

MÓDULO

3

LA ECONOMÍA INFORMAL Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

3.1. Las propuestas sindicales: el enfoque de derechos y la responsabilidad pública

La incidencia sindical en la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo del año 2001 favoreció la aprobación de la resolución y conclusiones relativas a la seguridad social, que estableció un consenso mundial en torno a cuestiones y prioridades fundamentales, entre las que destaca la preeminencia que se le debe dar a las políticas e iniciativas destinadas a ampliar la cobertura de la seguridad social para abarcar a quienes carecen de ella.

Desde entonces, y durante toda la década, se ha mantenido un debate sobre las propuestas del movimiento sindical en materia de seguridad social y se han realizado diversos encuentros, fruto de los cuales surgieron las Declaraciones de Lima, de marzo de 2009; de Madrid, de marzo de 2009, y de Montevideo, de diciembre de 2009, así como la Declaración de la X Cumbre Sindical Iberoamericana (Lisboa, noviembre de 2009), donde se reconoce como necesario “priorizar un nuevo modelo económico sostenible desde el punto de vista económico, ambiental y social, que contribuya a combatir la pobreza, la exclusión, la informalidad, la desocupación, y que promueva el trabajo decente, cuya esencia es la promoción y cumplimiento efectivo de derechos”.

De este modo, en abril de 2010 la Confederación Sindical de las Américas –CSA– aprueba la Plataforma Sindical Continental sobre Seguridad Social –Placoss–, documento en el que se conciben los sistemas de seguridad social articulados a través de dos pilares:

- Pilar público básico, como mecanismo de extensión horizontal de la seguridad social –aumento cuantitativo del número de personas cubiertas, incluidas las de la economía informal y del campo–, financiado por impuestos que graven fundamentalmente las ganancias y el patrimonio y destinado a brindar una seguridad básica del ingreso a la población en edad de trabajar (tomando el salario mínimo como referencia), servicios de salud integrales y progresivos para todas las personas, prestaciones destinadas a los hijos –coordinadas con un conjunto de políticas en materia de educación, salud, mercado laboral y políticas familiares– y pensiones básicas para las personas ancianas y las discapacitadas. El objetivo es una mejor distribución del ingreso y la riqueza para contribuir a la disminución de las crecientes desigualdades sociales actuales.
- Pilar público contributivo de financiación tripartita como parte central del sistema. Se trata de la extensión vertical de la seguridad social y está referida a las situaciones de necesidad cubiertas (enfermedad, vejez, viudez, desempleo, maternidad, etc.) y la calidad de las prestaciones que deberán extenderse y mejorarse progresivamente con financiación contributiva tripartita de Estado, empleadores y trabajadores.

El objetivo último es que el conjunto de la población, toda la ciudadanía, disponga de una garantía básica de protección frente a los riesgos de pobreza, desigualdad y exclusión social. Desde el punto de vista de los derechos y las necesidades, podríamos sintetizar esta idea de la siguiente manera:

- El empleo a través de un salario digno, un marco de relaciones laborales con derechos y diálogo social, y de condiciones de trabajo saludables, es un pilar básico y fundamental de protección social, dado que permite la provisión de bienes y servicios para satisfacer las necesidades –proporcionado bienestar– y facilita el acceso a la protección –prestaciones y servicios– ante contingencias como la enfermedad, la vejez, el desempleo, la maternidad, etc. Es lo que entendemos por seguridad social, que puede extenderse más allá de la población económicamente activa, pero que principalmente se circunscribe a esta.
- Las políticas públicas de educación, vivienda, salud, ordenación territorial y agua, etc. proveen de los servicios esenciales a la comunidad que permite el desarrollo social y son también un pilar de protección social y redistribución de la riqueza.
- Existe un amplio porcentaje de la población en situación de desigualdad, exclusión social o pobreza que no puede acceder a los beneficios del empleo y a la seguridad social a él vinculado, y/o que presentan especiales dificultades para acceder a los servicios esenciales, lo que hace necesario el desarrollo de políticas públicas que extiendan los beneficios de la protección social al conjunto de la ciudadanía, a través, por ejemplo, de un piso básico de protección social, cuyo objetivo es que sirva de “puente” hacia un sistema integrado y normalizado de seguridad social –protección social–.

3.2. Integración de las garantías básicas de seguridad social y el acceso a servicios esenciales: los pisos de protección social



UN MARCO POLÍTICO PARA UNA SEGURIDAD SOCIAL BÁSICA PARA TODOS: DEFINICIÓN

El “Piso de Protección Social” (PPS) es un conjunto básico de derechos, servicios e infraestructuras sociales con los que toda persona debería poder contar.

Las Naciones Unidas sugieren que el concepto de piso de protección social podría constar de dos componentes principales que contribuyen al cumplimiento efectivo de los derechos humanos:

- **servicios:** acceso geográfico y financiero a servicios esenciales como agua, saneamiento, salud y educación;
- **transferencias:** conjunto de transferencias sociales esenciales, monetarias y en especie, y acceso a los servicios esenciales, incluida la asistencia médica.

<http://www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/ShowTheme.do?tid=132>

Los dos componentes: la oferta y la demanda

La oferta: el acceso, geográfico y financiero, a los servicios esenciales como agua, saneamiento, salud y educación.

La provisión de los servicios esenciales de salud es una responsabilidad pública y se enmarca en el desarrollo de políticas públicas sectoriales (salud, educación, vivienda, urbanismo, empleo, servicios sociales, etc.). Sin el desarrollo de estas políticas que permitan la existencia en cantidad y calidad suficiente de los servicios esenciales, difícilmente se podrá estimular su utilización (demanda) por parte de la población.

En este sentido, es importante tener en cuenta los análisis realizados de las transferencias monetarias condicionadas –como veremos más adelante, podrían ser una de las medidas que integren el piso de protección social– por algunos expertos de agencias del Sistema de las Naciones Unidas, que ponen de manifiesto que la inexistencia de tales servicios esenciales o su débil desarrollo y calidad no solo suponen el mantenimiento de las situaciones de exclusión social, sino que generan verdaderas contradicciones entre las condiciones que deben cumplir las familias receptoras de las transferencias y las posibilidades de hacerlo. Por ejemplo, el programa “Oportunidades de México solo puede estar presente en zonas que cuentan con escuelas y servicios de salud, por lo que el proceso de focalización difiere ligeramente de las zonas urbanas a las rurales¹⁷”.

La demanda: fomentar la utilización de los servicios esenciales y de los bienes necesarios para una vida digna a través de un conjunto de transferencias sociales esenciales, monetarias y en especie, incluida la asistencia médica.

Se trata de las garantías básicas de la seguridad social que promueve la OIT y que tienen como objetivo tender a una situación en la cual:

- Todas las personas residentes puedan acceder al conjunto de servicios de atención de salud esenciales que defina cada país;
- Todos los niños y las niñas gocen de un nivel de seguridad de ingresos mediante prestaciones familiares / por hijo(a) a cargo, destinadas a facilitar el acceso a la alimentación, la educación y los cuidados;
- Los miembros de los grupos de población en edad de trabajar que puedan ganar ingresos suficientes en los mercados de trabajo se beneficien de un mínimo de seguridad de ingresos mediante regímenes de asistencia social o de transferencias sociales –prestaciones por desempleo-o mediante regímenes de garantía del empleo, y
- Todas las personas residentes de edad avanzada o con discapacidades disfruten de un nivel de seguridad de ingresos mediante pensiones de vejez e invalidez.

Las garantías básicas de seguridad social en el marco normativo de la OIT (la demanda)

Estas garantías básicas de seguridad social, también llamadas garantías básicas de seguridad del ingreso, entran en el campo normativo de la OIT, y por ello, en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo –CIT–, celebrada en junio de 2011. Fruto de la discusión recurrente en torno a la protección social,¹⁸ se concluyó la pertinencia de una recomendación sobre el piso de protección social, que acompañe al convenio N° 102 sobre normas mínimas de seguridad social.

¹⁷ Información disponible en la página de la OIT GESS Extensión de la Seguridad Social, donde hay una base de datos por países con la información relativa a los sistemas de seguridad social y a los programas no contributivos de extensión de la protección social. <http://www.socialsecurityextension.org/gimi/gess/ShowCountryProfiles.do?aid=2>

¹⁸ En las CIT anuales de la OIT, cada año se realiza la discusión recurrente sobre uno de los ejes del trabajo decente, tal como se deriva de la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa, de 2008. Así, en 2010 se realizó la discusión recurrente sobre empleo y en 2011, sobre protección social.

La participación sindical en las discusiones y en la elaboración de las conclusiones de la discusión de la 100ª CIT fue de especial importancia para que la recomendación se sitúe como una norma complementaria al convenio N° 102.

El objetivo de la recomendación es:

- A2. La recomendación se centraría en extender la cobertura a grupos más amplios de la población (extensión horizontal de la cobertura), lo cual contribuiría a la aplicación de los pisos de protección social nacionales. Por lo que se refería al objetivo de garantizar niveles progresivamente más elevados de protección social (extensión vertical de la cobertura), la recomendación alentaría a los Estados miembros a ratificar el convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (N° 102) —y a otros convenios actualizados de la OIT sobre seguridad social, y a los que los hubieran ratificado— a velar por la aplicación efectiva de los mismos.
- A3. El objetivo de la recomendación consistiría en proporcionar orientaciones a los Estados miembros para formular una estrategia de extensión de la seguridad social que sea compatible con unas estrategias en materia de políticas sociales, económicas y de empleo más amplias —y que las apoye— y en tratar de contribuir a la reducción de la pobreza y a la formalización del empleo informal.

Vale la pena detenerse en dos cuestiones que se pusieron de manifiesto en la discusión mantenida durante la 100ª Conferencia, en relación al papel del piso de protección social como mecanismo de extensión de la cobertura de la seguridad social y a los colectivos prioritarios.

