

UTREIN: EL SINDICALISMO DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA EN IBEROAMERICA

**Oscar Silva, presidente
Diciembre 2016**

En 2015/6, un conjunto de organizaciones sindicales de América Latina y España han creado la primera estructura sindical internacional representativa de los trabajadores por cuenta propia..

UTREIN fue fundada en agosto 2015 en Tegucigalpa, aprovechando un encuentro regional organizado por Street Internacional, a la que estaban integradas desde el capítulo latinoamericano. Allí se acordaron los lineamientos generales y se eligió la conducción, comandada por SIVARA (presidencia, Argentina) y FOTSSIEH (vicepresidencia, Honduras).

En agosto del 2016, UTREIN realizó su Primer Congreso en Buenos Aires, adoptándose resoluciones que definen un vasto plan programático y de acción.

UTREIN está integrada por catorce organizaciones de otros tantos países, con una membresía de 155 mil

trabajadores. La mayor parte integran centrales y confederaciones nacionales. Los miembros de UTREIN son:

SIVARA (Sindicato de Vendedores Ambulantes de la R.Argentina), , afiliada a CGTRA

Brasil, FENAMEI, Federação Nacional dos Micro Empreendedores Individuais do Brasil, afiliada a UGT

Costa Rica, FENATSEA Federación Nacional de Trabajadores del Sector Autónomo, , afiliada a CMTC

Chile, SINTRALOC, Sindicato Nacional de Trabajadores de Locomoción Colectiva, , afiliada a CUT

Colombia, SINTRAVIECALI, Sindicato de Trabajadores de la Venta Informal Establecida de Cali, , afiliada a CTC

El Salvador, FESTIVES, Federación Sindical de Trabajadores Independientes Vendedores de El Salvador, afiliada a la CTD

España, UPTA, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, afiliada a UGT

Guatemala, FENTRAVIG, Federación Nacional de Trabajadores y Vendedores Independientes de Guatemala

Honduras, FOTSSIEH, . Federación de Organizaciones de Trabajadores del Sector Social e Informal de la Economía de Honduras, afiliada a la CUTH

México, FTONA, Federación Nacional de Organizaciones del Trabajadores No Asalariados, afiliada a CROC

Peru, FETTRAMAP, Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú, afiliada a la CUT

Rep. Dominicana, FUTTEINCO, Federación Unitaria de Trabajadores del Turismo, Economía Informal, Comercio y Afines, afiliada a CNTD

Uruguay, AFFE, Asociación de Feriantes en Verias Especiales, miembro del PIVCU, estructura de coordinación con el PIT-CNT.

Venezuela, FUTRAND, Federación Unica de Trabajadores No Dependientes, afiliada a CTV

Del primer Congreso también participaron en carácter de observadores la CEDOCUT de Ecuador, la CUTA Paraguay, representado por el Sindicato de Trabajadores de Juego de Azar, y AFETEN, otra organización uruguaya miembro del PIVCU del Uruguay.

El primer Congreso contó además con representantes de OIT y de CSA, relación que se continuó inmediatamente con la participación de UTREIN en dos actividades: la VII Academia sobre Economía Social y Solidaria de OIT (San José, noviembre) y la Reunión Regional de CSA/ACTRAV sobre Economía Informal (Santo Domingo, diciembre).

I. Sobre el término “informal”

Desde hace años el sindicalismo del trabajo por cuenta propia discute sobre la utilidad de hacer referencia en denominación y estrategias al término “empleo informal o “economía informal”. Por ejemplo, en el II Congreso de CSA una resolución planteó de manera explícita que: “a partir de la práctica en el trabajo realizado, se constata que el concepto “informal” es frecuentemente resistido, al considerar que puede entenderse a las propias características del trabajador y su comportamiento laboral. Debemos enfatizar que la informalidad está asociada a las condiciones de trabajo y no al trabajador/a y la misma es coincidente en con otras denominaciones, como: autónomo, autoempleado, no dependiente, por cuenta propia, utilizadas en los distintos países, siendo las categorías más apropiadas para definir la esencia y el rol de estos trabajadores/as. Por ello, el Congreso recomienda a las afiliadas nacionales utilizar el término más apropiado y que responde a sus realidades”

