poca familiaridad, otras habían avanzado hacia intentos de representación y organización, otras ya habían realizado actividades de investigación, de capacitación y formación, así como habían participado en experiencias de discusión en foros tripartitos y de diálogo social en algunos sectores y regiones, y en debates relativos a las políticas industriales y de desarrollo económico local.

De los seminarios se obtuvieron algunos lineamientos para la acción sindical. El punto de partida fue considerar que la perspectiva de la cadena productiva constituye una herramienta analítica importante para el tratamiento del tema, a partir de lo cual se recomendó:

- Entender dónde empiezan y terminan las relaciones de poder al interior de la cadena, para comprender cómo impactan en las relaciones de trabajo.
- Identificar quiénes son los trabajadores a domicilio, a través de contactos con la propia comunidad. Por esta vía, se ubicarán los canales que permitan llegar a los demás trabajadores dispersos.
- Crear, a través de la educación y la formación, espacios que promuevan la identidad de los trabajadores.
- Desarrollar alianzas entre las organizaciones representativas a lo largo de la cadena, para desarrollar acciones comunes.
- Establecer una agenda única para toda la cadena.
- Visualizar la cadena en su conjunto y contexto para poder identificar el punto más estratégico, y donde la acción sindical sería más efectiva. Si bien todos los segmentos son importantes y por lo tanto se deben desarrollar acciones en toda la cadena, es importante considerar aquellos que generan mayor valor.
- Apuntar a la creación de una única organización, que reúna a los eslabones de la cadena.

Otra de las recomendaciones de OIT se refiere al uso de acciones colectivas a lo largo de las cadenas, utilizando acuerdos y protocolos firmados a nivel internacional, el más conocido de los cuales es el de los balones de fútbol (en 1996). Este trabajo requiere:

- Que se basen en la interacción y coordinación entre varios actores.
- Que se dirijan a las empresas sin absolver a los gobiernos de sus responsabilidades.

- Que exista un impacto a nivel nacional.

Como parte de estos seminarios, OIT también difundió experiencias existentes en otros países, tanto entre los sindicatos de estructura tradicional como en otros de nuevo perfil. Entre los primeros, ha destacado, en el sector textil, el caso de los sindicatos textiles TCFUA (Australia), SACTWU (Sudáfrica), Sindicato de Trabajadores de la Industria de Bordados de Madeira (Portugal). Entre los segundos, ha mencionado al SEWA (India), SEWU (Sudáfrica), así como a ONG y grupos comunitarios afiliados a la red internacional HomeNet.

Trabajadoras domésticas

El documento final del seminario del 2005 sobre la dimensión migratoria de las trabajadoras del hogar ha tenido, más allá de ese objetivo específico, condiciones para ser considerado una declaración amplia para este sector laboral, por la importancia de las organizaciones sindicales que la avalaron.²

La Declaración se compromete a:

- Promover la valoración del Trabajo del Hogar remunerado, retirando de nuestros textos y diálogos el término trabajadoras domésticas y colectivizar la terminología adecuada y de respeto a dicho trabajo, conociéndolo y reconociéndolo como Trabajadoras del Hogar.
- Reconocer que las reivindicaciones de las Trabajadoras de Hogar, las migrantes y la erradicación del trabajo infantil doméstico constituyen tareas fundamentales para el movimiento sindical.
- Valorar el aporte que las Trabajadoras del Hogar realizan al desarrollo de nuestros países y a la lucha permanente de sus organizaciones a lo largo de la historia por sus justas reivindicaciones.
- Luchar por el trabajo en conjunto de nuestros países, en la defensa y la aplicación de los Convenios de la OIT y para la promoción de un Convenio Internacional que resguarde los derechos de las Trabajadoras del Hogar.
- Trabajar para lograr que las justas reivindicaciones de las Trabajadoras del Hogar estén en el centro de nuestras agendas sindicales, sociales y políticas, así como también en el centro de las agendas de los gobiernos de nuestros países para garantizar igualdad de derechos y mejores condiciones laborales y salariales de las Trabajadoras del Hogar.

² La Declaración también hace mención a las trabajadoras del hogar de España, en relación a la presencia de la central Comisiones Obreras entre los participantes. Una buena práctica que ha ubicado OIT sobre migraciones desde organizaciones de trabajadoras del hogar en la región, corresponde a Costa Rica, en cuanto a que ASTRADOMES (Asociación de Trabajadoras Domésticas) tiene muchas trabajadoras centroamericanas afiliadas, principalmente de Nicaragua, a quienes proporciona información y asistencia, además de abogar por una legislación laboral que proteja mejor a las trabajadoras. En el pasado, OIT también había destacado a la CNTD de República Dominicana.

Trabajadores migrantes

En relación directa con la presencia sindical, el documento final (ver también Robles, 2004) planteó los siguientes lineamientos:

- El movimiento sindical tiene un rol insustituible e imprescindible en el proceso de reconocimiento y establecimiento de la libertad de circulación de los trabajadores.
- Para los trabajadores migrantes, la participación en las organizaciones sindicales constituye un mecanismo prácticamente único para poder constituirse en sujetos de las relaciones laborales en las que se encuentran involucrados.
- La afiliación sindical de trabajadores migrantes en situación regular o irregular debiera ser un objetivo explícito de las organizaciones sindicales, para lo cual deben promover la adecuación de sus estructuras.
- Las organizaciones deberían crear ámbitos y programas orientados a la problemática migratoria, analizando la posibilidad de acuerdos intersindicales entre las centrales de los países de origen y destino, estableciendo mecanismos de conexión con las organizaciones relacionadas con la protección de los derechos de los migrantes. Para ello, deben constituir mecanismos de información/protección para los trabajadores migrantes y sus familias, desde el origen mismo de los procesos migratorios, pasando por el tránsito de un país a otro, hasta la llegada e inserción en la sociedad de destino.

En general, las acciones sindicales deberían incluir el desarrollo de campañas de sensibilización orientadas a:

- Hacer efectiva en la vida social la igualdad de trato.
- Evitar y corregir las conductas discriminatorias, racistas o xenófobas, así como denunciar las situaciones de tráfico de personas y de explotación laboral y sexual de los trabajadores migrantes y sus familias.

El sindicalismo también debería proponer a los empleadores incluir en los convenios colectivos cláusulas dirigidas a establecer la igualdad de trato para los trabajadores migrantes. También deberían crearse a través de este instrumento comisiones de antidiscriminación encargadas de velar por el efectivo cumplimiento del principio de no discriminación, especialmente en lo relativo a los derechos de los trabajadores migrantes.

Finalmente, también se consideró que la inserción sindical del migrante debe extenderse a la participación en las conducciones de las organizaciones sindicales del país de acogida, dado que suelen presentarse discriminaciones intra-sindicales.³

³ En De Buen (op. cit.), se analizan las condiciones para que los no nacionales sean miembros de las directivas, destacando que en México, Chile, Guatemala y Bolivia se exige directamente la nacionalidad local. Dos casos particulares son: Argentina, que coloca un techo del 25% a la

XI. PRÁCTICAS PARA COLECTIVOS ESPECÍFICOS

En la práctica sindical de la región se observa una gran diversidad de estrategias hacia colectivos atípicos e independientes de trabajadores. La más difundida es la del trabajo independiente de baja calificación (en adelante se las denominará “informales independientes”). También existe un considerable trabajo sindical en relación a las trabajadoras del hogar, en este caso con la reivindicación de una asimilación plena al resto de trabajadores dependientes.⁴

Menos frecuente es la organización de trabajadores que de una u otra forma caen en la categoría de la subcontratación, frecuentemente resultado de estrategias de simulación fraudulenta de la relación laboral. Algunas de las organizaciones identificadas aquí como de trabajadores informales independientes podrían interpretarse como “transicionales” hacia sindicatos de trabajadores dependientes, en el sentido de que, como el caso de las trabajadoras del hogar, su accionar está centrado en la búsqueda de reconocimiento de aquel estatus.

Finalmente, se encuentran también organizaciones representativas de trabajadores que pueden estar siendo encuadrados en términos de ilegalidad, como los trabajadores sexuales.

