

Schmidt, Verena; Webster, Edward; Mhlana, Siviwe; Forrest, Kally

Working Paper

Negociaciones de los trabajadores en la economía informal

ILO Working Paper, No. 86

Provided in Cooperation with:

International Labour Organization (ILO), Geneva

Suggested Citation: Schmidt, Verena; Webster, Edward; Mhlana, Siviwe; Forrest, Kally (2023) : Negociaciones de los trabajadores en la economía informal, ILO Working Paper, No. 86, ISBN 978-92-2-039077-1, International Labour Organization (ILO), Geneva, <https://doi.org/10.54394/EIAP4674>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/278623>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

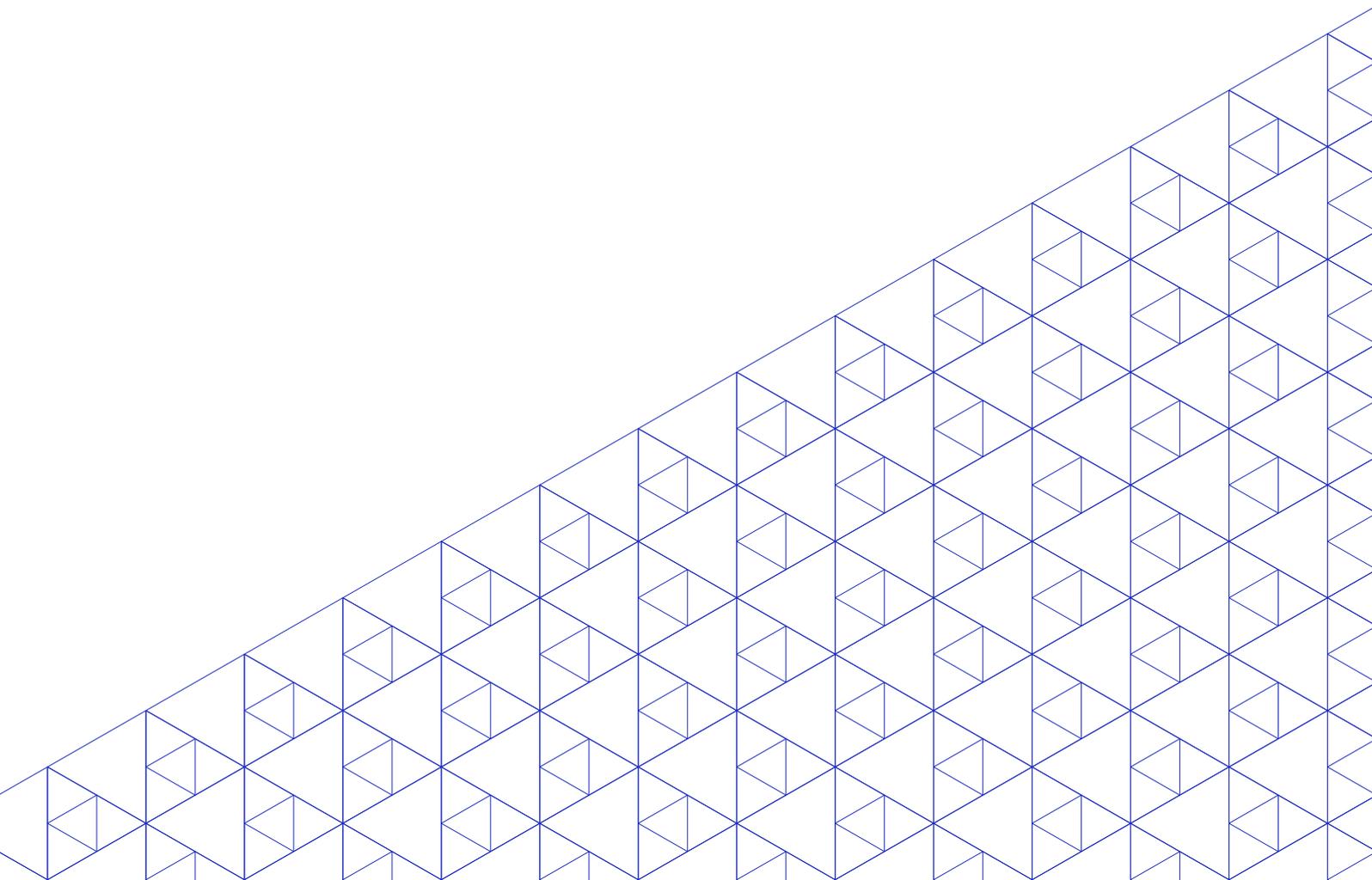


<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



► Negociaciones de los trabajadores en la economía informal

Autores / Verena Schmidt, Edward Webster, Siviwe Mhlana, Kally Forrest





Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: Schmidt, V., Webster, E., Mhlana, S., Forrest, K. *Negociaciones de los trabajadores en la economía informal*. Documento de Trabajo de la OIT 86. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos.

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220390764 (impreso), ISBN 9789220390771 (PDF web), ISBN 9789220390788 (epub), ISBN 9789220390795 (mobi), ISBN 9789220390801 (html). ISSN 2708-4248 (impreso), ISSN 2708-4256 (versiones digitales)

<https://doi.org/10.54394/EIAP4674>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a inwork@ilo.org.

Autorización para la publicación: Philippe Marcadent, Jefe de Unidad, INWORK

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang-es>

Forma de cita propuesta:

Schmidt, V., Webster, E., Mhlana, S., Forrest, K. 2023. *Negociaciones de los trabajadores en la economía informal*, Documento de trabajo de la OIT 86 (Ginebra, OIT). <https://doi.org/10.54394/EIAP4674>

Resumen

Las negociaciones son una herramienta valiosa e importante para potenciar la voz de los trabajadores de la economía informal. En este documento se presentan datos fácticos relativos a las negociaciones y los acuerdos colectivos concertados por los trabajadores de la economía informal en países de África, Asia y las Américas. Estas prácticas demuestran que las negociaciones en que participan los trabajadores de la economía informal, con inclusión de las que culminan en convenios colectivos, son esenciales para asegurar la distribución equitativa de los frutos del progreso económico y la protección laboral para los trabajadores de muchos países. Asimismo, son una herramienta formidable para frenar las tendencias de informalización. El documento muestra también las múltiples dificultades a que se ven confrontados los trabajadores de la economía informal a la hora de organizarse y entablar negociaciones, y describe algunas posibles vías para superar dichas dificultades.

Sobre los autores

Verena Schmidt se incorporó a la OIT en 2003. Desde 2016, se desempeña como Especialista en Negociación Colectiva y Relaciones Laborales en el Servicio de Mercados de Trabajo Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo de la OIT. Previamente, trabajó en la Oficina Subregional de la OIT en Budapest y en la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). De 2013 a 2015, coordinó un proyecto de cooperación para el desarrollo en Vanuatu y Papua Nueva Guinea. La Sra. Schmidt es Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Bochum (Alemania) y tiene una Maestría por la Universidad de Edimburgo (Escocia).

Edward Webster es Catedrático Investigador en el Southern Centre for Inequality Studies (Centro Austral de Estudios sobre la Desigualdad) de la Universidad de Witwatersrand (Sudáfrica), donde centra sus investigaciones en el trabajo, las condiciones laborales y la desigualdad. Su obra conjunta *Grounding Globalisation: Labour in the Age of Insecurity* fue premiada como mejor monografía científica sobre cuestiones laborales por la prestigiosa Asociación Estadounidense de Sociología (American Sociological Association). Su libro más reciente, *Recasting the Power of Labour: Work and Inequality in the Shadow of the Digital Age*, será publicado por la editorial Bristol University Press en el curso de 2023.

Siviwe Mhlana es investigadora en la Universidad de Witwatersrand y candidata a un doctorado por el Departamento de Economía de la Escuela de Estudios Orientales y Africanos (SOAS) de la Universidad de Londres. Además, ha trabajado como consultora para diversas organizaciones, en particular Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO). La Sra. Mhlana es también investigadora asociada en el Departamento de Economía e Historia Económica de la Rhodes University y miembro de la Unidad de Estudios Laborales Neil Aggett (NALSU) de dicha universidad, por la que tiene una Maestría en Política Social y Estudios Laborales.

Kally Forrest es investigadora asociada en el Instituto de Estudios Sociales sobre Trabajo y Política de la Universidad de Witwatersrand, y miembro del Instituto de Estudios Avanzados de Johannesburgo (Sudáfrica). La Sra. Forrest es Doctora en Historia Laboral y ha publicado dos libros, sobre la historia del movimiento laboral en Sudáfrica y la historia del movimiento comunitario en la *township* de Oukasié, respectivamente. En la actualidad, conduce una investigación sobre los trabajadores de la economía informal y escribe una biografía sobre Lydia Kompe, activista rural y laboral y miembro del primer gobierno democrático de Sudáfrica.

Índice

Resumen	01
Sobre los autores	01
<hr/>	
▶ Introducción	04
Objetivos	05
Metodología	06
<hr/>	
▶ 1 ¿Quiénes forman parte de la economía informal?	07
Definiciones estadísticas	07
Trabajadores asalariados	08
Trabajadores independientes (trabajadores por cuenta propia y empleadores)	08
Trabajadores familiares auxiliares	08
Contratistas dependientes	08
Magnitud de la economía informal	09
<hr/>	
▶ 2 Marco institucional de la OIT para la representación de los trabajadores y la negociación en la economía informal	11
La negociación en la economía informal	11
<hr/>	
▶ 3 Ejemplos de representación y negociación de los trabajadores de la economía informal	14
Acción colectiva y negociaciones	14
Estados Unidos de América: La negociación multipartita con el sindicato de recolectores de fruta redunda en la adopción de normas laborales detalladas	14
Benin: Negociaciones entre los vendedores ambulantes y las autoridades del Mercado de Dantokpa	15
Colombia: Los recolectores de residuos de Bogotá utilizan tácticas legales por medio de una cooperativa para lograr su reconocimiento e integración en el sistema nacional de gestión de residuos	16
Mozambique: Las asociaciones y cooperativas de pequeños agricultores y la Unión Nacional de Campesinos promueven la producción agropecuaria	18
India: Las portadoras de carga sobre la cabeza de Ahmedabad	19
Sudáfrica: Las negociaciones de los vendedores ambulantes durante la pandemia de COVID-19	20
Argentina: Los recuperadores de residuos de Buenos Aires	22
Avanzar hacia la negociación colectiva en la economía informal	23
India: Acuerdos de formalización de los trabajadores en subcontratación	23
Brasil: El sindicato de las trabajadoras y trabajadores domésticos de São Paulo suscribe un convenio colectivo con la organización de empleadores	25

► 4	Análisis de los actuales modelos de representación, por categorías de trabajadores	27
	Modelos de representación de los trabajadores de la economía informal	27
	Trabajadores asalariados informales	27
	Trabajadores por cuenta propia	27
	Contratistas dependientes	28
	Factores que influyen en los modelos de representación	29
	Recursos de poder	29
	Dimensión espacial del trabajo	31
	Género	31
	Etnicidad, casta y condición de migrante	32
	Marco regulador y capacidad para hacer cumplir los derechos de los trabajadores	32
	Relación entre los trabajadores de la economía informal y los sindicatos existentes	33

► 5	Nuevas modalidades de negociación para los trabajadores de la economía informal	35
	Negociaciones <i>ad hoc</i>	35
	Negociaciones regulares	36
	La negociación colectiva	37
	Dificultades en la interacción entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de la economía informal	38

► 6	El camino a seguir: Ampliar y fortalecer la representación y la negociación en la economía informal	39
	Retos a la representación y la negociación en la economía informal	39
	Elementos esenciales que se deben considerar para conseguir una representación y una negociación efectivas en la economía informal	40
	¿De qué manera se puede extender a los trabajadores de la economía informal la protección obtenida mediante los convenios colectivos?	42
	Clarificación de la relación de empleo	42
	Extensión de la afiliación y los servicios	42
	Extensión de los convenios colectivos	43
	Negociación multipartita	43

	Referencias	44
	Agradecimientos	51

► Introducción

La negociación es una herramienta valiosa e importante que permite potenciar la capacidad de los trabajadores¹ de la economía informal para defender sus intereses, promover una protección laboral más incluyente y reducir los déficits de trabajo decente (OIT 2020)². En realidad, los trabajadores y trabajadoras de la economía informal se ven confrontados a grandes dificultades para organizarse y tomar parte en las diferentes formas de negociación laboral, lo que limita su capacidad para conseguir una parte equitativa de los frutos del progreso y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

La informalización de la actividad económica afecta a los trabajadores y las unidades económicas de todo el mundo. En las últimas décadas, la informalidad ha aumentado en varios países, pese al crecimiento económico logrado por estos. La pandemia mundial de COVID-19 golpeó con más fuerza a los trabajadores de la economía informal, respecto de los demás trabajadores, y agravó los riesgos de extensión de la informalidad (OIT 2020a).

