

Notas sobre los sindicatos y el sector informal

Introducción

Un simposio sobre los sindicatos y el sector informal organizado por la Oficina de las Actividades de los Trabajadores-ras de la OIT (muy a menudo referenciado por el acrónimo francés ACTRAV) tuvo lugar en Ginebra del 18 al 22 de octubre de 1999. A la dicha reunión participaron 31 sindicalistas de muchos países (de África, Asia/Pacífico, Europa, América Latina y América del Norte), 16 observadores de cinco SIS, de la CIOSL y de la CMT, moderadores-ras (de la OIT), oradores-ras (de la OIT, de los SIS, de la CIOSL y de la CMT) y representantes de la OIT. Las notas que siguen son una contribución del WIEGO (Globalización y organización del empleo de las mujeres trabajando en el sector informal) a la discusión. Fueron preparadas por Dan Gallin (Global Labour Institute) con las aportaciones de Martha Chen (Universidad de Harvard) y Jane Tate (HomeNet, UK). El cuadro de la página 12 fué suministrado por Jacques Charmes (Universidad de Versailles, Centro de Economía y Ética por el Ambiente y el Desarrollo).

WIEGO es una coalición internacional fundada para apoyar la organización de las trabajadoras del sector informal, también a nivel internacional. Todavía incluye organizaciones de trabajadoras existentes - cuyas unas mismas son redes internacionales tales como HomeNet (trabajadoras a domicilio) y StreetNet (vendedoras de calle), o uniones nacionales, tales como Self-Employed Women's Association (SEWA [Asociación de Trabajadoras Independientes]) (India) y Self-Employed Women's Union (SEWU [Unión de Trabajadoras Independientes]) (África del Sur). Ciertos sindicatos que participan a WIEGO son miembros de centros nacionales de sindicatos en su propio país y ciertos son afiliados a uno o varios SIS. Las organizaciones de WIEGO (en particular SEWA y HomeNet) han trabajado estrechamente con el movimiento sindical internacional para obtener la adopción del Convenio sobre el trabajo a domicilio (Nº 177).

El objetivo de este documento es determinar ciertos de los asuntos que deben ser tratados para hacer avanzar la organización de trabajadores, y en particular de trabajadoras, en el sector informal a nivel internacional.

Este documento muy a menudo se refiere al documento de fondo de la Oficina de las Actividades de los-las Trabajadores-ras de la OIT (con referencia BP/TUIS/99). Este documento, titulado "Los sindicatos y el sector informal: hacia una estrategia global", es una fuente valiosa para cualquiera interesado-a por este asunto. Se puede obtener de la OIT (Oficina de las publicaciones, OIT, CH-1211 Ginebra 22, fax: (+41 22) 799 69 38, e-mail: pubvente@ilo.org/publms) o de la Oficina de las Actividades para los-as Trabajadores-as (OIT route des Morillons 4, CH 1211 Ginebra 22, fax: (+41 22) 799 67 50, e-mail: actrav@ilo.org, internet: <http://www.ilo.org/actrav>).

Por qué organizar el sector informal ?

No se debería tomar por sentado que la importancia de la organización de los trabajadores-ras del sector informal es reconocida por todas las secciones del movimiento sindical de igual manera. Una parte de las razones por las cuales el Grupo de Trabajadores-as de la OIT y ACTRAV han organizado el presente simpósio es, de hecho, la percepción confusa y contradictoria que tiene el movimiento sindical (verse capítulos 3 y 4 de BP/TUIS/99) del sector informal.

Podríamos argumentar que organizar el sector informal tiene que ser una prioridad del movimiento sindical porque: (1) está aquí para quedarse;(2) está creciendo mientras el sector formal está decreciendo en términos de potencial de organización; (3) estas dos tendencias están ligadas e irreversibles a corto o medio plazo; (4) por consiguiente la estabilización de las organizaciones del sector formal y la elaboración de la fuerza sindical en un plan internacional dependen de la organización del sector informal. Organizar el sector informal es servir los intereses de la mayoría de los-las trabajadores-as del mundo entero.

Es imposible concebir hoy día organizar una mayoría de los-las trabajadores-as a escala mundial sin una organización seria en el sector informal. La gran mayoría de los-las trabajadores-as del mundo, incluso los-las más pobres - quienes son los que más necesitan defensa propia a través de la organización - se encuentran en el sector informal. En la India, por ejemplo, la proporción de la población activa en el sector informal (incluso la agricultura) ha subido pasando de 89% en 1978 a 92% en 1998. En África, Asia y América Latina el sector informal da cuenta por una parte del empleo que va de significativo a importante (BP/TUIS/99, Cuadro 1, p. 3, Cuadro 2, p. 5). En cuanto a Europa Central y del Este los datos no están disponibles, pero el rápido aumento del sector informal es evidente ya que las empresas de Estado están cerrando o son privatizadas, y el desempleo está creciendo (lo mismo se aplica a China). Tales datos de estadística como son los disponibles para los países de la OCDE (el mundo industrializado) indican que aquí también el sector informal representa una parte significativa de la fuerza de trabajo: aproximadamente 11% en Irlanda y Nueva Zelanda, 29% en Alemania, 20% en Italia (excluyendo la agricultura).

