

Publicado en www.relatsargentina.com

**TRABAJO AUTONOMO
EN EUROPA Y AMERICA LATINA:
NORMATIVA, ORGANIZACIÓN Y DIALOGO SOCIAL
BALANCE DE DIEZ AÑOS**

**José María Zufiaur, CESE
Sebastián Reyna, UPTA-UGT
Alvaro Orsatti, CSA**

Publicado em SINDLAB, 2010

- Dos notas episódicas sobre Brasil, el “global player” de ALC:
- de acuerdo al currículum oficial del presidente Lula, su primer antecedente laboral fue la venta ambulante de frutas, a los siete años.
 - en 2008, el gobierno dió un premio especial al profesor Clodomir Santos de Moraes, al cumplirse ochenta años de su nacimiento (Bahía, 1928), quien ha sido el referente, en las últimas cuatro décadas, de buena parte de los programas de capacitación del trabajo autónomo, en América Latina, y otras regiones, desde Naciones Unidas, dirigido a su transformación de pequeño productor individual a operador social con una nueva práctica organizativa.

Con este documento, SINDLAB da inicio a las evaluaciones anuales del laboratorio de intercambio euro-latinoamericano sobre trabajo autónomo (TA, en adelante), en la perspectiva mencionada en la nota institucional.

Los comentarios se basan mayormente en el material depositado en el sitio web, diferenciando experiencias desde América Latina-Caribe (en adelante ALC) y europeas.

Por esta primera edición, el balance se refiere a un período reciente más prolongado, el quinquenio 2005-2009 e, incluso, incorpora comentarios sobre antecedentes previos.

Interesa recordar que el año 2005 es el de la puesta en marcha del OTASED (Observatorio Europeo del Trabajo Autónomo y Semidependiente) a cargo de

UPTA (ver más adelante), por lo que este Laboratorio es, en cierto modo, la continuidad de este emprendimiento.

Luego de una reseña sobre la base conceptual, se avanza sobre la enumeración de sucesos recientes, en camino a una evaluación general sobre las tendencias de cambio en el tratamiento institucional y de los actores sociales (particularmente el sindicalismo) en relación al TA. Se consideran acontecimientos de dimensión internacional (desde el sindicalismo y la OIT), y regional (el mundo europeo y latinoamericano, incluyendo los planos eurolatinoamericano e iberoamericano), referido tanto a al plano gubernamental como sindical.

Una sección final particulariza sobre tres temas recurrentes en los desarrollos analizados: la reforma normativa, las prácticas organizativas y de negociación/diálogo social.

La conclusión general que surge de esta doble evaluación es el de una creciente legitimación institucional, jurídica y sociológica de esta alternativa de trabajo y de producción¹.

Esta versión del documento, respecto de otra anterior, se redactó a la terminación de la “Conferencia Europea del Trabajo Autónomo, Emprendimiento y Calidad del Empleo” (Sevilla, abril 2010), financiada por la Comisión Europea, y celebrada como parte del período de la presidencia española de la UE.

I. DEFINICIONES

1. No existen, ni en la UE ni el ALC, acuerdos institucionales entre sus países miembro sobre la definición de TA.

El punto de partida es entonces directamente la utilización por todos de los criterios internacionales uniformes de clasificación de ocupaciones (CIUO), respecto de la diferenciación entre “quien vive/no vive de su propio trabajo”, para distinguir entre dos grandes categorías de trabajadores: “dependientes” (o “empleados”, “por cuenta ajena”, “asalariados”, “subordinados”) y “no dependientes. Estos últimos son clasificados en tres: “trabajadores por cuenta propia”, “ayuda familiar” (o “familiares no remunerados”) y “empleadores” (o “patronos”)¹.

¹ Richard Sennett (“El artesano”, 2009) acaba de volver a plantear que las empresas de tamaño pequeño (como las del norte de Italia y el sur de Alemania), con trabajos muy especializados permiten reflexionar sobre alternativas al antiguo capitalismo.

¹ En la OIT, esta diferenciación básica se refleja en la existencia de dos Grupos: de Trabajadores y de Empleadores. Un ejemplo reciente de decisión que refrenda esta terminología, y que se refiere directamente al tema aquí bajo estudio, es la Resolución sobre Trabajo Decente y Economía Informal (2002), en que se considera que las personas participantes de esta economía son dos “actores económicos:” los “trabajadores (asalariados e independientes)” y los “empresarios” (ver más adelante). Por su parte, la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo (2006) utiliza la expresión “empleado” para referirse al destinatario del instrumento, dándole significado más preciso a este término, que

2. En el marco anterior, existen tres posibilidades para considerar al TA:
- una definición estricta, que se corresponde con la categoría por cuenta propia, es decir, sin trabajadores a su cargo.
 - una intermedia, que incluye a los ayuda familiar.
 - una amplia, que incorpora también a los empleadores con entre uno y dependientes a su cargo.

En Europa, EUROSTAT considera, a los fines estadísticos, que el TA (“self-employment workers”), es aquel “sin dirección y control de otra persona”, lo que aplica a la versión amplia, considerando a quienes tienen entre uno y tres dependientes a su cargo. Los restantes autónomos son denominados “simples autónomos” (“own account workers”).

En ALC, lo habitual es utilizar directamente la definición de trabajador por cuenta propia, para referirse, en todo caso, a “empresas familiares” cuando aquel está acompañado por ayudas no remuneradas. Los TA con algunos pocos asalariados son directamente “microempleadores”. Existe, sin embargo, una tendencia a usar la expresión “empresario unipersonal”, dentro del universo de micro y pequeñas empresas (MiPymes) (por ejemplo, un documento del 2008 sobre el tema de la OIT Lima, ver archivo SINDLAB).

3. En este marco general, en ambas regiones crece el uso de la expresión “microemprendedor” o “autoemprendedor”. En Europa también se ha generalizado la de “nuevos autónomos”, para distinguir a las ocupaciones diferentes a las del autónomo tradicional, que solía agruparse en tres: profesionales liberales, artesanos y comerciantes, y agricultores. En ALC es frecuente además distinguir, entre los autónomos urbanos, a los semi-calificados y los de baja-calificación.

4. Complementariamente, en el conjunto del TA, se diferencia internamente entre el TA “pleno”, y el “semi-autónomo” (o “semi-dependiente” o “independiente-dependiente” o “parasubordinado”), que identifica aquellos que tienen un fuerte vínculo con uno o dos demandantes de su producción (por ejemplo, el 50-75% del valor total).

Asimismo, dada la importancia de la simulación de las relaciones laborales “disfrazadas”, se utiliza también la expresión “falso-autónomo” (o “seudo-

anteriormente se reservaba para los trabajadores no manuales (o de “cuello blanco”), por oposición a los “obreros” (trabajadores manuales). Sin embargo, el área encargada de los empleadores (ACTEMP) en América Latina, hace algunos años ha planteado que “el empresario también trabaja”, al discutir que es incorrecto que el derecho del trabajo se limite al trabajo subordinado, ya que todo trabajo, incluido el del independiente y el empresario, está bajo tal protección, y que se necesita reformularlo con los deberes obligaciones y derechos que tiene cada una de las partes en la relación laboral (“Derecho de los Empleadores”, OIT Santiago, 2002).

autónomo”; “bogus self employment”), en el sentido de que, siendo autónomos desde el punto de vista jurídico formal, desempeñan sin embargo actividades en las mismas condiciones que los asalariados. Se trata entonces de una categoría intermedia, ni asalariados ni verdaderamente autónomos¹.

