

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJOADORES EN ESPACIOS PÚBLICOS: CONCEPTOS Y ESTRATEGIAS

OSCAR SILVA,

secretario general de SIVARA

y presidente de UTREIN

Enero 2017

I.Marco conceptual

La negociación colectiva es el principal instrumento de acción del sindicalismo, en tanto vía de aplicación de derechos laborales reconocidos por la normativa nacional, su ampliación respecto de los niveles básicos, y de incorporación directa, cuando no existe tal normativa o es deficitaria. Todo ello es a partir del ejercicio de la autonomía de las partes que operan en el mundo del trabajo.

Tradicionalmente, la negociación se ha referido a las empresas (generalmente grandes) donde existen dos partes claramente definidas, el sindicato de empresa y el empleador. En este marco, los contenidos de los convenios suelen extenderse a los trabajadores no sindicalizados (el criterio “erga omnes”, es decir, “para todos”).

Cuando el sindicalismo logra crear una organización de segundo grado en el sector (Confederación o Unión), la negociación avanza un escalón más, cubriendo a los trabajadores de pequeñas empresas de esa rama de actividad

En sus inicios, la legislación laboral general ha tendido a dejar fuera de la negociación a los trabajadores del sector público, considerados, por un añejo enfoque, “servidores públicos” como categoría laboral de naturaleza diferente. Ello ha tendido a ser corregido, reconociendo que no existe tal diferencia y que, en la práctica los poderosos sindicatos de trabajadores del Estado avanzaron de todas formas hacia negociaciones de algún tipo.

Otro ejemplo de tradicional no reconocimiento de la negociación colectiva es el referido a las trabajadoras remuneradas del hogar, lo que cambiará de a poco a partir del Convenio 189 de OIT (2011), que reconoce la condición de asalariada de toda trabajadora en casas particulares.

En esta práctica histórica, también quedaban fuera de la cobertura de la negociación colectiva formas de trabajo asalariado, cuando la relación laboral era menos firme que la situación tradicional, como todas aquellas encuadrables en el concepto de “tercerización”, es decir, trabajadores no permanentes ni contratos de forma directa, donde se combinan dos empleadores, el que contrata a una empresa para que le provea de determinados bienes o servicios de su cadena de valor, o contrata a una agencia de trabajo temporario para que le proporcione trabajadores por determinados plazos. El sindicalismo ha dado largas

batallas para que estos trabajadores sean incorporados a la negociación colectiva, aprovechando sobre todo los convenios sectoriales, y ha habido avances, aunque siempre por debajo de las necesidades.

En los últimos diez años, las organizaciones sindicales han conseguido instalar en OIT el tema de la necesidad de negociación colectiva para estos trabajadores temporarios y tercerizados.

Ello sucedió primero mediante declaraciones del Grupo de Trabajadores (con el apoyo de su área técnica ACTRAV), principalmente mediante el Simposio mundial celebratorio de los 60 años del convenio 98 (2009) y del Simposio mundial sobre trabajo precario (2011).

Pero es en 2015 cuando el tema queda plenamente incorporado a instrumentos de la OIT, con la Recomendación 204 sobre Tránsito de la Economía Informal a la Formal (2015), ya que se aplica a trabajadores sin registro (esa es la definición técnica de “informalidad” laboral) o en relaciones encubiertas.

En paralelo, ese mismo 2015, otro instrumento de OIT (de un nivel menor de jerarquía, al ser una Resolución), ya generaliza el reconocimiento del derecho de los trabajadores “atípicos” (temporarios, a tiempo parcial, tercerizados) a esta negociación (Resolución “Protección Social (protección de los trabajadores)”).

Ambos instrumentos tienen otra particularidad: en el caso de la Recomendación, el ámbito de acción incluye a los

trabajadores por cuenta propia, y en el de la Resolución a los TRADE (trabajo autónomo dependiente económicamente), con lo que, la inexistencia de un empleador definido a la manera tradicional (o de un empleador en un esquema tercerizado) no es una limitación para considerar que tales trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva. Este derecho lo tendrán entonces los trabajadores por cuenta propia que ocasionalmente son demandados por una empresa, para una tarea temporaria, así como aquellos que tienen un demandante fijo por sus bienes y servicios que representa una porción considerable de sus ingresos (la mitad o más).