Esta problemática se vincula con tres estrategias de alcances más amplios, que no puede ser aquí desarrollada.

- La tendencia en algunas centrales a afiliar de forma individual y territorial a todo trabajador que lo desee, se convierte en otra vía de sindicalización del trabajador informal, que luego puede canalizarse hacia la ubicación concreta en una estructura que lo represente. Esta estrategia ya ha sido incorporada a centrales como la CTA de Argentina y la CGTP de Perú, habiendo sido propuesta también para la CUT Colombia.

proporción de no nacionales en las comisiones directivas, y se los excluye del cargo de secretario general; Venezuela, que requiere diez años de residencia en el país, y una autorización previa del Ministerio del ramo.

⁴ Una línea emergente de trabajo en materia de colectivos laborales atípicos propios de las mujeres es el de las trabajadoras de “venta directa” o “puerta a puerta”. Las dos modalidades más frecuentes son: “puerta a puerta” (*door to door*) o “uno-a-uno”, donde un vendedor hace una demostración a un consumidor, y reuniones (*party plan*), cuando la venta se realiza mediante una explicación y demostración de productos a un grupo de clientes potenciales por parte de un vendedor, generalmente en el hogar de una anfitriona que invita a las personas con este propósito. Las empresas utilizan la siguiente definición de la venta directa: “comercialización de bienes de consumo y servicios directamente (*face to face*) a los consumidores, generalmente en sus hogares, en el domicilio de otros o en su lugar de trabajo, fuera de un local minorista establecido”. Los principales rubros son cosmética y cuidado personal, pero también se encuentra: bijouterie, indumentaria, lencería, ropa blanca, baterías de cocina, vajilla, menaje y productos de limpieza, electrodomésticos, alimentos dietéticos y nutricionales, libros. Las empresas empleadoras (la mayor parte multinacionales) no reconocen la condición de trabajadoras dependientes de sus vendedoras y, en cambio, utilizan expresiones como: “revendedores”, “agentes comerciales”, “distribuidores”, “representantes”, “franquiados”, “consultores”, “dealers”, “fuerza de ventas” o directamente “personas miembro de un sistema de distribución” Esta línea fue trabajada en Argentina por la OIT y el sindicalismo local, en el ciclo mencionado en una nota anterior (Ver Orsatti, 2006).

- La creación de una estructura sectorial que agrupe a los sindicatos de empresa. En este campo, la experiencia del sindicalismo brasileño (CUT, 2006) es un ejemplo clave, con la formación de 17 sectores, e incluso de cinco “macrosectores” que los integran. Este modelo ha sido seguido por otras centrales, como la CGTP peruana (17 CGTP sectoriales), la UNT chilena (10 uniones profesionales sectoriales), y la CUT colombiana, en su reciente congreso (agosto 2006) estableció la consigna de “menos sindicatos y más sindicalizados”, dirigida a alcanzar, en seis años, la fusión de los 750 sindicatos en 17 sindicatos de rama. En relación al tema de este documento, el caso colombiano es prototípico, en la medida que se explicitan cuatro sectores: “pequeños agricultores”, “profesionales independientes”, “pensionados” y “trabajadores de la informalidad, los servicios personales y domésticos”. Asimismo, se crea una circunscripción especial para los trabajadores informales, independientes y pensionados, para su participación en distintas instancias de la Central (para el origen de la propuesta, ver Ríos Navarro, 2006).
- La afiliación por parte de estructuras sectoriales de trabajadores de otros sectores, que pueden ser muy diferentes. En la región latinoamericana y caribeña no parece haber ejemplos de este modelo, pero sí en el sindicalismo norteamericano, que ha llevado, por ejemplo, a la incorporación de trabajadores gráficos y de la alimentación a la organización de transportistas, o de enfermeras a la de metalúrgicos.

En este apartado se presentan experiencias sindicales referidas a los colectivos recién mencionados, así como de un caso particular detectado en Uruguay, que se aplica a los denominados (por la legislación) “trabajadores unipersonales”. Las fuentes son diversas, incluyendo la OIT Regional, la Organización Regional Ineramericana de Trabajadores (ORIT), de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), y la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) de la Confederación Mundial de Trabajo (CMT).

XI.1 Trabajadores informales independientes

El sindicalismo latinoamericano y caribeño tiene una larga experiencia en materia de sindicalización, o formas de representación más amplias, de los trabajadores informales independientes. Incluso, en algunas centrales, podría afirmarse que éstos han sido de los primeros trabajadores integrados, especialmente bajo la modalidad de sindicatos de oficios.

Esta sección reseña entonces diversas aproximaciones organizativas de las centrales y confederaciones nacionales latinoamericanas y caribeñas. Se ejemplifica sobre las estrategias de:

- Creación de estructuras específicas. Bajo este enfoque se agrupan básicamente Secretarías o áreas similares especializadas en la estructura funcional de las Centrales/Confederaciones. Pero también es el caso de la estra-

tegia (no incompatible con la anterior) que se concentra en la determinación de una estructura de clasificación sectorial de las organizaciones afiliadas.

- Integración de sindicatos o asociaciones de hecho o de carácter civil construidas por los propios trabajadores, generalmente con denominaciones que aluden de forma directa al producto vendido y al lugar físico que ocupan.
- “Secciones” de trabajadores informales en sindicatos sectoriales mayoritariamente representativos de trabajadores formales, por ejemplo en los sectores comercio y transporte.
- Sindicatos de “oficios varios” dentro de estructuras regionales.
- Organizaciones de mujeres, que integran trabajadoras formales e informales.
- Organizaciones cooperativas.
- Federaciones o confederaciones del trabajo informal, en su conjunto o en algunas de sus variantes.

En un plano superior, también se encuentran estrategias “múltiples”, que utilizan distintas perspectivas e instrumentos, así como estructuras de coordinación nacional y de representación sectorial supranacional.

Se ha dejado fuera del análisis la experiencia sindical de representación de trabajadores rurales no asalariados (campesinos, “pobladores”, “patronatos”. cooperativas agrícolas), que se encuentra en todas las subregiones.

Estructuras específicas. Para el caso más frecuente:

- en Honduras, la Secretaría del Sector Social e Informal de la Economía de CUTH.
- En Nicaragua, la Secretaría del Sector Informal de la CUS.
- En Colombia, la Secretaría de Comercio y Economía informal de la CTC, y la Secretaría de Asuntos Informales y Construcción de la CUT.
- En Ecuador, la Secretaría del Sector Artesanal, de la CTE.
- En Perú, la Secretaría de Comercio, PYMES y Economía Informal, de la CTP y la Secretaría de Fomento y Apoyo a la Pequeña, Mediana y Microempresa de la CGTP.
- En Brasil, la Secretaría de la Economía Informal de Força Sindical. Asimismo, la nueva central (de 1997) SDS, ha creado una Dirección para el Trabajo Informal, Autoempleo y Microemprendimientos.
- En Chile, la Secretaría de Empleo, Informalidad y Temporalidad de la CUT, y el área del Sector Informal y Empleo, de la nueva UNT.
- En Paraguay, la Secretaría de Trabajadores Autónomos, de la Confederación General de Trabajadores.

Otras estructuras vinculadas a este tema son las referidas, por ejemplo, al “Movimiento de los Trabajadores” (en las organizaciones afiliadas a la CLAT), poblaciones, economía social/cooperativismo:

- En Colombia, la Secretaría de Economía Solidaria de la CGT, y la Casa de la Mujer Trabajadora de la CUT, cuyo eje central de trabajo ha sido la atención integral para mujeres trabajadoras informales.
- En Ecuador, la Secretaría del Sector Poblacional, de la CTE.
- En Brasil, la Secretaría para Asuntos del Tercer Sector de la CGT.
- En Paraguay, la Secretaría de Asuntos Cooperativos de la CPT.