5. Un aspecto importante vinculado al TA es el de su no registración respecto de las distintas agencias regulatorias públicas. Existe un consenso mundial, reflejado en la OIT, sobre la utilización de la expresión “informal” para identificar a los denominados “actores económicos” (o directamente “personas”) (trabajadores asalariados, trabajadores independientes y empresarios), así como a las propias unidades económicas, que tienen esa característica. Este acuerdo del 2002, mediante la Resolución “Trabajo Decente y Economía Informal”, revisaba entonces el concepto de “sector informal” de gran difusión a inicios de los años setenta (incluyendo la propia OIT) (ver más adelante).

En la UE es más frecuente utilizar directamente la expresión “trabajo no declarado” (o “trabajo no registrado”, “trabajo irregular”, “trabajo clandestino”, “trabajo subterráneo”, “trabajo oculto”, e incluso “trabajo negro”), para referirse a situaciones que se presentan en el contexto de empresas legales en cuanto a su naturaleza, pero no declaradas, exceptuando actividades delictivas y el trabajo cuya declaración no es obligatoria².

6. Finalmente, existe también una relación entre TA y “economía social” (o “economía solidaria”, “economía del trabajo”), que puede llevar, como se lo ha hecho, al concepto de “autónomo colectivo”³.

¹ En esta línea, la CGIL italiana ha desarrollado el concepto de “trabajo evasivo”, como parte del trabajo irregular, que se encuentra en las nuevas profesiones, incluyendo formas de enmascaramiento en el “cocopo” (contrato de colaboración por proyecto), los falsos asociados en participación, los falsos part-time y los “extras del turismo”.

² Las estimaciones de EUROSTAT para los países de UE indican un promedio de trabajo no declarado del 5%, mas de la mitad del cual es TA o situaciones no claramente dependientes. En ALC, si bien no existen estimaciones comparables, la proporción de empleo no registrado (o informal según la nueva definición), es seguramente superior al 40%

³ CSA ha recurrido a esta expresión en una reciente cartilla desde el proyecto CSA-ISCOD/UGT, al momento de referirse a la “economía del trabajo” y a las empresas autogestionadas. En España también es utilizada por CEPES, Confederación Española de Economía Social. De todas formas, en este campo existe una heterogeneidad aún mayor que en el TA propiamente dicho, al utilizarse frecuentemente (como en Europa) el término “economía social” como combinatoria de la “economía solidaria” y el “tercer sector”, con menciones solo marginales al “artesano” y a las “microempresas” (ver, por ejemplo, la Resolución del Parlamento Europeo sobre Economía Social del 2009). Una institución que funciona como lugar de cruce de perspectivas es EFES, European Federation of Employee Share Ownership (Federación Europea del Accionariado Asalariado. Incluye sociedades laborales y cooperativas de trabajadores. Incluye centrales sindicales belgas, francesas e italianas.

II. ACONTECIMIENTOS

II.1 Sindicalismo internacional

6. En el período bajo estudio, la Confederación Sindical Internacional (CSI) recién creada (fines 2006), aprobó la resolución “Sindicalizar” y luego la resolución “Hacia un nuevo internacionalismo sindical” (2007) (que incluye la decisión de desarrollar un programa especial sobre economía informal), que se ocupan del TA en el contexto de la ampliación de la organización sindical. Con ello se retomaban resoluciones inmediatamente anteriores de las dos organizaciones integradas en la CSI (la CIOSL –Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres- XVIII Congreso, Miyasaki, 2004, “Sindicalizar”) y la CMT –Confederación Mundial del Trabajo-, XXVI Congreso, Huffalize, 2004, “Economía Informal”)¹.

El sindicalismo internacional casi no ha utilizado el concepto de TA, sino que lo ha englobado, cuando no está declarado, en conceptos genéricos (trabajadores “desorganizados” “marginados”, precarios”, desprotegidos”, vulnerables”). Incluso, la falta de un enfoque unificado entre la CIOSL y CMT había llevado a que en el primer documento acordado sobre aspectos de plataforma² se cuidara de utilizar un término concreto, afirmando que la nueva Confederación “recibirá el mandato de sus afiliadas..(de)...apoyar los esfuerzos encaminados a ampliar la representatividad del movimiento sindical en relación con otros sectores de un mundo del trabajo cada vez más diversificado”.

Un aspecto estratégico del enfoque sindical internacional es que resuelve dialécticamente lo que pudiera considerarse una disyuntiva, al momento de organizar a los trabajadores informales o no registrados. Así, el documento de CSI del 2007 aclara que su compromiso es “poner fin al trabajo precario y no protegido y la formalización de la economía informal”, al mismo tiempo, que “cumple con su responsabilidad de organizar a los trabajadores informales”.

¹ En el mismo período, la Federación Sindical Mundial (FSM), la tercera internacional sindical, también aprobó su propia resolución sobre el tema (“Sindicatos y Trabajo Informal”, XV Congreso, La Habana, 2005).

² “... Consensos básicos para una nueva organización sindical internacional”, presentado como apéndice de la Resolución 1 “Globalizar la Solidaridad- Establecimiento de un Movimiento Sindical mundial para el Futuro”, XVIII Congreso de CIOSL)..

7. Posteriormente, la CSA en su congreso fundacional (Panamá, marzo 2008) adoptó un programa de acción que incluye la línea “Organizar-Sindicalizar”, en el marco de lo que denomina “autoreforma sindical”. En particular, repite el concepto central ya establecido por CSI, en cuanto a combatir la erradicación del trabajo precario e informal, al tiempo que reconocer el hecho de que ellos siguen existiendo, por lo cual la “organización y lucha en este campo es imprescindible para aquel objetivo final” (ver más adelante).

II.2 OIT

8. El periodo bajo análisis en relación a este tema está marcado por la asunción del concepto de “trabajo decente”, en 1999, respecto del cual, desde el comienzo, el director general explicitó que, entre otras características, tiene la de incluir a los trabajadores independientes. El antecedente directo era un informe de diez años antes (“Promoción del empleo por cuenta propia”, informe a la 77 Reunión, 1990), que incluía una relectura de las normas internacionales del trabajo, para demostrar que buena parte de los convenios y recomendaciones vigentes cubrían por igual a trabajadores dependientes e independientes (ver archivo SINDLAB). También corresponde a este período otro lineamiento aplicado a las pequeñas y medianas empresas, incluyendo las empresas familiares y unipersonales (“Recomendación sobre Promoción de las Pymes”, 1999).

9. En este período destaca también el cambio de enfoque, centrado en la regulación y no en la promoción, sobre lo que por entonces OIT denominada “sector no estructurado” (o “sector informal”) y cambió a “economía informal”. Este tránsito es claro entre el documento “El dilema del sector no estructurado” (78 Reunión, 1991) y el documento “Trabajo Decente y economía Informal” (90 Reunión, 2002), que fue la base para la Resolución de ese mismo nombre. Esta nueva perspectiva fue aplicada luego en dos actividades mundiales (2007)¹