El piso de protección social como mecanismo de extensión de la cobertura de la seguridad social

En relación al primer aspecto, entre los constituyentes hubo consenso en el papel del piso de protección social como un mecanismo de extensión de la cobertura de la seguridad social, con el objetivo final de una cobertura integral y universal, que debe ser un derecho, con responsabilidad estatal en el establecimiento de sistemas eficientes y eficaces y a través de políticas activas. El piso tiene un triple beneficio:

- Facilitar la plena participación de las personas necesitadas mediante el apoyo al ingreso y al disfrute de los derechos básicos. En este sentido, centra el valor de la seguridad social para reducir la pobreza y afrontar las desigualdades, y, por el efecto indirecto en el capital humano, la igualdad de género y la creación de mayores oportunidades económicas.
- Actuar como factor estabilizador a nivel macroeconómico, ayudando a la población trabajadora a la transición hacia nuevas industrias, impulsando fuentes nacionales de crecimiento y de desarrollo rural. En este marco, se apunta que el piso de protección social debe favorecer el tránsito de la economía informal a la economía formal.
- Garantizar la cohesión social y evitar la crisis, facilitando la adopción de políticas en pro del crecimiento y de cambios estructurales.

Estos beneficios podrían alcanzarse, entre otras medidas: aumentando las interacciones con el empleo a través de políticas de activación específicas y bien diseñadas dirigidas especialmente al empleo informal; afrontando los nuevos retos, en particular abordando la cuestión del envejecimiento de la población, y aplicando una buena gobernanza.

Los colectivos prioritarios

No obstante, se alude a la dificultad de lograr dicha universalidad de manera instantánea, por lo que en las discusiones se apunta que algunos colectivos o grupos poblacionales pueden ser destinatarios prioritarios de las políticas de protección social básica, como: “las poblaciones rurales, las mujeres, los trabajadores de la economía informal, los impedidos por problemas de salud, las personas que vivían con el VIH y el sida y las personas con discapacidades, es decir, todas las personas excluidas”.

La resolución de la 100ª Conferencia Internacional de la OIT señala que “las mujeres tienden a enfrentarse a índices de exclusión más elevados que los hombres, debido a la discriminación de que son objeto y a las cargas familiares y responsabilidades de cuidado que suelen pesar sobre ellas”.

Punto 7 de las Conclusiones. Resolución relativa a la discusión sobre la protección social (seguridad social).

El acceso a los servicios esenciales (la oferta): ¿Qué pasa con el cuidado de las personas?

Ya hemos señalado las dificultades de hacer efectivos los objetivos del piso de protección social cuando los servicios esenciales de salud, educación, agua, saneamiento y vivienda son deficitarios, no existen o no son suficientes en cantidad o en calidad. Esto, sin duda, debe ser una prioridad: el desarrollo de políticas sectoriales que posibiliten la existencia de tales servicios esenciales. Pero cabe hacer una reflexión sobre estos servicios a los que se hace referencia en el piso de protección social: ¿Qué pasa con el cuidado de las personas?

El mantenimiento o sostenibilidad de la vida es –debería ser– el objetivo de todas las políticas, así como de la propia economía –que en realidad es la “ciencia social que estudia la correcta distribución de los recursos escasos para satisfacer las necesidades del ser humano”–, y en este sentido, recibir el cuidado adecuado es una necesidad de la que obviamente deben ocuparse las políticas públicas y la economía. Pero la realidad es que el cuidado de las personas, y en concreto, de aquellas que se encuentran en situación de dependencia, recae fundamentalmente en las mujeres y es un trabajo usualmente no remunerado que condiciona sus posibilidades de participar de la vida laboral, política, social y personal, y determina situaciones de desigualdad tanto desde el punto de vista de la utilización del tiempo como de las opciones vitales entre las que poder elegir (una dimensión que el PNUD incorpora en la definición de pobreza sobre la que está avanzando, como vimos en el primer apartado).

Sin duda, los sistemas de salud y educación proporcionan atención a algunas de las necesidades de cuidado: una escolarización temprana, que integre otros servicios como alimentación y con unos horarios compatibles con los laborales sin duda facilitan la conciliación entre trabajo y familia; un sistema de salud con una buena red de centros cercanos a la población facilita el cuidado de personas enfermas, siempre que estén dotados de suficiente personal para ello. Pero hay un sector de servicios esenciales, específicos para la población dependiente –personas mayores y personas discapacitadas con impedimentos para realizar por sí mismas las actividades cotidianas de sostenimiento de la vida, y menores en edad anterior a la escolarización o que acuden a centros escolares con horarios limitados– que no encajan ni en el sistema educativo ni en el de salud: se trataría de servicios de atención incluidos en el marco de los servicios sociales o comunitarios, que pueden incorporar centros de día o guarderías, centros geriátricos, servicios de ayuda a domicilio, etc. y que se vertebran desde el derecho a recibir el cuidado y, por tanto, al margen de la relación entre trabajo y familia, aunque tenga impacto en esta.

101ª CIT. La recomendación N° 202. Análisis desde la perspectiva de los trabajadores. Puntos fuertes que caracterizan la impronta sindical

El resultado final alcanzado en el texto de la recomendación sobre los pisos nacionales de protección social, como hemos visto, ha sido fuertemente influenciado por todo el proceso participativo previo en el cual el movimiento sindical internacional, y especialmente la CSA, marcaron un rol proactivo. Este proceso, más que la discusión final propiamente dicha, fue el que permitió la evolución y la mejora de la iniciativa, y lograr que el acceso a los derechos de la protección de todas las personas no fuera en desmedro de ningún colectivo en particular.

Comparando el texto del informe IV (2B) y el texto final de la recomendación N° 202, se puede advertir que sobre muchos de los puntos de alerta sindical, el protagonismo del sector de los trabajadores en la discusión y el ritmo de la negociación aportaron elementos superadores que mejoran aún más la propuesta.

Entre los principales puntos que se puede destacar, y que han sido motivo de extensa discusión en la redacción final, tenemos:

Garantías básicas de protección social (R 202/ Punto 8)

Seguridad de los ingresos, salud, asistencia social atada a los umbrales de pobreza o conjunto de bienes y servicios necesarios. Fue una de las referencias propuestas, por ejemplo, en la Placoss.

Enfoque basado en derechos (R202/Punto 7)

Este criterio establece que toda promoción de las garantías básicas de seguridad social tendrían que

establecerse por ley. Dado el carácter de pisos nacionales de la recomendación, se coloca en la legislación nacional la responsabilidad de especificar la gama, las condiciones de elegibilidad y los niveles de las prestaciones que dan efecto a estas garantías.

El enfoque de derechos implica la existencia de “marcos jurídicos”, que permitan el pleno acceso a la protección a la que las personas tengan derecho en virtud de la legislación. Se trata de garantizar la “previsibilidad” de las garantías a través de su inscripción en la legislación, así como de su reivindicación en función de este derecho.

Promoción del empleo registrado, contributividad y fuentes de financiamiento con progresividad fiscal (R202/Punto 11)

Este fue un tema altamente discutido y controversial puesto que, para muchas personas, la idea de piso básico debía estar desvinculado de la estructura y la dinámica del empleo y, por ende, del grado de formalización de las actividades de la economía. Asumir las diferentes capacidades contributivas ayuda a reconocer la desigualdad existente. En este sentido, la recomendación insta a los miembros a considerar métodos que movilicen los recursos necesarios a fin de “asegurar la sostenibilidad financiera, fiscal y económica de los pisos de protección social nacionales”. Los métodos a los que se hace referencia tenderán a hacer cumplir “efectivamente las obligaciones tributarias y contributivas, redefinir las prioridades de gasto o crear una base de recaudación más amplia y suficientemente progresiva”. Este límite habla de otra de las condicionalidades sobre las que el movimiento sindical estuvo trabajando fuerte durante el proceso previo de discusión: espacios fiscales progresivos y complementarios a la contributividad.

Para ello, el texto de la recomendación introduce el énfasis en la posibilidad de los estados miembros para “adoptar medidas destinadas a prevenir el fraude, la evasión fiscal y el impago de las cotizaciones”.

Convergencia hacia la formalidad con promoción del trabajo decente (R202/ Punto 15)

Otro de los puntos que generaron inquietud fue el tratamiento y el rol de la informalidad y sus efectos sobre la precarización laboral. En este sentido, los debates encontraron consenso en torno a acordar que las estrategias de extensión de la seguridad social deberían aplicarse a las personas que forman parte tanto de la economía formal como de la economía informal, apoyar el crecimiento del empleo formal y la reducción de la informalidad, ser compatibles con los planes de desarrollo social, económico y medioambiental de los miembros y facilitar su puesta en práctica.

El convenio N° 102 (R202/Punto 17)

El artículo 17 del proyecto de recomendación resultaba clave para los intereses sindicales, toda vez que la estrategia giró respecto de que la recomendación no podía representar en los hechos un “subpiso” al convenio de norma mínima de seguridad social. El soslayarlo o excluirlo de referencia alguna en la recomendación atentaba contra el mantenimiento de estándares alcanzados en este convenio. En este sentido, la recomendación coloca una indicación al referir la idea de sistemas de protección social (“Al establecer sistemas integrales de seguridad social acordes con los objetivos, las prioridades y las capacidades económicas y fiscales nacionales...”), y respecto a los niveles prestacionales, establece que “los miembros deberían tratar de alcanzar la gama y los niveles de prestaciones establecidos en el convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (N° 102), o en otros convenios y recomendaciones de la OIT sobre seguridad social que establecen normas más avanzadas”, recostándose de este modo con la normativa vigente en materia de seguridad social.

Complementariedad con las normas de seguridad social vigentes (R202/Punto 18)

Otra de las posibilidades que surgían del advenimiento de esta recomendación era que la misma fuese tomada como sucedáneo del convenio N° 102, sobre todo si se atiende a los argumentos del sector de empleadores y de algunos gobiernos respecto a la escasa ratificación de este convenio o a las dificultades para que esta se dé. La discusión recurrente del año 2011 ratificó la plena vigencia y validez del convenio, pero la mejor forma de despejar las dudas respecto al reemplazo sería el reconocimiento expreso y la importancia de que los miembros, aun con la existencia de la recomendación de los pisos nacionales, buscaran la ratificación del convenio N° 102. (“Los miembros deberían considerar la posibilidad de ratificar, tan pronto como lo permitan las circunstancias nacionales, el convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (N° 102). Además, los miembros deberían considerar la posibilidad de ratificar o de dar efecto, según proceda, a otros convenios y recomendaciones de la OIT sobre seguridad social que establecen normas más avanzadas...”).