La informalidad tiene múltiples consecuencias adversas para las personas, las empresas y las sociedades. Las personas que trabajan en el sector informal están expuestas a los déficits de trabajo decente más generalizados, como la falta de protección social y de seguridad del ingreso. Pero también pueden ser percibidas como competidores desleales por los trabajadores del sector formal. En realidad, las empresas que operan en el sector informal tropiezan con grandes obstáculos cuando tratan de conseguir acceso al capital, a la infraestructura pública y a los mercados, lo que tiene repercusiones negativas para la productividad, la sostenibilidad de dichas empresas y las condiciones de trabajo tanto de sus propietarios como de sus empleados. En todo caso, las empresas informales son una fuente de competencia desleal para aquellas empresas que cumplen con la legislación fiscal y laboral (OIT 2022a). Para los gobiernos y las sociedades, la informalidad entraña una reducción de los ingresos públicos, lo que, a su vez, limita el alcance de la acción gubernamental y debilita el Estado de derecho, socavando la cohesión social y el desarrollo inclusivo (OIT 2019a, 2019b).

Las causas de informalidad son múltiples y rebasan el mundo del trabajo. Entre ellas se incluyen factores que inciden en el entorno económico y empresarial, como la incapacidad para crear un número suficiente de empleos formales, las fluctuaciones económicas que afectan negativamente el mundo del trabajo, la inadecuación del marco normativo (la legislación y las normativas laborales) y la debilidad del sistema de control del cumplimiento a disposición de la administración del trabajo, con inclusión de la inspección del trabajo (OIT 2021a).

La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), proporciona un marco holístico para comprender la forma de alcanzar la formalización: “[los] Miembros deberían llevar a cabo una evaluación y un diagnóstico adecuados de los factores, características, causas y circunstancias de la actividad informal en el contexto de cada país, a fin de fundamentar adecuadamente la formulación y aplicación de leyes, políticas y otras medidas destinadas a facilitar la transición a la economía formal”. De acuerdo con las orientaciones de la Recomendación núm. 204, las diferentes categorías de trabajadores y unidades económicas necesitan distintos métodos para capacitarse y llevar a cabo su transición hacia el sector formal.

¹ En el presente documento, el término “trabajadores” se utiliza para designar a todas las personas con empleo: trabajadores asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia, contratistas dependientes y trabajadores familiares auxiliares.

² En *The Concept of Representation* (University of California Press, 1967), Hannah Pitkin sostiene que “[...] por su etimología, el término “representación” indica una nueva presentación, la nueva presencia de algo [...] en un sentido general, “representación” implica la presencia de algo que no está literal o materialmente presente”. En el presente documento de trabajo, la expresión “negociación colectiva” se utilizará con arreglo a las orientaciones pertinentes del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). El término “representación” se empleará de forma más amplia e incluirá todas las formas de diálogo y negociación, con inclusión de las reuniones entre las partes, el diálogo social tripartito y la negociación colectiva.

La Recomendación núm. 204 reconoce en su preámbulo que “[las] organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función importante y activa en la facilitación de la transición de la economía informal a la economía formal”, y afirma en su párrafo 33 que “[las] organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal”.

Las negociaciones en que participan los trabajadores de la economía informal, con inclusión de las que culminan en convenios colectivos, son esenciales para asegurar la distribución equitativa de los frutos del progreso económico y la protección laboral para los trabajadores de muchos países. También son una importante herramienta para contener las tendencias de informalización. En efecto, en los convenios colectivos se determinan los salarios, las horas de trabajo, las disposiciones sobre vacaciones y licencias y otras condiciones de trabajo, las condiciones de empleo y las normas y procedimientos que rigen las relaciones entre las partes negociadoras (OIT 2021b). Históricamente, en muchos países la mayoría de los trabajadores y las unidades económicas del sector informal no han sido incluidos en el ámbito de los convenios colectivos – ni tampoco en el plano más general de la legislación laboral –, deficiencias que los han puesto en una situación de aguda vulnerabilidad. Esta limitación está estrechamente ligada a la escasa capacidad de estos trabajadores para hacerse representar por sindicatos. En algunos países, los trabajadores de la economía informal quedan excluidos del ejercicio del derecho de negociación colectiva, mientras que en otros países la normativa laboral o los estatutos de los sindicatos han impedido hasta ahora que estos representen a los trabajadores de la economía informal. Dicho esto, en los últimos años varios sindicatos en diferentes países han cambiado sus estatutos y aceptado la afiliación de los trabajadores de la economía informal (Visser 2019). Ahora bien, de acuerdo con los convenios de la OIT, todos los trabajadores deberían tener el derecho de sindicarse y tomar parte en negociaciones colectivas (véase la sección 2, más adelante).

A pesar de los escollos con que tropiezan, los trabajadores de la economía informal han logrado organizarse y participar en diversas formas de negociación, incluida la negociación colectiva. El presente documento contribuye a enriquecer el conjunto de estudios en que se han documentado y analizado algunas de estas prácticas, y también a consolidar un marco conceptual para identificar los distintos factores que determinan los desafíos, las tendencias y las prácticas en este campo.

Objetivos

Este documento tiene por finalidad aportar respuestas a las siguientes preguntas planteadas en la investigación:

- ¿Por qué y de qué manera los trabajadores de la economía informal y sus organizaciones se han estado organizando para emprender acciones colectivas en defensa de sus intereses colectivos?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en la capacidad de organización de los trabajadores de la economía informal?
- ¿Qué tipos de negociaciones han surgido en las que participen organizaciones representativas de los trabajadores de la economía informal? ¿De qué manera se han abordado en los convenios colectivos los intereses de estos trabajadores?
- ¿Qué elementos facilitan las negociaciones de los trabajadores de la economía informal, con inclusión del derecho a entablar negociaciones colectivas?

El presente documento es una labor en curso, y tiene por objeto aportar elementos de análisis para hacer progresar el debate sobre la representación y las negociaciones de los trabajadores en la economía informal.

Metodología

Este documento se preparó sobre la base de un riguroso examen bibliográfico, de entrevistas con expertos y de la consulta de estudios de caso. El examen bibliográfico y las entrevistas con expertos sirvieron para pasar revista a las prácticas vigentes en ocho países³, respecto de cada uno de los cuales se identificó una práctica específica sobre organización o negociación que concernía a los trabajadores de la economía informal. Siete de los estudios de caso fueron encomendados a expertos nacionales o regionales de Argentina, Benin, Brasil, Colombia y Sudáfrica. Para las deliberaciones teóricas se aplicó primordialmente un enfoque inductivo, con arreglo al cual el análisis de estudios de caso específicos condujo a la formulación de un marco conceptual más general.

³ Argentina, Benin, Brasil, Colombia, Estados Unidos, India, Mozambique y Sudáfrica.

► 1 ¿Quiénes forman parte de la economía informal?

Según las orientaciones contenidas en la Recomendación núm. 204, la OIT entiende la economía informal como “todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto”. La Recomendación núm. 204 se aplica a las categorías de trabajadores siguientes (sin negrita en el original):

“4. La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores y todas las unidades económicas de la economía informal, incluyendo las empresas, los empresarios y los hogares, y en particular a:

a) quienes poseen y explotan **unidades económicas** en la economía informal, como:

i) los trabajadores por cuenta propia;

ii) los empleadores, y

iii) los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria;

b) los **trabajadores familiares auxiliares**, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal;

c) **los trabajadores asalariados con empleos informales** que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados, y

d) **los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.”**

Es importante reconocer que la fuerza de trabajo informal es un grupo muy heterogéneo, con características de gran diversidad, por ejemplo, en materia de condiciones de trabajo, nivel de ingreso, tipos de ocupación y situación en el empleo.

Definiciones estadísticas

La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET)⁴ ha descrito el empleo informal como un concepto basado en la ocupación. La **definición estadística de empleo informal** (OIT 2003) distingue tres categorías de trabajadores: *i*) asalariados; *ii*) empleadores y trabajadores por cuenta propia y *iii*) trabajadores familiares auxiliares.

⁴ Entre los participantes en la CIET figuran expertos gubernamentales, enviados principalmente por los ministerios de Trabajo y las oficinas nacionales de estadística, y expertos que representan a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones regionales e internacionales y otros grupos de interés pueden hacerse representar por expertos que asisten en calidad de observadores. La CIET formula recomendaciones sobre temas específicos del campo de las estadísticas laborales, recomendaciones que revisten la forma de resoluciones y directrices; estas recomendaciones son aprobadas ulteriormente por el Consejo de Administración de la OIT, antes de pasar a formar parte del corpus de normas internacionales sobre estadísticas del trabajo.

Trabajadores asalariados

En lo que atañe a los asalariados, el empleo informal se define con respecto a la relación de trabajo. Según las normas internacionales, “[s]e considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo [...]” (como la licencia de maternidad, las vacaciones anuales pagadas, los adelantos de la licencia pagada por enfermedad, el preaviso de despido o la indemnización por despido) (OIT 2003). Entre otros criterios se pueden añadir la no declaración del empleo, la práctica del empleo ocasional o temporal, el trabajo en un empleo cuyo horario o cuya retribución (y también las contribuciones a la seguridad social) se sitúan por debajo de determinados niveles, o el incumplimiento de la legislación y otras normas en relación con el empleo. La índole formal o informal de un empleo, desde la perspectiva del trabajador, está determinada según criterios operativos, como las contribuciones a la seguridad social y el ejercicio del derecho a la licencia pagada por enfermedad y las vacaciones anuales pagadas.

Un ejemplo de empleo informal puede ser el caso de una persona que trabaja para una empresa adecuadamente registrada que, sin embargo, no paga la totalidad o una parte de las contribuciones a la seguridad social correspondientes a ese trabajador o trabajadora.

Trabajadores independientes (trabajadores por cuenta propia y empleadores)

Se considera que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia se encuentran en empleo informal cuando sus unidades económicas forman parte del sector informal. Este es un subconjunto del sector de las empresas de hogares que producen bienes o servicios destinados a la venta en el mercado, y que no están dotadas de un sistema completo de cuentas y/o no están inscritas en los registros que prevé la legislación nacional (OIT 1993).

Un ejemplo de trabajador independiente que se encuentra en empleo informal puede ser el caso de un vendedor ambulante, un conductor de triciclo (*rickshaw*) o un recolector de residuos que no se hayan registrado como tales ante la autoridad nacional competente.

Trabajadores familiares auxiliares

Los trabajadores familiares auxiliares están, por definición, empleados de manera informal, independientemente de que trabajen para empresas del sector formal o el informal. Un ejemplo de trabajador o trabajadora familiar auxiliar puede ser el caso de la/del cónyuge de una persona ocupada en la agricultura. En este documento no se abordará la cuestión de los trabajadores familiares auxiliares.