¹ El cambio está reflejado en el uso de la palabra “dilema” en el documento de 1991. El informe del director general “Organizarse en pos de la Justicia Social” (92 Reunión, 2004) parece autocriticarse, al sintetizar así lo sucedido: “Esta cuestión ya no se ve como un dilema entre, por una parte, el ejercicio de derechos y la protección social y, por la otra, la creación de empleos. El problema se sitúa más bien en la concepción de políticas que no se traduzcan en la creación de empleos de escasa calidad, sino que abran el camino hacia la valorización progresiva de los puestos de trabajo, gracias a la representación y organización de las personas ocupadas en la economía informal. A los gobiernos incumbe la responsabilidad fundamental de ofrecer un marco regulador e institucional que sea favorable a tal efecto”. Este nuevo enfoque tuvo un motor propositivo en el sector sindical de la OIT, con un episodio de transición en el “Coloquio internacional Estrategias Sindicales hacia el Sector Informal (organizado por ACTRAV, Ginebra, 1999), que contrasta con documentos inmediatamente anteriores, como “El Mundo del Trabajo, 1997-8” y, en el propio campo sindical, el número de la Revista de Educación Obrera “Estrategias sindicales hacia el sector informal”, 1999). Apenas aprobada la Resolución, el prólogo del director de ACTRAV a la Revista de Educación Obrera “Sindicatos y Economía Informal” (2002), directamente señalaba que se trata de un “falso dilema”. En esa publicación se incluyó un artículo básico para entender la posición sindical, elaborado desde la CIOSL (“Trabajo, legislación y el concepto de informalidad”, de Dwight Justice). En realidad, la nueva resolución mantiene elementos del enfoque anterior: no es terminante sobre una relación directa entre informalidad y no registración; se refiere tanto a

En este escenario, OIT ha avanzado hacia la consideración del TA mediante los siguientes documentos e instrumentos:

- una reformulación del enfoque en relación a la economía social , y con ello a los “autónomos colectivos”, mediante la Resolución 193 sobre Promoción de las Cooperativas (2003).
- la organización (Informes “Su voz en el trabajo” y “Organizarse en pos de la justicia social”, 88 Conferencia, 2000 y 92 Conferencia, 2004).
- la atención de situaciones ambiguas, mediante la Recomendación 198 sobre Relación de Trabajo (2006), que se aplica claramente a los autónomos económicamente dependientes y falsos-autónomos¹.
- la negociación colectiva: primero, el Pacto Mundial para el Empleo (junio 2009) la mencionó en cuanto “mecanismo propicio a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como en la economía formal”. Luego, en el marco de un seminario especializado organizado por ACTRAV (Ginebra, octubre 2009), tanto el documento de base como las conclusiones finales reconocieron al trabajo de la economía informal como sujeto de negociación de políticas públicas (en salud, protección social, formación profesional) y de condiciones de trabajo con las empresas privadas (ver archivo SINDLAB).
- los servicios públicos de empleo, en cuanto a que se recomienda que un nuevo papel de éstos incluya la ampliación de servicios a los trabajadores y empresas de la economía informal (Consejo de Administración de la OIT, noviembre 2009).
- la atención de un colectivo específico, los trabajadores domésticos, mediante el tratamiento de una propuesta de convenio (2009-2010), tendiente a la laboralización de quienes previamente eran considerados trabajadores autónomos por los regímenes especiales, que fijaban pisos horarios con un solo empleador.

10. Existen actualmente dos propuestas de discusión general sobre temas vinculados: “Financiación con una finalidad social” (microcréditos) e “Iniciativa empresarial de los jóvenes: transformar a los demandantes de empleo en creadores de empleo” (Consejo de Administración, noviembre 2009)².

11. OIT está difundiendo estudios académicos que se ocupan del tema a través de su Revista Internacional del Trabajo, especialmente “Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo, de Mark Freedland (Universidad de

“personas” (trabajadores y empresarios) como a las propias unidades económicas. Las dos actividades mundiales recientes mencionadas son el Foro “Trabajo Decente para una Globalización Justa” (Lisboa, septiembre 2007) y el Coloquio tripartito “Economía Social: hacer posible la transición al sector formal” (Ginebra, noviembre 2007). Ver en archivos SINDLAB los documentos de estas actividades, así como la Resolución del 2002..

¹ Esta Recomendación fue la solución transaccional dentro de la dinámica tripartita a la no obtención de un convenio internacional sobre trabajadores en régimen de subcontratación, que fue intentada en la segunda mitad de los años noventa. Incluso, la aprobación como Recomendación mantuvo una desusada proporción de no apoyo, 1/3 del total. También hay que incluir en este recorrido previo al Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio (1996), que va en igual dirección de diferenciar entre relaciones de dependencia e situaciones independientes.

² Sobre estas dos propuestas, ACTRAV tiene diferencias.

Oxford (RIT, 2007), “El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos”, de David Lucera y Leanne Roncalato (RIT, 2008) y “La externalización del derecho del trabajo” de Enrique Ojeda Avilés (Universidad de Sevilla (RIT, 2009)

12. Desde la oficina regional de OIT en Lima, se encuentran también dos antecedentes:

- la publicación del artículo “Pequeñas Empresas frente a la Globalización: el reto del trabajo decente en América Latina” (Panorama Laboral 2008), que destaca la importancia del diálogo social en relación a las Mipymes (que incluyen, como ya se dijo, al empresario unipersonal).
- la incorporación al sitio virtual de ACTRAV de un banco de datos sobre experiencias organizativas del trabajo independiente en ALC (desde agosto 2009).

II.3 Europa

13. Desde la institucionalidad de la UE, ha habido varias perspectivas de análisis y propuestas que involucran al TA:

- la preocupación por la economía y el trabajo no declarado, desde fines de los años ochenta, que en la década siguiente llevó a la edición de un libro blanco, la creación de una comisión de la CE, y la intervención del CES, CESE y Parlamento Europeo¹.
- el estudio de la relación entre TA y flexiseguridad, en el contexto del debate instalado por la CE, a partir de la Estrategia de Lisboa (2000), mediante el libro verde “Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI” (2006), dirigido a instalar un debate (que alcanzaba en 2009 más de 400 respuestas formales). Desde fines de la década anterior, ya existía un dinámico proceso de reflexión y propuestas desde el derecho social europeo².
- la vinculación entre TA y el diálogo social, desde comienzos de la década pasada, a cargo de la CE (y el CESE), que emitió el dictamen “El diálogo social europeo en el campo de la microempresa y el trabajo autónomo”, y luego aprobó el proyecto “Por un Diálogo Social enriquecido: Observatorio Europeo del Trabajo Autónomo y Semidependiente (OTASED)”, con la participación de organizaciones sindicales de varios países (y protagonismo de UPTA), el cual derivó en una Conferencia Europea en 2005 (ver más adelante).
- la relación entre TA y las políticas de salud y seguridad en el trabajo (incluyendo el caso específico del transporte por carretera (por la CE, en 2002.3).

¹ Sobre la relación entre TA y trabajo no declarado, ver EUROFOUND: “Measures to tackle undeclared work in the EU, 2008. Al debate también ha habido aportes de la OCDE y la OIT.

² Los documentos más importantes iniciales han sido los del francés Alain Supiot (“Trabajo asalariado y trabajo independiente”, Informe al VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo, 1999; y (coordinador) “Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa”, Valencia, 1999) y el italiano Adalberto Perrulli (“Economically dependent/Cuasi subordinate employment: legal, social and economic aspects”, 2000). Otra obra colectiva importante posterior ha surgido de un taller realizado en Italia en 2005 (“Boundaries and frontiers of labour law. Goals and jeans in the regulation of work”, dirigida por Guy Davidov y Brian Langille, Oxford y Portland, 2006).

La iniciativa más reciente proviene del CESE (por su Sección especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía), que a inicios del 2008 aprobó una iniciativa sobre “Tendencias en materia de Trabajo Autónomo”, que ha dado lugar a un documento de trabajo de ese nombre (septiembre 2009, redactado por José María Zufiaur), esperándose un dictamen para el primer semestre del 2010, con el objetivo de promocionar la creación de una base de derecho común aplicable a la totalidad de los trabajadores, asalariados o autónomos, a la cual habría que añadir una serie de protecciones adicionales en función del grado de dependencia del trabajador.