Participación tripartita en las políticas de extensión de la cobertura (R202/Punto 19)

Uno de los interrogantes que formulara la representación sindical en la Conferencia Regional de 2010 respecto a la iniciativa de los pisos de protección social ponía el acento en cuál sería el espacio de participación de los actores sociales en el diseño, implementación y discusiones de estas políticas, habida cuenta de que en los documentos iniciales esta posibilidad no aparecía en forma explícita. Las discusiones llevaron a reconocer en las organizaciones más representativas (sindicales y de empleadores) la interlocución, con el fin de participar en el diseño e implementación de políticas que promuevan la iniciativa, sin perjuicio de poder realizar consultas con otras organizaciones de la sociedad civil. (“Los miembros deberían seguir los progresos alcanzados en la puesta en práctica de los pisos de protección social y en la consecución de otros objetivos de las estrategias nacionales de extensión de la seguridad social a través de mecanismos apropiados definidos a nivel nacional, que incluyen la participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas”).

3.3. ¿Porqué una guía de seguridad y salud en el trabajo informal?

Los datos recientes de la OIT a nivel mundial indican que **2,3 millones de personas al año mueren a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo**, de ellas, la gran mayoría - alrededor de 2 millones - fallecen a causa de enfermedades profesionales no registradas.

Específicamente, la Resolución 5 sobre seguridad social y salud laboral del II Congreso de la CSA, reconoce que...**"el déficit de trabajo decente se hace más patente en la economía informal y trabajo tercerizado o subcontratado, caracterizado por lugares de trabajo pequeños o no definidos, condiciones de trabajo inseguras e insalubres, bajos niveles de productividad, ingresos bajos o irregulares, largas jornadas laborales y por falta de acceso a la información, a la tecnología y a la formación.**

En la 90ª Conferencia internacional del trabajo, con la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, se adoptaron importantes conclusiones que permitieron redefinir el marco conceptual sobre la economía informal y establecer diferenciaciones que sirvan para extender la protección social, entre la que se encuentra la Seguridad y Salud en el trabajo a todos los trabajadores y trabajadoras.

En la mayoría de los países de la región existe una total ausencia de sistemas de información que proporcionen datos sobre los daños derivados de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Esto trae como consecuencia la invisibilidad estadística: por un lado, tan invisible es la economía informal como el registro de los datos sobre daños a la salud de los trabajadores que intervienen en estas actividades; por otro, esta misma invisibilidad es lo que condiciona la adopción de medidas de prevención en los lugares de trabajo como al desarrollo y la eficacia de políticas públicas en el marco del diálogo social, fundamentales para resolver el problema desde las causas que lo originan. Las características de ocultamiento



de gran parte de estas actividades, ya sea por temor a las consecuencias por incumplimiento a la legislación aplicable o por motivos de evasión contributiva, favorece a que se identifiquen peores condiciones de trabajo que repercuten en el estado de salud y en la probabilidad de daño de los trabajadores en el ejercicio de sus trabajos.

Esta guía pretende ser un avance hacia la visibilización de un colectivo que por su desarrollo y evolución requiere de políticas específicas de inclusión social con eje en el trabajo y los derechos, con especial énfasis en el derecho a la protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y proporcionar instrumentos necesarios para la acción sindical encaminada a su consecución, tanto en los centros de trabajo como en los espacios de participación del diálogo social.

Esta pretensión se extiende tanto para la organización sindical que debe incorporar a la acción sindical la problemática de estos trabajadores, como para los mismos trabajadores que a partir del contacto con sus derechos pueden encontrar en la organización el sentido de pertenencia y reivindicación por mejores y mas justas condiciones de trabajo, que no pongan en riesgo su vida y su salud.

Algunas definiciones que debemos conocer

¿Qué es la Economía informal?

El concepto de economía informal ha evolucionado del mismo modo que las características del fenómeno. Desde que la OIT, hacia principios de los años 70, acuñara la expresión «sector no estructurado» - en la actualidad «sector informal» - para describir las duras actividades de los trabajadores pobres que no eran reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas; sus alcances y diversificación se han ido modificando hacia el presente, alcanzando un alto grado de heterogeneidad.

Esto llevó a que, en 2002, la Conferencia Internacional del trabajo impulsara una redefinición conceptual mucho más abarcativa y menos acotada del fenómeno. Desde aquel momento, y como cambio sustancial, se sustituye la referencia al sector informal por el término «economía informal», haciendo referencia este último al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

Entre los trabajadores de la economía informal hay trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia. La mayoría de los trabajadores por cuenta propia se encuentran en condiciones laborales y en especial en materia de Seguridad y Salud tan inseguras y vulnerables como las de los trabajadores asalariados. Dado que carecen de protección, derechos y representación, esos trabajadores suelen quedar atrapados en la pobreza.



¿Qué es el Empleo informal?

Como hemos visto anteriormente, cuando hablamos de economía informal nos referimos a actividades productivas que no están legalmente registradas y en cumplimiento con la normativa aplicable a las actividades formales.

Uno de los requisitos que hacen al acceso a los derechos de los trabajadores es la obligación de los empleadores de celebrar contratos de trabajo incluyendo a los trabajadores en plantilla/nómina salarial, para el caso de los trabajadores por **cuenta ajena**.

Para el caso de trabajadores por **cuenta propia**, la registración como tal, también configura la puerta de acceso a los derechos derivados del trabajo a través de la contributividad al sistema de protección social.

En todo caso, estamos en presencia de un fenómeno de características heterogéneas y en consecuencia existen diferencias al interior del colectivo de trabajadores en la economía informal en cuanto a la regularidad, nivel y temporalidad de los ingresos, en cuanto a su condición frente al empleo -en relación de dependencia, empleador, cuenta propia-; en cuanto al sector económico en el que se desempeñan (Agricultura, industrial y de servicios); por tipo y tamaño de empresa; de acuerdo a la ubicación geográfica y tipo de modalidad contractual; entre algunas de las principales manifestaciones.

Este extenso abanico de combinaciones hace que el desafío de la cobertura en Salud y Seguridad en el trabajo deba ser también la consecuencia de una interacción de políticas que tomen como referencia la falta de derechos a la que están expuestos estos trabajadores. Hace, entonces, a la estrategia sindical categorizar a los trabajadores según el grado de precarización del trabajo, con independencia del tipo, la forma que adquiera u otra característica del mismo. Todos los trabajadores tienen derechos, lo que incluye especialmente trabajar en ambientes sanos y seguros.



¿Cómo nos ayuda para la acción el marco normativo Internacional?

A continuación se enuncian los principales antecedentes internacionales que vinculan a la Salud y Seguridad en el trabajo con los Derechos humanos fundamentales y, en consecuencia, son de aplicación y extensión a todos los trabajadores, sin distinción entre el grado de informalidad o formalidad de la unidad productiva en la que se desempeñen:

La ***Declaración Universal de Derechos humanos de Naciones Unidas*** (1948) establece que “Todo individuo tiene derecho a la vida, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

El Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de Naciones Unidas (1976) afirma que los Estados miembros “Reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, la seguridad y la higiene en el trabajo; el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, en particular, el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente; La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas; La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

Por su parte la constitución de la ***Organización Mundial de la Salud – OMS*** – hace mención a que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o

En el congreso mundial sobre Seguridad y Salud en el trabajo, llevado a cabo en Seúl (2008), organizado por la ***OIT y la Asociación Internacional de Seguridad Social –AISS–***; la ***declaración de Seúl sobre Seguridad y salud en el trabajo*** reafirma el rango de derecho humano fundamental a la Salud y seguridad en el trabajo cuando expresa que ...” el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser reconocido como un derecho humano fundamental y que la globalización debe ir acompañada de medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de todos en el trabajo.”

La Constitución de la ***OIT*** reconoce entre sus fines y objetivos la obligación de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan proteger la vida y la salud de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones e insta a todos los países miembros a formular políticas de seguridad y salud para proteger este derecho.

El marco proporcionado por los Convenios y Recomendaciones de la OIT configura un instrumento igualador de derecho ya que, a pesar, de que los convenios y Recomendaciones relativos a la Salud y la seguridad en el trabajo excluyen algunas actividades específicas, los mismos son de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna.

CONVENIOS OIT APLICABLES A LA ECONOMIA INFORMAL y la SST

- C. 87 sobre la libertad sindical y la Protección del derecho de Sindicación, 1948. Art. 2°, 10°
- C. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Art. 1°
- C. 29 sobre el trabajo forzoso, 1930. Art. 2°
- C. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Art. 2°
- C. 138 sobre la edad mínima, 1973. Art. 2°
- C. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Art. 2°, 3°
- C. 100 sobre igualdad de remuneración, 1951. Art. 1°
- C. 95 sobre la protección del salario, 1949. 1°, 2°
- C. 111 sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1958. Art. 1°
- C. 81 sobre la inspección del trabajo, 1947. Art. 2°
- C. 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969. Art. 1°, 4°
- C. 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996. 1°, 2°
- C. 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976. Art. 2°, 3°
- C. 122 sobre la política del empleo, 1964. Art. 1°, 3°
- C. 150 sobre la administración del trabajo, 1978. Art. 1°, 7°
- C. 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975. Art. 1°, 2°, 3°, 4°
- C. 160 sobre estadísticas del trabajo, 1985. Art. 1°, 7°, 8°, 17°
- C. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Art. 1°, 2°, 7°, 10°
- C. 102 sobre la seguridad social (norma mínima), 1952. Art. 9°
- C. 117 sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962. Art. 1°, 5°, 13°
- C. 183 sobre la protección de la maternidad, 2000. Art. 1°, 2°
- C. 110 sobre las plantaciones, 1958. Art. 1°
- C. 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975. Art. 1°, 2°, 3°, 5°
- C. 169 sobre pueblos indígenas y tribales, 1989. Art. 1°, 23°
- C. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949. Art. 11°
- C. 78, sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946. Art. 1°, 2°, 7°
- C. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. Art. 1°, 2°, 3°, 14°
- C. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006. Art. 1°, 3°, 4°
- C. 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001. Art. 1°, 3°
- C. 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988. Art. 1°
- C. 170. sobre los productos químicos, 1990
- C. 166 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- C. 176 sobre Seguridad y Salud en las minas, 1995. Art. 2°

RECOMENDACIONES OIT APLICABLES A LA ECONOMIA INFORMAL y la SST

- R. 169 sobre la política del empleo, 1984
- R. 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004
- R. 193 sobre la promoción de las cooperativas, 2002
- R. 198 sobre la relación de trabajo, 2006
- R. 85 sobre la protección del salario, 1949
- R. 189 sobre la creación de empleos en las Pequeñas y medianas empresas, 1998
- R. 149 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
- R. 184 sobre el trabajo a domicilio, 1996
- R. 127 sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966
- R. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- R. 202 sobre los pisos nacionales de protección social, 2012

*Origen: La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal.
Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo.*

¿Cómo se interrelacionan estos conceptos?