En cuanto al enfoque centrado en la creación de una estructura de agrupe de las organizaciones afiliadas, se han ubicado tres casos:

- En Brasil, la CUT, que ha creado el sector de “Autónomos Urbanos”, en el que reúne 42 organizaciones, con 60.000 asociados y 100.000 trabajadores de base.
- En Colombia, el caso ya mencionado de la CUT, en cuanto a la creación de un sindicato de rama específico para la informalidad, al que se integrarán las 136 organizaciones preexistentes, que agrupan a más de 21.000 afiliados. En el Congreso de creación de esta modalidad ya se anunció la formación de la Unión General de Trabajadores Independientes y de la Economía Informal (UGT-CUT), con 16.000 representados, a partir de la fusión de estructuras anteriores existentes en Bogotá y Medellín.
- En Perú, la CGTP ha incluido entre sus “CGTP Sectoriales” la del “Trabajo Autónomo”.

A esta categoría también puede agregarse la CTA, que se analiza más adelante, en el contexto de estrategias múltiples.

Incorporación de sindicatos y asociaciones. Las dos experiencias típicas en este formato son Colombia y Paraguay.

- En Colombia, la CTC integra a más de cincuenta sindicatos o asociaciones, en los oficios de vendedores ambulantes y establecidos en galerías, plazas de mercado y terminales de ómnibus, loteros, voceadores, lustrabotas, floristas. También afilia oficios vinculados, como los tipógrafos, taxistas, zapateros, fotógrafos y modistas. Incluye en su política recaudatoria una consideración especial a los trabajadores informales, mediante cuotas menores. En los años noventa ha desarrollado sindicatos de mujeres lavanderas y planchadoras, con base en proyectos socioeconómicos (con cooperación internacional) que instalaron lavaderos, y cooperativas de consumo y de viviendas. La CUT tiene un perfil similar pero, como se ha visto, está en proceso de incorporar a las organizaciones en una estructura sectorial.
- En Paraguay, ha existido actividad sindical desde hace tiempo, inicialmente por la CPT, fundada en 1950, prolongada luego en las nuevas cen-

trales creadas a partir de fines de los años ochenta, si bien en este último período ha cambiado la política gubernamental anterior de dar registro a los sindicatos de trabajadores independientes, a favor de una perspectiva rígida. La CTP tiene actualmente más de quince organizaciones del trabajo informal representativas de comerciantes ambulantes o semifijos, recicladores de materiales, cambistas, taxistas, peluqueros, artistas, pescadores artesanales. Igual enfoque ha seguido la CNT, representando a algunas de estas ocupaciones y a otras como vigilantes, carretilleros, estibadores, promotores médicos.

- El sindicalismo brasileño de CGT y Força Sindical también corresponde a esta categoría. En los primeros años noventa, Força ha experimentado con una fórmula poco común: la incorporación de “entidades representativas de los intereses de los trabajadores” diferentes a las sindicales, a título solidario, explicitando que se refiere a “organizaciones de trabajadores del sector informal de la economía”, y a “organizaciones y entidades de trabajadores ligados a la producción autosustentada o destinada a la defensa de intereses o áreas de actuación específicas, que ayuden a la mejoría de las condiciones de vida”. Para ello, la Ejecutiva Nacional efectuaría un estudio específico antes de la aprobación. Al primer tipo de organización, se le puede llegar a considerar entidad sindical, lo que le permite gozar de todos los derechos de los afiliados.

Integración sectorial de trabajadores formales e informales. Es el caso de:

- En Brasil, la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONTRACTS) de la CUT, incluyendo organizaciones de trabajadoras del hogar.
- En El Salvador, la CNTS y la CTS, que comparten la Federación de Sindicatos de Trabajadores Independientes y del Comercio de El Salvador (FESTICES) que combina trabajadores formales e informales.
- En Paraguay, donde el Sindicato de Trabajadores del Comercio (SINTECOM), de la CUT, actúa como coordinador del área informalidad, y el Sindicato de Trabajadores Empleados del Comercio, Oficinas y Afines (SINTECOSS), de la CNT, con igual enfoque.
- En Uruguay, ya que, con la cobertura del PIT-CNT, la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria (FUECI) afilia desde 1973 al Sindicato de Vendedores Independientes Establecidos (SVIE). Esta organización fue protagonista (en 1991), del proceso de reubicación de los trabajadores en puestos semifijos de Montevideo, con cooperación del comercio establecido y un intento de cobertura de la seguridad social por el Estado.

Sindicatos regionales. Un ejemplo prototípico, entre otros, sobre todo de Centroamérica es Nicaragua, donde la CUS afilia a trabajadores informales en seis sindicatos regionales que agrupan genéricamente a trabajadores de servicios iden-

tificados, en la denominación de las organizaciones, como “oficios varios”. Igual estrategia es seguida por la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC) que también utiliza el enfoque de la informalidad rural, con el objetivo de constituir Sindicatos Territoriales de Oficios Varios.

Organizaciones de mujeres. Dos ejemplos de esta estrategia son:

- En Perú, la CGTP ha promovido la Federación Regional de Trabajadoras Artesanas del Cuzco, que suelen estar perseguidas por la policía y las propias tiendas turísticas de la zona. Al efecto, se desarrolló un proyecto de economía solidaria, obteniendo préstamos de la Alcaldía, ayudándolas a formalizar su negocio, capacitándolas en el manejo financiero de los gastos, y trabajando en el campo de la autoestima para desarrollar una identidad nacional.
- En República Dominicana, la CNTD, a través de la CONATRASINF ya mencionada, integra a la Federación de Trabajadoras Campesinas de San Juan de la Maguana, vinculada a su vez a la Federación de Trabajadores Informales de esa provincia, agrupando a campesinas que venden sus productos agrícolas en las plazas cercanas.

Organizaciones cooperativas. En este modelo la vía de representación se vincula con el formato de cooperativas u otras formas asociativas (en la línea de lo afirmado en la sección IX), si bien no siempre se refiere a trabajadores atípicos o independientes. Por ejemplo, la CAT de Brasil desarrolla actividades a través de su afiliada Asociación dos Catadores de Papel, Papelão e Material Reaproveitavel (ASMARE), dedicada a la cooperativización del trabajo de reciclaje de desechos. Otro antecedente que, aunque vinculado al mundo rural, muestra la aplicación de este enfoque corresponde a Ecuador, donde la CEOSL ha integrado a los gremios de campesinos pobres de la Federación Nacional de Campesinos Libres del Ecuador (FENACLE), que han diversificado su estrategia hacia sectores urbanos. Al interior de esta organización existen miles de afiliados que son categorizados como parceleros, con pequeñas extensiones de tierra. La Federación ha implementado un conjunto de proyectos socioproductivos, un programa de radio, un círculo de estudios, y un programa de organización en cooperativas.

Una variante de este modelo es que se presenta cuando una organización sindical desarrolla proyectos socioeconómicos dirigidos a los sectores pobres de la comunidad, con un ejemplo, entre varios otros, en los sindicatos metalúrgicos de la CUT Brasil.⁵

⁵ Estos proyectos se refieren a: 1. Asignación de una bolsa de estudio por dos años a niños y adolescentes radicados en Belem que trabajan en el sector informal, para facilitar la asistencia a la escuela. Se combina con acciones de sensibilización y formación profesional orientado a microemprendimientos. Los beneficiarios fueron 300 familias y casi 800 niños; 2. Destino de un porcentaje de su salario anual para la creación de empleos para erradicar pobreza. Se les proporcionan servicios de calificación de mano de obras, formación profesional, agencia de empleo, cooperativas. 3. Desarrollo de economía solidaria incluye proyectos de cooperativas en alianza con Ministerios y Gobiernos provinciales. Se identifican iniciativas de cooperativas existentes para apoyarlas con capital, y autogestión para sustentarlas.