14. Este proceso tiene, a su vez, un escenario de políticas nacionales sobre el TA bastante dinámico, en ausencia de un enfoque regional. Estas reformas se refieren principalmente al trabajador semi-autónomo, cubriendo los campos del derecho del trabajo, seguridad social y promoción económica (ver más adelante).

15. Ha sido importante en esta materia el trabajo de EUROFOUND/EIRO, que produjo, en diez años, dos informes sobre el tema, particularizando en el TA económicamente dependiente (el último: “Self-employed workers: industrial relations and working conditions”, 2009)¹

16. En 2005, la Comisión Europea también se incorporó al trabajo en relación a la informalidad desde la perspectiva de la formación técnica y profesional (EFTP), desde el Consenso Europeo para el Desarrollo (integrado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión sobre la Política de Desarrollo de la UE), que al poco tiempo dio lugar al programa temático “Invertir en las personas: Educación, conocimiento y cualificaciones. Desarrollo de metodologías y servicios de formación y educación técnica y profesional para la Economía Informal”, encargado de dar subvenciones en la material. A la primera convocatoria, en 2008, siguió otra, en el 2010 centrada en la economía informal de países de renta baja.

17. En el plano de la práctica organizativa sindical, existe actualmente un panorama bastante amplio de organización del TA, incluyendo los nuevos países ingresados (ver más adelante).

¹ European Foundation for the improvement of Living and Working/European Industrial Relations Observatory). Su análisis combina las estadísticas de EUROSTAT, análisis sobre las tendencias jurídico-laborales y de la seguridad social, y encuestas a las organizaciones sindicales.

II.4 Euro-latinoamérica

18. Hasta el 2008, los antecedentes sobre el tema desde una perspectiva eurolatinoamericana son apenas puntuales e indirectos, tanto desde el ámbito gubernamental como sindical¹. Por el contrario, en aquel año:

- en el campo gubernamental, la Declaración UE-ALC de la última Cumbre (Lima, abril 2008) contiene lo que puede considerarse la primera declaración específica sobre TA, al incluir entre las decisiones: “incorporar a los trabajadores de las Pyme y a los trabajadores independientes en los sistemas de protección social”.
- simultáneamente, la Declaración de la Cumbre sindical UE-ALC utilizaba una demanda en igual dirección, con un enfoque más amplio: “reconocimiento de los derechos de los trabajadores autoempleados y políticas que los ayuden a formalizarse”.
- el programa EUROSOCIAL, desde su eje Empleo (a cargo de la OIT, desde el Centro Internacional de Turín), ha ubicado al TA como uno de los sectores focales en materia de protección social (en el III Encuentro, México, DF, junio 2008 y el IV Encuentro Salvador, junio 2009). Asimismo, ha realizado una actividad específica sobre MiPymes (Santiago, octubre 2009) incluyendo a la empresa unipersonal, propendiendo a un paquete de políticas.

19. En el plano iberoamericano gubernamental, se encuentran varias expresiones, todavía parciales, en el contexto de la cooperación y de las actividades enmarcadas en la SIGEB (Secretaría General Iberoamericana), en relación a la seguridad social (OISS), educación, la Ciencia y la Cultura (OIE), pymes (IBERTPYME). Por ejemplo, el análisis comparado sobre seguridad social ha permitido ubicar la presencia de los regímenes especiales para el TA, tanto en su variante integrada al sistema general nacional de la seguridad social, como en la alternativa de los “monotributos”, vinculado al régimen impositivo. Otro es el referido al fomento del autoempleo entre personas en situación de pobreza, mediante la formación profesional y las microfinanzas (ver archivo SINDLAB). Finalmente, el TA también aparece en los temas de empleo y negociación colectiva, que son desarrollados con el apoyo de la oficina regional de OIT (Cumbre Iberoamericana de Lisboa, diciembre 2009).

20. Pero el TA estaba incorporado en las actividades iberoamericanas de origen sindical desde tiempo antes: en la Cumbre iberoamericana de Madrid

¹ En el plano gubernamental, además del programa antes mencionado sobre formación para trabajadores de la economía informal, UE ha realizado estudios o apoyado al menos dos evaluaciones sobre iniciativas latinoamericanas: “Cobañados” (en Paraguay) y “La Salada” (en Argentina) (ver archivos SINDLAB). En el plano sindical, destacan varias referencias al tema de Bruno Trentin y Luis Anderson en “Trabajo, derechos y sindicato en el mundo. Diálogo Norte-Sur” (Nueva Sociedad, 1996). La cooperación española y holandesa con el sindicalismo latinoamericano y ACTRAV-OIT es también otro ejemplo de interacción eurolatinoamericana (ver más adelante).

2005, a través del documento de apoyo “Estrategias de fortalecimiento sindical” (presentado por UGT y CCOO) en cuanto a destacar la presencia del TA “semi” y “falso” en una estrategia de diversificación de la respuesta sindical y organizativa, que incluye la creación de redes sindicales y su incorporación a la negociación colectiva.

Posteriormente:

- el Encuentro de ISCOD/UGT-ORIT sobre Trabajo y Economía Informal (Córdoba, septiembre 2008) produjo una declaración estratégica para la cooperación iberoamericana, que destacaba al TA desde su propio título. En este evento también UPTA presentó la recién aprobada LETA¹²
- el Encuentro ISCOD/UGT-CSA “Trabajo y Seguridad Social en América Latina” (Madrid, marzo 2009) efectuó recomendaciones sobre la cobertura social del TA, retomando los resultados de una actividad inmediatamente anterior: el Taller Regional “Fortalecimiento de Redes Sindicales en materia de Protección Social en América Latina”, organizado en Lima por el proyecto SSOS (Seguridad Social para Organizaciones Sindicales) de la OIT, con la cooperación del Gobierno de España, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- el seminario latinoamericano “De la informalidad hacia los derechos laborales: desafío sindical” (Cartagena, mayo 2009), auspiciado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España para un público sindical, volvió a incorporar al TA a una reflexión sobre este tema².

II.5 Latinoamérica

21. A nivel gubernamental, el acontecimiento más destacado de estos últimos años ha sido la incorporación de menciones explícitas al TA (o sinónimos como cuenta propia y “gremiales”, así como un contexto mayor de “pequeñas unidades productivas”) en dos reformas constitucionales de 2008, con vigencia desde 2009: la ecuatoriana y boliviana. En Bolivia se garantiza el derecho de organización, y un régimen de protección especial para su producción, que se proyecta además a la promoción de las empresas comunitarias y sociales y del sistema cooperativo. En Ecuador se reconocen “todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia u autónomas, así como el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano y como actores sociales productivos a todas las trabajadoras y trabajadores”. En especial se protege el TA realizado en espacios públicos y permitidos por la ley y otras regulaciones, prohibiendo toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. También se impulsa la formación y capacitación del TA y se hace una referencia específica sobre la mujer en relación al TA.

¹ De esta actividad también se editó un libro, que fue presentado en el Congreso fundacional de CSA. ORIT participó además de un encuentro de FIAEPP (Córdoba, febrero 2008) de intercambios sobre la LETA y, ya desde la CSA, produjo un documento analítico desde la óptica latinoamericana (ver archivo SINDLAB).

² Previamente, otro encuentro sobre economía social (Antigua, mayo 2007), había establecido un “puente” con el TA.

22. En el campo de la seguridad social, existe también una dinámica reciente de incorporación del capítulo para el TA en los sistemas nacionales, lo que está presente, de una u otra forma, en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Perú, Rep. Dominicana, Uruguay, y Venezuela. Además de los regímenes especiales facultativos, en el Cono Sur se está recurriendo a regímenes complementarios de “monotributo”, encuadrados en la normativa impositiva.