Contratistas dependientes

En 2018, la CIET introdujo la nueva categoría de “contratistas dependientes” (OIT 2018a). Estos son:

- *[...] trabajadores que suscriben acuerdos contractuales de índole comercial (pero no un contrato de empleo) para suministrar bienes o servicios para otra unidad económica o a través de ella. No son empleados de dicha unidad económica, pero dependen de ésta para la organización y ejecución del trabajo, los ingresos, o para el acceso al mercado. Son trabajadores empleados por beneficios, dependientes de otra entidad que ejerce control sobre sus actividades productivas y que se beneficia directamente del trabajo que ellos realizan.*

En el momento de la redacción del presente documento, solo cinco países habían definido a los contratistas dependientes como **categoría jurídica** – Australia, Italia, México, Eslovaquia y la República de Corea. De momento, entonces, la expresión “contratistas dependientes” es sobre todo una **categoría estadística** que permite representar a una cohorte de trabajadores que, en principio, está en plena expansión. Al definir esta categoría de trabajadores, la CIET ha aportado elementos de juicio para contribuir al debate sobre las políticas que se adopten con respecto a las formas de empleo atípicas, la creación de empleo y el acceso a una protección social adecuada para todos los trabajadores (OIT 2018b).

Es frecuente que los contratistas dependientes sean considerados como actores de la economía informal, habida cuenta de la posibilidad de que no tengan acceso a los regímenes de seguridad social⁵. La norma estadística internacional sobre las relaciones de trabajo y la revisión de la norma estadística internacional sobre la ocupación informal que define este concepto en lo que atañe a los contratistas dependientes⁶ deberían facilitar la producción de estadísticas nacionales sobre dichos trabajadores. Estos datos formarán parte de un sistema nacional integrado de estadísticas del trabajo que cada país desarrollará sobre la base de conceptos y definiciones comunes, en concordancia con las normas internacionales y directrices vigentes sobre estadísticas laborales adoptadas por la CIET.

Un ejemplo de contratista dependiente puede ser el caso de un repartidor de comida a domicilio, que es propietario de su motocicleta de reparto pero que trabaja exclusivamente para una única plataforma digital.

Magnitud de la economía informal

Se estima que hay en todo el mundo unos 2.000 millones de personas ocupadas en el empleo informal, es decir, el 61,2 por ciento de la población con empleo (incluido el sector agrícola). El empleo informal existe en todos los países, pero está más extendido en las economías en desarrollo. La parte del empleo informal con relación al empleo total, en promedio, varía entre 18,3 por ciento en las economías desarrolladas, 67,4 por ciento en las economías emergentes y 89,8 por ciento en las economías en desarrollo (OIT 2018c).

A nivel mundial, el empleo informal es una fuente de empleo más importante para los hombres (63,0 por ciento) que para las mujeres (58,1 por ciento). Sin embargo, este panorama mundial encubre unas disparidades regionales importantes, ya que en los países de ingresos bajos y medianos-bajos se observa una proporción más alta de mujeres ocupadas en el empleo informal. En África, por ejemplo, 89,7 por ciento de las mujeres con empleo tienen una ocupación en el sector informal, con respecto a un 82,7 por ciento de los hombres con empleo. Las mujeres ocupadas en la economía informal suelen encontrarse en situaciones más vulnerables que los varones, por ejemplo, cuando están ocupadas en el servicio doméstico, en el propio hogar o como trabajadoras familiares auxiliares (OIT 2018c).

Del total de personas empleadas en la economía informal, el 45 por ciento son trabajadores por cuenta propia, el 36,2 por ciento, trabajadores asalariados, el 16,1 por ciento, trabajadores familiares auxiliares, y el 2,7 por ciento, empleadores (OIT 2018c). Dicho esto, algunos autores han cuestionado las estadísticas laborales según las cuales el empleo por cuenta propia (o independiente) sería la situación predominante en el empleo en la economía informal, argumentando que las nociones de “empleo asalariado” y “empleo por cuenta propia (o independiente)” no reflejan ni la naturaleza ni la diversidad de las relaciones de empleo en los países en desarrollo (Rizzo,

⁵ La definición de empleo informal con respecto a los contratistas dependientes es actualmente objeto de debate, en el marco de la revisión de las normas estadísticas internacionales sobre la ocupación informal, que se examinarán y adoptarán en la 23.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en 2023.

⁶ Se ha previsto que este proceso culmine en la 23.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, en 2023.

Kilama y Wuyts 2015). Sin embargo, la nueva categoría de “contratistas dependientes” introducida por la CIET en 2018 debería servir para establecer una distinción más clara para estas nociones.

► 2 Marco institucional de la OIT para la representación de los trabajadores y la negociación en la economía informal

Reconociendo los efectos negativos de la economía informal, los mandantes de la OIT adoptaron en 2015 la Recomendación núm. 204. Previamente, en 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) había adoptado la Resolución y las conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal (OIT 2002).

La Recomendación núm. 204 es la primera norma internacional del trabajo concebida para definir un marco que sea a la vez normativo y evolutivo, focalizado en la economía informal considerada globalmente y en toda su diversidad. A tal efecto, proporciona orientaciones sobre la forma de alcanzar un triple objetivo:

- facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento;
- promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
- prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

La Recomendación núm. 204 reconoce que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento. También reconoce que los déficits de trabajo decente son más pronunciados en la economía informal y que la transición de la economía informal a la economía formal es esencial para alcanzar un desarrollo incluyente y hacer efectivo el trabajo decente para todos.

La Recomendación núm. 204 sugiere que se deberían desarrollar marcos integrados de política para facilitar la transición a la economía formal, incluyendo el acceso a la utilización de los espacios públicos (párrafo 11, o). La Recomendación también postula que “[los] Miembros deberían reconocer la importancia de preservar las oportunidades de los trabajadores y las unidades económicas en lo que atañe a garantizar la seguridad de sus ingresos durante la transición a la economía formal, facilitando los medios para que estos trabajadores o unidades económicas obtengan el reconocimiento de su propiedad actual y los medios para formalizar los derechos de propiedad y el acceso a la tierra” (párrafo 13).

La negociación en la economía informal

Como se ha indicado antes, la Recomendación núm. 204 reconoce el importante papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores al facilitar la transición desde la economía informal hacia la economía formal, y plantea en su párrafo 33 que “[las] organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal”.

Todos los trabajadores y los empleadores, con inclusión de los que están ocupados en la economía informal, deberían ejercer los derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva para promover y defender sus intereses, en conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación

y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Este principio se reafirma en la Recomendación núm. 204, que subraya el derecho de las personas ocupadas en la economía informal a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas (OIT 2020a, 2020b).

Apoyar la interacción entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de la economía informal es un componente fundamental de la estrategia de la OIT que apunta a formalizar la economía informal. Este aspecto fue señalado también en la *Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo* (OIT 2018d), que en su párrafo 3, *k*) postula que los Miembros, con el respaldo de la Organización, deberían⁷:

► *[...] desarrollar enfoques innovadores, incluidas iniciativas para asegurar que el ejercicio de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva se respeten y se extiendan a las relaciones de empleo en las que tradicionalmente no estaban presentes, así como a las formas de empleo nuevas y emergentes, y que esos trabajadores puedan disfrutar de la protección que se les brinda en virtud de los convenios colectivos aplicables, de conformidad con las leyes aplicables y las circunstancias nacionales;*

Las transformaciones del mundo del trabajo pueden provocar situaciones de clasificación errónea del empleo, redundando en el deterioro de las relaciones de trabajo y creando formas de trabajo que no son siempre compatibles con una protección laboral y social adecuada. Esas transformaciones afectan a todos los trabajadores, sean cuales sean sus modalidades de trabajo. En la Recomendación núm. 204 se indica que los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas quedan comprendidos en la economía informal (párrafo 4, *d*)).

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo subraya la importancia de la transición a la economía formal, a fin de asegurar una protección adecuada para todos los trabajadores (parte II, A) y de fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (parte II, B) (OIT 2019d).

En el *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.ª reunión, en 2021, la OIT afirmó su voluntad de fortalecer el apoyo prestado a los Estados Miembros con el objeto de “priorizar e integrar las estrategias para abordar la economía informal y las formas de trabajo inseguras, particularmente afectadas por la crisis, inclusive mediante la investigación, la cooperación para el desarrollo y las intervenciones y orientaciones en materia de políticas”.

Algunos de los convenios de la OIT son especialmente pertinentes para los trabajadores de la economía informal, incluidos los que tratan de las políticas de empleo, la promoción del empleo, la orientación y formación profesionales o los salarios, entre otras cuestiones⁸.

Por lo que se refiere a los dos convenios más recientes de la OIT, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que se aplica tanto a la economía formal como a la informal, estipula en su artículo 8 que “[t]odo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la

⁷ Además, en el párrafo 5, *a*) de las conclusiones se postula la necesidad de “reforzar la capacidad de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para incorporar en sus filas, de conformidad con la práctica nacional, a representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y unidades económicas de la economía informal a fin de que puedan participar eficazmente en el diálogo social tripartito y bipartito, negociar y aplicar acuerdos e influir en las políticas, en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)”.

⁸ El Anexo de la Recomendación núm. 204 contiene una lista de instrumentos de la OIT y de las Naciones Unidas que son pertinentes para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular: *a)* reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal⁹. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) dispone específicamente en su artículo 2 que los Estados Miembros deberían celebrar “consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y **organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos**, cuando tales organizaciones existan” [sin negritas en el original].

La Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), proporciona orientaciones sobre la forma de regular el ámbito de la relación de empleo y de disuadir a quienes pretendan eludir el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social inherentes a dicha relación. La Recomendación núm. 198 contiene una serie de principios que pueden guiar a los países a la hora de formular sus políticas para corregir la clasificación errónea del empleo, con inclusión del principio de la “primacía de los hechos”, según el cual para determinar la existencia de una relación de trabajo se deberían considerar los hechos relativos a la ejecución efectiva del trabajo, y no la descripción que las partes hagan de dicha relación.

Como se ha indicado más arriba, la Recomendación núm. 204 prevé que los trabajadores de la economía informal participen en el social diálogo y la negociación colectiva mediante la cooperación o interacción con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En cambio, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), prevén la celebración de consultas directas con las organizaciones de los trabajadores de la economía informal, a saber, con las “personas interesadas” en el caso de la Recomendación núm. 202 y con las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el caso del Convenio núm. 189¹⁰. Por ejemplo, la Recomendación núm. 202 estipula en su párrafo 3 que:

►► *[r]econociendo la responsabilidad general y principal del Estado de poner en práctica la presente Recomendación, los Miembros deberían aplicar los siguientes principios:*

►► *[...]*

►► *r) participación tripartita con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como la celebración de consultas con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas.*

Por último, las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (OIT 2015a) proporcionan orientaciones prácticas no vinculantes para los gobiernos y los interlocutores sociales sobre la forma de formular, aplicar y supervisar el marco de políticas para una transición justa. Este marco para una transición justa incluye el establecimiento de programas centrados en los sectores en que hay una proporción importante de empresas y trabajadores informales, en la perspectiva de promover su formalización y de potenciar la comprensión de las políticas sociales, económicas y ambientales. En cuanto a la aplicación del marco, las *Directrices* ponen de relieve la función fundamental que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores para lograr una sostenibilidad social, económica y ambiental que vaya acompañada por trabajo decente e inclusión social.

⁹ Véase un compendio de la aplicación de la legislación laboral a la economía informal en OIT, *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal*, 2010.

¹⁰ De los 75,6 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos que hay en todo el mundo, 61,4 millones (o el 81,2 por ciento) siguen ocupados en el empleo informal (OIT 2021b,17).

► 3 Ejemplos de representación y negociación de los trabajadores de la economía informal

En esta sección se reseñan nueve estudios de caso realizados en África, las Américas y Asia que ilustran diferentes formas de negociación. En el primer conjunto de estudios de caso se proporcionan ejemplos de negociación preliminar y acción colectiva. En el segundo conjunto se proporcionan ejemplos de negociación colectiva conducida con arreglo a las orientaciones del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Los estudios de caso se analizan en la sección 4, más adelante. Los estudios de caso realizados en Colombia y Argentina se centran en los recolectores de residuos, y muestran la importante contribución que los trabajadores de la economía informal aportan en materia de reciclado, reutilización y gestión de los residuos.