Federaciones y Confederaciones. Con distinto grado de integración, existen múltiples experiencias:

- En Guatemala, la Federación Unitaria del Sector Informal de Guatemala (FUSSIG),⁶ de la CUSG, integrada por trece sindicatos, representativos de tricicleros, mototaxistas, comerciantes, vendedores de mercados, tramitadores independientes y atempadores/jaladores en el transporte de pasajeros); y la Federación de Trabajadores Independientes (FESTI), de la CGTG.
- En México, la Federación de Trabajadores No Asalariados (FNTUAP), de la CROC (aunque recientemente se ha escindido), y la Federación Nacional de Organizaciones de Trabajadores no Asalariados, de la CROM, creada por estatuto en el 2005.
- En Honduras, la Federación Nacional de Trabajadores Autónomos de la Economía (FENTAE), de la CGT, y la Federación de Organizaciones del Sector Social e Independiente de la Economía de Honduras (FOSSIEH), de la CUTH, con una perspectiva amplia de representación, ya que sus 20 sindicatos cubren distintas situaciones: mujeres vendedoras de artesanías y comidas típicas, fotógrafos, cooperativas de maestros sastres, e incluso ONG dedicadas a la tercera edad y a los jóvenes. La Federación tiene una cooperativa de ahorro y crédito para la vivienda.
- En Nicaragua, la Coordinación Nacional del Sector de Trabajadores por Cuenta Propia, del FNT, creada en el 2002 e integrada por 42 sindicatos, de los cuales 18 tenían personería jurídica. Previamente se había identificado como una prioridad organizativa el trabajo hacia los ocupados en semáforos, paradas de buses, mercados, comerciantes, cambistas, vendedores de lotería, vendedores de celulares, vendedores de helados, lavacarros, voceadores del transporte interurbano, zapateros, carretones, mototaxis y triciclos. Poco tiempo después se creó la Cooperativa de Servicios Múltiples Nueva Vida R.L., y sobre su base la Mutua Urbana de Salud. En el 2004 la Coordinadora desarrolló acciones en la Alcaldía de Managua, por desalojos de trabajadores ubicados en la parada del metro Centro, que terminó con la firma de acuerdos con el Alcalde. La CST también tiene la Federación de los Mercados.
- En República Dominicana, la Coordinadora Nacional de Asociaciones de Trabajadores Informales (CONATRASINF), dentro de la CNTD.
- En Venezuela, la antes mencionada FUTRAND (sección I.1), de la CTV. Un eje central del trabajo de la FUTRAND ha sido de carácter legislativo, buscando que la nueva Constitución Política Venezolana incluyera artículos

⁶ La CUSG tuvo, en 1988, una experiencia de gran alcance, al crear un Sindicato Nacional de Trabajadores Ambulantes, que representaba a 23 mercados. Pero su líder fue amenazado por el jefe de policía y finalmente apareció muerto. De esta experiencia, la Confederación llegó a la conclusión, en actividades educativas, que más que la construcción de una organización de gran tamaño era mejor su opuesta de creación de pequeños focos en distintos lugares.

específicos que permitieran la igualdad de derechos de los trabajadores no dependientes, lo que fue parcialmente obtenido.

- En Perú, todas las centrales principales tienen actividad en esta materia. Originalmente, en 1950, la CTP creó la Federación de Trabajadores de los Mercados y Anexos del Perú (FTMAP). Más recientemente, la CGTP ha constituido las Federaciones de Trabajadores de Mercados del Perú y de Vendedores de Diarios, Revistas y Loterías del Perú de la CGTP. Asimismo, la CUT nació en 1993 con un énfasis en la representación del trabajo informal, a través de la Federación Nacional Unitaria de Trabajadores Ambulantes del Perú (FENUTAP). Posteriormente incorporó la Federación Departamental de Vendedores Ambulantes de Lima (FEDEVAL), la Federación de Trabajadores Ambulantes de Puerto Libre, y la Federación Nacional de Asociaciones de Micro y Pequeños Industriales (FEDAMPI). Un caso especial es la Federación de Trabajadores Estibadores Terrestres del Perú (FETTRAMAP), incorporada en 1995, con 8.000 trabajadores afiliados (y una relación fraternal con los tricicleros), que se desempeñan en los Mercados Mayoristas 1 y 3 de Lima, con una relación contractual con el gobierno municipal. La Federación ha construido su propio sistema mutual de seguro social, con apoyo de la cooperación sindical internacional (ISCOD-UGT), con cotización de sus afiliados, lo que permite cubrir el retiro de los socios, que deben salir de la actividad por accidentes o edad avanzada.
- En Ecuador, la Federación de Pequeños Comerciantes Autónomos de Quito de la CTE.
- En Paraguay, la Federación de Mesiteros de Ciudad del Este, integrada a la CUT, y la Federación de Apostadores de Juego y afines (SINTRAQUIBA), afiliada a la CUT-A. En sus inicios (1990), la CUT, integró también a la Federación de Trabajadores Informales (FETRAIN).

Enfoques integrales. En algunas centrales, se observa un enfoque en que la informalidad es incorporada a un conjunto más amplio de grupos objetivo:

- En Bolivia, la COB aplica un enfoque amplio, en la medida que combina una Confederación de Trabajadores Artesanos, una Confederación de Trabajadores Gremiales (sector Comercio), la Federación de No Videntes, la Secretaría de Empleo y Desocupados, la Secretaría de Cooperativas (mineras y agropecuarias), y Federaciones Departamentales (Santa Cruz de la Sierra) del Comercio Minorista-Exterior de los Mercados, y de Trabajadores Gremiales-Interior de los Mercados.
- En México, la CTM posee un estatuto de gran flexibilidad, que permite la integración como filiales de todo tipo de organización no sindical, ejemplificando con las siguientes: cooperativas, sociedades y asociaciones de producción, empresas de interés social formadas por sindicatos, federaciones o confederaciones, asociaciones de crédito ejidal y agrícola, comunidades agrarias, y en general lo que denomina "organizaciones de carác-

ter proletario o incorporadas a la clase trabajadora". Sobre esta base, las federaciones regionales reúnen un número importante de uniones y asociaciones civiles de trabajadores informales en el ámbito local. A nivel de la estructura funcional, a fines de los años noventa la Confederación ha creado la Secretaría de Atención a Grupos Marginados.

- En Argentina, la CTA practica una estrategia múltiple, que incluye: 1. afiliación directa; 2. incorporación de movimientos barriales y comunitarios;⁷ 3. la afiliación de organizaciones de trabajadores definidos a partir de su oficio, generalmente desarrollado de forma autónoma o ambigua: artesanos, taxistas, remiseros y motoqueros, cuidacoches, vendedores de periódicos y feriantes. También están integradas organizaciones de desocupados y de trabajadoras sexuales (ver XI.3); 4. trabajadores de "empresas recuperadas", que se desarrollaron como resultado de la crisis de fines del 2001.⁸

Dos de estas líneas de trabajo han derivado, o está contemplado que lo hagan, hacia estructuras, con lo que la CTA también es un ejemplo del primer modelo aquí analizado. La estructura ya creada es la Federación Tierra y Vivienda-Habitat (FTV-H), sobre la base de los movimientos de ocupantes de tierra urbana propiedad del Estado, para colocar allí su propia vivienda, en el marco del programa Techo y Trabajo, integrado por el gobierno nacional, provincias y municipios, e iniciativas posteriores, que han llevado a la formación de cooperativas de trabajo. Hacia fines de esa década, estos colectivos se proyectan hacia el denominado "movimiento piquetero", que adoptó la práctica de los cortes de ruta para manifestarse públicamente, demandando cambios en las condiciones sociales y laborales. Los piqueteros han evolucionado luego en dos direcciones: hacia cierta condición de empleados "paraestatales", en la medida que, como resultado de su presión, se

⁷ Desde el punto de vista sindical, la incorporación de las organizaciones piqueteras es parte de la estrategia de CTA de la afiliación individual y de organizaciones comunitarias y barriales. El secretario general histórico, Victor de Gennaro, ha argumentado así: "hoy, la clase trabajadora, somos todos. Y que el nuevo paro no nace y crece a partir de la fábrica, nace de la calle, nace del barrio. Antes, en la fábrica se aprendía la cultura de los trabajadores, se aprendía la unidad, la solidaridad, el valor de la organización. Ahora, habiendo entendido que la nueva fábrica es el barrio, todo fue fácil, e hicimos el primer gran piquetazo. Desde la lógica de hace veinte o treinta años, cuando había pleno empleo, era en el sindicato que se proclamaba el paro, pero eso lo hemos perdido y debe recuperarse por otra vía" (reportaje de la periodista uruguaya Maria Ester Gillo, Página 12, 8 julio 2002).