A partir de la Recomendación, también puede agregarse entre los trabajadores que tienen derecho a negociación a los cuenta propia “puros” o “simples”, es decir, sin relación alguna con otro demandante, también tiene derecho a algún tipo de negociación.

Por otra parte, UTREIN (Unión de Trabajadores de la Economía Informal), que representa a trabajadores por cuenta propia de ALatina-Caribe y España, presidida SIVARA, ha recogido el enfoque señalado por CSA, luego de consultas con OIT, en cuanto a que la lectura conjunta del Convenio 98 y el Convenio 154 también habilita la negociación colectiva del trabajo por cuenta propia.

UTREIN ha analizado casos concretos que van en esta dirección: por ejemplo, las alcanzadas frecuentemente a

nivel municipal y alcaldal por organizaciones de trabajadores por cuenta propia de España y A.Latina. El calificativo de “negociación colectiva” es adecuado, aun cuando, formalmente, sean procesos de “diálogo social” o “interlocución” (el primero es un término frecuente en Alatina y el segundo en España). Incluso, en Alatina, los afiliados de UTREIN en Honduras y El Salvador han presentado proyectos legislativos donde directamente se considera que los gobiernos municipales pueden ser interpretados como “cuasi empleadores” de los trabajadores por cuenta propia que utilizan los espacios publicos como lugar de trabajo, lo que puede dar lugar a “cuasi negociaciones colectivas”.

II. Perfil de SIVARA

SIVARA fue fundado en 1973, y obtuvo la peersonjería jurídica en 1975. Luego de estar intervenido varios años durante el gobierno militar, recomenzó su actividad en 1986, incorporando su obra social (OSVARA) en 1992.

Tiene un encuadramiento particular, de tipo “horizontal” en términos sectoriales, ya que representa a todos los trabajadores que se desempeñan en espacios públicos (calles, plazas, parques, veredas, estaciones de trenes, buses, estadios deportivos).

SIVARA utiliza un criterio de agrupamiento de oficios y ocupaciones en 22 ramas, incluyendo: venta de alimentos , bebidas y golosinas, juegos de azar, flores y plantas; venta de servicios (diarios, TV cable, teléfonos celulares,

planes de salud) y productos culturales (artesanías, libros); venta por delivery, venta directa en los hogares (cosméticos, artículos de higiene personal, baterías de cocina, ropa blanca)

SIVARA es una organización “mixta”, en dos sentidos: del trabajo en dependencia y del trabajo autónomo, y del trabajo registrado y no registrado.

También puede decirse que es un sindicato “de transición”, entre trabajadores aparentemente autónomos, pero en realidad dependientes simulados, hacia trabajadores plenamente considerados dependientes.

En la práctica, el objetivo es garantizar una cobertura social a todos sus afiliados. En el caso de los cuenta propia., SIVARA fue la primera organización sindical argentina es integrar a estos trabajadores, al momento de crearse su obra social, mediante su incorporación al régimen del Monotributo.

Posteriormente, ha incorporado también a los trabajadores contemplados en el régimen del Monotributo Social, incluyendo entonces a trabajadores “autónomos colectivos”, que se desempeñan en el marco de unidades económicas de la economía social y solidaria. En este esquema, el Estado se hace cargo de parte de la cuota.

En el caso de los que tienen algún tipo de relación de dependencia, la cobertura de la obra social incluye el aporte del empleador, integrando el régimen general.

La distribución de los afiliados de SIVARA según su situación laboral es 60% cuenta propia, 25% empleados de

manera formal, y 15% de empleados formales.

III. Experiencias de negociación

A continuación se presentan los acuerdos más importantes alcanzados para trabajadores asalariados inestables y para trabajadores por cuenta propia.

III.1 La vía pública en la Ciudad de Buenos Aires. En 1984 se alcanzaron acuerdos con el gobierno local, dirigidos a regular la cantidad de puestos callejeros en determinados lugares de la Ciudad, así como las condiciones de trabajo. El acuerdo continuó hasta fines de esa década. Más adelante,

en 2003, SIVARA negoció la ley 1166 de Alimentos, que reformaba y unificaba varias secciones del código de habilitaciones y verificaciones.

Posteriormente, en 2013, se alcanzaron nuevos acuerdos, para regularizar los puestos de flores en la vía pública, y los vendedores de “panchos” y “choripanes” en la “Costanera”, donde el gobierno se hizo cargo del costo total de los nuevos puestos de venta. El acta de este acuerdo establece de manera explícita, que el enfoque utilizado se encuadra en los lineamientos de la OIT, CSI y CSA. .