Varios estudios de caso hacen hincapié en la importancia que el entorno empresarial tiene para hacer realidad el trabajo decente, en particular asegurando buenas relaciones laborales: el estudio de caso en Zimbabwe sobre el acceso a la tierra, el estudio de caso en Benin sobre las condiciones de trabajo seguras y el estudio de caso en Colombia sobre los procesos de adquisición. Por cierto, el párrafo 11 de la Recomendación núm. 204 pone de relieve el “fomento de un entorno empresarial y de inversión propicio” como parte integrante del marco integrado de políticas necesario para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

Acción colectiva y negociaciones

Estados Unidos de América: La negociación multipartita con el sindicato de recolectores de fruta redonda en la adopción de normas laborales detalladas¹¹

La negociación multipartita es un importante método para conseguir acuerdos negociados en la economía informal. En el sector agrícola de los Estados Unidos, hace varias décadas, una parte de los recolectores de fruta estaban empleados de manera informal al no quedar comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Las principales empresas, que ejercían un fuerte control sobre los procesos de trabajo, comenzaron a responsabilizarse de las condiciones laborales del sector al cabo de una importante campaña de boicot que el Comité Organizador de Trabajadores Agrícolas (FLOC, por su acrónimo en inglés), sindicato del Medio Oeste de los Estados Unidos, mantuvo durante siete años con el respaldo de varias iglesias y de otras entidades de la sociedad civil.

En 1986, el FLOC impulsó un proceso innovador para obligar a la mayor empresa del sector a resolver el conflicto que la oponía a los trabajadores agrícolas. Para ello, la empresa en cuestión estuvo de acuerdo en cooperar en la formación de una asociación de proveedores de tomates y pepinos en los estados de Ohio y Michigan, respectivamente. El FLOC negoció entonces un acuerdo de negociación tripartito entre el propio FLOC, la empresa y la asociación de productores. En dicho acuerdo se incluían normas laborales detalladas, con inclusión de tasas de salario en función de la clasificación laboral, vacaciones pagadas, normas en materia de seguridad y salud y un mecanismo para la tramitación de las quejas. También se constituyeron grupos de trabajo sobre temas como las guarderías, la atención de salud, la vivienda y el uso de pesticidas,

¹¹ Véase un análisis pormenorizado en Blasi y Bair (2019).

y se adoptó un método para el reconocimiento del FLOC por los productores que se incorpora a la asociación, el cual se haría efectivo si la mayoría de los trabajadores del nuevo miembro se afiliaran al sindicato. Estos contratos tripartitos generaron fuertes incentivos para optimizar las relaciones entre los proveedores y el sindicato.

El FLOC sigue organizando a los trabajadores agrícolas del Medio Oeste de los Estados Unidos, y ha logrado mantener un número estable de afiliados gracias a las relaciones que mantiene con las principales empresas del sector. Aun cuando las grandes marcas de la alimentación han dejado de participar oficialmente en los acuerdos sectoriales, en la práctica no ha habido cambios en los dispositivos de aprovisionamiento y de fijación de precios entre los grandes distribuidores, sus proveedores y el sindicato.

En 2016, el FLOC negoció un acuerdo de cuatro años que incorporaba normas laborales detalladas que suelen figurar en los convenios colectivos, con inclusión de tasas de salario en función de la clasificación laboral, un mecanismo para la tramitación de las quejas, un sistema de contratación basado en la antigüedad supervisado por el sindicato y una norma de “causa justificada” aplicable en caso de sanción disciplinaria y terminación de la relación de trabajo (despido).

Benin: Negociaciones entre los vendedores ambulantes y las autoridades del Mercado de Dantokpa¹²

En Cotonú, la principal organización representativa de los vendedores ambulantes es el Sindicato Nacional de los Vendedores, Vendedoras y Trabajadores Afines de los Mercados Autónomos de Benin (SYNAVAMAB). Este es uno de los primeros sindicatos de base de los trabajadores de la economía informal establecidos por una confederación sindical en Benin. Su creación por la Unión Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Benin (UNSTB) en 1992 obedeció a la necesidad de dar representación a los vendedores informales. Con el respaldo de su confederación y gracias a su afiliación a organizaciones como Streetnet International (Alianza internacional de vendedores de calle), el SYNAVAMAB experimentó un rápido crecimiento y al cabo de algunos años fue reconocido como interlocutor por actores importantes, como las autoridades de la Sociedad de Gestión de los Mercados Autónomos (SOGEMA) y los comerciantes mayoristas. La SOGEMA actúa como estructura pública encargada de la gestión de los mercados, y en algunas ocasiones como importante plataforma de negociación entre el Gobierno y los vendedores. Los representantes de los vendedores en la junta directiva de la SOGEMA son designados por votación o mediante un proceso no electivo que comprende la celebración de consultas entre el Ministerio de Gobernanza Local y las principales organizaciones de vendedores ambulantes. En 2017, el Secretario General del SYNAVAMAB fue designado nuevamente para representar a los vendedores en la junta directiva de la SOGEMA.

Después de la creación del SYNAVAMAB surgieron otras organizaciones de vendedores ambulantes, que fueron invitadas a hacerse representar en la junta directiva de la SOGEMA. Cada una de estas organizaciones se esfuerza por mejorar las condiciones de los vendedores, por ejemplo, obteniendo acceso a los espacios públicos y frenando el acoso por parte de las autoridades públicas. Además de reivindicar mejores condiciones de higiene y sanidad en los mercados, han abogado por la extensión de la red eléctrica a todos los sectores del mercado, la obtención de mejores condiciones de seguridad para las personas y los bienes, y el mantenimiento de alquileres abordables para los comerciantes. Estas organizaciones también proporcionan apoyo a las víctimas de catástrofes, a fin de que puedan encontrar un emplazamiento para seguir trabajando en el mercado.

¹² Este estudio de caso se basa en Kassim Assouma, “Benin: Negotiations between Street Traders and Market Authorities at Dantokpa Market”, ILO/INWORK background study (inédito).

En abril de 2018 ocurrió un incidente – un incendio en el Mercado de Dantokpa – que ilustra perfectamente el papel desempeñado por el SYNAVAMAB en la defensa colectiva de los intereses de sus miembros. El SYNAVAMAB, junto con la SOGEMA y el grupo de vendedores de cereales de Kpodji, la zona siniestrada, entablaron negociaciones a fin de encontrar soluciones apropiadas para los comerciantes directamente afectados por el incendio. Los negociadores solicitaron la asistencia del Gobierno con el objeto de capacitar a las víctimas, en su mayoría comerciantes mujeres¹³, para que pudieran reanudar sus actividades tan pronto como fuera posible, previendo nuevos puestos de venta en el mercado restaurado y congelando los alquileres. Asimismo, buscaron una solución interna para financiar la rehabilitación del sitio. El comité de negociación estaba compuesto por seis representantes elegidos por el grupo de vendedores de Kpodji, el Secretario General del SYNAVAMAB y un dirigente de la SOGEMA, asistidos por dos empleados de esta sociedad.

A lo largo del proceso de negociación, las reuniones regulares del grupo de víctimas se celebraron en el mercado mismo. El comité de negociación también mantuvo informadas a las víctimas sobre el avance de las negociaciones y recabó sus opiniones acerca de algunas de las cuestiones discutidas. Esta misma metodología fue empleada por la junta directiva de la SOGEMA y el Secretario General del SYNAVAMAB para mantener la comunicación con las víctimas a propósito del proceso de negociación y de las posibles soluciones.

Entre los principales resultados del proceso de negociación se incluyen la rehabilitación de la zona del mercado siniestrada, con financiación interna aportada por la SOGEMA, la reinstalación de todas las víctimas y el establecimiento de una moratoria sobre los costos del alquiler durante un período de un año para todos los damnificados. Sin embargo, el resultado más importante fue una solución transitoria para la rehabilitación de la zona afectada, que permitió que los comerciantes reanudaran sus actividades en espera de ser trasladados a otros sitios.

Esta práctica es un importante ejemplo de los mecanismos que los trabajadores por cuenta propia utilizan para tener acceso a las diversas formas de negociación con el propósito de mejorar las condiciones cotidianas de su vida laboral.

Colombia: Los recolectores de residuos de Bogotá utilizan tácticas legales por medio de una cooperativa para lograr su reconocimiento e integración en el sistema nacional de gestión de residuos¹⁴

En Bogotá, los recicladores de oficio (recolectores de residuos) constituyen una cohorte de trabajadores vulnerables, formada generalmente por migrantes nacionales y personas desplazadas internamente, que tienen muy pocas oportunidades de empleo alternativo. Según los registros oficiales, el 57,30 por ciento de los recicladores eran analfabetos en abril de 2021, proporción inferior al 62,70 por ciento registrado entre las recicladoras (RURO 2021). La estructura de género es desproporcionadamente masculina, ya que los hombres forman el 57,9 por ciento de los recicladores entre 26 y 50 años (Parra 2019; citado en Abizaid 2015).

La Asociación Cooperativa de Recicladores de Bogotá (ARB) es la principal organización representativa de los recolectores de residuos en Bogotá. La ARB es una asociación cooperativa que representa a 19 cooperativas de recicladores de los diferentes distritos de la capital. La ARB fue creada para responder a la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores, tras una serie de ataques estructurales e institucionales contra los recolectores de residuos en la región. Fue así como, en 1990, tres cooperativas (Rescatar, Porvenir y El Triunfo) se concertaron para formar la ARB con el propósito de defender el derecho de los recicladores a residir y trabajar en la ciudad

¹³ Las mujeres representan dos tercios de los vendedores ambulantes que operan en el Mercado de Dantokpa.

¹⁴ El presente estudio de caso se basa en Sara Cufre, "Colombia: Waste Pickers in Bogotá Use Legal Tactics to Win Recognition and Integration into the Waste System Countrywide", ILO/INWORK background study (inédito).

de Bogotá (Acosta Táutiva y Ortiz Olaya 2013). A lo largo de los años, la ARB y su confederación, la Asociación Nacional de Recicladores (ANR), han empleado varias estrategias legales que han conducido al reconocimiento de la actividad de reciclado como empleo y a la integración de los recicladores en el sistema público de gestión de residuos en todo el país. Los recolectores de residuos afiliados a la ARB son principalmente mujeres (58 por ciento) cabeza de familia, que se sitúan en los dos grupos socioeconómicos más desfavorecidos. En promedio, tienen dos personas a cargo, y su ingreso proviene del empleo informal (Abizaid 2015).

Hasta 2003, era ilegal recolectar residuos en las localidades urbanas con más de 8.000 habitantes. En otras palabras, los recicladores eran parte del sector informal y no tenían acceso a la seguridad social. En 2003, la ARB y la ANR interpusieron una demanda de inconstitucionalidad contra la prohibición de trabajar en las localidades más grandes, que restringía la actividad de los recicladores. La Corte Constitucional de Colombia resolvió que los recicladores tenían el derecho de trabajar en todas las ciudades, independientemente de su tamaño.

A raíz de esta sentencia, las dos organizaciones de recicladores interpusieron otra demanda judicial contra la institución especializada que se ocupa del trabajo de los recicladores en Bogotá, a saber, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos. Los demandantes argumentaron que en el proceso de licitación para los prestadores de servicios urbanos se habían vulnerado sus derechos de participación y no se habían respetado los procedimientos de acción afirmativa que tienen por objeto garantizar la inclusión de los trabajadores vulnerables (causa C-793 2008; 2009). En 2017, la Corte Constitucional (causa C-741 2003) falló a favor de los recicladores, obligando a las autoridades de distrito a aplicar determinadas políticas con el fin de asegurar que las organizaciones de recicladores pudieran participar en el proceso de licitación siguiente y que dicho proceso fuera equitativo (Colombia, Decreto 596 de 2016). Asimismo, entre 2008 y 2017, la ARB y la ANR presentaron demandas ante la Corte Constitucional contra la prohibición de la recolección de residuos en los espacios públicos y reclamando el derecho al reconocimiento legal de los recicladores de oficio como prestadores de servicios independientes. Los 8.000 trabajadores representados por la ANR participaron extensamente en la promoción de estos procedimientos judiciales (Acosta Táutiva y Ortiz Olaya 2013).