⁸ El enfoque de CTA considera a las empresas recuperadas como parte de la economía social, en el sentido de que ayudan a resolver las necesidades básicas por fuera del mercado tradicional. Pero no existe un marco legal que propicie y aumente la sustentabilidad de estas experiencias, encontrándose solo iniciativas desde la lógica limitada del asistencialismo y la emergencia ocupacional. La Federación de Trabajadores de la Industria y Afines (FETIA) ha creado una Red de Asistencia Técnica a los Emprendimientos de Autogestión en Argentina, que busca poner en marcha núcleos de acompañamiento y consolidación de experiencias autogestionarias, junto al fortalecimiento de la estructura político gremial, a través de la Asociación de Trabajadores Autogestionados, como organización sindical de los trabajadores con la finalidad de impulsar las demandas sociales y coordinar las estrategias laborales en lo sectorial económico.

incorporaron como beneficiarios de instancias de canalización de los planes de emergencia creados al momento de la crisis económica y social de fines del 2001, como aproximación a una política de ingresos universales, principalmente el Programa Jefas/es de Hogar, los cuales requieren la prestación de servicios de utilidad pública, como contraprestación; y hacia la conversión en pequeños productores, para el autosustento y la venta al público. El propio Estado ha acompañado este enfoque, mediante el otorgamiento de pequeños apoyos adicionales.

En relación a las organizaciones específicamente de trabajadores, la CTA tiene proyectado agruparlas en una Confederación Argentina de Trabajadores de Servicios (CATS), junto con otros sindicatos de trabajadores formales. Por lo tanto, ambas iniciativas se encuadran en el esquema ya analizado de construcción de estructuras, y el segundo también adopta la figura de la composición mixta.

Algunos otros ejemplos de esta tendencia son recientes:

- En Perú, la CGTP ha reformado su estatuto (2003) para explicitar su meta de afiliar a los trabajadores independientes del campo y la ciudad, los autónomos (si no tienen empleados a su cargo) y los desocupados, e incorporó además el mecanismo de la afiliación directa.
- En Panamá, la nueva UNT (2005) ha incorporado a su estatuto un enfoque integral dirigido a la afiliación de informales, desempleados y cooperativas.

Casos Particulares. Existen otras situaciones que no encajan de forma directa en uno de estos modelos, referenciándose, en cierto modo, en más de uno:

- En Chile, no se aprecia un enfoque explícito de las centrales dirigido a incorporar organizaciones de trabajadores independientes, sino la utilización, por los propios trabajadores, del régimen ya mencionado (en la sección II), que ha alcanzado un importante desarrollo, ya que, en el 2002, los sindicatos independientes reunían al 22% de la afiliación total, así como los sindicatos interempresas y de eventuales sumaban un 11% adicional. Respecto de estos últimos, durante algunos años se desarrollaron experiencias ligadas a las centrales.⁹ De acuerdo a una evaluación de OIT, se encuentran organizaciones de artesanos, pequeños productores, empresas unipersonales y cadenas productivas, sindicatos territoriales, provin-

⁹ Estas formas provienen de la legislación de los años setenta y ochenta. El mayor ejemplo en el pasado, proveniente de la CUT, es la Confederación Solidaridad y Trabajo (creada en 1982 y desaparecida en los inicios de los años noventa) que también incluía a comerciantes ambulantes, cartoneros y beneficiarios del programa de emergencia "Jefes de Hogar" (POJH), a partir de los cuales se mantenía la tarea organizativa al momento en que los trabajadores se reubicaban en otras actividades. Otro ejemplo fue la Federación Nacional de Servicios Independientes y Transitorios (FESIT), de 1983. Han existido varias pequeñas Federaciones: la Federación Independiente Comerciantes de Ferias Persas-Región Metropolitana, la Federación Independiente Interempresas del Comercio Ambulante y Conexos (FETRAICH), la Federación Independiente Feria La Valledor (FLESIFLOVA), y la Federación Comerciantes Vía Pública.

ciales y regionales mixtos, sindicatos vecinales de trabajadoras a domicilio y de mujeres cesantes.

- En Argentina, desde la CGT, el ya mencionado SIVARA, creado en 1973, que funciona a manera de sindicato “múltiple” o de sector, al integrar a distintos tipos de trabajadores independientes y a otros que podrían considerarse independientes-dependientes, agrupando las siguientes modalidades: vía pública, ferias, plazas y parques, estadios deportivos, vehículos de transporte colectivo de pasajeros (trenes, buses), motoqueros (para entrega de pedidos a domicilio, bajo la modalidad delivery), casas particulares (también denominada venta directa, basada en la promoción a través de catálogos). En este marco, trabaja en relación a los vendedores propiamente independientes, así como en los que tienen relación de dependencia, frecuentemente bajo modalidades simuladas fraudulentamente como autónomas. En el 2006, por iniciativa de SIVARA, la CGTRA ha creado una Comisión Sindical sobre Trabajo Independiente, integrada por varios sindicatos nacionales de sector (del transporte, de la industria textil, de servicios personales), para explorar un enfoque colectivo sobre el tema.

También en este país, las organizaciones afiliadas (y algunas independientes) que representan a trabajadores atípicos e independientes que están alineadas con la CLAT, están agrupadas en el Consejo Coordinador de Acción Sindical (CCAS): es el caso de la entidad social Organizaciones Libres del Pueblo (OLP), un sindicato de fleteros, y tres agrupaciones de vendedores de periódicos (“canillitas”) y revistas.

Articulaciones nacionales y estructuras regionales

En algunos casos, las centrales nacionales han construido instancias de articulación nacional aplicada a estos colectivos, ya sea con otras centrales o con organizaciones aisladas:

- En Paraguay, la CGT ha creado un Consejo de la Vía Pública (en Ciudad del Este).
- En Venezuela, la CTV y la CGT han creado la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadores del Comercio Informal, incluyendo estructuras independientes.
- En Uruguay, el PIT-CNT ha creado (en 1992), el Plenario Intersindical de de Venta Callejera de Uruguay (PIVCU), como ámbito de encuentro con otras organizaciones de trabajadores informales que se mantienen independientes. A partir de tal estructura, la Central ha participado en el debate sobre la política nacional hacia la seguridad social, mediante el Equipo de Representación de los Trabajadores en el Banco de Previsión Social (BPS). En el PIVCU coexisten organizaciones independientes tradicionales, como el Sindicato de Permisarios (de 1956) y otros más recientes como

las Ferias Especiales. En otros segmentos, como el de los periferiantes, existen Comisiones, que también implican un grado de organización.

Asimismo, algunas FSI han incorporado la acción sindical hacia el trabajo informal independiente, con lo que se alcanza una articulación sectorial regional. En esta modalidad, se destaca la que agrupa a organizaciones del sector público (ISP), que ha comenzado a vincular su actividad en relación a gobiernos locales con organizaciones del trabajo informal que se desempeñan en las grandes ciudades, con su apoyo al Sindicato de Trabajadores de la Economía Informal de San Pablo (SINTEIN), afiliado a la CUT Brasil.¹⁰

Otros dos ejemplos de política explícita en la materia son la federación dedicada a los trabajadores agrícolas, de la alimentación y de restaurantes y hoteles (UITA), en cuanto afilia a pequeños productores agrícolas, y la federación de periodistas (FIP), que afilia a trabajadores independientes de este oficio. En una menor medida, otras federaciones se han ocupado también del tema, en relación a la construcción (ICM), transporte (ITF), textiles (FITTVVC) y servicios (UNI).

Por fuera de las FSI, se encuentran otros dos casos:

- La Federación de Trabajadores del Comercio, Servicios y Afines (FETRALCOS) de la CLAT, bajo conducción de la CGT venezolana, que integra la problemática del trabajo formal e informal en ese sector, repitiendo el enfoque de algunas organizaciones nacionales.
- Streetnet, una organización mundial representativa de los trabajadores ambulantes, que es asociada a OIT y CIOSL, tiene dos organizaciones sindicales afiliadas en la región, las ya mencionadas SINTEIN de la CUT-Brasil y FEDEVAL de la CUT-Perú.