No es apropiado hoy describir el sector informal como "atípico". En los países llamados en desarrollo es el sector formal (empleo directo y regular con una empresa del sector formal) que es "atípico" en el sentido literal, y en muchos de los antiguos países industrializados el sector informal, si todavía no ocupa una mayorparte de la fuerza de trabajo, se está haciendo significativo, especialmente en cuanto a las mujeres (vease cuadro en p. 12).

Tampoco está apropiado identificar el sector formal como "moderno" en oposición al sector informal que se supone ser "no-moderno". Qué es "la modernidad"? Es el trabajo en una fábrica más moderna que el teletrabajo? Tan lamentable como sea, es un hecho que los talleres que producen vestidos o componentes para la industria automovil, o el montaje de cuadros de circuitos impresos en callejuelas

de Paris, Nueva York or Macao, son un fenómeno más “moderno” que las aceras en Indonesia, Rumania o en el sur de Chicago.

El crecimiento del sector informal desde los años 80 tiene dos causas: la crisis de la economía global es una, la manera según la cual la producción está organizada por el capital transnacional es otra.

La crisis económica mundial es el resultado de decisiones políticas: son decisiones políticas que han conducido a la crisis de la deuda de los países llamados en desarrollo, que han permitido la introducción de programas de ajuste estructural del FMI (desmantelo del sector público, deregulación del mercado del trabajo) y han creado la crisis global que empezó en Asia en 1997, siguiendo en Rusia en 1998 y que tocó Brasil a principios de este año. Según una estimación de la OIT, esta crisis ha destruido 24 millones de puestos de trabajo sólo en Asia, la mayoría en el sector “industrial moderno” (usando la terminología del informe).

Tomando Indonesia como ejemplo: el desempleo aumentó, pasando de 20 millones en 1998 (cuando representaba 22% de la fuerza de trabajo) a 38 millones a principios del año. En cuanto a la población que vive bajo la línea oficial de pobreza (lo que significa ingresos de US\$55 en áreas urbanas y de US\$40 en áreas rurales, o más o menos la mitad de los porcentajes internacionales comparables), iba de 37% de la población total en la mitad de 1998 a 48% a finales de ese año y sin una mejora significativa, lo que es improbable; las previsiones son de 66% para este año (1999) y de 70% para el próximo.

Se ha visto tendencias comparables en Corea y Tailandia. En cuanto a Rusia y a los antiguos estados de la URSS, añadiendo los millones de desempleados, son millones de trabajadores-as empleados-as en el sector formal que sólo reciben su sueldo después de varios meses. Para todos-as aquellos-as, en la ausencia de redes sociales serias de seguridad, el sector informal es la única posibilidad de sobrevivir.

Estas tendencias no son de corto plazo, ni son tendencias que son reversibles a corto plazo. Aunque sean resultados de decisiones políticas que son por naturaleza reversibles, una marcha atrás implicando la adopción de varias políticas macroeconómicas a escala global depende de un cambio en las relaciones del poder global entre trabajo y capital, y si un cambio como este puede producirse ello depende, por lo menos parcialmente, de la cuestión de saber si el sector informal puede ser organizado por los sindicatos. Aunque se suponga que un cambio en la política económica global puede suceder a corto plazo, los efectos de tal cambio no se notarían antes de aproximadamente un decenio o dos. Mientras tanto, el movimiento del trabajo no puede permitirse una baja continua durante decenas de años.

El otro factor que ha contribuido al crecimiento del sector informal en los veinte últimos años más o menos ha sido el cambio de estructura de la empresa transnacional. La empresa moderna es esencialmente una organizadora de la producción realizada por otros en nombre de ella. El mello comprenderá la dirección y los empleados en la sede y posiblemente un núcleo de fuerza de

producción y las ventas, controla la subcontratación, decide a corto plazo lo que se produce, dónde, cuándo, cómo y con quién y de dónde serán suministrados ciertos mercados, y también puede introducir claves de procesos de fabricación pero el producto genuino de la empresa es la etiqueta, el design, el marketing, sus talentos para organizar la producción, la distribución y el control de calidad.

La mayoría de las mercancías que vende y en todo caso todas las operaciones de alta intensidad de trabajo serán subcontratadas, también a nivel internacional. Este tipo de empresa será el coordinador de operaciones de subcontratación en cascadas que no serán parte de su estructura pero que no obstante serán totalmente dependientes de ella, por sus sueldos y condiciones que irán deteriorándose cada vez más que crece la distancia entre el núcleo de las operaciones y la periferia.

La empresa de zapatos *Nike* no se ve ella como fabricante pero como “empresa de investigación, de desarrollo y de marketing”. *Toyota*, en 1991, tenía 36 000 subcontratistas. Una parte significativa de la producción de empresas como *General Motors*, *General Electric*, *Kodak*, *Caterpillar*, *Bull*, *Olivetti*, , *Siemens* está realizada por otras. *United Brands* ha transformado un gran parte de la mano de obra de sus plantaciones de bananas en “campesinos independientes” que siguen produciendo para ella y son completamente dependientes de la empresa para vender sus productos.