¿Por qué es necesario enfocar soluciones desde el déficit de trabajo decente?

El rasgo característico de la informalidad laboral es la heterogeneidad, es decir que las causas pueden responder a variados orígenes. Desde la perspectiva sindical, lo que nos permite unificar las diferentes manifestaciones del fenómeno es el grado de precariedad al que están expuestos los trabajadores. Tenemos entonces que encontrar un estándar con el cual poder comparar las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

En este sentido, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) nos proporciona los elementos componentes del trabajo decente; marca la renovación más importante de la OIT desde la adopción de la Declaración de Filadelfia.

En ella se explicitan los cuatro componentes del Trabajo Decente: el sistema de normas, el empleo, el diálogo social y la Protección social. Dice además que, estos cuatro ejes son inseparables y se refuerzan entre sí, de manera que el déficit o falta en alguno de ellos limita la existencia de Trabajo Decente. En este sentido y al identificar los aspectos a considerar para la existencia de Trabajo Decente, debemos incluir el necesario respeto y cumplimiento de los estándares en materia de Salud y Seguridad en el trabajo.

Esta definición debe traer implícito que los ámbitos de trabajo deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede para muchos trabajadores, particularmente para los trabajadores de la economía informal y/o trabajadores precarios: todos los días del año hay trabajadores expuestos a múltiples riesgos para su salud en el trabajo.

Siguiendo los pasos de la declaración, es posible analizar la calidad del trabajo en la economía informal como la calidad del empleo en empresas formales, apelando al déficit de Trabajo Decente que el ejercicio de las actividades presenta. Podemos deducir entonces la importancia de abordar los temas de Salud y Seguridad en el trabajo por, al menos, dos razones: en primer lugar, la Salud y la Seguridad en el trabajo es una forma de protección social y como tal, su atención y cuidado es una condición para la obtención de estándares de trabajo digno; en segundo lugar, el incumplimiento de las normas protectoras del trabajo, característico en la economía informal y en las diferentes formas precarias de contratación, incrementa las probabilidades de daños a estos trabajadores.

Entonces cuando analizamos la caracterización de la informalidad laboral, sean estos trabajadores en la economía informal o trabajadores en condiciones de precariedad, y la enfrentamos a los estándares que establece la legislación para su cumplimiento, tenemos que necesariamente incorporar otro elemento que caracteriza la coexistencia de la formalidad e informalidad: La desigualdad como elemento a resolver.

En general, los trabajos en la economía informal suponen en origen actividades productivas desarrolladas en forma más precaria, propias del escaso capital de trabajo y baja productividad. Esto se traduce en no reparar en las necesarias acciones preventivas sobre la Salud y Seguridad en el trabajo o verlas como un costo que les impide acercarse al desarrollo de las actividades en la formalidad. Esta “reducción de costos” es una prerrogativa que, unilateralmente decide el empleador o productor, por la ausencia de organización sindical.

El escenario de subcontratación en condiciones de precariedad e informalidad es funcional a la falta de representación sindical puesto que, por el tamaño reducido de estos centros de trabajo, se dificulta la presencia sindical en estos establecimientos. Esto coarta la libertad de asociación de estos trabajadores y los limita en el acceso a la negociación colectiva, necesaria para establecer patrones adecuados de condiciones de trabajo.

¿Qué vínculo existe entre el Trabajo y la salud de los trabajadores?

El trabajo desempeña una función esencial en la vida de las personas: a través del trabajo producimos, generamos y nos proveemos de lo necesario para la sustentabilidad de la vida y la satisfacción de nuestras necesidades. La mayoría de las personas pasamos una parte importante de nuestra jornada diaria trabajando, y es en el ámbito laboral donde se establecen relaciones sociales, laborales y personales; en ocasiones, incluso, comporta crecimiento personal y desarrollo.

Según el Informe 571 de la Organización Mundial de la Salud, la salud no es una mera ausencia de enfermedad, sino un estado óptimo de bienestar físico, mental y social. La salud no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con su medio, y dentro de este medio está el trabajo, que constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre: luego la salud depende de las condiciones de trabajo, entre otros factores.

Pero la relación que se establece entre el trabajo y la salud a veces tiene resultados negativos: según las condiciones en que se realice el trabajo, puede tener consecuencias perjudiciales para la salud, puede causarnos malestar, intranquilidad, enfermedades, lesiones e incluso la muerte. Esta relación es lo que origina la necesidad de implementar medidas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, para prevenir, que es no es más que “actuar antes de” para proteger al trabajador de los riesgos a los que pudiera estar expuesto en su lugar de trabajo.

Las desigualdades sociales tienen un impacto en la salud: las personas con menos poder en la toma de decisiones y menos acceso a los recursos están más expuestas a los factores de riesgo o determinantes de la salud, sean de tipo laboral, ambiental, o social y disponen de una peor atención sanitaria para hacer frente a los problemas de salud.

Concordando con esta idea, el convenio 155 de la OIT asienta la protección a la salud como algo más que la ausencia de afecciones o enfermedad y alude a los elementos físicos y mentales (determinantes de la salud) que pueden afectar a la salud.

En el caso de los trabajadores de la economía informal el trabajo se caracteriza por la existencia de unas condiciones de trabajo precarias que van desde la no existencia de contrato laboral ni cobertura por sistema alguno de seguridad social, sanitaria ni económica en el caso de ocurrir un accidente o enfermedad laboral, hasta la falta de las más elementales medidas de prevención de riesgos laborales.

En la gradación de la precariedad existen trabajadores que por estar al final de la cadena de subcontratación laboral no gozan de las mismas condiciones laborales que compañeros

y compañeras de las empresas principales para las que producen, pudiendo ser trabajadores por cuenta ajena, autónomos o falsos autónomos. En general, desarrollan tareas peligrosas que en muchos casos han sido subcontratadas por estas empresas para librarse de costosas inversiones en seguridad y salud en sus centros de trabajo. Es lo que se viene denominando externalización o subcontratación del riesgo.

¿Que son los Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo?

Accidentes de trabajo:

Sucesos ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causan lesiones profesionales mortales y/o lesiones profesionales.

Enfermedad Profesional:

Son las enfermedades contraídas como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral; son las menos visibles y de las que menos información disponemos, por la dificultad de relacionar el daño con la exposición laboral.

Enfermedades relacionadas con el trabajo

Grupo muy amplio de enfermedades que si bien no reconocen como único agente causal al trabajo, pueden verse desencadenadas, agravadas o aceleradas por factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo. En general se agrupan enfermedades que se dan con más frecuencia entre trabajadores expuestos a un mismo riesgo, aunque no solo ellos las padecen.

En las definiciones anteriores tenemos una dificultad adicional para con los trabajadores de la economía informal o sujetos a algún grado de precarización: Las dificultades de comprobación y detección de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales u otras enfermedades relacionadas con el trabajo para el caso de los trabajadores de la economía formal se ven aumentadas para estos trabajadores ya que la ausencia de registro de la relación laboral o de la mera inscripción como trabajador independiente desvincula el daño del desarrollo laboral. De no existir una manifestación explícita del trabajador al momento de ser asistido médicamente, ese daño queda invisibilizado, en consecuencia no existen registros que permitan dar seguimiento a la relación causal del accidente y/o enfermedad.

¿Qué es la Seguridad y Salud en el trabajo?

La Seguridad y Salud en el trabajo es una disciplina que abarca múltiples temáticas especializadas para abordar la relación entre trabajo y salud y prevenir las consecuencias negativas del trabajo. En su sentido más general debe tender a:

- La promoción del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de las personas en todas las ocupaciones
- La prevención de los efectos adversos en la salud causados por sus condiciones de trabajo, con especial atención a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
- La protección en el lugar de trabajo frente a los factores negativos para la salud
- El mantenimiento de un entorno laboral adaptado a las necesidades físicas o mentales del trabajador
- La adaptación de la actividad laboral a los trabajadores y las trabajadoras.

Las mujeres y los hombres desempeñan a menudo diferentes ocupaciones en el mundo del trabajo. Esta distribución de género de tareas y responsabilidades tiene diferentes impactos en la salud, por ello una acción preventiva eficaz en materia de seguridad y salud debe identificar las implicaciones diferentes para mujeres y hombres según la exposición a los riesgos y la interacción con las condiciones de vida, y establecer estrategias de prevención concretas que incorporen las necesidades de las mujeres teniendo en cuenta las situaciones de desigualdad y discriminación presentes en el ámbito laboral.

En general, los sectores más feminizados son agricultura, industria textil y alimentaria, servicios sociales y comunales, teniendo gran incidencia los riesgos ergonómicos, principalmente los trastornos músculo-esqueléticos (TME), derivados de movimientos repetitivos, los daños de la exposición incontrolada a sustancias químicas y los daños que provoca una deficiente organización del trabajo. En estos sectores existe una fuerte presencia de economía informal, lo que potencia la necesidad de atención de estos problemas.

Por las características del trabajo que desarrollan las mujeres, estas presentan una mayor incidencia de enfermedades laborales, que son justamente los daños a la salud menos investigados y abordados desde el punto de vista preventivo debido a la falta de notificación y reconocimiento de las mismas.

Podemos concluir que las actividades en materia de salud y seguridad laboral deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales y cualquier otro daño a la salud relacionado con el trabajo, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el entorno fuera.



¿Por qué hablamos de una “Cultura de Prevención”?

El Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo, 2006, hace referencia a la cultura de la prevención señalando que la expresión cultura nacional implica que el derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles; la participación activa de gobierno, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y en la que se concede máxima prioridad al principio de prevención.

El entorno cuenta: ¿Cuál es la incidencia de las condiciones de trabajo?