23. Desde el mundo sindical, en el lapso bajo estudio, desde la CSA (y previamente la ORIT), destaca:

- la incorporación del TA en el eje denominado “autoreforma sindical”, primero en el XVI Congreso de la ORIT (Brasilia, abril 2005) y luego en el plan de acción del congreso fundacional de la CSA (Panamá, marzo 2008). A su vez, este enfoque implica la convergencia entre antecedentes de las afiliadas que provenían de la vertiente socialcristiana de la CLAT (Confederación Latinoamericana de Trabajadores), dado que la casi totalidad de sus afiliadas se incorporaron a la nueva Confederación, entre las cuales existen variadas experiencias organizativas, así como de elaboración estratégica (a través de la cooperación sindical holandesa, con el proyecto VERBA y apoyo de la CNV).

Como resultado, CSA creó el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS), con el apoyo de la OIT Regional (Lima, abril 2009), donde el TA es uno de los colectivos de trabajadores incorporado a la tipología básica de situaciones que requieren una estrategia específica en materia de organización y representación. En 2010 CSA ha publicado “Procesos de autoreforma sindical en las Américas”, que recoge los primeros resultados.

- la continuación de actividades de formación sobre economía informal, mediante dos proyectos: ASEI (Acción Sindical para la Organización y Protección de los Trabajadores/as de la Economía Informal) (2005-8, desde ORIT) y Mercado de Trabajo (2008 en adelante), que se aplica principalmente al TA, siguiendo las recomendaciones del documento de Córdoba, y encuadrada en un programa sobre Economía Informal¹

¹ La cooperación ISCOD-ORIT sobre este tema se remonta a 1991 (ver archivos SINDLAB). Un enfoque desde UGT, que vincula directamente con América Latina, es “Crecimiento del Sector Informal en Europa y AL. Un reto para las organizaciones sindicales”, de Montserrat Hurtado, UGT, 2001). Actualmente, la cooperación española sobre este tema también se proyecta (desde el sindicalismo catalán) hacia la Red SEICAP a nivel centroamericano y programas nacionales como el desarrollado con FEDEVAL/CUT Perú (ver archivo SINDLAB). Otro protagonista de la cooperación europea hacia el sindicalismo latinoamericano en este tema ha sido Holanda, ya que en 1992-94 desarrolló un programa a nivel regional con la ORIT, desde la FNV, y luego desarrolló el programa VERBA, con apoyo de la CNV, en el marco de la CLAT. En este periodo (2009), CSA ha publicado materiales formativos vinculados al TA (Curso Formación de Formadores/as de nivel internacional”, Curso Formación de Cuadros de nivel internacional en Autoreforma Sindical”, “Cartilla para la formación sindical de trabajadoras/ers autónomos y en la economía informal”, y también ha participado del Programa Especial de Acción de la CSI sobre Economía Informal iniciado en 2008, que tiene el objetivo de llegar a una cartilla formativa sobre el tema. Para ello, participó de la actividad mundial de coordinación (Bruselas, abril 2008) y coorganizó un seminario regional (Sao Paolo, diciembre 2008). El sindicalismo latinoamericano ha acompañado también un evento organizado por sectores

..

Tanto el GTAS como el Programa sobre Economía Informal de la CSA tienen una relación directa con la cooperación española, a través del sindicalismo, ya que, en el primer caso, tiene el apoyo del proyecto FSAL (Fortalecimiento de los sindicatos ante los nuevos retos de la integración en América Latina), iniciado en 2006 tomando como un eje principal el enfoque del documento de la Cumbre de Madrid 2005 antes mencionado sobre el fortalecimiento organizativo. En el caso del proyecto Mercado de Trabajo, directamente es la continuidad del apoyo realizado a través de ISCOD-UGT¹.

24. desde el campo de las organizaciones sindicales nacionales, existe una clara tendencia a incorporar a los estatutos (originales o reformas) al TA. Este fenómeno ya estaba presente en algunas centrales desde tiempo antes, pero en 2003/4 ha comenzado una ronda renovada (en CGTP Perú y CGT Colombia), continuada, ya en el periodo de análisis de este informe en 2006 con CUT Colombia y CTA Argentina y en 2005-9 por tres centrales brasileñas (UGT, CTB y CNST). En los casos de CTA y CUT Chile se partía de contenidos preexistentes, ahora reformulados.

Este proceso incluye la creciente difusión de la afiliación directa, que es una vía particularmente apropiada para la incorporación del TA, tanto en estructuras nacionales como territoriales.

25. También se observa un proceso de internacionalización de las organizaciones del TA integradas a centrales nacionales, a través de su incorporación a STREETNET, una estructura creada en 2002 que centra su acción y representación en los vendedores ambulantes de las ciudades, que actúa con características similares a una federación sindical internacional, de cobertura mundial (con sede en Sudáfrica). Actualmente afilia a seis organizaciones de ALC (Argentina, Honduras, México, Nicaragua, Perú, Rep. Dominicana), varias incorporadas en los últimos tres años. A comienzos del 2010 ha creado una coordinación subregional (con sede en Nicaragua). Un eje destacado de su acción es la búsqueda de un empleador "allí donde no existe", para avanzar hacia negociaciones formales.

III. TRES DIMENSIONES

26. En las tendencias de tratamiento del TA mencionadas en la sección anterior, se han destacado: la nueva normativa social, la organización (en el plano sectorial, territorial y profesional), y el diálogo social (e incluso la negociación colectiva²).

académicos de México y EEUU (Monterrey, 2008 (ver archivos SINDLAB), centrado en el desarrollo de políticas públicas.

¹ El proyecto anterior de la cooperación española con la OIT Regional ("Los sindicatos y el trabajo decente en la era de la globalización en América Latina", durante 2002-5, también se ocupó del tema de los colectivos laborales atípicos, produciendo un estudio para los países del Cono Sur y Area Andina y una declaración regional sobre el tema.

² El temario podría extenderse hacia otras líneas de políticas aplicadas al TA: la del apoyo económico (incluyendo la política fiscal y las microfinanzas), formativo, que obligaría a entrar al espacio de la capacitación y apoyo técnico, y la promoción de la economía social como instancia superadora, con diversas manifestaciones en ALC. Se han hecho evaluaciones sobre

Se trata de tres cuestiones interconectadas entre sí: la organización del trabajo autónomo es el instrumento indispensable para el diálogo social. El diálogo social es el sustento para consensuar normas para estos trabajadores, que aclaren su situación legal y promuevan la protección social. Estas normas permiten formalizar las organizaciones. La organización puede, por sí misma, generar formas de protección social (en pequeña escala y complementarias).

III.1 Normativa

27. La normativa social (laboral y de la seguridad social) para el TA, sobre todo para el semi-autónomo, ha tenido avances recientes por sobre las primeras medidas de los años sesenta y setenta (en Reino Unido, Austria). Según el país, cubre prevención de riesgos laborales y seguro de enfermedad, embarazo, duración del trabajo, permisos, igualdad de trato y salario mínimo, jubilación, negociación y huelga)¹.

En su conjunto, se trata de disposiciones que tienden a “ajustar el nivel de protección” del TA al del asalariado, en ciertos riesgos. Se trata generalmente de respuestas fragmentarias y no coordinadas (evaluación del especialista Perulli, en la Conferencia Europea de Sevilla), además de heterogéneas: solo una minoría de gobiernos reconocen a una categoría intermedia entre el TA y el asalariado (Italia, Alemania, España, Portugal, Reino Unido, Austria y últimamente Polonia). El problema comienza desde la falta de una definición única de TA en la región y, en algunos casos, la propia falta de definiciones.