Sacando del conjunto a los-las trabajadores-as permanentes a tiempo completo, descentralizando y subcontratando todo excepto el indispensable núcleo de actividades indispensables, contando, en cualquier lugar donde sea posible, con formas inestables de trabajo (ocasional, a tiempo parcial, estacional, por llamada, etc) la dirección reduce sus costes de trabajo a través de la deregulación del mercado de trabajo. El círculo externo de este sistema es el sector informal: el mundo invisible de las micro-empresas y de los-las trabajadores-as a domicilio.

El sector informal es parte integral de las cadenas de producción y de marketing. Lo que es particular al sector informal es la ausencia de derechos y protección social de los-las trabajadores-as implicados-as en él; en todos los demás aspectos y especialmente del punto de vista económico, los sectores formal e informal forman una sola entidad.

La deregulación del mercado del trabajo es también una estrategia para eliminar el movimiento sindical. La subcontratación es el medio ya bien utilizado para escapar a las responsabilidades y obligaciones. La fragmentación y la dispersión de la fuerza de trabajo, su constante destabilización por la introducción de nuevos componentes (mujeres, jóvenes, migrantes de varios orígenes) en sectores sin tradición sindical (informatización, servicios), la presión para beneficios máximos (productividad) junto con la intimidación de la dirección - todo ello constituye obstáculos a las organizaciones sindicales.

La baja de la densidad de los sindicatos en la mayoría de los países industrializados en los años 80 y 90 es debida a transferencias de producción y relocalizaciones en el Sur y en el Este menos de lo que se ha creído muy a

significativo). Más importante, no obstante, ha sido la deconstrucción del sector formal y la deregulación del mercado de trabajo en el meollo del sindicalismo industrial.

En Japón y Estados Unidos, por ejemplo, los sindicatos han perdido la mitad de sus miembros durante un periodo de 40 años, mientras que los de Nueva Zelanda y Portugal han perdido la mitad de sus miembros en sólo 10 años, en Israel, los 3/4 de sus miembros en 10 años.

En Japón, la densidad de los sindicatos bajó de 56% en 1950 a 28% en 1990, esencialmente a causa de la subcontratación, y la baja sigue (de 16.7% entre 1985 y 1995). En Estados Unidos, la densidad sindical tocó una cumbre de 35.5% en 1945 y ahora es de 14%. Otros ejemplos de bajas de la densidad sindical en el decenio 1985 a 1995: Argentina: 42.6%, México: 28.2%, Estados Unidos: 21.1%, Venezuela: 42.6%, Australia: 29.6%, Nueva Zelanda: 55.1%, Austria: 19.2%, República Checa: 44.3%, Francia: 37.2%, Alemania: 17.6%, Grecia: 33.8%, Hungría: 25.3%, Israel: 77%, Polonia: 42.5%, Portugal: 50.2%, Reino Unido: 27.7%.

Los sindicatos que han resistido a la tendencia son los de los países donde la regulación social ha sido lo mejor mantenida (entre 1985 y 1995 la densidad de los sindicatos ha subido de 2.3% en Dinamarca, de 16.1% en Finlandia, de 3.6% en Noruega, de 8.7% en Suecia, de 35.8% en Malta) o donde los sindicatos han aprovechado de una situación política favorable (durante el mismo decenio la densidad sindical en África del Sur ha subido de 130.8%, en las Filipinas, de 84.9%, en España, de 62.1%). Se trata de situaciones excepcionales.

La deconstrucción del sector formal a través de la subcontratación es una tendencia a largo plazo a la cual no se puede dar marcha atrás a menos que podamos cambiar los cálculos coste/beneficio de las empresas cuando se trata de sus políticas del empleo. En la práctica ello significa organizar el mercado global hasta el punto donde las empresas - y los gobiernos a su servicio - no tienen más el poder o la motivación de crear o mantener las desigualdades.

Junto con el impacto de las crisis económicas, la deconstrucción del sector formal ha conducido a la baja de la organización del sindicalismo en todas partes: en los países los más industrializados tanto como en los en desarrollo o en transición. Ello significa que la estabilización de lo que queda del movimiento sindical en el sector formal depende ahora de la organización del sector informal. Sólo a través de la organización del sector informal el movimiento sindical puede mantener la masa crítica en términos de afiliación y representatividad que necesita para ser una fuerza social y política creíble.

Se debería insistir sobre el hecho que cualquier estrategia basada en la absorción gradual del sector informal por el sector formal, conduciendo a la "eliminación" del sector informal (por decreto ? por exterminación?) solo puede fracasar (vease también BP/TUIS/99, p. 19 y 30). En el contexto económico global actual ningún Estado o grupo de Estados tiene la capacidad o la voluntad política de poner en marcha los cambios macroeconómicos que podrían crear el pleno

podemos esperar más deregulación y la continuación del aumento del sector informal. Por consiguiente no se trata de “formalizar” los-as “informales” pero si de proteger los-as no protegidos-as.

Qué es el sector informal?