La ARB también desarrolló estrategias para defender los derechos de los trabajadores por medio de la movilización comunitaria, impulsando diálogos en las comunidades, reforzando alianzas, organizando manifestaciones y promoviendo programas de formación para sus miembros. La ARB participó en procesos consultivos, como la mesa redonda sobre planes integrados para la gestión de residuos sólidos, y obtuvo una certificación ISO 9001 sobre gestión de calidad para pequeñas empresas y microempresas (Abizaid 2015).

La ARB y la ANR han litigado exitosamente para que se reconozcan los siguientes derechos de los recicladores de Bogotá:

- derecho de trabajar en todos los lugares¹⁵;
- derecho de operar como prestadores de servicios independientes¹⁶;
- derecho al reconocimiento jurídico y económico de la recolección de residuos como empleo¹⁷, y
- derecho de participar en licitaciones y competir con otros prestadores de servicios, así como de participar en el sistema público de gestión de residuos¹⁸.

¹⁵ Colombia, Corte Constitucional, causa C-741, 2003.

¹⁶ Colombia, Corte Constitucional, causa T-724, 2003.

¹⁷ Colombia, Corte Constitucional, causa C-275, 2011.

¹⁸ Colombia, Corte Constitucional, causa T-724, 2003; 2017.

A fin de iniciar el proceso de formalización de los recicladores de oficio en el país (Decreto distrital 564 de 2012), el Estado:

- extendió tarjetas de identificación a los recicladores;
- estableció un sistema de pago para la ARB y las entidades no afiliadas, e
- instauró un programa de indemnización para la sustitución de los vehículos de tracción animal.

La ARB sigue promoviendo demandas encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los recicladores de oficio en la ciudad de Bogotá.

Este caso muestra la forma en que las cooperativas que representan a los trabajadores por cuenta propia vulnerables los organizan para reivindicar sus derechos, incluso mediante procedimientos judiciales.

Mozambique: Las asociaciones y cooperativas de pequeños agricultores y la Unión Nacional de Campesinos promueven la producción agropecuaria¹⁹

En las estadísticas nacionales de Mozambique, los campesinos o pequeños granjeros suelen ser categorizados como trabajadores por cuenta propia sin empleados y como trabajadores familiares no remunerados, aun cuando, en la práctica, la Unión Nacional de Campesinos también admite entre sus miembros a los propietarios de explotaciones agrícolas comerciales que emplean personal de manera ocasional. Si bien los campesinos están integrados en las cadenas mundiales de valor, no son empleados de las corporaciones multinacionales, y sus reivindicaciones se concentran en los precios de los productos básicos más que en los salarios, en la extensión agrícola más que en la capacitación, y en las inversiones en infraestructura más que en la seguridad y salud en el trabajo.

La Unión Nacional de Campesinos de Mozambique está integrada por 150.000 pequeños y medianos agricultores. Estos agricultores están organizados en más de 5.000 asociaciones y cooperativas repartidas en todo el país, las cuales eligen a los dirigentes de 80 sindicatos de distrito y 11 sindicatos provinciales que los representan en diversos foros a nivel nacional. Algunos campesinos están afiliados también a otras organizaciones rurales, como la Asociación Rural de Ayuda Mutua.

Las asociaciones y cooperativas de Mozambique fueron creadas durante el período socialista, entre 1975 y 1990. Tras el fracaso de varios intentos encaminados a colectivizar las explotaciones rurales, reemplazándolas por aldeas comunitarias y granjas estatales establecidas en las antiguas plantaciones coloniales, el Gobierno del Frelimo adoptó, a finales de los años 1980, un modelo cooperativo con el fin de promover la producción agropecuaria. La Unión General de Cooperativas Agropecuarias de Maputo agrupa a los campesinos de las zonas verdes alrededor de la capital, las cuales fueron una fuente de alimentos crucial durante la guerra civil y desempeñaron un papel determinante en la dinamización del movimiento cooperativo nacional.

La composición social de las asociaciones y cooperativas dista mucho de ser homogénea, y refleja la diversidad social que existe en los campos. Algunas de estas organizaciones están formadas por trabajadores agrícolas sin tierras o que solo poseen explotaciones muy pequeñas, así como por otras personas ocupadas en la agricultura comercial que contratan a los trabajadores agrícolas para cultivar sus fincas. Muchos miembros de las asociaciones y cooperativas se ocupan en otras actividades económicas, con inclusión del *biscates* o trabajo complementario de corta duración, el trabajo asalariado ocasional, el pequeño comercio minorista, algunos oficios calificados, el trabajo doméstico remunerado y el trabajo migrante, que a veces los lleva hasta las

¹⁹ El presente estudio de caso fue preparado por Ruth Castel-Branco, sobre la base de una entrevista con Boaventura Monjane celebrada en agosto de 2021.

plantaciones y minas de Sudáfrica. Habida cuenta de la heterogeneidad que impera entre los agricultores, las demandas de sus organizaciones son sumamente diversas.

Entre los objetivos de las asociaciones y cooperativas figuran el acceso a las tierras públicas, así como a los insumos y el crédito agrícolas, y la mejora de su capacidad de negociación frente a las agroempresas. Algunas organizaciones han acogido favorablemente la llegada de las corporaciones multinacionales, pues abrigan la esperanza de que la agroindustria abrirá nuevas oportunidades de negocio, mientras que otras han luchado contra la expropiación de sus tierras en aras del desarrollo industrial de las zonas rurales. El repertorio de acciones posibles es vasto, y abarca desde la quema intencional de los campos de cultivo y las protestas comunitarias hasta la organización de asambleas ciudadanas locales.

A nivel del país, la Unión Nacional de Campesinos (UNC) concentra sus energías en ejercer presión sobre el Gobierno, y es considerada como un importante interlocutor y negociador por el Ministerio de Agricultura. La fuerza de la UNC reside tanto en su organización como en el hecho de que el Estado se sirve de la tierra (más que, por ejemplo, de las ayudas sociales) como instrumento estratégico para gestionar las crisis de producción que se producen en Mozambique.

India: Las portadoras de carga sobre la cabeza de Ahmedabad²⁰

Las portadoras y portadores de carga sobre la cabeza trabajan en los mercados mayoristas textiles de Ahmedabad, en el estado de Gujarat, en la parte occidental de la India. Allí cargan bultos de tejidos o ropa sobre sus cabezas/hombros, así como sobre carritos, triciclos o pequeños vehículos comerciales, que transportan de una tienda o mercado a otro, de los mayoristas a los minoristas, o de la residencia de las personas que confeccionan ropa a domicilio hasta los vendedores mayoristas. También empacan, sellan y transportan paquetes desde los mercados textiles hasta las estaciones de bus o ferrocarril, como un servicio de correos. El transporte de carga sobre la cabeza es una actividad que da ocupación tanto a hombres como a mujeres, y que emplea a familias enteras.

Los portadores de carga sobre la cabeza no suscriben ningún tipo de contrato de empleo con quienes utilizan sus servicios. Tampoco reciben cartas con la oferta de empleo, y no trabajan en un lugar fijo. Para ellos no rige la legislación laboral sobre seguridad social, y por lo tanto no se benefician de sus prestaciones. La carencia de seguridad del empleo y del ingreso y el esfuerzo físico para soportar cargas pesadas perjudican su salud. Además, no están comprendidos en el ámbito de la Ley de Conflictos del Trabajo, de 1947, que reconoce los derechos de negociación colectiva de los trabajadores.

Unas 5.000 personas trabajan llevando cargas sobre la cabeza en el mercado de la ropa de Panchkua, y cerca de la mitad son mujeres. Casi todas son miembros de la Asociación de Trabajadoras Autónomas (SEWA, por su acrónimo en inglés). Esta federación sindical, registrada en 1972, representa en la actualidad a 1,8 millones de trabajadoras informales en más de 12 estados de la India, tanto en zonas rurales como urbanas.

La SEWA se esfuerza por asegurar que los salarios y condiciones de trabajo de sus afiliadas estén regulados por ley y que se apliquen salarios justos y condiciones de trabajo decentes. También lucha por obtener la paridad de remuneración entre las mujeres y los hombres que transportan carga sobre la cabeza. Por otra parte, ha contribuido a obtener tarjetas de identidad protegidas para las portadoras, de manera que puedan inscribirse en el servicio estatal de bienestar para trabajadores no sindicados. La SEWA ayuda a resolver litigios entre las portadoras y los empleadores con respecto al no pago de los salarios en el nivel convenido. Los portadores de carga

²⁰ Este estudio de caso se basa en Ramapriya Gopalakrishnan, "Wage Revision for Women Head Loaders in a Textile Market in Ahmedabad", ILO/INWORK background study (inérito).

sobre la cabeza reciben de los comerciantes y mayoristas de textiles un pago fijo por tipo de objeto transportado, que se calcula en función del tamaño del paquete y de la distancia por recorrer. La remuneración es quincenal o mensual. La SEWA negocia periódicamente con las asociaciones de empleadores de los portadores a fin de asegurar el pago de las sumas adeudadas, y de obtener aumentos. A veces, los empleadores se niegan a pagar las tasas de salario revisadas, invocando dificultades derivadas de las recesiones económicas.

La Asociación de Comerciantes de la Confección del mercado de Panchkuva representa a más de 1.000 empleadores; desde mediados de los años 1990, la SEWA ha celebrado negociaciones y concertado convenios colectivos con esta Asociación. En 2013, la Asociación aceptó negociar solo después de que los portadores de carga sobre la cabeza convocaron una *hartal* (interrupción del trabajo).

En 2019, los portadores de carga sobre la cabeza reclamaron el pago de un incremento salarial que se había convenido en 2013 para compensar el aumento de la inflación y asegurar un mínimo vital. La SEWA y la Asociación de Comerciantes de Panchkuva emprendieron las negociaciones. El equipo negociador de los portadores incluía a representantes de la SEWA y también de los portadores mismos. Por su parte, los empleadores de la Asociación de Panchkuva comenzaron las negociaciones a regañadientes. Sin embargo, al cabo de tres series de negociaciones se logró un acuerdo sobre el aumento de las tasas de remuneración para un paquete estándar de 20 kg que debía regir durante un período de tres años, a contar del 7 de octubre de 2019.

Dicho acuerdo escrito es singular, ya que permite que los portadores de carga sobre la cabeza negocien a título individual y directamente con los empleadores las tarifas de los paquetes que superen el peso estándar, así como las tarifas de tareas distintas del sellado, transporte y entrega de los paquetes. Un aspecto interesante del acuerdo es que trata de preservar la dignidad de los portadores, mediante cláusulas que prohíben a los empleadores insultar a los trabajadores o humillarlos. Otras cláusulas obligan a los portadores a trabajar para cualquiera de los comerciantes del mercado y a transportar paquetes a cualquier zona que se les pida.

Si bien es cierto que, en el sector informal, los convenios colectivos aplicables a las personas con múltiples empleadores son raros, el acuerdo relativo a los portadores de carga sobre la cabeza muestra una posible vía para quienes trabajan para varios empleadores en otras ocupaciones del sector informal.

Sudáfrica: Las negociaciones de los vendedores ambulantes durante la pandemia de COVID-19

Sobre los vendedores ambulantes sudafricanos pesan las amenazas de la reubicación y la expulsión de los mercados y calles, la falta de disposiciones en materia de vivienda y saneamiento, y la imposibilidad de tener acceso a los funcionarios municipales. Tampoco disponen de un marco legislativo favorable²¹.

Los vendedores informales pueden hacer oír su voz a nivel nacional por medio de la Asociación Sudafricana de Comerciantes Informales (Webster y Forrest 2019). Sus interlocutores son los ministerios del Gobierno nacional, como Hacienda, y la Asociación Sudafricana de Gobiernos Locales, entidad que tiene el mandato constitucional de supervisar la acción de las autoridades locales. La Asociación de Comerciantes representa a los trabajadores por cuenta propia en los ámbitos de las políticas y la actividad legislativa, al tiempo que promueve la Recomendación núm. 204²².