(Resolución "Trabajo en condiciones de precariedad e informalidad")

UTREIN adopta este enfoque, aún cuando haya elegido el término "informalidad" en su denominación, para encuadrarse en la Recomendación 204 de OIT sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal, adoptada en la 104 Conferencia (2015).

Con ello, UTREIN se especializa en las situaciones de tránsito del cuenta propismo informal al formal, así como a dos situaciones particulares: 1. las relaciones laborales encubiertas simuladas como autónomas. (ver más adelante), 2. las trabajadoras domésticas remuneradas, que es un colectivo laboral típicamente no registrado, y que mantiene en muchos países la caracterización de autónomo, por no haberse ajustado la normativa a la decisión mundial adoptada en OIT en 2011, de considerarlo asalariado, en cualquier caso.

Asimismo, UTREIN da importancia a una forma superadora de la informalidad, consistente en la creación de empresas de la Economía Social y Solidaria, lo que, en términos de sus afiliados, implica pasar de la situación de "autónomo simple" a "autónomo colectivo".

II. Estrategia de acción múltiple de UTREIN

El Primer Congreso de UTREIN adoptó las siguientes resoluciones

1. Campaña por la aplicación de la Recomendación 204

de OIT

2. Campaña por negociación colectiva del trabajo por cuenta propia
3. Campaña por modelos de Monotributo Social
4. Campaña por modelos de Economía Social y Solidaria
5. Campaña contra relaciones de trabajo encubiertas como trabajo por cuenta propia
6. Campaña por la vigencia del . Convenio 177 sobre trabajo a domicilio de OIT
7. Campaña sobre Trabajo Infantil y trabajo por cuenta propia
8. Campaña sobre Migrantes y trabajo por cuenta propia
9. Cadenas de Valor y trabajo por cuenta propia
10. Salud y seguridad en el trabajo y trabajo por cuenta propia.
11. Perspectiva de género en UTREIN
12. Secciones de UTREIN sobre trabajo del hogar y trabajo de venta directa.
13. Acompañamiento a las resoluciones de CSA

Como se aprecia, la primera y la última de las resoluciones se dirigen a establecer alianzas. La número reconoce la importancia de la Recomendación 204 de OIT, en tanto enmarca adecuadamente la estrategia de UTREIN, al: 1. promover el registro de las organizaciones, acuerdos a nivel de los gobiernos locales, para garantizar lugares de trabajo permanentes y adecuados, la cobertura de la protección y seguridad social, incluyendo regímenes

especiales, la resolución de situaciones en que los empleadores encubren verdaderas relaciones laborales como trabajo por cuenta propia. unidades económicas de los cuenta propia a ser más productivas, mediante programas de apoyo económico y de formación, incluyendo la creación de una economía social y solidaria. Por ello, recomienda a sus afiliados promover en sus países una aplicación plena de sus contenidos.

En cuanto a la resolución trece, se avala la resolución adoptada en su Tercer Congreso (mayo 2016) sobre trabajo en situaciones de precariedad e informalidad, lo que fortalece la acción de las organizaciones de UTREIN que ya están integradas en las centrales y confederaciones nacionales miembro de CSA,

El resto de resoluciones avanzan sobre temas específicos de gran importancia: **a. líneas principales de estrategia. b. nuevos campos de acción; c. colectivos específicos.**