El sector informal comprende una multiplicidad de actividades y varios géneros de relaciones al trabajo y al empleo (BO/TUIS/99, capítulo 1.3, p. 5 a 7). La definición de trabajo de WIEGO del sector informal incluye lo siguiente: empleados-as por cuenta propia (en actividades propias o empresas familiares), tabajadores-as con sueldo en empresas informales, empleados-as sin sueldos en empresas familiares, trabajadores ocasionales sin empleador fijo, trabajadores subcontratados vinculados a empresas informales, trabajadores subcontratados vinculados al sector formal.

Sin embargo es posible definirlo de varias manera, y declaraciones generales que se refieren a una definición no serán más válidas para otra. Según nuestra opinion la definición y las proposiciones a continuación deberían ser funcionales (en términos de nuestro propósito que es la organización).

El punto de saluda de nuestra definición debería ser la situación del-de la trabajaor-a com él-ella lo percibe. Debería incluir no sólo los-las trabajadores-as por cuenta propia sino también los-las que no son directamente empleados-as con una empresa del sector formal (aunque el producto final del trabajo sea conectado - desplazado tres o cuatro veces hasta llegar a finales de la cadena de subcontrata-ción - a una empresa del sector formal. El trabajo del sector informal se hace en un contexto tanto rural como urbano, y es importante en la agricultura tanto como en ciertas indústrias.

A finales del día, cada uno-a que trabaja en una situación dependiente es un-a trabajador-a: vendedores-as de calle, trabajadores-as a domicilio, campesinos-as (inquilinos-as), artesanos-as, pescadores-as, trabajadores-as que recogen productos del bosque. El concepto tradicional de un-a trabajador-a, reflejado en la lesgilación de muchos países, está basado en una relación directa patrón-a/empleo-a. Cuando esta relación está reemplazada por una variedad de relaciones - más o menos dependientes - más difusas e indirectas en el proceso de producción, la organización sindical no puede más concentrarse en primer lugar en las relaciones de empleo sino que debería enfocarse en el-la trabajador-a y en lo que necesita para su protección y representación.

La delclaración general más importante que se puede hacer respecto a los-las trabajadores-as del sector informal, que vale con cualquier definición y es crucial en términos de organización, es que **la mayoría son trabajadoras**. Una mayoría de la gente expulsada del sector formal por la crisis económica global son mujeres. Como la CIOSL lo ha notado (“Desde Asia hasta Rusia pasando por Brasil - El coste de la crisis”, mayo 1999), las mujeres son las principales víctimas de la precarización del trabajo y de la pauperización creada por la crisis, y por

consiguiente han entrado masivamente en el sector informal en los dos últimos años.

Aún antes de la crisis, las mujeres constituían la mayor parte de la fuerza del trabajo informal (el trabajo de los niños-as está también fuertemente representado). La gran mayoría de la gente que trabaja a domicilio son mujeres. (el trabajo a domicilio representa hasta 40 - 50% de la actividad laboral en ciertos sectores claves de exportación, tales como las industrias de la confección y de los zapatos, en América Latina y en Asia); las mujeres son también mayoritarias entre los vendedores de calle en mercados informales (lo que, en ciertos países de África, representa hasta 30% de la fuerza laboral urbana).

Aunque las zonas francas de exportación (zonas francas) no hacen parte del agenda del simposio, vale la pena destacar aquí que también 90% de la fuerza laboral de las zonas francas son mujeres; en la mayoría de los casos los derechos de los-las trabajadores-as y la protección social no existen en dichas zonas francas. Lo que tienen en común con los-las trabajadores-as del sector informal es que en ambos casos no están protegidos-as y en la mayoría son una fuerza laboral femenina y no organizada. En América Central, la organización de las trabajadoras en las zonas francas se ha hecho por mujeres de ONG que siempre han apoyado la sindicalización de las trabajadoras (vease también BP/TUIS/99, Box 10, p. 50).

Cómo organizar el sector informal

El punto de salida evidente para organizar a los-as trabajadores-as del sector informal son las experiencias exitosas de este tipo de organización ya existente. Lo que es verdad para todos-as los-as trabajadores-as es también válido para los-as trabajadores-as del sector informal: la mejor organización para ellos-as es la creada por ellos-a mismos-as.

Existen dos casos generales: el primero es que un sindicato tradicional extienda su campo de actividad para acoger a los-as trabajadores-as del sector informal. Por ejemplo: el Sindicato del tejido, de la confección y del zapato de Australia ha organizado con éxito los-as trabajadores-as de este sector. Un otro ejemplo (BP/TUIS/99, p. 49) es el Sindicato de los-as trabajadores-as de la madera de Gana. También un centro sindical nacional podría crear una organización para los-as trabajadores-as del sector informal, como lo hizo el centro nacional UDTs en Senegal (BP/TUIS/99, p. 46). La Confederación de sindicatos de Hongkong ha ayudado a la creación del Sindicato de las trabajadoras domésticas asiáticas (en la mayoría filipinas y tailandesas). También en Benín, Brasil (Força Sindical), Colombia, Alemania (IG Metall), Italia (FILTEA-CISL) y Países Bajos (FNV Vrouwenbond), entre otros, los sindicatos organizan a los-as trabajadores-as a domicilio y negocian para ellos-as. SIBTTA, el sindicato de las bordadoras de Madeira, organiza a las trabajadoras a domicilio desde 25 años y tiene hoy día 8'000 afiliadas; puede que sea el sindicato con la historia más larga de la organización de trabajadoras a domicilio.