²¹ Entrevista con Pat Horn (Coordinadora, proyecto Negociación Colectiva en la Economía Informal, WIEGO), conducida por Kally Forrest; y entrevista con Vanessa Pillay (Programa Nacional sobre Integración de los Recolectores de Residuos, WIEGO), conducida por Kally Forrest, 23 de junio de 2021.

²² Entrevistas con Horn y Pillay.

Sin embargo, el nivel local es primordial. En Sudáfrica hay 278 municipalidades, que incluyen 8 zonas metropolitanas, 44 distritos y 226 municipalidades locales. Los comerciantes del sector informal han constituido asociaciones que los representan, y desde hace mucho tiempo mantienen negociaciones con las municipalidades, a menudo en situaciones de crisis. Sin embargo, no tienen una voz permanente en los foros de negociación²³.

Debido al confinamiento del COVID-19, las asociaciones de comerciantes locales y los representantes de la Asociación Sudafricana de Comerciantes Informales no han logrado reunirse, y por consiguiente han experimentado con encuentros en línea. La mayoría de los comerciantes tienen teléfonos inteligentes, los cuales se convirtieron en un medio esencial para reunir a los vendedores de todo el país. Aprovechando el bajo precio de los mensajes sonoros por telefonía celular, los vendedores comparten las novedades recogidas en sus municipalidades y cargan en la red los documentos pertinentes. El programa y las actas de estos encuentros digitales son comunicados por medio de Streetnet, aplicación que proporciona datos móviles cuando es necesario (Horn 2021). Esto ha hecho posible una coordinación sin precedentes entre los vendedores ambulantes, en un contexto de aumento del número de participantes.

Por lo general, es difícil conseguir que los representantes gubernamentales asistan a las reuniones de negociación; en cambio, están más dispuestos a participar en conferencias por internet. El Ministerio sudafricano de Gobernanza Cooperativa y Asuntos Tradicionales presentó un modelo de desarrollo a nivel de distritos, mientras que los delegados de la Asociación Sudafricana de Gobiernos Locales prometieron que presentarían sus reivindicaciones ante todas las municipalidades (Horn 2021; reunión nacional virtual de los vendedores afiliados a la red WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando)).

Los pequeños comerciantes han indicado que tienen dificultades para obtener las prestaciones del fondo de asistencia a las personas afectadas por la pandemia de COVID-19, y también han denunciado las prácticas discriminatorias y opacas en la asignación de los permisos, así como las confiscaciones y expulsiones que tienen lugar en la ciudad. Para oponerse a la prohibición de realizar protestas directas en virtud de las normas sobre la pandemia de COVID-19, en una reunión celebrada en julio de 2021 se acordó emprender una campaña bajo el lema "No hagas daño", que comprendía la difusión de un panfleto en las municipalidades y a través de los medios sociales (Horn 2021).

Las asociaciones de vendedores locales adoptaron tácticas innovadoras para lograr que los representantes de las municipalidades se sentaran en la mesa de negociación. La Plataforma de Comerciantes Informales de Johannesburgo interpuso ante el Defensor Público una queja relativa a las confiscaciones y expulsiones que se habían llevado a cabo sin consultas previas. El Defensor Público pidió a la Asociación Sudafricana de Gobiernos Locales que convocara una reunión cumbre de dos días entre representantes de los vendedores y representantes del ayuntamiento, con la inclusión de miembros del Departamento de Policía Metropolitana de Johannesburgo (Mali 2021). En el Consejo de Distrito de Nelson Mandela Bay, los vendedores presionaron al ayuntamiento con el fin de obtener la celebración de reuniones regulares de un foro para actores de la economía informal. Dicho Consejo pidió encarecidamente a la Asociación de Comerciantes Informales, integrada por 500 miembros, que extendiera su ámbito de acción para representar a todos los trabajadores de la economía informal en el distrito. Hoy, los vendedores, con inclusión de los comerciantes extranjeros documentados, reciben permisos profesionales, lo que ha puesto fin a muchos años de acoso policial.

La cuestión de la representación de los trabajadores por cuenta propia en Sudáfrica es la expresión de una lucha continua por lograr una voz permanente, sobre todo en las municipalidades. La mayoría de las negociaciones tienen carácter *ad hoc*, por lo que los trabajadores se empeñan en crear una plataforma regular para plantear directamente sus preocupaciones.

²³ Entrevistas con Horn y Pillay.

Argentina: Los recuperadores de residuos de Buenos Aires²⁴

En Buenos Aires, la modalidad predominante de representación de los recolectores de residuos es la participación en movimientos cooperativos. A comienzos de los años 1990, El Ceibo y Cartoneros del Tren Blanco, dos de los movimientos cooperativos más antiguos, comenzaron a organizarse para defender los derechos de recolectores de residuos en la ciudad. Desde entonces, se han formado varios otros movimientos cooperativos. Al respecto, cabe destacar la constitución en 2002 del Movimiento de Trabajadores Excluidos, que a mediados de los años 2000 formó una alianza con El Álamo y la Asamblea Popular La Alameda. En 2011, esta alianza desembocó en la formación de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), que congrega a los trabajadores de la economía informal a nivel nacional.

En Argentina, las leyes 25.865 y 26.223 de 2004 crearon un registro de proveedores (“efectores”) de bienes y servicios para la economía social y el desarrollo local, junto con un régimen especial de acceso a la seguridad social para estos proveedores, conocido como “Monotributo Social”. En el marco de este régimen, los afiliados pagan el 50 por ciento de la contribución de seguridad social y el Estado subsidia el 50 por ciento restante. Pueden inscribirse las personas con una única actividad independiente y los miembros de cooperativas de trabajo, que perciben bajos ingresos y que pueden ser proveedores de bienes o servicios para programas públicos. Sin embargo, el Monotributo Social no es equivalente al régimen de protección social de los trabajadores formales, ya que no garantiza un salario mínimo y no cubre íntegramente los ingresos de sustitución (como los permisos pagados, las pensiones, los subsidios de enfermedad y otras prestaciones), contrariamente a la reivindicación de la CTEP²⁵.

En 2019, junto con otros movimientos populares, la CTEP creó un sindicato, la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular. En 2002, pese a no estar registradas como organizaciones sindicales, las cooperativas habían sido reconocidas como agentes de negociación ante las autoridades de gobierno locales. Entre otras materias, las cooperativas abordaron la defensa de los derechos de los recicladores (recolectores de residuos) en el entorno urbano, reivindicando la legalización de su actividad y la mejora de condiciones de trabajo.

De acuerdo con la práctica habitual, las cooperativas deben dotarse de un consejo de administración, elegido cada dos años mediante un proceso de votación en el que toman parte los miembros del movimiento cooperativo. Este consejo de administración está formado por un presidente, un secretario, un tesorero, un encargado de la tramitación de quejas y miembros de la cooperativa. Estas funciones exigen que los miembros establezcan mecanismos de organización interna, no solo para cumplir con el marco regulador sino también para llevar a cabo las tareas asociadas con el papel de la cooperativa en el sistema de gestión de la higiene pública. Por otra parte, el consejo tiene la responsabilidad de recabar recursos de las autoridades locales, negociar con clientes y otros interlocutores, y encontrar soluciones a los litigios que surjan entre las diversas organizaciones de recolectores en la ciudad.

En circunstancias normales, la asamblea se reúne una vez al año, cuatro meses antes de finalizar el ejercicio financiero. Además, se celebran reuniones *ad hoc* cada vez que el consejo de administración, el encargado de la tramitación de quejas o al menos 10 por ciento de los miembros deciden convocarlas. Los debates y las resoluciones adoptadas se hacen constar en las actas de la asamblea y del consejo de administración. La asamblea es la principal plataforma a disposición de los miembros para examinar sus demandas, resolver los conflictos internos y negociar con los funcionarios gubernamentales que trabajan en el sistema de gestión de la higiene pública.

²⁴ Este estudio de caso se basa en Sara Cufre, “Waste Pickers in Buenos Aires”, ILO/INWORK background study (inédito).

²⁵ Mariyana Amova y Mirta Vuotto, “Hacia una representación sindical de la economía popular en Argentina”, documento borrador preparado para el Grupo de Trabajo Interinstitucional de las Naciones Unidas sobre Economía Social y Solidaria, junio de 2019.

Entre 2002 y 2010, al cabo de varios procesos de negociación con las autoridades locales, los movimientos cooperativos conquistaron los siguientes derechos para los recolectores de residuos de la ciudad de Buenos Aires:

- reconocimiento legal e incorporación al Servicio Público de Higiene Urbana en calidad de *recolectores urbanos* (recolectores de residuos urbanos);
- aprobación de una licitación pública que eliminó el pago por tonelada métrica recolectada, y
- tratamiento prioritario y apoyo financiero para la recolección y el transporte de materiales reciclables con arreglo a la Ley 1.854 de “Basura Cero”.

Además, la ciudad de Buenos Aires se comprometió a aplicar las siguientes disposiciones relativas a:

- la creación de una infraestructura de logística vehicular para cada una de las zonas de recolección;
- la creación de servicios de guardería para prevenir el trabajo infantil;
- la protección de la salud y la seguridad por medio de sistemas garantizados de seguro de enfermedad y de accidentes personales y del suministro de equipo de protección personal;
- el apoyo económico en forma de un ingreso mensual (“salario social”) y asistencia financiera para las cooperativas sobre la base del crecimiento de su base de afiliados;
- el mantenimiento, seguridad y administración de los Centros Verdes;
- el establecimiento de jurisdicciones encargadas de las licitaciones, y
- la firma de un contrato de cuatro años con las cooperativas de recolectores de residuos.

Avanzar hacia la negociación colectiva en la economía informal

India: Acuerdos de formalización de los trabajadores en subcontratación²⁶

Desde comienzos de los años 2000, se ha registrado un aumento del empleo informal entre los trabajadores fabriles de la India, con inclusión de los trabajadores en régimen de subcontratación (o eventuales) y los trabajadores con contrato de duración determinada. Según la Encuesta Periódica de la Fuerza de Trabajo 2019–2020, el 73,0 por ciento de los asalariados de la India que trabajan con un contrato temporal están ocupados en el sector informal, en el que solo el 19,3 por ciento de los asalariados tiene un contrato permanente establecido por escrito.

La empresa objeto del estudio de caso es una subsidiaria de una multinacional italiana, que opera una fábrica en el estado de Tamil Nadu dedicada a la producción de tractores y motores diésel. Su fuerza de trabajo se compone de asalariados permanentes, trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores subcontratados. Estos últimos (denominados también “trabajadores fuera de plantilla”) son empleados a través de una tercera parte intermediaria y no reciben ni una carta de nombramiento ni un contrato de trabajo escrito, y tampoco tienen derecho a una tarjeta de identidad extendida por la empresa usuaria. Por tal motivo, los nombres de los trabajadores subcontratados no figuran en la nómina de empleo de la empresa usuaria; además, durante mucho tiempo no tuvieron derecho a ninguna prestación de la seguridad social. De hecho, hasta 2019, los trabajadores subcontratados estuvieron expuestos a una mayor inseguridad del empleo y a un alto grado de informalidad laboral.

²⁶ Este estudio de caso se basa en Ramapriya Gopalakrishnan, “Formalization of Contract Labourers through Collective Agreements”, ILO/INWORK background study (inérito).

La sindicación de los trabajadores de la fábrica solo se hizo efectiva en agosto de 2018, cuando la Federación Unitaria de Trabajadores (United Labour Federación - ULF) informó a la dirección de que era representativa de la mayoría de los trabajadores del establecimiento y solicitó su reconocimiento como agente negociador. El sindicato se proponía negociar la revisión de los niveles salariales para las tres categorías de trabajadores en la fábrica, así como la contratación permanente de 58 trabajadores fuera de plantilla que habían estado ocupados en la producción durante tres y en algunos casos 14 años. Ante la demora de la respuesta de la empresa, la ULF alertó al Comisionado Adjunto de Trabajo, que ejercía la función de Conciliador Principal en virtud de la Ley de Conflictos del Trabajo, de 1947. Entretanto, la dirección de la empresa tomó contacto con la ULF para proponerle la celebración de negociaciones bilaterales.