En la Conferencia Europea de Sevilla se ha comentado la existencia de una nueva tendencia a cambios regulatorios (en Francia, Italia, Polonia), a la cual pertenece el caso español, en dirección a plantear esquemas integrales, con el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA) (2007, luego de una decisión gubernamental del 2004) (ver más adelante). En general, la atención está puesta sobre todo en los semi-autónomos, a los cuales en la LETA el derecho a la negociación colectiva, contrato escrito, vacaciones y descansos, justa causa para la extinción del contrato y jurisdicción laboral. Este derecho es específico para esta clase particular del autónomo, ya que al conjunto se les garantiza otros derechos básicos (igualdad, intimidad, tutela judicial). La ley se ha estado poniendo en práctica gradualmente, con el registro de los TRADE, la creación de un seguro de desempleo, y el funcionamiento del Consejo del TA. En 2010 se está también preparando una ley de economía social, que cerraría un círculo en relación a este tema.

28. En el plano del debate, la publicación del libro verde europeo del 2006 ha permitido desarrollar un debate sobre los aspectos en juego en el tratamiento

el tema desde la OIT y EUROSOCIAL (ver archivos SINDLAB. Existe también una tradición regional en materia de formación profesional, desde algunos institutos nacionales (y CINTERFOR, de OIT). Finalmente, como se mencionó en la introducción, en los últimos años se ha vuelto a destacar el trabajo del especialista brasileño Clodomir Santos de Moraes, en cuanto a su método de “capacitación masiva” (y el “laboratorio organizacional”).

¹Las fuentes son diversas: el artículo de Enrique Ojeda Avilés publicado por OIT y EUROFOUND, (en archivo SINDLAB), así como intervenciones de expertos en la Conferencia Europea de Sevilla.

del TA, y sobre todo del semi-autónomo, en cuanto a diversos temas: su utilización para promocionar la flexiseguridad; el espacio para la voluntariedad de ese estatus por parte del interesado en la aplicación de las normas regulatorias, el porcentaje del ingreso del TA que habilita para que sea considerado económicamente dependiente (entre un tercio, la mitad y tres cuartas partes); el hecho de que, en sentido técnico, algunos son empresarios, por tener empleados; la relación con los procesos de tercerización y de ampliación del mercado interior de servicios; la propia conveniencia de crear una “tercera especie” de trabajador, en vez de centrarse en su asimilación como asalariados¹.

29. En ALC se sigue una tendencia similar a la europea en los temas aquí analizados.

- ya se ha mencionado la reciente incorporación del TA a las Constituciones de Ecuador y Bolivia. En este campo, el antecedente era la reforma constitucional venezolana de 1999, que había dado continuidad al contenido de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1991) (ver más adelante)².

- desde el derecho sindical, existe ya cierta extensión de la cobertura de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos a través de los códigos de trabajo. Esta situación se presenta en varios países centroamericanos (Panamá, El Salvador, Guatemala), andinos (Venezuela, Perú, Colombia) y conosureños (Chile). En el derecho sindical comparado, también se destacan los casos de Ecuador y Uruguay, en cuanto a que se admiten sindicatos “de cualquier forma”, o “a juicio de sus fundadores” (el único trabajo que parece existir que se ocupa del tema es “Organización de los Trabajadores”, de Nestor del Buen, en la publicación colectiva “Derecho Sindical”, Madrid, 1993³).

¹ Una de las propuestas más destacadas es la presentada por el antes mencionado Freedland, en cuanto a un nuevo concepto de “nexo de trabajo personal”, modelizando una familia de contratos de trabajo personales, como nuevo ámbito o categoría amplia de relaciones de trabajo, entre los cuales el contrato de trabajo asalariado tradicional es el más frecuente, pero no necesariamente el paradigma predominante y absoluto. En este marco, incluye a la “relación de trabajo personal de trabajadores emprendedores individuales”, para referirse al contrato personal de servicios, aclarando que no utiliza la expresión “trabajo por cuenta propia” para reaccionar ante la división binaria de las relaciones laborales, en que el otro polo es el trabajo asalariado, ha sido inventada e impuesta en gran medida por la normativa jurídica de la administración del mercado de trabajo. Además, en su perspectiva, si bien pareciera que los mercados de trabajo europeos contemporáneos y los regímenes reguladores en que actúan alientan y favorecen este tipo de relaciones de trabajo personales, también desencadenan una dinámica de alejamiento de estas relaciones y transforman su mecánica práctica y su configuración jurídica. Como resultado, a un individuo le es muy difícil desempeñar un papel empresarial siendo un operador único, y puede verse arrastrado a buscar cobijo en la estabilidad de las relaciones laborales del asalariado clásico, o aceptar relaciones de trabajo eventuales o temporales. Asimismo, en las disposiciones relativas a las microempresas, es frecuente que las relaciones de trabajo del emprendedor individual con los compradores o usuarios de sus servicios dejan de ser relaciones de trabajo personales, pasando jurídicamente a ser contratos no personales de servicios, es decir contratos comerciales o de negocios ordinarios, con lo que las relaciones de trabajo quedan fuera incluso del ámbito ampliado del derecho del trabajo.

² Otro antecedente, en el campo propositivo, es el paraguayo, donde Ramiro Barboza propuso, con apoyo del sindicalismo local, un tratamiento sobre el tema, al momento de la reforma constitucional de 1994, el cual no fue recogido.

³ Comparativamente con Europa, es escasa la producción académica sobre el tema del TA, destacándose el uruguayo Oscar Ermida Uriarte y el argentino Adrián Goldín.

Destaca especialmente el caso venezolano recién mencionado, porque la LOT (cuyo autor es Rafael Caldera, más adelante presidente) identifica con precisión a quien denomina “trabajador no dependiente”, definido como “la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos”. En este marco, un título específico garantiza dos aspectos básicos: la organización de sus propios sindicatos, por profesión u oficio o similares y conexos, de una misma rama o actividad; y la integración a sindicatos profesionales, sectoriales o de industria ya constituidos, y la incorporación progresiva al sistema de la seguridad social y demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto sea posible. También avanza hacia el derecho sindical sobre el que estamos discutiendo, al afirmar que se garantiza “la negociación de acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo, en cuanto sean aplicables”.

- otra vía disponible para la sindicalización del TA es la que proveen los “sindicatos gremiales” (profesiones u oficios) o de “oficios varios” (México, Colombia, Panamá, Honduras, Costa Rica, Perú).

- en dirección contraria, es frecuente que la legislación coloque “pisos” a la posibilidad de organizar sindicatos en micro y pequeñas empresas (entre 8 y 40 ocupados, con ejemplos en Argentina, Chile, Ecuador, Paraguay, Panamá).

30. Es necesario explorar, en ambas regiones, la normativa sobre MiPymes, para detectar contenidos directamente referidos a la empresa unipersonal, o el grado en que la alcanza el esquema generar.

31. Asimismo, existe un plano poco sistematizado, que es el del derecho administrativo en las ciudades, donde las ordenanzas y otros instrumentos de autoridad regulan generalmente el uso de los espacios públicos por vendedores y artesanos ambulantes, o en puestos semifijos (en España denominados “mercadillos”).

III.2 Organización

32. En el aspecto organizativo del TA, tomando como eje las centrales y confederaciones sindicales, en las dos regiones coexisten tres modelos básicos, ordenados de menor a mayor grad¹.