XI.2 Trabajadoras del hogar

La organización de las trabajadoras del hogar ha tenido un desarrollo desigual en los países de la región, dado que en algunos ha perdurado por mucho tiempo el enfoque legal que discrimina sobre su estatus laboral, lo que a su vez ha arrastrado el no registro a los sindicatos que lo solicitaban. Otro elemento característico desde una perspectiva histórica de las organizaciones de este sector es la marcada influencia de sectores católicos (Juventud Obrera Católica y Opus Dei), con el esquema de organizaciones piadosas.¹¹

¹⁰ Este enfoque que vincula la informalidad con el sector público está también presente en la Central Sindical de Trabajadores Paraguayos (CESTP), que representa a trabajadores independientes del cementerio municipal (floristas y constructores). Asimismo, ha formado parte de la estrategia de la Unión Latinoamericana de Trabajadores Municipales (ULATMUN), estructura especializada vinculada a la ISP, de vida intermitente (ver Castillo y Orsatti, 2005, op. Cit.)

¹¹ Esta referencia y las que siguen se han tomado del trabajo clásico sobre el tema en la región de Chaney y García Castro, editoras, 1993, donde se presentan estudios históricos y actuales aplicados a las Antillas, Rep. Dominicana, Cuba, Nicaragua, México, Colombia, Perú, Argentina, Brasil, Chile, y Uruguay, algunos referidos a cuestiones organizativas.

En Chile y en México parecen ubicarse las primeras experiencias organizativas, en tanto que la organización es más reciente en otros países.¹²

Varias de estas iniciativas han convergido, en los años ochenta, en la creación de la ya mencionada CONLACTRAHO, como iniciativa conjunta de articulación entre organizaciones sindicales e instituciones autónomas de trabajadoras del hogar de América Latina. Su origen se ubica en 1983, por iniciativa de dirigentes chilenas y peruanas, aunque el primer encuentro formal se realizó recién en 1988, en Bogotá. La Confederación está actualmente integrada por las organizaciones antes mencionadas de Brasil, Colombia y Chile, junto a otras de Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Perú y República Dominicana, además de ONG de algunos de esos países y de México. La Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar (FENATRAHO) de Bolivia, afiliada a la COB, ha estado a cargo de la conducción de la Confederación durante los últimos años, la que a partir del 2006 se desplazó a México.

En términos de estrategia,¹³ desde su declaración inicial, la Confederación ha tomado partido en favor del término “trabajadoras del hogar”, aunque considera

¹² En México ya en los años treinta se encuentran registros de sindicatos, a nivel local. Posteriormente, se constituyó la Asociación Nacional de Trabajadoras Domésticas. En Chile, todavía más temprano (1926), ya se había creado el Sindicato Autónomo de Empleados de Casa Particular de Ambos Sexos, de 1926, que con el tiempo se afiliaría a la central nacional de la época (FOCH, luego CTCH). Posteriormente, en 1947, se crea la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), la que se integra a la CUTA en 1970, y en 1973 el Sindicato Interempresas de Trabajadores de Casa Particular (SINTRACAP), con 19 sindicatos. Más adelante (1984), se funda la Unión de Trabajadores de Hogar remunerados (UTRAHOGAR), con personería desde 1993, y en 1987 la Federación Nacional de Sindicatos de Casa Particular (FENSTRACAP), que a su vez desarrolló un conjunto de cooperativas de vivienda y una de servicios de limpieza industrial en oficinas y casas particulares. También en 1992, consiguió la indemnización por años de servicio, fuero maternal, día libre semanal, y el derecho a contrato de trabajo. En Brasil, el origen se ubica en 1961, con la creación de la Asociación Profesional de Empleados Domésticos de Rio de Janeiro, pero veinte años después eran ocho, en distintas regiones del país, a impulsos de que en 1972 se aprobara una ley estableciendo la libreta de trabajo, vacaciones y seguridad social. Las organizaciones mantuvieron desde entonces congresos nacionales periódicos y finalmente crearon la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), integrada por 20 sindicatos, la mayor parte integrantes a su vez de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONTRACTS), de la CUT-Brasil. En Perú, durante un período político (fines de los años sesenta y mitad de los setenta), hubo acuerdos entre la cartera laboral y el sindicalismo que llevaron a la aprobación de organizaciones en distritos donde tuvieran más de 200 afiliadas. Estas organizaciones fueron luego disueltas y vueltas a crearse más adelante (por ejemplo IPROFOTH y CCTH). Últimamente, la CGTP se ha ocupado del tema, acompañando a estas organizaciones en su acción por una ley de trabajadores del hogar. En Colombia, se destaca el caso del SINTRASEDOM (Sindicato de Trabajadoras del Servicio Doméstico) de Bogotá, creado en 1977, aunque con reconocimiento legal en 1985, luego de varios intentos. En Uruguay, a mediados de los sesenta se fundó la Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP), posteriormente incorporada a la central sindical única y luego desaparecida. En el 2005, esta experiencia ha sido retomada desde el PIT-CNT, mediante el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD).

¹³ Cinterfor/OIT (en G. Castillo y A. Orsatti, op.cit) ya había publicado un artículo representativo de la Confederación (“La construcción de una estrategia de laborización de las trabajadoras del hogar”), a cargo de quien era por entonces su presidenta, la boliviana

alternativa a “trabajadora de casa particular”. Por el contrario, rechaza otras denominaciones que, como la de “servicio doméstico” suenan despectivas o “presentan vestigios de relaciones feudales y de servidumbre”. Asimismo, aclara que nunca se ha planteado que su trabajo sea “informal”, y que debe evitarse la confusión con el trabajo de las amas de casa.

Los principales problemas de estas trabajadoras son, para la Confederación, la discriminación, explotación y la falta de leyes que mencionen claramente los derechos de las trabajadoras del hogar. También se destaca que es el sector laboral menos tomado en cuenta por las autoridades. Un aspecto adicional que ocasiona discriminación en el trabajo y problemas de integración social es que frecuentemente las trabajadoras son jóvenes migrantes rurales,¹⁴ de origen campesino, y pertenecientes a etnias indígenas y afroamericanas.

Las reivindicaciones son:

- Cambio en las condiciones de trabajo, alcanzando la igualdad con el resto de los trabajadores, “para que las futuras generaciones lo realicen en condiciones dignas y visibles, y sea valorado como un trabajo de servicio importante, que está aportando indirectamente al desarrollo de los países”. Un instrumento para ello es la creación de leyes específicas, que se incluyan en los códigos laborales.
- Desaparición del trabajo “puertas adentro”, porque es un “viejo sistema de servidumbre, respecto del cual las familias se sienten dueñas de su tiempo y de su vida, haciéndoles perder su identidad”.

También se incluye una demanda de no discriminación racial (indígenas, negros) y a la tercera edad, y se alerta contra el acoso sexual. También se considera que un elemento estratégico importante es la búsqueda de solidaridad con otras organizaciones sociales (incluyendo los campesinos).

Respecto de la sindicalización, la Confederación aclara también que no existe una estrategia común entre las organizaciones, si bien se enfatizan acciones de movilización los domingos, por ser el día libre de las trabajadoras. El eje está puesto en la profesionalización, mediante la valorización y visibilización del trabajo en el hogar como “trabajo” y contra la “cultura del feudalismo”. La Confederación señala que esta tarea debe enfrentar en algunas trabajadoras el “miedo a que se enteren los patrones”. En general, la Confederación también observa que, cuando las organizaciones son sindicales, “quedan a la cola” de las negociaciones en sus respectivas centrales. En algunos países, también se requiere una cam-

Casimira Rodríguez, que luego fue electa Ministra de Justicia del nuevo gobierno de su país. De esta fuente, y de la presentación institucional al seminario de OIT del 2005, se toman las siguientes referencias.

¹⁴ El enfoque sobre la dimensión migratoria de CONLATRAHO tiene la originalidad de ser extendido a todas las trabajadoras, en el sentido de que existe una “migración permanente” entre hogares de una misma ciudad, que se proyecta en ocasiones a otro país (aporte de la chilena Aída Moreno, fundadora de la Confederación, en el seminario de OIT).

pañña a favor del cumplimiento del derecho a la libre asociación, cuando los gobiernos no reconocen a las organizaciones creadas por las trabajadoras del hogar.