A contar de noviembre de 2018, tuvieron lugar varias series de negociaciones. El equipo negociador del sindicato estaba formado por siete trabajadores de la fábrica afiliados a la ULF y tres dirigentes de la Federación; por la empresa, participaron el gerente de recursos humanos y el director general.

En estas negociaciones, el sindicato representó no solo a los trabajadores de la plantilla – sus miembros – sino también a los trabajadores subcontratados²⁷. Los dirigentes sindicales se reunieron con estos últimos después de cada serie de negociaciones para entregarles información y analizar las cuestiones abordadas. De vez en cuando, el sindicato organizó también encuentros generales para recoger los aportes de todos los trabajadores con respecto a las negociaciones. El equipo negociador del sindicato participó activamente en los debates, y preparó cuadros comparativos de los salarios vigentes en la fábrica con los salarios aplicados en otras fábricas de la región. A tal efecto, tuvieron acceso a los balances financieros de la empresa, pudiendo así fundamentar las reivindicaciones de aumento salarial y de contratación permanente. Hubo momentos en que los trabajadores se negaron a seguir negociando mientras no se diera satisfacción a ciertas demandas. Por ejemplo, el traslado de un dirigente sindical a otro departamento fue anulado a raíz de esas presiones. El equipo sindical también boicoteó las negociaciones durante un cierto período como expresión de protesta contra la renuencia de la dirección de la empresa a aceptar una solución de compromiso. Aunque las negociaciones se alargaron, ambas partes manifestaron su voluntad de resolver la cuestión pendiente.

El 9 de diciembre de 2019, las negociaciones culminaron con la redacción final de dos acuerdos sobre la conservación de los trabajadores fuera de plantilla y el aumento salarial para el personal permanente. Con respecto a la cuestión de la contratación permanente, las partes suscribieron un memorando de entendimiento en el que se ponía de relieve la postura de la dirección de la empresa en el sentido de que se trataba de una medida excepcional que no sentaba precedente. Se logró así la incorporación de 56 trabajadores que estaban fuera de plantilla, la cual iba a tener lugar de manera escalonada a lo largo de un año. Durante este tiempo, los 56 trabajadores iniciaron un período de prueba, como etapa intermedia con vistas a su empleo permanente. También se acordó un incremento salarial, junto con un compromiso de la dirección de la empresa de impartir formación a los trabajadores que fuesen trasladados a otra unidad de la empresa.

Por otra parte, en presencia del funcionario de conciliación se firmó un “memorando de acuerdo”²⁸ con respecto a los salarios del personal permanente. Para estos salarios se fijó un incremento escalonado, aplicable en un período de tres años y medio a contar de enero de 2019.

²⁷ Los trabajadores subcontratados (eventuales) y los trabajadores con contrato de duración determinada tienen poca experiencia en actividades sindicales, y a menudo han cursado solo la enseñanza básica; por lo tanto, han sido representados por los trabajadores permanentes.

²⁸ Se utilizó la expresión “memorando de acuerdo” y no “convenio colectivo” debido a que la Ley de Conflictos de Trabajo de la India, de 1947, utiliza la primera expresión. El acuerdo sobre la revisión del salario se formuló con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12, 3) de la citada Ley de Conflictos de Trabajo, y tiene entonces el carácter de memorando de acuerdo.

Brasil: El sindicato de las trabajadoras y trabajadores domésticos de São Paulo suscribe un convenio colectivo con la organización de empleadores²⁹

La parte de empleo informal entre el personal doméstico de Brasil es de 61,6 por ciento (OIT 2021b), es decir, el doble de la proporción de trabajo informal de los demás asalariados, que sólo alcanza el 32,9 por ciento³⁰. Debido a la persistencia de las desigualdades de género y por motivos raciales, las mujeres y las personas negras representan una parte desproporcionadamente alta de la fuerza de trabajo doméstico, con un 93 por ciento y un 61 por ciento, respectivamente (IPEA 2019).

En São Paulo, la forma predominante de representación para los trabajadores domésticos es la afiliación al Sindicato de Trabajadores Domésticos del Municipio de São Paulo (STDMSP). Inicialmente, los trabajadores se reunían de manera informal para compartir sus experiencias y dificultades en el empleo doméstico. Apoyados por trabajadores sociales, unos pocos empleadores y el Movimiento de Renovación Sindical, que facilitó sus locales para las reuniones, los trabajadores domésticos comenzaron a formalizar su asociación. Con el tiempo, en 1962, se constituyó la Asociación Nacional de Empleadas Domésticas de São Paulo, que se convertiría más tarde en el STDMSP. En 1988, las trabajadoras y trabajadores domésticos obtuvieron el derecho constitucional a constituir sindicatos. Esta enmienda abrió el camino a la formación de la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) en 1997. El STDMSP está afiliado a la FENATRAD.

Pese a estas limitaciones, en 2017 el STDMSP logró firmar un convenio colectivo con una organización de empleadores, la Unión de Empleadores Domésticos del estado de São Paulo (SEDESP) (OIT, FENATRAD y STDMSP 2021b). Este acuerdo, que fue renegociado y firmado el 1 de marzo de 2021, regula la relación de empleo entre los trabajadores domésticos y sus empleadores, en la perspectiva de mejorar las condiciones de trabajo (con inclusión de un salario mínimo superior al salario mínimo nacional y de períodos de descanso semanales) y de defender los derechos de los trabajadores (OIT, FENATRAD y STDMSP 2021a). El STDMSP formuló sus demandas después de mantener una serie de reuniones y consultas con sus miembros. El sindicato también organizó grupos de debate en diversos vecindarios a fin de crear conciencia sobre los derechos laborales y los debates conexos, para los trabajadores que no pudieron asistir a las reuniones sindicales. El STDMSP convocó entonces una asamblea general para determinar qué cuestiones serían abordadas en prioridad en la siguiente serie de negociaciones colectivas. En dicha asamblea, los miembros adoptaron por votación una serie de demandas y designaron una delegación que los representaría durante el proceso de negociación. Una vez que los representantes del STDMSP y la SEDESP prepararon un proyecto de acuerdo, el STDMSP celebró otra reunión para determinar si los miembros aprobaban el acuerdo antes de su firma. Tras obtener dicha aprobación, los representantes del STDMSP y la SEDESP se encontraron con un mediador en la sede de la Dirección Regional del Trabajo para firmar la Convención Colectiva de Trabajo (CCT), jurídicamente vinculante y aplicable a todos los trabajadores domésticos registrados³¹ en la ciudad de São Paulo.

El convenio colectivo firmado por el STDMSP y la SEDESP ayudó a formalizar la situación de los trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales estaban ocupados en la economía informal. El convenio colectivo incluye las siguientes disposiciones para los trabajadores domésticos de São Paulo: un acuerdo sobre un salario mínimo; períodos de descanso semanales para los trabajadores domésticos que residen en el hogar del empleador; requisitos que obligan a los empleadores a demostrar que han pagado los salarios de su personal; plazos para el pago de los

²⁹ El presente estudio de caso se basa en Sara Cufre, "São Paulo Domestic Worker Trade Union Signs Collective Agreement with Employers' Organization", ILO/INWORK background paper (inédito).

³⁰ Estimaciones de la OIT (datos inéditos).

³¹ Por "registrado" se entiende que el empleador firma la "tarjeta de trabajo" (*carteira de trabalho*) del trabajador. Cada trabajador del sector privado está obligado a tener una tarjeta de trabajo. Su formalización se efectúa cuando el empleador firma la tarjeta. En el caso de las trabajadoras y trabajadores domésticos, además de firmar la tarjeta, el empleador tiene que inscribir al trabajador en una plataforma digital creada por el Ministerio de Trabajo ("e-social") a fin de que ambos puedan pagar sus contribuciones a la seguridad social.

salarios; vacaciones pagadas; un bono anual o el pago de un decimotercer salario mensual, y medidas de protección social para los trabajadores y los empleadores. Asimismo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores acordaron formular las orientaciones necesarias para que tanto los empleadores como los trabajadores promuevan el cumplimiento de las leyes laborales y de seguridad social pertinentes, por ejemplo, con respecto a los costos, el pago de impuestos y el cumplimiento de las obligaciones contractuales de las dos partes en la relación de trabajo (Acciari 2021; SEDESP 2016).

► 4 Análisis de los actuales modelos de representación, por categorías de trabajadores

Modelos de representación de los trabajadores de la economía informal

La documentación consultada y los estudios de caso realizados muestran que la relación entre el tipo de situación en el empleo y los diversos modelos de representación pone de manifiesto la existencia de algunas pautas de organización/representación que corresponden a los asalariados informales y a los trabajadores por cuenta propia.

Trabajadores asalariados informales

El estudio de caso entre los trabajadores de una empresa del sector automotriz de la India ilustra la forma en que el sindicato que representa a los trabajadores permanentes puede negociar con las empresas que emplean a trabajadores subcontratados, en función de sus propias necesidades y también de las necesidades de los trabajadores. En 2018, la ULF representó a los trabajadores de la citada empresa en los procesos de negociación colectiva sobre el aumento de los salarios y la incorporación a la plantilla de los trabajadores subcontratados por intermedio de una tercera parte.

Trabajadores por cuenta propia

Se considera que los trabajadores por cuenta propia están ocupados en el empleo informal cuando sus unidades económicas operan en el sector informal³². Estas personas no son ni empleadores ni trabajadores asalariados³³. Sin embargo, en algunos casos las necesidades e intereses de los trabajadores por cuenta propia pueden ser similares a las necesidades e intereses de los asalariados, en particular si son autónomos dependientes. Dicho esto, los trabajadores por cuenta propia son también independientes y poseen una unidad económica, lo que entraña (al menos, para algunos de ellos) un cierto número de preocupaciones adicionales que comparten con otros tipos de empresario.

Se plantea entonces la cuestión de si los trabajadores por cuenta propia están mejor representados por una organización de empleadores o una organización de trabajadores. Si el trabajador por cuenta propia se encuentra en una relación de dependencia con respecto a otra entidad económica, tal vez esté mejor representado por un sindicato. Entre los trabajadores por cuenta propia con un grado de dependencia se incluyen los vendedores ambulantes y los repartidores. La entidad que representa al trabajador de la economía informal puede hacer oír su voz durante las consultas sobre políticas que le conciernen (por ejemplo, el acceso a un emplazamiento en el mercado) o sobre la cooperación en el lugar de trabajo. En la práctica, los servicios que necesitan los trabajadores de la economía informal se han ampliado en muchos países gracias a la acción de diversas organizaciones sindicales. Entre estas se incluyen, por ejemplo, el Congreso

³² El sector informal es un subconjunto de las empresas de hogares que producen bienes o servicios destinados a la venta en el mercado, y que no están dotadas de un sistema completo de cuentas y/o no están inscritas en los registros de conformidad con la legislación nacional; véase OIT, *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*.

³³ Los trabajadores por cuenta propia son trabajadores independientes sin empleados, a diferencia de los empleadores (ya sea "empleadores en las empresas" o "empleadores en empresas de mercado doméstico") que no tienen empleados; véase OIT, *Clasificación Internacional de la Situación en la Ocupación*, "18-A: Situación en la ocupación según el tipo de autoridad".

de Sindicatos de Ghana, la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal, el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica, el Congreso de Sindicatos de Kenya, la Federación de Trabajadores de la Construcción y la Madera de Togo, la Unión Asiática de Trabajadores Domésticos de Hong Kong, China, y el Sindicato de Trabajadores del Textil, la Confección y el Calzado de Australia (OIT 2019a, 2019b).