III.1 Líneas principales de estratégicos

Negociación colectiva. En la experiencia de las organizaciones miembro de UTREIN ocupa un lugar central la negociación de acuerdos con los gobiernos municipales y alcaldales, para garantizar que sus afiliados puedan utilizar los espacios públicos en que

desarrollan sus actividades. Estos acuerdos se alcanzan generalmente bajo presión de las organizaciones, y es frecuente que no tengan asegurado su cumplimiento y continuidad. Últimamente, los afiliados en El Salvador y Honduras, FESTIVES Y FOTTSIEH, han elaborado proyectos legislativos (con la cooperación de FOS/Bélgica y CSA) dirigidos a que los gobiernos locales asuman una política regulatoria de los espacios públicos que incluya una negociación estable con las organizaciones, para la vigencia de los derechos de los trabajadores representados. Asimismo, los afiliados de Argentina, y Perú han desarrollado experiencias de negociación con las empresas o cámaras de empleadores ocasionales de lois cuenta propia. Se encuentran también otras experiencias nacionales de creación de Mesas y Consejos para el trabajo por cuenta propia, y de negociación sectorial por parte de los sindicatos y áreas gubernamentales, para la fijación de tarifas y condiciones de trabajo de determinadas categorías del trabajo por cuenta propia. UPTA/UGT describe también, en España, la presencia de un avanzado esquema de diálogo social y de interlocución con el gobierno nacional y los gobiernos locales de España, de carácter permanente. Em favpr de esta práctica juega el marco general de OIT, cuando se señala que el programa sobre trabajo decente incluye a todos los trabajadores, independientemente de si tienen o no relación laboral. En ese marco, se reconocen los derechos no sólo de organización sino también de diálogo social y de

negociación colectiva, lo que ha sido incluido recientemente en la Recomendación 204. En particular, desde la OIT regional también se ha propuesto considerar que el derecho administrativo vigente en las ciudades puede ser visto como un cuasi derecho laboral en cuanto al uso con motivo trabajo del espacio público, con los gobiernos locales como un cuasi empleador. Desde la CSA, siguiendo interpretaciones de los expertos de OIT, se ha destacado que una lectura combinada del Convenio 98 y 154 garantizan el derecho a la negociación colectiva del trabajo no asalariado, en la medida que se pueda determinar una contraparte.

En este marco, UTREIN acompañará a sus afiliadas en la promoción de modelos nacionales de negociación colectiva, que complementen la acción organizativa.

Salud y seguridad en el trabajo. Este tema (y el vinculado de la inspección del trabajo) ha sido una de las preocupaciones históricas centrales de las organizaciones sindicales, llevando a que la OIT aprobara normas al respecto desde inicios de los años veinte. Este proceso ha continuado desde entonces con más de veinte convenios y recomendaciones. Además de las que se ocupan de problemas específicos y de sectores económicos determinados, en los años sesenta se definió los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Convenio 121, 1964), avanzando en los ochenta hacia una norma base sobre salud y seguridad en el trabajo (Convenio 155, 1981) y sobre los servicios de atención (Convenio 161, 1985)

y, finalmente, en la década pasada, ya en el marco del concepto de trabajo decente, una actualización (Protocolo del 2002 sobre el Convenio 155, un listado de enfermedades profesionales (Recomendación 194) y un marco promocional (Convenio 187, 2006).

El término *salud*, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. Se promueven políticas de los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Las últimas normas profundizan en la idea de que las políticas nacionales avancen hacia sistemas y programas nacionales sobre el tema, así como culturas nacionales *de prevención en materia de seguridad y salud*. En este marco, el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable debe ser respetado mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