- incorporación a la estructura sindical de organizaciones propiamente creadas por el TA, con formato sindical o no (asociaciones, cooperativas). En el caso sindical, incluye a las organizaciones de profesionales liberales.
- incorporación a federaciones o sindicatos de sector, incluyendo en ocasiones “secciones” especializadas.

¹ Las fuentes de este análisis (todavía provisorio) son la propia recolección de experiencias realizada por OTASED y SINDLAB, los documentos ya mencionados de EUROFOUND, la CSA (desde el GTAS) y OIT (“La sindicalización de los trabajadores autónomos”, Revista Trabajo, 46, 2003). SINDLAB presentará próximamente un análisis más detallado.

- estructuras “horizontales”, nacionales o territoriales, especializadas en la cobertura del TA en general o semi-autónomos, o algunas categorías.

El primer modelo está muy extendido en ALC, pero no se practica en Europa. El segundo modelo es, por el contrario, prototípico de Europa, estando presente en por lo menos 19 países (incluyendo varios de la Europa ampliada). A la inversa, solo se han encontrado unos pocos casos en ALC. Finalmente, el tercero, que implica el mayor grado de concentración, está representado en unos pocos países de ambas regiones (España, Italia¹, Grecia, Malta, por un lado; Argentina, Nicaragua, Honduras, Rep. Dominicana²).

Si se atiende a los colectivos de TA específicamente representados, es claro el predominio, en Europa, de profesionales (“liberales” u otros, por ejemplo trabajadores del arte y la cultura, periodistas, tecnología de la información³) y semi-autónomos, así como, en ALC, de trabajadores de la “economía informal” de baja calificación.

¹ El caso italiano tiene un formato particular: las tres centrales (CGIL, CISL y UIL), a fines de los años noventa han creado estructuras especiales para semi-autónomos, así como otras situaciones atípicas (temporales, actividades de “utilidad social”, empleos subvencionados, períodos de práctica, planes de inserción al mundo del trabajo, jóvenes en busca del primer empleo). Las estructuras se denominaron, respectivamente, NIDIL (Nuova Identità di Lavoro), ALAI (Associazione Lavoratori Atipici e Interinali), y CPO (Coordinamento Nazionale per le Occupazione). CISL también ha creado estructuras específicamente referidas a los semi-autónomos (CLACS y FELSA). En el caso español, se destaca la experiencia de UPTA como estructura horizontal, tanto del TA como del semi-autónomo, aunque también en CCOO se cuentan las experiencias sobre este segundo subgrupo (con la denominación de TRADE) en el plano regional (Cataluña y Castilla-León).

² Algunas experiencias específicas de ALC vinculadas al TA son: la afiliación directa a la central/confederación o a sus organizaciones territoriales; la creación, dentro de la Ejecutiva, de áreas promocionales de la organización; la utilización de la categoría de “sindicatos de oficios”, vinculado a veces a la creación de un sector de “oficios diversos” a nivel de federaciones territoriales; la creación de sindicatos sectoriales mixtos entre TA simulados y dependientes, para propender a que los primeros se asimilen a la situación de los segundos.

³ En este campo, se ha utilizado la figura de los “nuevos sindicatos”, con un núcleo central en los “trabajadores de la creación” (expresión de UNI, Union Network Internacional) en los campos de la comunicación, espectáculo y cultura (periodistas freelance, ingenieros en tecnología de la información, diseñadores gráficos), actores, músicos, así como otros (gestores, masajistas, taxistas independientes). La sección correspondiente de UNI (MEI) ha promovido, en relación a los trabajadores IBITS una Red europea de organizaciones para el trabajador autoempleado. Algunas de estas experiencias, en buena medida, se aproximan a “sindicatos virtuales” (o “sindicatos digitales”) porque utilizan la web como canal de ofrecimiento y prestación de servicios, así como de consultas, con secciones sólo accesibles a los afiliados. Las consultas, que también se realizan mediante líneas de asistencia telefónica, funcionan como una especie de sistema de alerta temprana, al advertir de la existencia de nuevos problemas e inquietudes a medida que se plantean, permitiendo al sindicato darles rápida respuesta. La forma básica de búsqueda de afiliados es la utilización de técnicas de marketing, mediante el correo y llamadas telefónicas a listados de microempresas. Otros sectores emergentes en servicios son los referidos a limpieza, seguridad, y la “economía del cuidado” (atención domiciliaria), con financiamiento estatal. Nuevamente UNI (Federación Europea de Sindicatos de Servicios/Sección Limpieza, así como la ISP (Internacional de Servicios Públicos, con protagonismo del SEIU norteamericano) han avanzado en este campo. En ALC hay experiencias novedosas como el acercamiento sindical a las “madres comunitarias” (en Colombia).

33. Otro plano comparativo en que se encuentran experiencias en ambas regiones es el de la articulación entre las distintas organizaciones. En Europa existe una experiencia de diez años¹. En ALC, se desarrolla desde hace algunos años un mecanismo de coordinación a nivel centroamericano (el SEICAP, ver archivos SINDLAB).

III.3 Negociación colectiva y diálogo social

34. La acción sindical en materia de negociación colectiva hacia el TA es un tema complejo, porque el punto de partida es, en principio, la falta de una contraparte, al menos de características similares a las del trabajador dependiente.

Pero se requiere diferenciar la situación del semiautónomo y del simple autónomo, porque en el primero se presentan opciones más claras.

Existe ya en Europa una tendencia a la negociación colectiva, aunque no exenta de dificultad², principalmente en trabajadores del sector de media (por ejemplo, los periodistas freelance). UNI (Union Network Internacional), desde UNI-Europa, ha recogido experiencias, y estimulado su desarrollo, en el marco de su estrategia a favor de los “trabajadores de la creación”, frecuentemente semiautónomos (periodistas, actores, músicos, diseñadores gráficos), incluyendo el atractivo señalamiento de que entre los derechos a garantizar (incluso mediante la negociación colectiva) es necesario incluir la propiedad intelectual (en tanto derecho laboral), y el derecho a la libertad de expresión. Asimismo, la FIP (Federación Internacional de Periodistas) ha confeccionado un acuerdo tipo para sus afiliados autónomos.

¹ Los primeros antecedentes son tres: una reunión organizada por la CES sobre TRADES (Roma, octubre 2001), otra organizada por CCOO/Cataluña (ver más adelante) en 2002, con la FNV holandesa y la NIDIL/CGIL italiana (que dió lugar a la “Declaración de Barcelona”), y una tercera, organizada por FNV holandesa (Amsterdam, enero 2003) con patrocinio nuevamente de la CES, junto a la UE, CIOSL y OIT. Luego, en el marco del OTASED antes mencionado, se realizó la Conferencia Europea: Trabajo Autónomo y Semidependiente: un espacio en el Diálogo Social Europeo” (Madrid, junio 2005), en que se presentó el documento “Tendencias del trabajo autónomo y parasubordinado en Europa: la situación de los trabajadores autónomos y semidependientes en algunos países de la Unión Europea” (2004). El informe estaba editado por UPTA, con el apoyo de otras organizaciones sindicales: Deustcher Gewer Kschafthbund-DGB, Alemania, UGT Portugal, SindNova/Instituto per lo studio dell innovazioni produttive e del lavoro, y la Confederación General Griega de Trabajo. La Conferencia aprobó la “Declaración de Madrid: el futuro del trabajo autónomo en la UE” (Ver Archivo SINDLAB-Experiencias europeas), con aportes también de SUU de Finlandia y STUC de Suecia.