El segundo caso es el de los nuevos sindicatos creados especialmente para organizar el sector informal. Un caso de hace algún tiempo, y un ejemplo para muchos, es la Asociación de mujeres empleadas a cuenta propia (SEWA) en la India que empezó hace 25 años con unas centenas de trabajadoras y que ahora cuenta 210'000 afiliadas en cuatro estados federales de este país. SEWA organiza a las trabajadoras a domicilio, vendedoras de calle, recogedoras de papeles (en la calle) y recogedoras de envueltos de todo tipo (papel, cartón, vidrio, metal, etc.) Ha creado una infraestructura de servicios : un banco suministrando microcréditos, un programa de educación profesional y sindical a varios niveles, cooperativas de productores-as (artesanos-as, productores-as agrícolas), cooperativas de servicios (salud, alojamiento).

SEWA está afiliada a tres SIS (ICEM, ITGLWF, IUF) y se ha reunido con otros sindicatos para establecer un centro nacional de sindicatos de la India que va a concentrar sus esfuerzos en los-as trabajadores-as del sector informal.

En África del Sur, el Sindicato de las trabajadoras a cuenta propia (SEWU), afiliado al Congreso de Sindicatos Surafricanos, ha sido organizado según los mismos principios y, recientemente, discusiones tuvieron lugar en Turquía para crear una organización parecida.

Además de sus afiliaciones a los SSI, SEWA está participando a dos redes internacionales de trabajadores-as del sector informal. Una es la Alianza internacional de vendedores-as de calle o Street.Net que incluye organizaciones o grupos de apoyo en once países. Fue fundada en 1995 y adoptó, el mismo año, la "Declaración de Bellagio" respecto a los derechos de los-las vendedores-as de calle. Su coordinadora es Pat Horn (SEWU, África del Sur). El segundo es HomeNet, una red de sindicatos como SEWA, SEWU, TCFUA y SIBTTA que representan a trabajadores-as a domicilio, también como otras asociaciones de trabajadores-as a domicilio (en Bangladesh, Filipinas, Tailandia). Su coordinadora es Jane Tate (Leeds, Reino Unido).

HomeNet y StreetNet, junto con SEWA, ciertos otros sindicatos y grupos de apoyo en universidades y en organizaciones internacionales han formado una otra red internacional: WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing - Globalización y organización del empleo de las mujeres en el sector informal) (vease Introducción). WIEGO trata de trabajar a varios niveles: investigación, propuestas de políticas, construcción de coaliciones.

Colaboración entre sindicatos y ONG han ayudado a organizar a los-as trabajadores-as del sector informal. A nivel de la Unión Europea, el European Homeworking Group ha juntado una coalición de la gente implicada con los trabajadores-as a domicilio (sindicatos, ONG, organizaciones de iglesias, investigadores). El trabajo de este grupo fue un factor de influencia en la mayoría de los gobiernos europeos que apoyaron el Convenio de los-as trabajadores-as a domicilio de la OIT en 1995 y 1996.

En el Reino Unido existen muchos proyectos locales (ONG o autoridades locales) y una organización de campaña nacional, el Grupo nacional sobre el trabajo a

esten incluidos en la categoría de sueldo nacional mínimo y tuvo una influencia importante en la política del gobierno, la toma de conciencia pública y la política del sindicato en el trabajo a domicilio.

Hay otros ejemplos. En un cierto momento en Grecia comités de calle fueron organizados para representar a los-as trabajadores-as a domicilio. En Portugal (continente) el trabajo está hecho a través de organizaciones rurales locales y sindicatos. En el Reino Unido, una asociación de trabajadores-as a domicilio se constituyó en una región.

En zonas rurales, y por razones obvias en países donde la agricultura es predominante, existen sindicatos del sector informal. SEWA, uno de ellos, organiza también los-as trabajadores-as del sector rural informal, como los recogedores de goma. En la India misma, otro ejemplo, y serían varios, es el HKMP (BP/TUIS/99, Caja 16, p. 59). Otro ejemplo en América Latina es el Movimiento de los-as Trabajadores-as sin tierra (Movimiento sim Terra - MST), que está enfrentando represión en sus esfuerzos para ocupar tierra desocupada perteneciendo a dueños de haciendas grandes. En el estado brasilleño de Parana, el MST ha establecido 82 campamentos en tierras no cultivadas, con 7'000 familias y ha resistido a la policía que quería echarlas de los campamentos. Desde 1980, más de 1'000 personas fueron matadas en Brasil por matadores contratados y por la policía en la lucha para la tierra, incluido muchos organizadores del MST y de otros sindicatos. Muy pocos de estos asesinatos han sido aclarados. El 19 de agosto, un jurado en Rio de Janeiro ha absuelto tres agentes de un comando de policía militar que habían matado a 19 miembros del MST el 17 de abril de 1996 en Carajas. El MST es miembro de una red internacional de campesinos sin tierra y pequeños campesinos que se llama Via Campesina (vease BP/TUIS/99, p. 6 y 28).