Estas normas de OIT se han referido a trabajadores en relación de dependencia, hasta que hace diez años (Convenio 187 incorpora a la economía informal, lo que abre un nuevo escenario para la cobertura del trabajo por cuenta propia. Desde esta perspectiva, el listado de enfermedades profesionales (Recomendación 194, 2002) puede utilizarse para hacer referencia a los

trabajadores por cuenta propia en espacios públicos:
a. Afección auditiva causada por el ruido;
b. Enfermedades causadas por las vibraciones (afecciones de los músculos, de los tendones, de los huesos, de las articulaciones, de los vasos sanguíneos o nervios periféricos);
c. Enfermedades causadas por temperaturas extremas (insolación, congelación, etc.);
a. Enfermedades profesionales de la piel;
b. Enfermedades profesionales del sistema osteomuscular causadas por determinadas actividades laborales o por el medio ambiente de trabajo en que están presentes factores de riesgo particulares. Son ejemplo de esas actividades o medio ambiente: Movimientos rápidos o repetitivos; Esfuerzos excesivos; Concentraciones excesivas de fuerzas mecánicas; Posturas incómodas o no neutrales; Vibraciones El frío en el lugar de trabajo o en el medio ambiente puede incrementar el riesgo.

Últimamente, se ha avanzado hacia la ampliación de los riesgos psicofísicos del trabajo hasta incluir los psico-sociales, por la somatización y retroalimentación, que incluye estrés, úlceras, adicciones, alteración del carácter.

En su Primer Congreso, UTREIN hizo una aproximación a este tema, con base en la experiencia de la Obra Social (OSVARA) de su afiliado argentino SVARA, donde se ubicaron enfermedades específicas que presenta el trabajo por cuenta propia: problemas de columna, cadera, hombros y rodillas, lumbalgia, artrosis, hernias, várices, cáncer de piel, problemas auditivos y respiratorios por la

contaminación, estrés motivado por la política regulatoria del espacio público. También se conoció la estrategia sobre el tema que ha desarrollado su afiliado peruano FETRAMAP, en relación al trabajo de los estibadores terrestres.

UTREIN: se propone incorporar a su estrategia el tema de la salud y seguridad en el trabajo de sus afiliados, tanto en la dimensión física como psicosocial. Para ello realizará encuestas a sus afiliados, procurando el apoyo de sectores profesionales especializados;

Relaciones de trabajo encubiertas como trabajo por cuenta propia. Una parte de los trabajadores por cuenta propia en América Latina y el Caribe presentan condiciones particulares, en el sentido de que la demanda por sus bienes y servicios provienen de una sola persona o empresa. Esta situación ocurre entre los estibadores terrestres y marítimos, vendedores de periódicos, vendedores de bebidas, alimentos, trabajadores en áreas turísticas.

En los últimos años se los ha comenzado a denominar Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente (TRADE), luego que en el pasado se utilizara el término “trabajadores semi-autónomos” “independientes-dependientes”.

El afiliado español de UTREIN, UPTA, ha informado sobre la manera en que la LETA (Ley Estatuto del Trabajo Autónomo) ha avanzado en la regulación de los TRADE, reconociendo sus derechos laborales, incluyendo la negociación colectiva.

Asimismo: 1. El Parlamento Europeo, mediante un

dictamen en el 2014, ha apoyado la regulación de las relaciones TRADE. 2. La OIT, mediante un acuerdo técnico tripartito de 2015, ha incorporado la modalidad TRADE en su definición de “formas atípicas de empleo”.

3. De todas formas, ambas organizaciones reconocen que existen formas TRADE que son en realidad empleo asalariado simulado como cuenta propia por los empleadores, para reducir el costo laboral. En OIT, tanto el consenso mencionado como la Recomendación 204 incluyen a las relaciones de trabajo encubiertas como un tema específico a enfrentar, sobre el cual desde 2006 dispone de un instrumento, la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo que promueve políticas nacionales al respecto.

En América Latina y el Caribe, donde no existen regulaciones para los TRADE, lo habitual es considerar a estos trabajadores directamente como asalariados encubiertos.

UTREIN desarrollará entonces una campaña entre sus afiliadas: promoviendo la capacitación sobre este tema.; acompañando eventuales gestiones ante la justicia laboral y los Ministerios de Trabajo.