Condición de trabajo es cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. (Art 4 Convenio 155 OIT)

La expresión, condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) abarca, por un lado, la seguridad e Higiene del trabajo, y por otro, las condiciones generales de trabajo. Esta segunda noción “condiciones generales del trabajo” es mas vaga que la primera y puede abarcar realidades diferentes según los países o personas de que se trate, pero debemos destacar la unicidad de ambas nociones.

Las condiciones generales del trabajo se definen como los elementos que determinan la situación que vive el trabajador. Forman parte de ellas la duración del trabajo, (horario, turnos) la organización y el contenido de éste y los servicios sociales y la remuneración.

En 1974 la OIT produce un cambio cualitativo al adoptar el programa PIACT (Programa Internacional para el mejoramiento de las Condiciones y Medioambiente de trabajo) las reunió bajo el título de Condiciones y Medioambiente de Trabajo e hizo hincapié en el enfoque global que convenía aplicar. Los tres grandes principios de este programa son:

- Que el trabajo respete la vida y la salud del trabajador
- Que le deje tiempo libre para su descanso y distracción
- Que le permita servir a la sociedad y al mismo tiempo realizarse expandiendo sus facultades personales.

Podemos decir que en la economía informal siguen aún vigentes muchos de los aspectos que caracterizaban el enfoque tradicional de las condiciones de trabajo. Los trabajadores de la economía informal y de los distintos niveles de precarización están mucho más expuestos que los trabajadores formales a malas condiciones de trabajo, riesgos medioambientales y tienen normas de seguridad y salud menos estrictas. Esta mayor exposición a los riesgos se traduce en una mayor materialización de los mismos dando lugar a un mayor número de daños a la salud de estos colectivos de trabajadores.

¿Cómo afecta el trabajo informal conforme a los distintos tipos de riesgos?

Riesgos físicos

Son los producidos por los distintos tipos de energía que se manejan el lugar de trabajo. Se pueden sub-clasificar de diversas formas:

Mecánicos

Los derivados del uso de la maquinaria, el ruido, las vibraciones, iluminación y temperatura. (Convenio 119 OIT -protección de la maquinaria-)

Riesgos derivados de tipos de energía

Como las radiaciones, ultrasonidos o radiofrecuencias. (Convenio 115 OIT -protección frente a radiaciones-)

Los riesgos o peligros relacionados con el lugar de trabajo

Pueden ser la falta de condiciones de seguridad estructurales, de los suelos, aberturas, desniveles, barandillas que protejan de las caídas a distinta altura, tabiques, vías de circulación, puertas, escaleras, vías de evacuación, instalación eléctrica, etc. y también el riesgo de incendio debido a la existencia conjunta de materiales combustibles junto a elementos de ignición, o debidos a fallos eléctricos.

(art. 3. Convenio 155 OIT)

Los trabajadores de la economía informal en muchas ocasiones desarrollan su trabajo desde su casa, trabajando con medios tecnológicos escasos, obsoletos o inexistentes y careciendo de condiciones de seguridad adecuadas para el desarrollo de sus tareas.

Estos trabajadores, cuando acuden a un centro de trabajo para realizar su labor, en general trabajan en unas condiciones de seguridad más precarias que otros con contrataciones estables que gozan de más protección.

José trabaja en una subcontrata del sector del metal plegando y cortando planchas de aluminio con una máquina cortadora.

Este proceso se desarrollaba antes en una empresa del sector de automoción pero se ha subcontratado para reducir costes y evitar el trabajo de riesgo.

La máquina con la que opera es vieja y debería someterse a un mantenimiento trimestral que la empresa ha convertido en anual para reducir costes. Es por ello que produce un elevado nivel de ruido, algunos de sus cables están en mal estado y la rejilla de protección del motor ha sido removida porque la máquina se calentaba y se paraba. Además la protección del elemento cortante ha sido eliminada para acceder más fácilmente a los atascos que se producían constantemente.

La empresa argumenta que no hay tiempo para parar y hacer el mantenimiento de la máquina y hay que sacar la producción de la manera que se pueda para hacer más rentable el trabajo.

¿Cómo serían las condiciones seguras de trabajo?

Prevención en el origen del riesgo: El mantenimiento adecuado de la maquinaria con la que se trabaja para evitaría el excesivo ruido, así como el riesgo de incendio o contacto eléctrico por el mal estado de los cables. Además se debería colocar un resguardo que evitara el contacto con las partes móviles de la maquina (tanto el motor como el útil cortante).

Si se produjera algún atasco habría que parar la máquina totalmente y desconectarla de la corriente eléctrica antes de proceder a solucionarlo

Riesgos químicos

Son los que provienen de la exposición a agentes químicos en forma sólida, líquida o gaseosa (humos, vapores o gases) susceptibles de producir daños al organismo.

El Convenio 170 de la OIT sobre el uso de productos químicos obliga a tomar medidas preventivas que incluyen el correcto etiquetado e información a los trabajadores a través de la fichas de datos de seguridad correspondiente a cada producto utilizado.

Los trabajadores deberán ser instruidos sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad.

Esta ficha de datos de seguridad –FDS– contendrá información esencial detallada sobre su identificación, proveedor, clasificación, su peligrosidad, las medidas de precaución y los procedimientos de emergencia y se utilizará como base para la elaboración de instrucciones de trabajo escritas.

Además se deberá informar y capacitar sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan, así como de los procedimientos para su utilización segura.

Los químicos pueden producir daño si ingresan al organismo a través de las siguientes vías de acceso:

Vía respiratoria. El agente químico ingresa a través de la respiración. Mientras menor es el tamaño de sus partículas, mayor es el ingreso por esta vía y por ende mayor es el daño que produce.

Vía dérmica. El agente químico penetra en el organismo a través del contacto con la piel

Vía digestiva. El agente químico ingresa en este caso al ser ingerido; por lo que también la contaminación de alimentos es una vía de ingreso. Por la imposibilidad de protegerse adecuadamente al comer y/o beber en el lugar de trabajo.

Vía parenteral. A través de un pinchazo o a través de lesiones abiertas de la piel.

La falta de información y formación de los trabajadores respecto de los riesgos de las sustancias o productos que están manejando en su trabajo constituye uno de los principales riesgos para los trabajadores. El uso de sustancias o mezclas deficientemente etiquetadas o sin etiqueta, la falta de fichas de datos de seguridad, se da particularmente en la economía informal. Esta falta de información sobre con qué estoy trabajando hace que no sea posible establecer procedimientos de trabajo seguros o buscar productos sustitutos menos peligrosos.

Los elementos de protección colectivos, como campanas extractoras de humos, equipos de protección personal adecuados al riesgo específico tampoco suelen estar presentes en centros de trabajo donde se ocupa a trabajadores informales y mucho menos si se trabaja desde el hogar.

Verónica trabaja en casa pintando ropa con una pistola de pintura. Las pinturas que utiliza tienen elementos dañinos para la salud, disolventes tóxicos para el sistema nervioso, que pueden ocasionar problemas respiratorios, daños en el sistema hormonal, y pigmentos que pueden dar lugar a enfermedades tan graves como el cáncer.

El lugar donde trabaja es una estancia donde comparte espacio con sus hijos pequeños y su marido. Allí hacen mucha actividad toda la familia: comen y beben exponiéndose todos los riegos que generan estos productos.

Nadie le ha contado a Verónica que los envases deben venir etiquetados, ni que significan los pictogramas que aparecen en los que sí tienen etiquetas. Tampoco sabe que no se debe comer, beber o fumar en presencia de esas sustancias.

¿Cuáles serían las condiciones de trabajo seguras?

Debería tener información sobre las sustancias y mezclas con las que trabaja, proveniente de las etiquetas de los productos y de las Fichas de Datos de Seguridad de los mismos, que le debe proporcionar el fabricante o el empresario o dador de trabajo.

Debería tener un procedimiento de trabajo seguro para hacer sus mezclas, y no trabajar cerca de fuentes de ignición. En ningún caso se deberá comer, beber o fumar en la zona de trabajo, por la posibilidad de ingerir químicos presentes en el ambiente por vía digestiva.

Prevención de riesgos en origen: Para evitar la dispersión de los contaminantes usados para teñir o colorear ropa lo ideal es contar con una campana extractora de vapores. Si no dispone de este equipo debería mantener el lugar de trabajo bien ventilado y será necesario usar equipos de protección personal adecuados a los riesgos (guantes, mascarilla, etc).

Riesgos Biológicos

Son los derivados de la exposición a agentes vivos como virus, bacterias u hongos, que puedan transmitir o producir alergias o enfermedades, como por ejemplo las infecciones, que son enfermedades transmisibles provocadas por la penetración en el organismo de microorganismos o gérmenes, favorecidos por el hacinamiento y la falta de higiene.

Podemos encontrar riesgo biológico en casi todos los sectores, por la manipulación de sustancias de desecho, reciclaje, personal de limpieza, pero hay colectivos a los que afecta de un modo especial como el personal sanitario, laboratorios clínicos, veterinarios, de diagnóstico o de investigación; industrias biotecnológicas, trabajos de agricultura y ganadería, servicios de atención al público (educación y servicios sociales).

Si bien en las grandes empresas estos riesgos son objeto de una mayor evaluación y control, hemos de destacar también que la subcontratación de las tareas en las que hay mayor exposición a riesgos se está produciendo cada vez más frecuentemente –“subcontratación del riesgo–“.

Andrés trabaja por su cuenta recolectando y clasificando basura en un vertedero a las afueras de su ciudad. Rebusca entre las montañas de basura materiales como metal o plástico por los que pueda sacar un buen precio vendiéndolos posteriormente. Debe trabajar muchas horas diarias para conseguir una cantidad mínima de dinero.

En ocasiones se ha lastimado con algún elemento cortante (latas, vidrio, agujas) al introducir su mano en algún montón de basura. Para el solamente ha sido un corte que luego se ha curado, pero no es consciente de que ha podido contraer enfermedades por la exposición a la suciedad, las bacterias, hongos que habitan entre la basura. No sabe que la fiebre que tuvo hace dos meses o esa reacción que tiene en la piel hace ya tiempo tiene que ver con elementos con los que estuvo en contacto a causa de su trabajo.

Desconoce que es mejor utilizar una pinza o pala para remover la basura, guantes anticorte, y mantener una estricta higiene después del trabajo.