En resumen, los-as trabajadores-as del sector informal ya se están organizando, por una parte en estructuras de sindicatos existentes tomando su origen en el sector formal, por otra parte, en nuevos sindicatos creados por ellos-as mismos-as, por aún otra parte, en asociaciones que son a veces descritas como ONG pero que son de hecho proto-sindicatos. Redes internacionales de trabajadores-as del sector informal ya existen. Las experiencia, las actividades y las estructuras organizacionales creadas de esta manera son recursos valiosos y puntos de apalancamiento para el movimiento sindical entero, o son socios muy cercanos y aliados. Cualquier discusión o intención de organizar el sector informal debería por supuesto incluir a los-as que ya están haciendo el trabajo.

Notas relativas a un programa para el sector informal

Un programa de organización del sector informal y al mismo tiempo para defender los intereses de los-as trabajadores-debe tener dos aspectos: uno **externo** y otro, **interno**. El programa externo corresponde a las peticiones dirigidas al exterior del movimiento laboral (empresas, autoridades públicas, organizaciones

internacionales, etc.). El programa interno enfoca en en lo que el movimiento laboral mismo debe hacer para mejorar su capacidad de organizarse y representar a los trabajadores-as del sector informal.

Programa externo

WIEGO propone que los siguientes puntos sean incluidos en un agenda de peticiones del movimiento laboral para el sector informal:

Normas internacionales de trabajo: varias normas internacionales de trabajo referentes al sector informal existen (BP/TUIS/99, p 15-18 y 31). Deberían ser utilizadas como instrumentos de organización y de campaña. Por ejemplo: in 1996, La Conferencia Internacional de Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo a domicilio (N° 177) y las Recomendaciones N° 184 gracias a las presiones fuertes y coordinadas de tres SIS (ICEM, ITGLWF - Federación internacional de los-as trabajadores-as del textil y del cuero - y la UITA), el departamento de igualdad de la CIOSL, la FNV, SEWA y HomeNet. WIEGO mucho lamenta que dicha coalición - que dió la prueba de su eficiencia - no se mantuvo como grupo de acción después de la adopción de los dos instrumentos internacionales que hasta ahora sólo fueron ratificados por dos países (Finlandia e Irlanda) - bastante para entrar en vigor pero justo no bastante para llamar la atención de una mayoría de gobiernos y organizaciones internacionales. **La ratificación del Convenio N° 177 y de la Recomendación N° 184 deberían ser el objeto del tema de una campaña continua de la parte del movimiento sindical y de sus aliados.**

La Oficina de las Actividades de los Trabajadores-as señala que - para que los-as participantes al simposio reflexionen sobre ello, que “la ausencia de un grado igual de coordinación y cooperación fue uno de los factores a los cuales se deben el fracaso de la adopción del instrumento de la OIT sobre el trabajo contratado en 1998”. Sugiere que **“la experiencia con el Convenio N° 177 debería ser examinado con el fin de movilizar el apoyo internacional para que el trabajo contratado sea rapidamente otra vez en el agenda de la Conferencia Internacional de Trabajo y que se trabaje a conseguir la adopción de un Convenio fuerte en esta cuestión”.**(BP/TUIS/99, p. 32). WIEGO aprueba totalmente dicha sugerencia.

Protección social y servicios: la pauta sobre la protección social debería ser que todos-as los trabajadores-as necesitan una protección social (salud, vida y seguro de propiedad, seguro para la vejez y redes de seguridad) también como servicios sociales (salud, educación y cuidado de los niños), sin referencia a su rango en el proceso de la producción. Ello también se aplica a los-as trabajadores-a cuenta propia, es decir que no tienen un-a solo-a patrón-a facilmente identificable, aun cuando hacen parte de una cadena de producción que conduce hasta grandes empresas.

Ciertas personas han visto el desarrollo de las micro-empresas como la respuesta al trabajo a domicilio a cuenta propia de los-as trabajadores-as. Consideramos que estas vistas son inspiradas por la doctrina neo-liberal, sin

relación con lo que ocurre en el mundo real. Como lo ha señalado la Oficina de las Actividades de los-as Trabajadores-as “para la gran mayoría de los-as trabajadores-as dependientes y a cuenta propia el sector informal no es el escalón para una mejora sino una estrategia para sobrevivir.” (BP/TUIS/99, prólogo, p. iii). HomeNet ha mencionado que su experiencia ha demostrado que la organización colectiva es esencial, no sólo para trabajadores-as a domicilio pagados por piezas que pueden tener una relación más directa con un-a patrón-a pero también para la mayoría de los-as trabajadores-as a cuenta propia: “En el contexto de comercio internacional actual un número de trabajadores-as que va aumentando cada día están fuera de las normas legales como “trabajadores-as” o “empleados-as”, y la organización colectiva se hace más y más importante.” Resulta que también el en caso de los-as trabajadores-as a cuenta propia hace falta discutir y negociar planes de protección social con las organizaciones.