III.2 Nuevos campos de acción

Economía Social y Solidaria. OIT ha promovido la creación de cooperativas, como una forma específica de unidad económica. En 2002, se aprobó la Recomendación 193 “Promoción de las Cooperativas”, para actualizar esa perspectiva, incluyendo la

propuesta de crear un “sector social”. Posteriormente, OIT avanzó hacia el concepto de “Economía Social y Solidaria”, que incluye además de las cooperativas, a empresas de trabajadores, como las “empresas recuperadas” en algunos países latinoamericanos y España. El elemento común es la participación activa de sus miembros, la gestión democrática, el control de sus actividades, y una distribución equitativa de los beneficios entre sus miembros. Además, la OIT también ha señalado en la Recomendación 204 que la economía social y solidaria es una vía de formalización del trabajo por cuenta propia. La cooperativa incluso puede ser una forma de organizarse, cuando existen restricciones para crear un sindicato de cuentapropistas.

Por otra parte, tanto las dos Recomendaciones mencionadas, como los Organismos de Control de OIT han señalado una práctica dañina de algunos empleadores que simulan relaciones de trabajo mediante la creación o promoción de cooperativas falsas, lo que debe tenerse en cuenta en cualquier política promocional de la economía social y solidaria.

En la práctica de algunas organizaciones afiliadas a UTREIN, ya se han creado formas de economía social y solidaria (cooperativas, mutuas), para apoyar a los miembros en sus necesidades. También destaca a su afiliado hondureño FOTSSIEH, que incluye el término economía social en su denominación y ha tenido

protagonismo en los intentos porque el país disponga de una norma apropiada sobre el tema.

En consecuencia, UTREIN: 1. analizará las experiencias de sus afiliados y de otras organizaciones de los trabajadores por cuenta propia.; 2. promoverá que sus afiliados presenten iniciativas sobre economía social y solidaria ante los respectivos gobiernos nacionales.; 3. desarrollará actividades de formación sobre economía social y solidaria, partiendo de las recomendaciones de OIT. ; 4.vinculará esta Campaña con la referida a formas laborales encubiertas, por lo ya mencionado sobre falsas cooperativas.; 5. promoverá intercambios con el área especializada en Desarrollo Local y Economía Social y Solidaria de OIT en Ginebra, incluyendo una participación de sus miembros en la Academia que ésta organiza periódicamente.

Un tema vinculado es el del monotributo social. En la mayor parte de los países latinoamericanoS, existen regímenes impositivos simplificados para pequeños contribuyentes, incluyendo los trabajadores por cuenta propia.

Una fórmula especial dentro de esta tradición es la explorada en Argentina y Uruguay, mediante el Monotributo, que promueve la formalización de los inscriptos en el régimen, que integra el pago de las obligaciones fiscales con las referidas a la seguridad social, dando además protección social en el área salud. En Argentina, se cuenta también con el

Monotributo Social, sobre el cual la resolución describe sus elementos b àsicos.

UTREIN desarrollará una campaña consistente para:

- 1.Promover que sus afiliados hagan campañas nacionales por la adopción del Monotributo Social, en el marco del enfoque de OIT sobre pisos de protección social.
- 2.Vincular estas campañas con las otras referidas a la Economía Social y Solidaria y a evitar situaciones de simulación del trabajo asalariado como cuenta propia.
- 3.Informar a la OIT y CSA sobre esta perspectiva, para explorar alianzas en su favor.

Cadenas de valor. En los últimos años se ha estado generalizando una forma de describir el proceso productivo y la organización del trabajo, que utiliza el concepto de “cadena de valor”. OIT define la cadena como el conjunto de actividades que precisa un producto o servicio desde su concepción, pasando por las fases intermedias de producción, hasta su entrega a los consumidores finales y la eliminación final tras el uso. Esto comprende actividades como el diseño, la producción, la comercialización, los servicios de apoyo previo al consumo, y a menudo reciclaje de los desechos.