¿Cuáles serían las condiciones de trabajo seguras?

Andrés debería tener información sobre los riesgos potenciales de la exposición a los residuos, -que pueden ser biológicos y de cualquier tipo -(en su caso también químicos, por encontrar restos de envases en la basura o físicos por el riesgo de corte con elementos como vidrios o latas).

Debe actuar con suma precaución en la tarea de selección de la basura, evitando en lo posible la manipulación con la mano. usando una herramienta que evite el contacto directo, y en caso de tener que hacerlo debe utilizar guantes adecuados anticorte y mascarilla.

Debe vacunarse contra ciertas enfermedades de transmisión a través de los desechos, y ser muy cuidadoso en la higiene pues puede llevarse los riesgos a su hogar y transmitirlos a su familia a través de las ropas sucias.

Riesgos Ergonómicos

Son aquellos que resultan del trabajo físico excesivo/pesado, excesivamente repetitivo o el mantenimiento de una determinada postura durante largo tiempo.

Los factores de riesgo son entre otros:

- El mantenimiento de posturas forzadas de uno o varios miembros del cuerpo o el trabajo prolongado de pie.
- Tener que adoptar posiciones difíciles o alcanzar objetos demasiado pesados.
- Ciclos de trabajos corto o repetitivo, en sistemas de trabajo a prima o en cadena, que obligan a movimientos con una alta frecuencia.
- El manejo manual de cargas pesadas, incluyendo desplazamiento, elevación y empuje.
- Los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares (por ejemplo al usar guantes manejando herramientas que implican restricción en los movimientos).

Como se ha dicho anteriormente la ausencia de tecnología y medios adecuados, característica de los trabajos en la economía informal, así como los ritmos de trabajo elevados relacionados con los sistemas de trabajo a destajo o pago por entrega, son el caldo de cultivo idóneo para la aparición de daños músculo-esqueléticos en muñecas, dolor en zona cervical y lumbar, contracturas, daños por sobre-esfuerzos.

Son las mujeres las que suelen referir en mayor número que los hombres daños de este tipo, producto de la mayor ocupación de puestos en los que se realizan trabajos repetitivos, como por ejemplo, el sector de la limpieza, la manufactura de ropa o calzado, trabajadoras domésticas, etc. También la doble jornada laboral de las mujeres influye en que se incrementa la exposición a factores de riesgo, sumando a la jornada laboral el trabajo en el hogar y se eleve la posibilidad de sufrir daños.

Juana trabaja ensartando cadenitas de oro para una empresa de joyería. El trabajo es de suma precisión por lo que ha de forzar la vista y mantenerse en una misma postura, agachándose encima de la mesa para ver lo más cerca posible las pequeñas piezas que tiene que engarzar. Le pagan por cadenita acabada, así que tiene que trabajar más de 12 horas al día para llegar a un mínimo que le permita tener un salario básico para cubrir las necesidades mínimas. Sufre dolor en el cuello y la espalda, por lo que a veces sus hijos la relevan para que descanse de este trabajo, pero ella aprovecha para ir realizando alguna tarea doméstica como limpiar o ir preparando la comida. Cuando todos se acuestan aprovecha la tranquilidad de la casa para seguir trabajando hasta que cae agotada.

¿Cuáles serían las condiciones de trabajo seguras?

Juana debería contar con una silla y una mesa adaptadas al trabajo minucioso que desarrolla, además de una buena fuente de luz y una lente de aumento para poder trabajar al detalle sin tener que forzar la vista o doblar el cuello.

La minuciosidad del trabajo y el apremio de tiempo hacen que este en una misma postura estática durante largo tiempo, por lo que debería realizar pausas cada tanto.

Riesgos Psicosociales

Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

La organización del trabajo no es indiferente a la calidad del mismo, ya que la forma de organización determina como los trabajadores efectúan el trabajo, durante cuánto tiempo, si se trata de trabajo nocturno, repetitivo, monótono, de jornadas prolongadas de trabajo, qué días se trabaja y cuál es la forma de contratación adoptada.

La consecuencia principal de la exposición a este tipo de riesgos es el estrés laboral, que puede generar desde respuestas de tipo emocional -ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos, apatía- hasta de tipo fisiológico -alteraciones de los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrino y muscular-, cognitivo -falta de concentración o dificultad para la toma decisiones- y conductuales -abuso de alcohol, tabaco, drogas -

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Comisión Europea 2000)

Dentro de los factores psicosociales que se han evidenciado como perjudiciales para la salud podemos numerar:

La falta de control sobre el contenido de la tarea a realizar: No se tiene autonomía alguna para la forma de realizar la tarea, ni control sobre el tiempo de trabajo -en algunos casos ni decidir el tiempo de descanso-; también cuando no podemos aplicar en su desarrollo habilidades y conocimientos, no tenemos posibilidad de desarrollo ni adaptar la tarea a las necesidades

Sentido/utilidad del trabajo y Integración en la empresa: sentido de pertenencia al colectivo de trabajadores.

Las altas exigencias psicológicas tanto en cantidad como en calidad en el trabajo: Cuando se debe trabajar a un ritmo rápido o irregular cuando se han de tomar decisiones de forma rápida, ocultar la opinión o esconder emociones.

La falta de apoyo de compañeros o superiores: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo (no existe sentimiento de grupo), con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo

Falta de recompensas: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual. Se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad y en forma arbitraria, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

La doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo puede impedir la compatibilización de ambas tareas. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre ellas

Acoso sexual: es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. Las características que favorecen su existencia son el sentido de dependencia funcional y económica, el temor a perder la fuente de ingresos y la asimetría en la relación de poder entre el trabajador y el dador de trabajo. Estas características son altamente probables en la precarización laboral donde la laxitud contractual hace más asimétrica la relación entre las partes.

Tanto José como Andrés, Verónica, o Juana están expuestos a riesgos psicosociales propios de la organización del trabajo que caracteriza la economía informal:

De todos los riesgos que hemos enumerado ellos comparten algunos directamente relacionados con el tipo de relación laboral, informal o precarizada, que se caracteriza por una organización del trabajo muy deficiente:

Todos ellos se desempeñan a un ritmo de trabajo muy intenso, con jornadas que se alargan en exceso para conseguir un ingreso mínimo: en estas relaciones laborales además se da un trato injusto y se valora muy poco su trabajo.

José tiene un empleo temporal, y los demás no tienen ni siquiera vínculo contractual: por lo tanto todos ellos están sujetos a una gran incertidumbre e inestabilidad laboral.

Juana debe compatibilizar su trabajo de montar cadenitas, sin horario establecido, con las tareas del hogar y cuidado de sus hijos: realiza una doble jornada laboral, lo que se denomina doble presencia.

Salvo José, el resto de compañeros y compañeras trabajan aislados, sin sentido de grupo y pertenencia a un colectivo de trabajadores.

¿Cuáles serían las condiciones de trabajo seguras?

En este caso, el incremento de los riesgos psicosociales proviene, en gran parte, de las características de la organización del trabajo en la economía informal. La incorporación de derechos laborales, propios de la relación laboral y de los contratos colectivos, proporcionan un horizonte de previsibilidad que otorga a estos trabajadores una mayor seguridad.

Por todo ello la relación entre organización del trabajo y salud debiera ser tanto o más evidente para la acción sindical como la de otros riesgos.

En el trabajo en la economía informal y en los distintos niveles de precarización se aúnan gran parte de estos factores de riesgo psicosociales. El tipo de contratación o la falta de contrato hacen que estos trabajadores estén sujetos a la incertidumbre del día a día y su protección depende de su posibilidad diaria de valerse de los ingresos necesarios para sustentar su vida y la de sus familias.

Esto, en muchos casos, lleva a aceptar condiciones de trabajo que van contra su calidad de vida. Esta situación genera efectos sobre la salud de estos trabajadores que se traducen en tensión, ansiedades, angustia, estrés...

Riesgos para la reproducción.

Cualquier persona en edad reproductiva puede verse afectada por los riesgos para la reproducción, ya sea hombre o mujer. Evidentemente las diferencias biológicas harán que los daños sean distintos para uno u otro sexo, pero el elemento común es que las condiciones de trabajo inadecuadas pueden hacer que la capacidad de reproducción tanto de unos como de otras se vea dañada o mermada.

Ejemplos de estos tipos de riesgos puede ser la exposición a sustancias químicas que afecten a la fertilidad, o la adopción de posturas forzadas, entre otros. Para tratar de solucionar esta situación se deben evaluar los riesgos teniendo en cuenta esta perspectiva.

El embarazo -Recomendación 191 OIT protección de la maternidad- es una más de las situaciones a proteger en este caso. Se deberá hacer una evaluación específica en el puesto que ocupe la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia y si se verifica la existencia de riesgo se adoptarán las siguientes medidas en el orden que se señala:

- La eliminación del riesgo en origen es la primera medida a adoptar.
- Si no fuera posible la eliminación total del riesgo, se buscará la adaptación de sus condiciones de trabajo o el traslado a otro puesto sin riesgo – sin implicar perjuicio salarial alguno para la trabajadora-
- Si no existiera en el centro de trabajo un puesto sin riesgo al que trasladar a la trabajadora tendrá derecho a licencia remunerada.

Luis y David trabajan barnizando puertas y ventanas de madera. En su trabajo utilizan pinturas, lacas, barnices que aplican pulverizando con pistola.

Nunca se han detenido a ver las etiquetas de los productos que utilizan -algunos no tienen ni etiquetas-, pero tras asistir a un curso sobre Seguridad y Salud revisan los envases en el lugar de trabajo y ven que algunos de los químicos con los que trabajan pueden causar problemas en el sistema reproductivos a los varones -la presencia de plomo y otros metales pesados de las pinturas produce disminución en la calidad y cantidad de semen, por ejemplo-.

Enseguida empiezan a recordar como varios de los compañeros que están trabajando con estas sustancias cuando han decidido tener descendencia han tenido problemas de fertilidad y en algunos casos creían que no podrían tener hijos.

Demasiados casos en un mismo grupo de trabajadores, piensan ahora que por fin tienen información. Es momento de buscar la relación entre las condiciones de trabajo y el daño a la salud reproductiva.

¿Cómo serían las condiciones de trabajo seguras?