El trabajo de SEWA enseña que los-as trabajadoes-as mismos-as pueden proporcionar un sistema de seguridad social mejor que el Estado, y el programa STEP de la OIT “está basado en la suposición que la extensión de la protección social al sector informal no se puede hacer a través de los sistemas nacionales de seguridad social.”(BP/TUIS/99, p. 36 y 37). Si éso es generalmente verdad, y hasta qué punto, hay que dar la prueba de ello. En todo caso, sin embargo, el Estado queda responsable.

Entonces la cuestión es cómo puede el Estado reforzar la ayuda para encontrar sistemas alternativos que pueden ser desarrollados por organizaciones del sector informal, a través de fondos, apoyos político y técnico, y haciendo los-as patrones-as responsables. El apoyo político comprende el suministro del espacio legal y del marco necesario para que los sindicatos y las organizaciones del sector informal puedan proporcionar servicios de ayuda social en favor de todos-as los-as trabajadores-as. En esos casos el Estado quedaría responsable, pero siendo más bien él que permite que él que realice la puesta en marcha.

Al mismo tiempo queda “vital de asegurar que los-as patrones-as del sector formal no vean los planes de seguro voluntarios como un susituto del seguro social y por consiguiente como un estímulo para informalizar aun más sus actividades.”(BP/TUIS/99, p. 37). La extensión del sistema estatal que ya está en vigor debe mantenerse en el agenda de todas las organizaciones de trabajadores-as.

La OIT podría ser un foro de discusión entre las organizaciones de sindicatos incluso las organizaciones de los-as trabajadoes-as del sector informal sobre la evolución de los sistemas de protección social para asegurar una protección social a todos-as los-as trabajadoes-as.

Programa interno

Estrategias de organización: la OIT podría ser el facilitador más apropiado de reuniones invitando a todos-as los-as implicados-as en el asunto (sindicatos que

ya organizan a los-as trabajadores-as del sector informal [vease más arriba], otras asociaciones de trabajadores-as informales, ONG que dan su apoyo, organizaciones de sindicatos internacionales y redes internacionales de trabajadores-as del sector informal) **con el propósito de desarrollar: estrategias de organización coordinada y cooperación práctica en la organización tanto como la creación de coaliciones y alianzas, y programas de peticiones comunes.**

Hace falta una **reunión internacional** de este tipo (probablemente la primera de varias); también se necesita **reuniones regionales**. Por ejemplo, dado que la OIT está dirigiendo un programa importante sobre el trabajo a domicilio en ocho países de América Latina, parecería oportuno que la Oficina de Actividades para los-as trabajadores-as organizara una reunión regional que tendría lugar en América Latina.

Coordinación: organizaciones de sindicatos internacionales deberían tener a una persona de contacto para el sector informal que sería la persona de referencia para todos-as implicados en esta cuestión. Cada SIS, con excepción posible de la Internacional de la Educación y de la de las Comunicaciones, podrán tener actividades y su afiliación en el sector informal. En la CIOSL, el Departamento de Igualdad ya ha funcionado en la práctica como punto de contacto. Tales **puntos de contacto** son necesarios para facilitar la permanencia y la continuidad para cooperar en la organización y el dar un empujo a peticiones comunes.

Cooperativas: la creación de cooperativas puede ser una medida más de apoyo importante para las organizaciones de trabajadores-as del sector informal (vease también BP/TUIS/99, p. 52) como lo es ya para sindicatos en muchos países. El papel de tales cooperativas y su relación a las organizaciones del sector informal podrían ser objetos de discusión y de consejos de la parte de la Alianza Internacional de Cooperativas, y la Rama Cooperativa de la OIT, entre otros. La Fundación Friedrich-Ebert en Alemania, por ejemplo, tiene un departamento de cooperativas.

Educación: BP/TUIS/99 sugiere (p. 52 y 53) que círculos de estudio han dado la prueba que un método didáctico para organizar a las trabajadoras del sector informal puede ser un éxito. En ese contexto sería pertinente notar que la Federación Internacional de las Asociaciones para la Educación de los-as Trabajadores-as (FIAET) recientemente (empezando en 1997) ha desarrollado un **programa internacional de círculos de estudio** (círculos locales de estudio conectados a través de Internet hablando del mismo asunto simultáneamente en varios países). Se podrá objetar que es poco probable que trabajadores-as del sector informal puedan tener un ordenador o una conexión a Internet (a menos que sean teletrabajadores-as), pero eso resforza la necesidad de organización: pueden ser miembros de organizaciones que tienen acceso a tales tecnologías, también a nivel local. En este aspecto su situación no está tan diferente de la de los-as trabajadores-as con sueldos bajo y poco capacitados-as. La experiencia de la FIAET ha mostrado que se puede superar tales obstáculos. Uno de los círculos internacionales de estudio que está funcionando en este momento trata de “Las mujeres y la industria global de la alimentación”. Otros, dirigidos también en

descrito en el folleto de la FIAET titulado: "Respuesta a la globalización - Círculos internacionales de estudio (julio de 1999). La información en cuanto a este programa se puede obtener del sitio internet de la FIAET-ISC: www.ifwea.org/isc. La FIAET trabajará con cualquier organización del movimiento laboral y ONG implicadas en el trabajo y que están interesadas por la organización de los-as trabajadores-as del sector formal y por tanto - por necesidad - la dirección de la educación de los-as trabajadores-as.