En teoría, una misma empresa puede hacerse cargo de todos los eslabones de la cadena, es decir, está integrada verticalmente. Pero tal situación es muy difícil que se observe en la práctica, porque la empresa del producto final prefiere recurrir a otras para las distintas etapas.

Las actividades previas a la obtención del producto terminado corresponden a los “eslabonamientos ascendentes” o “eslabonamientos hacia atrás”, en tanto que las actividades posteriores son “descendentes” o “hacia adelante”.

Estas cadenas de valor pueden ser nacionales o internacionales, en el sentido que los eslabonamientos se ubiquen en distintos países a aquel en el que está radicada la empresa principal.

En su reciente resolución “Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Suministro”, OIT se ha centrado en las cadenas que se desarrollan a nivel internacional y sólo en relación a la cadena ascendente, porque su objetivo ha sido atender a situaciones como las puestas en evidencia por el dramático episodio de Plaza Rana (Bangladés), cuando se incendió el local de la cadena de empresas multinacionales de la vestimenta, muriendo más de doscientas personas.

UTREIN incorporará el concepto de cadenas de valor a su estrategia de acción, permitiendo así cubrir a una parte importante de sus representados: más allá de los trabajadores que venden bienes (alimentos, artesanías) que producen ellos mismos, otros comercializan bienes de marca que provienen de otras empresas, y por ello son parte de los eslabones descendentes de la cadena. A su vez, estos trabajadores suelen tener una dependencia económica de sus proveedores, por lo que

III.3 Colectivos específicos:

Trabajadoras del hogar remuneradas y trabajadoras de venta directa y del hogar. En América Latina y el Caribe, los trabajadores por cuenta propia son el 50% del universo de la informalidad, correspondiendo la otra mitad a trabajadores con relación de dependencia en los distintos sectores de la economía. Entre estos sectores se destaca el de los trabajadores del hogar remunerados, de los cuales más del 90% son mujeres. Asimismo, esta es la primera ocupación femenina en importancia en la región.

Tales trabajadoras deben ser consideradas asalariadas siguiendo el consenso mundial alcanzado con el Convenio 189 de OIT (2011) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, independientemente de que trabajen en más de una casa y de su jornada de trabajo sea reducida. Los gobiernos están modificando su legislación en esta dirección, para corregir regímenes que establecían condiciones para reconocer la relación laboral.

Desde hace mucho tiempo, aunque de manera creciente a partir de la aprobación del Convenio 189, estas trabajadoras han organizado sus propios sindicatos e incluso federaciones, siendo frecuentemente parte de las centrales y confederaciones nacionales, aunque en lugares de poca visibilidad.

Otra actividad muy extendida en la región es el trabajo de venta directa, como eslabón de comercialización en la cadena de valor de productos de uso personal, principalmente los cosméticos, con la particularidad de

que se desarrollan en la propia casa o visitando las de otras familias. Como en el trabajo del hogar, esta ocupación es desempeñada fundamentalmente por mujeres, siendo tal vez la segunda ocupación femenina en importancia si al empleo primario se le agrega el “segundo empleo”. Ya que las cámaras empresarias en la región estiman en más de cinco millones su número. Los empleadores de estas trabajadoras no les reconocen su condición laboral, por lo que solo les ofrecen contratos comerciales, quedando así fuera de la regulación laboral y social. Las estadísticas gubernamentales también tienden a no registrarlas y clasificarlas.

UTREIN se propone incorporar estos dos grupos de trabajadoras a su acción sindical, creando Secciones específicas, a cargo de dos organizaciones sindicales de Argentina. . La sección referida a trabajadoras del hogar estará a cargo de UPACP (Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares), que es el sindicato más grande de ALatina. En el de la venta directa, estará a cargo de SIVARA, que incluye su propia sección interna para representar a este colectivo, y ha desarrollado un modelo de estrategia legal.

UTREIN promoverá entre sus afiliados la incorporación del tema a sus estrategias nacional, y en la medida que lo consideren, a sindicalizarlas o establecer alianzas con otras organizaciones.