En un documento de OIT-ACTRAV¹⁵ elaborado a los fines formativos, se han recogido los siguientes elementos de estrategia organizativa, adaptado de tal vez el mejor estudio realizado sobre esta dimensión en la región (Rostignoli, 1988).

Un primer plano se refiere a la conveniencia de diferenciar situaciones internas a esta ocupación, ya que si bien una de sus características es la falta de definición y división de tareas, en relación con la imprecisión del trabajo doméstico mismo, de todas formas hay casos donde la empleada realiza tareas claramente definidas y delimitadas, cada una de las cuales exige distintas destrezas y conocimientos. Por un lado, el caso tradicional ha sido el de la empleada “toda tarea”, que sustituye en mayor o menor medida a la dueña del hogar, en tanto ama de casa, excepto en las funciones de mantenimiento de las relaciones sociales. Esta empleada puede ser tanto con cama como con retiro. Por otro, encuentran distintas especializaciones: niñera, cocinera, casera, y limpiadora, esta última contratada generalmente por hora, dos o tres días por semana, o incluso esporádicamente, que es el caso que se presenta más frecuentemente en la actualidad.

Una situación especial a considerar, que se vincula a estas tareas, es la de trabajadores de limpieza tercerizados a través de agencias, que se aplica a instituciones públicas y privadas.

Considerando la modalidad de la relación laboral, las empleadas de casa particular pueden considerarse parte de un conjunto más amplio de ocupaciones con elementos similares desde el punto de vista de las tareas y la calificación, compuesto por empleadas que trabajan para empresas o instituciones (clubes, colegios, asociaciones), contratadas de forma directa, o bajo formas tercerizadas.

Un segundo plano se refiere a la consideración de los factores que influyen en la estrategia:

- La valoración que realizan de su trabajo las empleadas, que varía en función del grado de permanencia. Para las de mayor edad, que han trabajado buena parte de sus vidas en este oficio, en cierta forma les ha llegado a “gustar” su trabajo, tienen una cierta “sensación de comodidad” en este trabajo, derivado tal vez del sentimiento de identificación y del grado de control que se tiene sobre las tareas. El grupo juvenil, por el contrario, tiende a considerar que es un trabajo de transición, del que se desea salir rápidamente.
- El aislamiento en que trabajan, en el caso de la modalidad “cama adentro”. Las empleadas suelen estar solas frente a sus empleadores, sin compañeras de trabajo con quienes compartir el quehacer cotidiano. Puede haber

¹⁵ Orsatti y Sánchez (2005), el cual fue preparado para OIT-ACTRAV en oportunidad de realizarse el Seminario Género e Igualdad de Oportunidades (Comisión Tripartita del Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, diciembre 2005).

incluso dificultad para captar lo que sucede en el ámbito público, el cual les resulta ajeno, de escaso interés y sin incidencia en su vida. Esta es una de las principales causas que inciden en la falta de autopercepción de ser parte de la clase trabajadora.

Finalmente, en cuanto a los instrumentos de sindicalización:

- Los lugares de comunicación con trabajadoras del hogar son directamente aquellos que éstas frecuentan, por ejemplo, bailes de fin de semana, y organizaciones vinculadas a las colectividades extranjeras a que pertenecen.
- La creación de un lugar de encuentro es un elemento clave, sobre todo para las trabajadoras “cama adentro”. Las actividades que allí se realicen (recreativas, intercambio de experiencias personales) permitirían ayudar a romper el aislamiento y llevar a redundar en una mayor autovaloración de sí mismas en tanto mujeres y trabajadoras.
- Una acción clave a realizar, en el espacio recién mencionado o en un sentido más general, es el de información y asesoramiento sobre temas básicos de interés de las trabajadoras: la cuestión jurídico-legal referida a su propio trabajo, considerando el muy posible desconocimiento de los derechos laborales y de los recursos legales a los que pueden acudir; la condición femenina en general; la cuestión jurídico-legal en relación a los hijos, teniendo en cuenta la alta proporción de mujeres solas con hijos a su cargo.
- Desarrollo de una campaña hacia los poderes públicos, dirigida a reformas en materia de relaciones laborales, políticas de salud y seguridad social, y políticas de regularización de trabajo no registrado que incluya explícitamente a las trabajadoras del hogar.
- Desarrollo de una campaña hacia la población en general, a favor de un empleo digno para las trabajadoras del hogar, particularmente la cobertura provisional. Tal campaña debiera alcanzar también a los afiliados de otros sectores económicos, si se realiza desde una organización confederal. Estas campañas podrían tener como asociadas a las organizaciones de colectividades extranjeras.
- Desarrollo de subestrategias para los distintos tipos de trabajo en el hogar antes mencionados, incluyendo posiblemente el de las tareas de limpieza tercerizada.
- Vinculado a esto último, pudiera tal vez concebirse una estrategia de promoción de cooperativas de limpieza, integradas por trabajadoras domésticas, que sería una forma de institucionalización.

XI. 3 Trabajadoras sexuales

La organización del trabajo sexual tiene antecedentes en países extrarregión, por ejemplo Australia¹⁶, y en América Latina y Caribe, conociéndose casos referidos a México y todos los países del Cono Sur. En esta subregión se presenta un doble caso sin antecedentes: la existencia de asociaciones plenamente integradas a las estructuras sindicales nacionales. El caso pionero es el uruguayo, donde la Asociación de Meretrices del Uruguay (AMEPU), creada en 1985, se afilió posteriormente a la central PIT-CNT, poniendo en práctica una “matriz” integral de acción, incluyendo: guardería, asesoría jurídica, actividades educativas, servicios de salud, canasta familiar para trabajadores que contrajeron VIH-SIDA y, más recientemente, el ingreso al régimen jubilatorio. Diez años después, se repitió el mismo esquema con la Asociación de Mujeres Meretrices de la Republica Argentina (AMMAR), afiliada a la CTA.

Este fenómeno ya había sido detectado por CIOSL-ORIT (registrado en la cartilla “La Mujer en la economía informal”, México, 1994), planteando la recomendación de que las confederaciones sindicales dieran apoyo a organizaciones de trabajadoras sexuales, repitiendo igual estrategia que con otras organizaciones de trabajadores independientes de la economía informal, diseñándose alianzas que desarrollen el elemento común que tienen sus respectivas reivindicaciones, en cuanto a su relación con el gobierno local, incluyendo la ubicación en el espacio público y las condiciones de trabajo.

Tiempo después (en 1997), un programa de cooperación internacional (del gobierno holandés con el gobierno con el de Costa Rica) derivó en un trabajo sistemático con organizaciones sindicales y no sindicales de trabajadoras sexuales de la región latinoamericana, que alcanzó los siguientes acuerdos estratégicos, en cinco grandes campos:

Salud. Información y educación sobre enfermedades de transmisión sexual para los clientes; carné de salud privado y voluntario; controles de salud realizados por autoridades sanitarias; buen trato en las instituciones de salud; gratuidad, respeto y confidencialidad de los exámenes; apoyo emocional y psicológico al detectarse Sida; consejería pre y postanálisis del Sida; educación sexual y prevención del Sida en colegios; campañas de los ministerios de salud, de información y educación sobre el uso del condón y de prevención del Sida; control de la donación de condones desde el extranjero.

¹⁶ En este país existen sindicatos de trabajadoras del sexo, los que operan en relación al gobierno de una manera original: ante la propuesta por parte de algunas organizaciones de participar en políticas para erradicar las enfermedades de transmisión sexual el gobierno aceptó este enfoque, llegando a un acuerdo con ocho sindicatos, a cuyas direcciones profesionalizó mediante cargos denominados consejerías. Simultáneamente, el gobierno tomó dos decisiones importantes de protección de las trabajadoras sexuales: consideró que su identificación mediante un carné o libreta es violatorio de los derechos humanos; y quitó toda participación a la policía, en materia de registro del Estado sanitario, el cual ha quedado a cargo solo de técnicos médicos.