A partir de ese momento los trabajadores empiezan a buscar información sobre los químicos con los que trabajan.

Información: Solicitan al empleador las fichas de datos de seguridad de las pinturas, barnices y disolventes.

Protección en origen: Plantean la sustitución de los más peligrosos por otros de iguales funcionalidades que no entrañen tanto riesgo y plantean la posibilidad de instalar un sistema de extracción de aire adecuado.

Mientras tanto utilizan los equipos de protección personal adecuados (ropa, guantes y mascarilla adecuados a los riesgos)

En el caso del trabajador cuentapropista igualmente debería tener información y formación sobre los riesgos que entrañan los productos con los que trabaja pidiéndole al fabricante o suministrador las fichas de datos de seguridad y el correcto etiquetado - en su idioma- de los productos

Riesgos por Interferencia de distintos riesgos.

Debemos prestar especial atención a la concurrencia de varios riesgos en un mismo lugar de trabajo, o la concurrencia de actividades, sobre todo en lugares en los que compartimos espacio con trabajadores y trabajadoras que desarrollan otras tareas.

Cuando trabajamos, estamos expuestos no solo a los peligros de nuestra propia actividad, sino también a los generados por las actividades de los otros trabajadores con los que compartimos el espacio físico, lo que requiere estar atentos a las sinergias que se pueden generar y a las responsabilidades preventivas de los empleadores. (Art.7 Conv.155 OIT).

En el caso de trabajadores de la economía informal, estos riesgos se presentan frecuentemente cuando los trabajadores de la subcontrata comparten espacio con los trabajadores de otra subcontrata o bien con los trabajadores de la empresa principal.

Los trabajadores que desarrollan su trabajo en su domicilio, en este caso se deberá prestar especial atención al lugar en el que se realizan las tareas, puesto que las interferencias provendrán también de las actividades que se realicen en hogar por otros miembros de la familia.

Cuando concurren varias empresas en el mismo centro de trabajo, -subcontratistas o empresas que compartan lugar de trabajo se deberá articular un sistema de coordinación en orden a la correcta evaluación y control de los riesgos, tanto los propios que genera cada trabajador, como los que pudieran sobrevenir por el hecho de realizar las tareas en un mismo lugar de trabajo.

Los trabajadores deben recibir a través de su empleador la información, y en su caso las instrucciones de la empresa titular, de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

¿Quién es el responsable de la seguridad y salud?

El responsable será empleador y es a él a quien deberá exigirse que:

- La maquinaria, el equipo y los lugares de trabajo, las operaciones y procesos de trabajo son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas. (Arts. 16 Convenio 161 OIT y art. 34 y 35 Recomendación 171 OIT)

En la economía informal en ocasiones el trabajador no tiene empleador –como en el caso de los cuentapropistas- y deberá ser él mismo el que se procure unas condiciones de trabajo que no dañen a su salud.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena debemos considerar que a veces no se comparte el espacio físico del lugar de trabajo con el empleador -bien porque se realice trabajo desde el domicilio o porque se trabaje para una subcontrata en las instalaciones de otra empresa-, lo cual no es obstáculo para que éste siga siendo responsable de la seguridad y salud de sus empleados.

¿Qué derechos tienen los trabajadores de la Economía informal y los trabajadores en condición de precariedad laboral respecto a la Seguridad y Salud en el trabajo?

Los derechos en materia de Salud y seguridad en el trabajo son los mismos para los trabajadores en la formalidad y en la informalidad: esta es la concepción de la OIT. Si todos los trabajadores son efectivos titulares de los derechos laborales y de la seguridad social sin distinción, solo podrán existir particularidades respecto al lugar en el que se desarrollan las tareas, qué características adquiere la organización de la producción, o el tamaño de la empresa o la forma que asuma quien se beneficie del trabajo, entre otras que caracterizan a la ocupación en la economía informal y al trabajo precarizado. Pero en ningún caso esto podría ser justificativo para restringir a estos trabajadores los siguientes derechos:

Información: derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada a la empresa por los suministradores.

Formación: Cualquiera sea su condición todos los trabajadores tienen derecho a recibir formación teórica y práctica en materia seguridad y salud que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.

Participación: Todos los trabajadores tienen derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Para hacer efectivo este derecho es necesario avanzar prioritariamente en la sindicalización y en la representación sindical en el lugar de trabajo, inicio de toda reivindicación por mejores condiciones de trabajo.

Vigilancia de la salud: Todos los trabajadores, y mucho más los trabajadores de la economía informal, tienen derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de su mayor exposición. Este derecho trae implícita la confidencialidad de la información correspondiente a su estado de salud.

Denuncia: Todos, pero en especial los trabajadores no registrados y trabajadores dependientes en la economía informal tienen derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si las medidas adoptadas y los medios utilizados en el ejercicio de sus tareas laborales no son los adecuados o son insuficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Resistencia: Es el derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

¿Porque la informalidad laboral es funcional a la desprotección de la salud y la seguridad en el trabajo?

- **La Invisibilización u ocultamiento de la relación laboral también conlleva la invisibilización de los riesgos**

Hemos hablado de la falta de declaración de los daños a la salud producidos en ocasión del ejercicio de tareas laborales. Esta falta de declaración y de denuncia deriva en, al menos, dos consecuencias:

La falta de registro de hecho es una forma de negación de la ocurrencia del daño, y si el daño está asociado a un riesgo específico, este se infravalora.

La Invisibilización es mucho mayor en situaciones de informalidad, puesto que cuando se niega la relación laboral, ya sea por elusión de la responsabilidad empleadora o por la real inexistencia de empleador, la decisión de denunciar la ocurrencia del daño queda en manos del trabajador. Los trabajadores en situación de precariedad, tienen una debilidad de origen: la incertidumbre, inestabilidad y la falta de simetría con el dador de trabajo y en el caso de los trabajadores por cuenta propia, con la realidad diaria que lo condiciona a generar sus ingresos para resolver sus necesidades.

Se ven menos fuertes a la hora de denunciar la existencia de riesgos asociados a sus tareas, promotores de daños a su salud, por la inestabilidad laboral que soportan y puesto que esto además llevaría aparejado tener que demostrar la existencia de relación laboral.

Los trabajadores que no están registrados, con sus cotizaciones devengadas al sistema que les provea la salud y a la cobertura de las contingencias laborales literalmente no existen para las estadísticas y sus daños forman parte, en el mejor de los casos, como parte de las prestaciones de salud pública.

La pérdida de esta información es fundamental para asociar riesgos con daños y, por medio de políticas preventivas, reducir la probabilidad de sucesos.

Los accidentes de trabajo, por ser sucesos repentinos acaecidos en el lugar de trabajo -o en el trayecto de ida y vuelta-, son más evidentes y menos ocultables a las estadísticas que las enfermedades laborales, ya de por sí invisibles por la dificultad que entraña demostrar la relación entre su aparición y la exposición a un riesgo laboral.

- **La reducción de costos de contratación abarata las condiciones de trabajo**

En muchos casos lo que mueve a quien contrata mano de obra eludiendo la relación laboral formal es desentenderse de la responsabilidad como empleador. Comprar parte de los insumos a la economía informal, tercerizar actividades a través de subcontrataciones con empleadores mucho más débiles e invisibles, en algún caso, o simplemente contratar de hecho trabajadores sin declararlos, son decisiones que se toman en base a criterios basados en los costos.

Se parte de la idea del costo que genera el trabajo y la seguridad y salud en el trabajo se ve como otro costo más; no se ve la inversión que representa contar con trabajadores con pleno acceso a derechos, condiciones de trabajo seguras y prestaciones que le brinden cobertura.

Siguiendo este razonamiento, no hay nada que permita pensar que puedan coexistir trabajadores precarios y cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo si quien contrata servicios de los trabajadores lo hace con el ánimo de minimizar costos. Condiciones de debilidad contractual se corresponden con el no respeto por las condiciones sanas y seguras de trabajo, en las cuales la prevención ocupa un papel central.

La inversión en prevención, es anticipatoria y, en muchos casos previene el daño a través de la minimización de los riesgos. Trabajadores con contratos y derechos ponen en emergencia las

necesidades en materia de prevención y de riesgos en los centros de trabajo y los protege evitando accidentes y/o enfermedades laborales.

- **Cuanto más precaria es la relación laboral , más precarios son los medios de protección**

Vimos la relación que existe entre la precariedad laboral y la inseguridad laboral, básicamente por la falta de prevención, originada en la búsqueda de abaratamiento de la mano de obra. La falta de prevención se traduce en no provisión de los elementos de protección personal (EPP) adecuados para cada riesgo o en una provisión a medias de los mismos para los trabajadores de la economía informal: elementos de protección que no cumplen con las normas y estándares sugeridos, incumplimiento de las recomendaciones asociadas a cada riesgo- tiempos de descanso, jornadas más extensas que las permitidas para esa tarea riesgosa, etc.

Otra vez, la fortaleza de la relación laboral es la puerta de acceso a los derechos, dentro de los cuales se encuentra el derecho a trabajar en ambientes sanos y seguros y de estar protegidos adecuadamente.

- **En la informalidad laboral se multiplican las probabilidades de ocurrencia de daño**

Tanto trabajadores con contratos y derechos como trabajadores no registrados en el mismo centro de trabajo están expuestos a los mismos riesgos, si desarrollan la misma tarea.

La diferencia no sería por tanto en qué se trabaja sino cómo se trabaja. ¿Se trata de evitar la exposición a riesgos necesarios? ¿se adoptan las medidas de prevención adecuadas?

Dentro de la precarización de las condiciones de trabajo la seguridad se ve afectada tanto como el resto de condiciones de trabajo y a los trabajadores precarizados, o que se desempeñan en la economía informal, se les multiplica la probabilidad del suceso por la falta de prevención.

Las largas jornadas, así como la falta de inversión en medios tecnológicos que caracterizan el trabajo en la economía informal implican mayor exposición directa ante los agentes que causan daños, lo que deriva en un mayor número de accidentes

¿Por qué y para qué es necesaria la Intervención Sindical?

La intervención sindical en materia de Salud y Seguridad en el trabajo para todos los trabajadores y para todo tipo de riesgo, debe estar sujeta a las siguientes premisas:

Hacer visible lo invisible: Poner sobre la mesa lo que piensan los trabajadores y sus experiencias en el trabajo, así como los daños a la salud relacionados con las condiciones en que se trabaja.