En el caso de las trabajadoras del hogar, se promoverá: 1. la adopción de nuevas normas nacionales alineadas con el Convenio 189 en el reconocimiento de la condición laboral y los derechos

allí establecidos.

2.la generalización de la práctica ya alcanzada en Argentina y Uruguay en cuanto a la negociación colectiva para el sector.

Respecto de las trabajadoras de venta directa, se promoverá el reconocimiento de la relación laboral mediante: acciones legales ante los empleadores una campaña ante la administración del trabajo, y la presentación de proyectos parlamentarios.

En esta tarea será un elemento clave la utilización de normas de OIT que cubren de una u otra forma a este colectivo. 1.El Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio puede ser utilizado de manera directa, como se menciona en otra Resolución.

2.La Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo;

3.La Recomendación 204 incluye en su ámbito de actuación a las “relaciones de trabajo encubiertas”.

4.Las Conclusiones sobre Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Suministro (2016) pueden también ser interpretadas en esta dirección.

Trabajo Infantil. Desde 1999, la OIT ha renovado una campaña contra el trabajo infantil a instancias del Convenio 182 sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil. Esta norma es complementaria del Convenio 138 sobre la Edad Mínima para el Empleo (1973). Ambos Convenios forman parte del conjunto de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, con los referidos a la libertad sindical y a la

negociación colectiva, el trabajo forzoso, y la discriminación.

El trabajo infantil, cuya edad mínima varía según los países, alcanza también a la protección del trabajo adolescente (hasta los 17 años) y la prohibición de los trabajos peligrosos para los menores de 18 años. El trabajo infantil se halla presente en diferentes sectores, particularmente los más vulnerables y menos formalizados, incluyendo el de los trabajadores representados por UTREIN. Las tareas desarrolladas por los niños pueden agruparse en tres modalidades:

-por un lado, los niños/as encuentran en los espacios públicos un ámbito donde realizar tareas de sobrevivencia por ser “niños de la calle” o para complementar los ingresos de sus hogares.

-por otro, algunos trabajadores por cuenta propia ocupan a sus hijos en tareas complementarias a las propias.

-finalmente, algunos niños son explotados por terceros.

En la intervención para la erradicación del trabajo infantil es importante tener en cuenta que cada situación requiere de estrategias específicas. Tal como lo señala la OIT.

UTREIN: se propone participar de esa Conferencia Mundial, para lo cual incorporará a su plan de trabajo una encuesta dirigida a sus organizaciones afiliadas con el objetivo de conocer el cuadro de situación del trabajo infantil en su área de actuación para su presentación en aquella actividad

Trabajadores migrantes En varios países de la región existen importantes corrientes migratorias con motivo de la búsqueda de trabajo, generalmente entre países fronterizos.

Muchas centrales y confederaciones nacionales de la región desarrollan estrategias de vinculación con los trabajadores inmigrantes, que llevan a su afiliación, incluso en situaciones legales con su condición migratoria.

A su vez, buena parte de estos trabajadores se instalan como trabajadores por cuenta propia. Las organizaciones del trabajo por cuenta propia tienen la práctica de afiliar a los trabajadores extranjeros garantizándoles condiciones similares a las de los afiliados nacionales, reconociendo las condiciones de necesidad que los ha llevado a emigrar y sus dificultades para establecerse en el país de acogida.

UTREIN avanzará en el registro de experiencias de organización de estos trabajadores, mediante una encuesta a sus afiliadas, para evaluar los resultados y disponer de modelos aplicables allí donde todavía no se han desarrollado. **1.**Desarrollará una Campaña, para lo cual se propone:

difundir esta problemática para influir en las políticas públicas migratorias y el derecho individual y colectivo de trabajo que establece situaciones discriminatorias hacia estos trabajadores.; establecerá vínculos con sectores académicos y profesionales que trabajen en esta materia, para intercambiar contenidos.