Represión policial. Seguimiento a las denuncias de abuso policial; búsqueda de aliados y formar redes de apoyo a esta tarea, con medios de comunicación, otras organizaciones de mujeres feministas, intelectuales, redes de salud y organizaciones de derechos humanos; monitoreo y control por las autoridades de la actuación policial, con sanciones a los policías que no respeten y abusen de las trabajadoras sexuales

Condición jurídica y laboral. Modificación de ordenanzas municipales abusivas; profundización del debate sobre diversas opciones legales existentes para reconocer el trabajo sexual, y su adecuación a las necesidades y procesos de cada país; legislación y figuras jurídicas para que el trabajo sexual sea reconocido como un trabajo más, y que por ello garantice el acceso a la seguridad social, atención de salud y jubilación, vivienda y educación; legislación laboral para las trabajadoras sexuales, con opciones de contratos colectivos para que los dueños de locales y los representantes deban cumplir con condiciones laborales dignas; libertad para decidir dónde y cuándo trabajar; mejoramiento de los establecimientos; precios fijados por las trabajadoras; horarios fijados por las trabajadoras, sin multas por no cumplirlos; libertad de tránsito nacional e internacional de las trabajadoras sexuales.

Derechos sociales y humanos. Dignificación del trabajo sexual; denuncia de las violaciones a los derechos humanos; eliminación del trato represivo y la discriminación; programas de vivienda; prestaciones sociales y jubilación; guarderías; concientización de la sociedad y los policías que el trabajo sexual y la delincuencia no son lo mismo; capacitación de la policía en los derechos humanos de las trabajadoras sexuales, desde organismos gubernamentales y no gubernamentales; lucha constante por la reivindicación de los derechos civiles, ciudadanos, laborales, humanos y reproductivos; condena a la explotación sexual infantil y severas penas a quienes la promueven.

Organización y fortalecimiento. Organización para la defensa mutua y colectiva frente a la agresión y los abusos de la policía, de los clientes y de los dueños de locales; construcción de organizaciones de autogestión entre trabajadoras sexuales, para impulsar su autonomía; reconocimiento legal de las organizaciones a nivel nacional frente al Estado y las organizaciones gremiales, y a nivel internacional frente a la OIT y otros organismos; organizar encuentros periódicos nacionales e internacionales; ejecutar programas de capacitación en salud, derechos humanos, género y autoestima; apoyo financiero para capacitación de género, capacitación productiva, programas de capacitación y prevención de salud, y apoyo a guarderías.

Con origen en esta iniciativa, desde entonces funciona de manera permanente una red de organizaciones, con coordinación de la ya mencionada AMMAR.

Como ejemplo de estrategia nacional, puede revisarse el enfoque de AMMAR, adoptado en el 2002 por una asamblea nacional, bajo la orientación de la líder histórica de la asociación, Elena Reynaga, dirigente de la CTA:

- El término adecuado es “trabajadoras sexuales”, al ser parte de la clase trabajadora, y utilizando la consigna de que “nos consideramos trabajadoras y así queremos que se nos reconozca”. Con ello se toma conciencia de ser mujeres sin oportunidades que optaron por conseguir sustento a sus familias de esta manera.
- No se promociona una “industria sexual”, ya que el primer objetivo es que “algún día no haya más mujeres que ejerzan este trabajo por necesidad”.
- Las trabajadoras sexuales son sujetos de derecho, por lo que éstos deben ser respetados mientras deban seguir haciendo esta tarea. Ello implica la necesidad de que se deroguen los edictos contravencionales, que se convierten en una herramienta estatal para invisibilizar esos derechos.
- La solución definitiva a la problemática de la trabajadora sexual necesita resolver el injusto sistema patriarcal, que lleva a que también haya explotación del cuerpo de las obreras textiles en las maquilas.
- La conversión de la asociación en sindicato, permitiría contar con un reconocimiento formal de la condición de trabajadoras y reclamar los derechos referidos a la seguridad social.
- La participación en el movimiento sindical permite visualizar a otras poblaciones vulnerables, relacionadas con la pobreza.

El tema del trabajo sexual ha sido reivindicado por las centrales sindicales del Cono Sur en su conjunto, a través de la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), al establecer un “compromiso de las mujeres del MERCOSUR con las trabajadoras sexuales (Declaración inicial, 1997), el que luego fue reafirmado a nivel continental, mediante la intervención de aquella estructura, en la Plataforma Laboral de las Américas, presentada por un conjunto amplio de centrales nacionales a la IV Cumbre de las Américas (Mar del Plata, noviembre 2005).

XI.4 Trabajadores unipersonales

En Uruguay, el Centro de Viajantes y Vendedores de Plaza (CVVP) ha reestructurado su trabajo sindical, para reconocer los cambios ocurridos en su sector, a partir de decisiones gubernamentales favorables a la tercerización.

A mediados de los años noventa, una ley contribuyó a la extensión y profundización de la flexibilidad y desregulación laboral que se producía mediante la subcontratación y el trabajo a domicilio, al promover la figura de la “empresa unipersonal”. En la práctica, los empleadores en diversos sectores, incluyendo el de viajantes, han desarrollado una estrategia hacia sus trabajadores dependientes dirigida a convencerlos de la ventaja de registrarse como empresarios unipersonales, transformando la anterior relación laboral en una relación entre empresas. Con ello, el empleador no paga más contribuciones a la seguridad social, ahorrándose un estimado de 20%. Por el contrario, el trabajador pierde sus derechos laborales;

aumenta el período de cotización a la seguridad social y baja a la mitad el monto a que tendrá derecho al momento de jubilarse; baja su ingreso neto, ya que ahora tiene que efectuar aportes a la seguridad social y al sistema impositivo muy superiores; debe responder como empresario ante el Estado, es decir, con todos sus bienes. Otro efecto es sobre la estructura sindical, ya que la ley fomenta explícitamente que los acuerdos o pseudoacuerdos que llevan a la transformación de trabajadores en empresarios unipersonales se realicen al margen del sindicato.

El CVVP ha diseñado una estrategia reactiva a esta situación, mediante una reforma estatutaria que admite la incorporación de los trabajadores del sector que están encuadrados en la figura de las empresas unipersonales y otras formas atípicas. Las fórmulas ahora incorporadas son:

- Suscriptores: quienes al solicitar su ingreso, ejerzan la profesión de Viajante y/o Vendedor de Plaza, demostrando su condición laboral, aun cuando estén inscriptos como empresa unipersonal, o sea distribuidor sin personal a su cargo. Deberán haber cumplido 18 años. Se convierten en socios activos a los dos años.
- Adherentes: quienes al solicitar su ingreso ejerzan funciones de venta, promoción y otras actividades afines a la venta, a juicio del Consejo Directivo, pero sin reunir las condiciones legalmente exigibles para el ingreso en la categoría de Suscriptores. Se convierten en socios activos a los cuatro años.

Complementariamente, el CVVP utiliza una estrategia amplia de afiliación, dirigida a la población en general, que pone el énfasis en la oferta de actividades sociales y culturales, con el deporte en un lugar central, utilizándose en la campaña la fórmula de “socio deportivo”. El Centro también desarrolla en sus instalaciones un curso de formación profesional para trabajadores del sector, con títulos avalados por el Ministerio de Educación. Las categorías de socios que se vinculan con este enfoque son:

- Cooperadores: quienes no estén comprendidos en las dos categorías anteriores. Su honorabilidad debe ser acreditada por dos socios (vitalicios, activos, suscriptores o adherentes) en el acto de su presentación. Tienen derecho a voz y voto en las Asambleas a los diez años de antigüedad. A los quince años pueden votar en las elecciones.
- Cadetes: quienes siendo menores de 18 años, se afilian a los efectos de participar en actividades culturales, sociales y deportivas de la institución, adecuada a su edad y capacidad. Al cumplir 18 años podrán optar por la categoría que les corresponda de acuerdo a las actividades que cumplieran en esa fecha, manteniendo su antigüedad.
- Transitorios: quienes se afilian transitoriamente para cumplir determinada actividad cultural, social o deportiva. Los cooperadores tienen derecho a voz y voto en las Asambleas a los diez años de antigüedad. A los quince años pueden votar en las elecciones.