² En Holanda, donde sus centrales, luego de incorporar a estos trabajadores a sus estructuras, han intentado promover su cobertura de negociación colectiva, aunque el gobierno no la ha admitido por considerar que ello implicaría una “fijación ilegal de precios”. La estrategia sindical alternativa en marcha es negociar la inclusión de cláusulas sobre estos trabajadores en los convenios (comentario recogido por el documento base del Simposio de OIT)

La LETA española ha incorporado un esquema promocional, mediante los “acuerdos de interés profesional” (AIP), negociados por las asociaciones de TA, bajo acuerdo con sus afiliados.

35. En relación al “simple autónomo”, hay que tener en cuenta que se necesita:

- relajar el criterio estricto de la negociación colectiva, para dar lugar a enfoques imaginativos de negociación en un sentido más amplio, encuadrado en el marco del diálogo social.
- “crear el empleador”, si se pretender llegar a formas más específicas de negociación colectiva.

En ambos casos, el requisito adicional es la existencia de una organización del TA.

En este marco, existe también en este caso una clara tendencia a la existencia de una negociación:

- en Europa, UPTA ha desarrollado una práctica de creación de foros a nivel de los gobiernos locales, para la negociación sobre las condiciones de los “mercadillos” en espacios públicos, utilizando la perspectiva del “comercio de proximidad” (o “mediterráneo”), en cuanto a la existencia en algunos países de factores (el clima, las relaciones sociales como categoría cultural) que pueden favorecer el mantenimiento de un número de negocios quizá superior a la media europea, en cuyo marco se promueve el asociacionismo económico entre los autónomos.

La LETA incluye el compromiso de crear una Comisión Estatal del Trabajador Autónomo, como órgano consultivo del gobierno nacional, el que entonces pudiera ser el espacio para alcanzar “directivas” o “acuerdos marco” en materia de políticas públicas, desde ya que las referidas a la seguridad social, pero conceptualmente apto para negociaciones más ligadas a las condiciones de trabajo.

- en ALC existe una práctica similar a ésta en varios aspectos, en variantes menos institucionalizadas y frecuentemente como resultado de conflictos previos (el banco de datos de OIT-ACTRAV en AL y el archivo SINDLAB proporciona una variedad de experiencias.

36. En ALC, también existen dos antecedentes, uno normativo y otro de planteamiento estratégico, desde el sindicalismo:

- en el plano normativo, el ya mencionado tratamiento que da la LOT venezolana.
- en el plano estratégico, un consenso alcanzado (en 2003) por los sindicatos municipales en relación a visualizar a las organizaciones de trabajadores autónomos que utilizan los espacios públicos como un sector que requiere solidaridad de su parte, en la medida que comparten una misma unidad geográfica y jurisdiccional (ver archivo SINDLAB).

Asimismo, en el plano eurolatinoamericano, las recientes posiciones de EUROSOCIAL presentan elementos de interés: en el marco del registro de la situación del TA y las MiPymes, recomienda promover cambios culturales de largo plazo en el nivel comunitario, empresarial e interinstitucional en el sector público con respecto a los principios del trabajo decente, educación provisional y construcción de derechos y obligaciones. En lo concreto, propone: planes de desarrollo económico territorial para estas empresas y cooperativas; diálogo social para legitimar estas políticas; creación de redes de intercambio de experiencias, con especial atención en su institucionalización y en los diversos niveles territoriales, y para la identificación, captura y desarrollo de oportunidades de negociación¹.

37. Recientemente, OIT ha comenzado a desarrollar un enfoque de gran importancia en relación a la negociación colectiva y el trabajo precario e informal, el cual, si bien general, da pautas importantes para el tema de la negociación del TA. (Simposio sobre negociación Colectiva organizado por OIT-ACTRAV, Ginebra, octubre 2009) para conmemorar el 60 Aniversario del Convenio 98). El documento de base (“La negociación colectiva sesenta años después de su reconocimiento internacional”, por Bernard Gernigon), una aproximación al tema de la negociación colectiva de los trabajadores “independiente” y de la “economía informal”. En comparación con documentos anteriores², ahora se dedica bastante espacio en relación a los “grupos más vulnerables, que deberían ser objeto de una urgente atención especial, para enfrentar los obstáculos prácticos que impiden o limitan su posibilidad de negociar colectivamente” En esta dirección, y utilizando las expresiones “trabajo independiente” y “trabajo en la economía informal”, reconoce el derecho a la negociación colectiva que tienen los asalariados con contratos atípicos, a tiempo parcial, con relaciones de subcontratación, el servicio doméstico, y en microempresas.

El documento considera que se puede “fijar un marco de trabajo a través de las negociaciones ... de sus organizaciones sindicales representativas ... con los poderes públicos (el Estado o las colectividades locales)” en lo relativo al acceso a la salud, la protección social y la formación profesional, así como

¹ En igual dirección, ALC tiene experiencias apreciables (como la del PROMICRO centroamericano), que ha influido en la perspectiva de la OIT a comienzos de esta década (Programa In-Focus en generación de empleo a través de la pequeña empresa), desde el Programa de Asociatividad Pública/Privada (SEED), que ubicaba con precisión a las organizaciones de trabajadores autónomos en los consejos de desarrollo local, practicando un asociacionismo de nuevo tipo, que incluye a los sindicatos (“Empleo local en la Economía Informal. Una Guía para personal de gobiernos locales y organizaciones privadas en relación de socios”)

² El cambio de énfasis es muy evidente si se compara este documento con la publicación del 2000 de la OIT efectuada por el mismo autor (“La Negociación Colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control”, 2000). En este libro la sección sobre cobertura es la más pequeña, limitándose a registrar unos pocos aspectos, con base en posiciones del Comité de Libertad Sindical, donde principalmente se aclara la cuestión de las fuerzas armadas y de seguridad, el caso de los supervisores o personal responsable (en cuanto al abuso que a veces se realiza de esta noción), y el personal empleado en actividades sin fines lucrativos diferenciados con fondos públicos o semipúblicos, todos los cuales tienen derecho a la asociación. Pero, para nuestro tema, lo más significativo es el señalamiento sobre la necesaria inclusión de los trabajadores temporarios en la negociación.

ante las grandes organizaciones de empleadores para la determinación de las condiciones de trabajo”. Además, el documento agrega dos consideraciones:

- “solo mediante una integración en la economía estructurada, estos trabajadores podrán beneficiarse plenamente de las ventajas de la negociación colectiva”.

- “a veces es necesario que los Estados fijen un marco para estimular y fomentar la negociación colectiva. Esto es especialmente útil en relación a la economía informal, unidades económicas pequeñas y, en general, quienes carecen de experiencia en la negociación”.

Tales elementos son luego recogidos por el documento final del Simposio.

38. Este enfoque reciente de OIT, en cuanto al capítulo del simple autónomo, tiene antecedentes originados en la Oficina, particularmente en el documento base para la discusión que dio lugar a la Resolución del 2002 y, antes, en un coloquio internacional sobre informalidad organizado por ACTRAV (1999) (ver archivo SINDLAB). También ha sido recogido en otros documentos de su oficina latinoamericana. Recientemente, la CSA ha presentado un esquema sintético (ver archivo SINDLAB)

Un enfoque más audaz y de grandes consecuencias es el presentado hace tiempo por la OIT regional para ALC, de acuerdo a una especialista (María Luz Vega Ruiz). al plantear una resignificación del derecho administrativo que se utiliza en las grandes ciudades, en camino a una nueva disciplina jurídica de carácter social, el “derecho administrativo laboral”, de naturaleza híbrida entre lo público y lo privado. El cuasi marco laboral obtenido por esta vía, daría lugar a una cuasi negociación colectiva.



SINDLAB Autónomos
www.sindlabautonomos.org