Muchas patologías y daños a la salud derivados del trabajo pasan desapercibidos porque no han sido estudiados o porque no se les otorga valor en el análisis de la interacción entre el trabajo y la salud: no son considerados factores de riesgo. La repetitividad, la monotonía, las exigencias emocionales, la necesidad de conjugar las demandas laborales y familiares y la manipulación de cargas poco pesadas pero constantes, son algunos ejemplos de ello

Convertir lo individual en colectivo: Cuando damos el paso anterior comprobamos que nuestras percepciones, daños y experiencias son en muchos casos comunes a las de otros trabajadores: no hablamos de algo subjetivo, sino que al compartir vemos se tornan en hechos en objetivos, reales y además colectivos.

La relación entre trabajo y salud no es una cuestión individual, sino que colectivos de trabajadores comparten condiciones de trabajo y efectos sobre la salud.

La visibilización de los hechos, el convertir lo individual en colectivo puede constituir un primer paso hacia la organización de estos trabajadores de la economía informal, empezando por el objetivo de compartir experiencia y ser conscientes de las condiciones de trabajo en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

En este sentido cobra especial relevancia la negociación colectiva tanto a escala nacional, como sectorial y de empresa para buscar acuerdos y compromisos que lleven a la visibilización e inclusión de los colectivos más desprotegidos y vulnerables.

Para que esta negociación sea efectiva es necesario contar con organizaciones sindicales autónomas, fuertes y representativas. La CSA defiende la necesidad de la autoreforma sindical para conseguir que el movimiento sindical de la región sea un actor con capacidad de negociación, incidencia e influencia en la representación de los intereses de los trabajadores ante los cambios que impone la globalización de la economía y los nuevos paradigmas de la organización del trabajo.

La participación efectiva de mujeres en las evaluaciones de riesgo, en el diseño y revisión de los puestos de trabajo y en la propia organización del trabajo es indispensable para identificar los riesgos y poder desarrollar prácticas preventivas que las tengan en cuenta, en tanto que constituyen un numeroso grupo y especialmente afectado por riesgos y daños que no se visibilizan fácilmente.

Transformar la percepción en acción: Elaborar propuestas de mejora entre todas las trabajadoras y todos los trabajadores implicados.

Una “buena cultura preventiva” debe favorecer que los trabajadores y las trabajadoras participen activamente a partir de su propia percepción del riesgo. Las percepciones de mujeres y hombres pueden diferir en función de las desigualdades, las situaciones de discriminación y la diferente interacción entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida.

Queda claro que en lugares de trabajo con relaciones formales y organización de los trabajadores, el elemento dinamizador de las mejoras en materia de prevención es indudablemente la representación sindical en el lugar de trabajo y el sindicato mismo. Por razones que hemos visto, los trabajadores en la economía informal, en muchos casos adolecen de referencia sindical alguna en sus lugares de trabajo.

Entonces, parecería ser un paso en esta dirección promover la organización sindical a estos trabajadores, ya sea, promoviendo la afiliación a los sindicatos de actividad o rama con ámbito de actuación en las respectivas actividades o bien la creación de organizaciones sindicales en aquellas actividades donde no existiera representación

¿Qué rol juegan las Políticas Públicas en Salud y Seguridad para los trabajadores en la informalidad?

Según el informe VI de la OIT año 2002 “El trabajo decente y la economía informal”, en todo el mundo las personas que se encuentran en la economía informal están excluidas de las instituciones o los procesos de diálogo social o infrarrepresentadas en ellos.

La economía informal aglutina a un gran número de trabajadores caracterizados por su vulnerabilidad y desprotección que no suelen estar representados ni tienen voz en los organismos tripartitos donde se abordan sus intereses, por lo que se les ha denominado la mayoría silenciosa de la economía mundial.

Para poder participar en estos organismos deben poder gozar antes de derechos tales como el de libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio 87 OIT) y el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio 98 OIT), que les permitan afiliarse y organizarse en sindicatos correspondientes a cada actividad laboral y gozar de representación con garantías y sin temor a represalias, como también tener acceso a los niveles de la negociación colectiva.

El hecho de estar organizados y sindicalizados les permitirá acceder a otros derechos laborales, entre los que se encuentran el desempeño de la actividad laboral en ambientes sanos y seguros y condiciones de trabajo dignas.

Se deben abordar políticas públicas tendentes a fomentar la participación de los trabajadores de la economía informal en las Instituciones del dialogo social y los gobiernos tienen un papel fundamental en este objetivo facilitando los mecanismos de acceso.

Las políticas que se promuevan deben favorecer e incentivar el registro de empresas y trabajadores por cuenta propia. En este sentido las políticas de seguridad social pueden configurar un estímulo a la registración si se logra una buena coordinación entre las prestaciones y la registración. En el caso de las pequeñas empresas o empresas unipersonales, la registración puede encontrar estímulos en la facilitación tributaria a cambio de la registración de los trabajadores.

Otro instrumento vinculado al fomento de la registración laboral, es la mejora en la gestión estatal tendiente a simplificar los trámites necesarios para su logro y brindar apoyo fiscal y financiero a los empresarios y cuentapropistas que decidan inscribirse legalmente. De este modo se favorecerá la visibilización de este colectivo de trabajadores.

En materia de Salud y Seguridad Laboral es muy difícil llevar a cabo una acción preventiva eficaz si no se tiene real conocimiento de los riesgos a los que estamos expuestos por trabajar en ambientes inseguros. Una de las carencias de los trabajadores de la economía informal es la falta de formación específica en materia de seguridad y salud, por lo cual será necesario desarrollar programas de capacitación que les permitan mejorar los conocimientos y actividades de los trabajadores para poder así conocer los riesgos de su puesto como primera medida preventiva imprescindible.

En este sentido la OIT viene desarrollando actividades de formación con diferentes objetivos. Por ejemplo, se ha realizado un paquete de formación modular denominado Formación de acción participativa para operadores del sector informal (PATRIS), el acceso a la información sobre la ubicación de los trabajadores y los detalles de los acuerdos de subcontratación.

Promover y fomentar legislaciones que combatan el fraude laboral y favorezcan la creación del empleo de calidad. Para ello es muy importante tener en cuenta como marco la Recomendación 198 de OIT sobre la relación laboral para diferenciar a los trabajadores que tienen una relación laboral dependiente de aquellos que trabajan por cuenta propia. Esta diferenciación es muy útil para distinguir la responsabilidad sobre la protección en Salud y Seguridad en el trabajo. En el primer caso, claramente, la obligación de proveer ambientes laborales sanos y seguros y la responsabilidad en caso de que se produzcan daños a la salud es indudablemente de los empleadores en forma directa, o, en el caso de subcontratas precarias, de aquellos que se benefician de la tarea realizada por los trabajadores.

Dentro de las políticas de Estado que pueden contribuir al tránsito de la informalidad hacia la formalidad están los programas específicos de la Inspección de trabajo para perseguir el fraude laboral y la elusión registral, impulso de la afiliación a los sistemas de seguridad social, etc.

Es imprescindible promover la investigación, tanto a nivel nacional como de sector, para conocer la incidencia de los problemas de Salud y Seguridad en el Trabajo de los trabajadores de la economía informal; cómo se presentan, qué colectivos son más afectados, etc, es preciso que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.

En este sentido se deberán promover políticas que permitan conocer la magnitud de los daños a la salud que sufren los trabajadores a través de mecanismos que favorezcan la notificación de accidentes y enfermedades laborales, cuyos datos deberán servir de base para establecer entre otros, sistemas de vigilancia de la salud, estudios de los datos de incidencia de alteraciones patológicas etc. También deberán servir para determinar, intervenir y controlar las condiciones y factores peligrosos en el medio ambiente de trabajo

Es preciso también fomentar el estudio, seguimiento y trazabilidad de las cadenas de valor cuyos productos finales se producen con insumos procedentes de procesos productivos peligrosos, a fin de controlar las medidas de seguridad y salud a lo largo de toda la cadena de valor ,detectar la etapa de producción insegura, y actuar en consecuencia

El papel de la representación sindical en las empresas a lo largo de toda la cadena de valor es sumamente importante, especialmente en dos casos:

Empresas en las que comparten espacio trabajadores formales y con derechos y trabajadores precarios, en las cuales la representación sindical tendrá la responsabilidad de hacer visible a este colectivo, tendiendo hacia la igualdad frente a los derechos.

En empresas de la economía informal en las que no existe representación sindical, organizándose, y acudiendo a los sindicatos constituidos, a filiándose al sector que abarca su actividad, para iniciar su camino de acceso a los derechos laborales beneficiándose de su organización y experiencia.

Las organizaciones sindicales, dentro de sus procesos de autoreforma sindical deberán tener en cuenta las nuevas realidades de la globalización, la economía y la organización del trabajo para dar cobertura a los trabajadores más vulnerables, como es el caso de los trabajadores de la economía informal.

Resulta necesario incentivar la participación institucional en los organismos de gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores

informales. Esta presencia institucional les permitiría adquirir cobertura sobre los riesgos profesionales, ya no como ciudadanos vulnerables, sino como trabajadores con derechos.

Todas las políticas que se establezcan deben tener en cuenta la visión de género, puesto que l tienen más probabilidades y de hecho se ocupan más que los hombres en la economía Informal. Además se desempeñan en sectores y puestos en los que predominan las enfermedades profesionales, que son la parte estadísticamente menos visible de los daños a la salud.

Bibliografía

Economía informal y trabajo decente. Guía de recursos sobre políticas. La transición hacia la formalidad.OIT 2013.

Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/econom%C3%ADa-informal-trabajo-decente-gu%C3%ADa-recursos-sobre-pol%C3%ADticas-transici%C3%B3n-hacia-formali>

Guía Básica de salud y seguridad en el trabajo para organizaciones sindicales. Disponible en: http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/guia_sst_editada2012.pdf

Factores de riesgo psicosociales .Castilla y Leon, 2003. Disponible en: http://www.castillayleon.ccoo.es/comunes/recursos/6/pub6083_Factores_de_Riesgos_Psicosociales.pdf

Informe VI “el trabajo decente y la economía informal” presentado en ocasión de la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo (2002).