A nivel nacional, un número de instituciones de educación de los-as trabajadores-as han trabajado con trabajadores-as del sector informal en su propio país. Por ejemplo, este año (1999) la Asociación para la Educación de los-as Trabajadores-as en Zambia ha sido el instrumento organizador de la Asociación de los Comerciantes de Calle en Lusaka, que luego se afilió al Congreso zambeziano de los sindicatos.

HomeNet/StreetNet/WIEGO han podido producir un plan educacional para ser utilizado por los SIS, la FIAET, centros nacionales de sindicatos o sindicatos nacionales para organizar campañas. Se pudo desarrollar un material popular referente a organizaciones existentes, personas de estas organizaciones pudieron ser identificadas y pudieron hablar de sus experiencias y, cuando los recursos lo permitían, se pudo organizar programas de intercambio y visitas.

Representación: Como lo hemos visto, los-as trabajadores-as del sector informal se han organizado de manera espontánea, a veces con la ayuda de los sindicatos o las ONG que los apoyan. Después de las etapas iniciales se enfrentan con la dificultad de sostener y desarrollar sus organizaciones. Uno de los problemas más importantes es que en la mayoría de los casos quedan sin reconocimiento de los con quienes deben negociar (autoridades públicas, contratantes, etc.). Por ejemplo, las asociaciones de vendedores-as de calle deberían ser reconocidas por la policía y las autoridades municipales, y organizaciones de trabajadores-as a domicilio, por el Departamento de Trabajo, los contratantes y las empresas. Sus redes internacionales deberían ser reconocidas por las instituciones internacionales adecuadas. Por lo general, hoy día no es el caso.

Una cuestión relacionada con ésta es que políticas que tocan a los-as trabajadores-as del sector informal están elaboradas sin consultar las organizaciones de ellos-as y entonces en contra de sus intereses. Por ejemplo, planificadores urbanos nunca consultan a los-as vendedores-as de calle y por tanto nunca planifican para ellos-as. En ciertos casos, recogedores de productos del bosque tienen que vender a los Departamentos del bosque a precios determinados por comités donde no tienen representación o papel. Excepto las pocas entidades hasta ahora donde han conseguido negociaciones verdaderas y protección legal, los-as trabajadores-as a domicilio y domésticos-as quedan sin protección de parte de sus patronos-as que les ofrecen un trabajo en una base de tomar o dejar. Esta falta de visibilidad y reconocimiento ha sido un obstáculo al crecimiento de las organizaciones del sector informal y a veces una amenaza para su vida.

Una estrategia exitosa de organización por tanto necesita de obtener un reconocimiento y una representación necesarios a varios niveles, en primero para la organizaciones que ya existen. El movimiento sindical está en la mejor posición para ayudar a los-as trabajadores-as a obtener tales reconocimiento y representación. El primer paso sería de empezar en el movimiento mismo y en las instituciones donde está representado.

De momento los-as trabajadores-as del sector informal normalmente no están representados en las instituciones y organizaciones del movimiento laboral. Aunque algunos sindicatos organicen a los-as trabajadores-as del sector informal en un cierto número de casos (vease arriba), las federaciones nacionales de sindicatos no tienen condiciones para la representación de ellos-as en sus estructuras. Lo mismo se encuentra en las federaciones de sindicatos internacionales. Los-as trabajadores-as del sector informal tampoco tienen representación en las estructuras de la OIT.

Centros de sindicatos nacionales, los SIS, la CIOSL y ETUC? deberían examinar que formas adecuadas de representación de los-as trabajadores-as del sector informal se podrían introducir en sus estructuras, y también que tipo de cooperación formal se podría establecer con organizaciones existentes del sector informal. Los puntos de contacto sugeridos más arriba podrían ser el punto de lanzamiento. También se podría crear un grupo que trabajaría sobre este asunto, con el mandato de convencer las organizaciones de participar en vez de quedar fuera.

La OIT debería establecer una sección especial que pondría al servicio de los-as trabajadores-as del sector informal, y se sugiere que la preferencia sea otorgada a la Oficina de las Actividades para los-as Trabajadores.

Dimensiones del sector informal

Partes del sector informal	América Latina Caribe	África	Asia
Empleo total sin la agricultura	15%	18%	15-30%
Empleo total incluso la agricultura	45%	75%	75-85%
Empleo no-agrícola	57%	78%	45-85%
Empleo urbano	40%	61%	40-60%

Empleo de supervivencia	50%	No conocido	No conocido
Empleo nuevos	84%	93%	No conocido
	Países de ingresos bajos	Países de ingresos medios	Países de ingresos altos
Empleo total fuera del sector formal	80%	40%	15%

(transl. : js) 8.06.00