III.2 Acuerdos con el sector privado. SIVARA desarrolló negociaciones con empleadores a cargo de concesiones para la venta de alimentos y bebidas en estadios deportivos y trenes.

Asimismo, tiene acuerdos con los promotores de festivales (principalmente musicales) en la Ciudad de Córdoba, expresado en el reconocimiento de los cuenta propia que ocupan espacios físicos vinculados. El acuerdo incluye una novedad: el compromiso de los o de contratar al menos a un trabajador durante el período de gestión.

III.3 Trabajadoras de venta directa. Una línea de trabajo que SIVARA desarrolla desde hace años es la referida a los trabajadores de venta directa, o “puerta a puerta”, lo que puede asimilarse a la venta ambulante, casi todos mujeres amas de casa, estudiantes, jubiladas y empleadas en el sector público.

Lo característico de este colectivo es que las empresas no reconocen su condición de dependientes, y con ello la existencia de relaciones laborales, sino que las consideran “revendedores” socias, “agentes comerciales”, “distribuidores”, “representantes”, “franquiciados”, “consultores”, “fuerza de ventas” o directamente “personas miembro de un sistema de distribución”. El único empleo reconocido es el que realiza tareas administrativas en el local de la empresa, el cual tiene un tamaño ínfimo (4 mil), en comparación con las vendedoras, que han fluctuado en 700 mil

Las empresas que utilizan venta directa crean una estructura laboral no registrada como tal, consistente en: vendedoras/”promotoras” socias según el sector empresarial. En el nivel más bajo; coordinadoras, en el nivel más alto, que acceden a ese puesto con base en la confianza que la empresa le tiene a lo largo del tiempo,

cuando se desempeñaban como vendedoras; ayudantes de las coordinadoras, en un plano intermedio. Cada coordinadora puede tener hasta veinte ayudantes; fleteros de la empresa, encargados de llevar los productos a las vendedoras o coordinadoras, e incluso de retirar pagos en las cuentas habilitadas para el depósito de las vendedoras.

El contrato "comercial" que firman con la empresa al ingresar al sistema, contiene todos los detalles esenciales de la relación e incluye el código de ética para con el cliente. La empresa, con la implementación sistemática de ese esquema, al margen de cualquier ventaja laboral, se asegura sin asumir riesgo empresario alguno, muchas ventajas unilaterales de rentabilidad y competitividad.

En su campaña porque se considere trabajadoras dependientes a las vendedoras, SIVARA ha aplicado el enfoque de la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo, en cuanto a ubicar indicadores que permiten considerar el trabajo de estas vendedoras como asalariado. Concretamente, las empresas: dan a cada trabajadora un código, a los efectos de la identificación laboral, obligan a asistir a las conferencias de venta, establecen niveles o jerarquías de trabajo, definiendo quién es líder, establecen formas y lugares de pago (en efectivo, en un local propio, bancos, etc.), estipulan y promocionan los productos a vender a través de catálogos o cartillas, que las trabajadoras reciben de las empresas y que en algunos casos los deben comprar al inicio de cada campaña; obligan a adherir a un código de ética; establecen una frecuencia permanente para las campañas; dan premios

por volumen de ventas; dan factura de compra por lo que se ha vendido.

Sobre esta base, SIVARA: 1. ha realizado presentaciones ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y S.Social; 2. ha presentado un proyecto de ley en el Parlamento; 3. en 2014 ha concretado un primer convenio colectivo.

En el futuro próximo, SIVARA también recurrirá a la estrategia de apoyarse en el Convenio 177 sobre Trabajo a Domicilio de OIT, que da un escenario adecuado para la laboralización de estas trabajadoras, incluyendo la negociación (enfoque adoptado por UTREIN en su Primer Congreso).

III.4.Otros desarrollos

SIVARA ha desarrollado estrategias similares (aunque sin alcanzar éxitos permanentes), con otros colectivos: vendedores de periódicos en la calle por cuenta de las empresas editoras; vendedores de quiniela; bonos contribución, rifas y productos, con fines benéficos, frecuentemente a cargo de fundaciones sin fines de lucro (“pancheros”, lotería para discapacitados),

.