La condición jurídica y la dimensión espacial del trabajo de los trabajadores por cuenta propia también explica las dificultades con que tropiezan para tener acceso a las formas tradicionales de representación. Por ello, estos trabajadores han desarrollado formas alternativas de representación, como la creación de organizaciones constituidas por afiliación o “asociaciones”, que son capaces de negociar con las autoridades locales la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de los medios de vida de los trabajadores de la economía informal. Esto es ilustrado por los estudios de caso sobre los conductores de mototaxis y los vendedores ambulantes en Benin y Sudáfrica. Además, como lo demostró el estudio de caso sobre los conductores de mototaxis de Parakou, Benin, las organizaciones de trabajadores de la economía informal también se ocupan de las actividades y dificultades cotidianas de estos trabajadores, como la confiscación de bienes, las expulsiones y la regulación del trabajo de los mototaxis y de la venta callejera.

Los estudios de caso sobre los recolectores de residuos de Bogotá y las asociaciones de pequeños agricultores de Mozambique muestran la forma en que los sindicatos y los trabajadores de la economía informal desarrollan modelos de negocio innovadores, a saber, cooperativas que se proponen mejorar los derechos, las condiciones de equidad y la representación de los trabajadores de la economía informal.

En ciertas situaciones, las autoridades de gobierno en los niveles local o nacional son un importante interlocutor en las negociaciones con los trabajadores por cuenta propia.

Estos trabajadores – por ejemplo, electricistas, “manitas o toderos” (personas que se ganan la vida realizando pequeñas tareas o reparaciones a domicilio), fontaneros y profesores de yoga –, que tienen muchos clientes y controlan su trabajo, pueden estar mejores representados por organizaciones de empleadores. Sea como fuere, dilucidar esta cuestión está fuera del ámbito del presente estudio.

Contratistas dependientes

Otra situación interesante es la de los trabajadores que se encuentran en relaciones de trabajo ambiguas. Tal es el caso de los trabajadores empleados mediante plataformas, que suelen considerarse contratistas dependientes. Para Berg y otros (2018), en general, las plataformas digitales de empleo no reconocen a los trabajadores en estas formas de ocupación como empleados o trabajadores asalariados en el sentido tradicional. En cambio, es habitual que estas personas sean contratadas como “trabajadores independientes” o “contratistas independientes”. Por consiguiente, es difícil que los trabajadores empleados mediante plataformas consideren que las personas que se benefician de su trabajo (como los directivos de las plataformas digitales de contratación) tengan que asumir la responsabilidad de obtener su derecho a la negociación colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo³⁴.

Según el Estudio General titulado *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, “[l]a categorización binaria entre trabajador asalariado y trabajador autónomo puede no ser suficiente para abordar la realidad cambiante del mercado de trabajo” (OIT 2020a, pág. 14). La condición de asalariado es un criterio crucial para determinar los derechos a las protecciones previstas en la legislación sobre el trabajo y el empleo. Para disipar esta incertidumbre, algunos países tratan de superar la categorización binaria de “persona empleada” y “persona con

³⁴ Para conocer más detalles sobre la clasificación laboral de los trabajadores de plataforma, véanse OIT (2022b) y Berg y otros (2018).

empleo independiente” y han incluido en sus leyes una “tercera” categoría o “categoría híbrida” que se sitúe entre las categorías de “persona empleada” y “contratista independiente”. Alemania, Canadá, la República de Corea e Italia han introducido reformas para reconocer esa tercera categoría (Cherry y Aloisi 2018). En España, el Gobierno adoptó recientemente una ley que presume la existencia de una relación de empleo (laboralidad) para los repartidores de plataforma cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital³⁵.

Factores que influyen en los modelos de representación

Sobre la base de los estudios de caso descritos en la sección 3, más arriba, se han identificado los siguientes seis factores que influyen en la representación en la economía informal:

- recursos de poder
- dimensión espacial del trabajo
- género
- etnicidad, casta y condición de migrante
- marco regulador y capacidad para hacer cumplir los derechos de los trabajadores
- culturas sindicales existentes

Estos seis factores se examinan a continuación.

Recursos de poder

De acuerdo con el enfoque de los recursos de poder, los modelos de representación en la economía informal suelen ser influenciados por las fuentes potenciales de poder a disposición de los trabajadores. Tradicionalmente, los recursos de poder de los trabajadores pueden derivarse de tres fuentes: *a*) la capacidad para perturbar la producción o la prestación de servicios, su distribución y el intercambio de bienes y servicios; *b*) la escasez de fuerza de trabajo, y *c*) la influencia política (Batstone 1988). Los trabajadores pueden potenciar sus recursos de poder a través de las entidades de negociación colectiva y otros medios asociativos, como sindicatos, foros de trabajadores, cooperativas y otras organizaciones constituidas por afiliación. Schmalz, Ludwig y Webster (2018) identifican cuatro principales recursos de poder de los trabajadores que les permiten afirmar sus intereses en un contexto dado: poder estructural, poder asociativo, poder societal y poder institucional.

El **poder estructural** se refiere a la posición de los trabajadores en el sistema económico y se basa en la capacidad potencial que tienen los trabajadores de perturbar los procesos económicos en el lugar de trabajo y/o los mercados, como, por ejemplo, la organización de huelgas.

Si los trabajadores no tienen un poder estructural suficiente, pueden aunar fuerzas colectivamente y afirmar su poder a través de medios asociativos, generando un **poder asociativo**, es decir, el poder que capacita a los trabajadores para participar en procesos de negociación colectiva a nivel del lugar de trabajo, el sector o el mundo (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018).

En cambio, el **poder societal** se expresa fuera del lugar de trabajo y es generado por las alianzas viables que los trabajadores establecen con otros grupos y organizaciones sociales cuyos intereses coinciden con sus propios intereses como trabajadores.

³⁵ España, Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales; véanse más detalles en Hadwiger (2022).

Por último, el **poder institucional** nace de la combinación del poder estructural y el poder asociativo con la finalidad de fortalecer los derechos legislativos de los trabajadores en una economía (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018).

En el **cuadro 1** se señalan las fuentes potenciales de poder laboral que los trabajadores de la economía informal pueden potenciar, y aplica el enfoque de los recursos de poder a los nueve estudios de caso reseñados en este documento y a los niveles en que pueden aprovecharse estos recursos de poder – es decir, a nivel del lugar de trabajo, el sector, la comunidad, el país y el mundo. Es importante notar la utilización muy limitada del poder estructural y la importancia abrumadora del poder asociativo y el poder institucional. El uso del poder societal en dos de los estudios de caso es también notable, a saber, el respaldo de grupos de la sociedad civil a los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos y el caso de los pequeños agricultores en Mozambique.

► **Cuadro 1. Utilización de los recursos de poder en la negociación: Análisis de los estudios de caso**

Estudio de caso	Poder estructural	Poder asociativo	Poder institucional	Poder societal
Estados Unidos: Negociación multi-partita		Sindicato FLOC	El FLOC, una empresa y una asociación de productores agrícolas negocian acuerdos tripartitos que incluyen normas laborales	Boicot por consumidores, encabezado por grupos comunitarios
Benin: Vendedores ambulantes		Sindicato SYNAVAMAB, afiliado a la UNSTB	La SOGEMA, plataforma para las negociaciones entre el Gobierno y los comerciantes	
Colombia: Recolectores de residuos		Cooperativas agrupadas en la ARB, afiliada a la ANR	La Corte Constitucional reconoce el derecho de los recolectores a trabajar en todos los espacios urbanos y a convertirse en prestadores de servicios	
Mozambique: Pequeños agricultores		Unión Nacional de Campesinos; algunas asociaciones / cooperativas afiliadas a organizaciones rurales como la Asociación Rural de Ayuda Mutua	Negocia con el Ministerio de Agricultura	Incluye asambleas ciudadanas locales y protestas comunitarias
India: Portadoras de carga sobre la cabeza	<i>Hartal</i> (interrupción del trabajo)	Federación sindical SEWA	Negocia con la Asociación de Comerciantes de la Confección del mercado de Panchkuva	
Sudáfrica: Vendedores ambulantes		Asociación Sudafricana de Comerciantes Informales	Negocia con el ayuntamiento y la policía metropolitana de Johannesburgo	
Argentina: Recolectores de residuos (recicladores)		Movimientos cooperativos y una confederación nacional de trabajadores de la economía informal (popular)	Autoridades locales	

India: Trabajadores asalariados informales del sector automotriz		ULF - Federación Unitaria de Trabajadores	Comisionado Adjunto de Trabajo	
Brasil: Trabajadoras y trabajadores domésticos		Sindicato STDMSF, afiliado a la FENATRAD	- Dirección Regional del Trabajo - Convenios colectivos con el Sindicato de los Empleadores Domésticos del Estado de São Paulo	

Dimensión espacial del trabajo

La dimensión espacial del trabajo se refiere al emplazamiento o el contexto en que tiene lugar la actividad laboral – hogar, mercado, calle, fábrica o ciberespacio. La dimensión espacial tiene repercusiones significativas en los salarios, el ingreso según las distintas modalidades contractuales, las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social y los modelos de representación a disposición de los trabajadores.

Los estudios de caso examinados en este documento muestran la forma en que el escaso nivel de organización de los trabajadores de la economía informal se deriva en parte de la dispersión y el aislamiento de los lugares de trabajo, como es el caso de los pequeños agricultores, los trabajadores de plataformas, los vendedores ambulantes, los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio. Por ejemplo, estas dos últimas categorías favorecen el aislamiento de las personas por la naturaleza misma del lugar de trabajo. Los trabajadores a domicilio están a menudo marginados en sus propias comunidades e incluso en sus familias. Las trabajadoras y trabajadores domésticos “puertas adentro” (residentes en el domicilio del empleador) corren el riesgo de perder el contacto con sus propias familias. Los trabajadores a domicilio suelen encontrarse en los eslabones más bajos de las cadenas de suministro y tienen una mínima interacción con las empresas que representan la parte superior (OIT 2021c).

En muchos países se observa también una brecha entre las condiciones urbanas y las rurales. Sobre todo en las zonas rurales, los trabajadores de la economía informal desconocen el funcionamiento de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores, y la forma en que podrían beneficiarse de su respaldo (Traub-Merz 2020).

El estudio de caso sobre los vendedores ambulantes en Cotonú, Benin, describe el proceso de negociación que tuvo lugar entre las autoridades locales y los comerciantes tras el incendio que destruyó el Mercado de Dantokpa. En el marco de dichas negociaciones, se reclamaron diversas intervenciones a las autoridades locales con el fin de proteger los medios de vida, mejorar las condiciones de trabajo y capacitar a las personas damnificadas para reanudar sus operaciones lo antes posible. Durante todo el proceso de negociación se celebraron reuniones regulares en el mercado a fin de que los interlocutores en la negociación pudieran observar directamente la evolución en el terreno.

Género

El trabajo doméstico muestra de forma particularmente clara la división de género que existe en la actividad laboral, como lo muestra el estudio de caso sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de São Paulo. A nivel mundial, el trabajo doméstico sigue siendo esencialmente femenino, ya que el sector emplea a 57,7 millones de mujeres, o 76,2 por ciento de la fuerza

de trabajo doméstico total. Las trabajadoras domésticas son más numerosas que los varones empleados en el servicio doméstico en casi todos los países y todas las regiones, con la excepción de los Estados Árabes (OIT 2021b). En razón de la naturaleza aislada y femenina del trabajo doméstico, que es fundamentalmente informal, el género cumple una función determinante en la creación de formas colaborativas de representación, superando las prácticas contenciosas del sindicalismo tradicional. Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay ofrece servicios de guardería a sus miembros a fin de que dispongan de más tiempo para trabajar y ganar un ingreso (D'Souza 2010). Los sindicatos también se han movilizado activamente para reclamar la protección del personal doméstico contra la violencia de género en el lugar de trabajo. En 2020, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH-IDWF) emprendió una campaña para poner fin a la violencia de género y el acoso de que son objeto las trabajadoras y trabajadores domésticos en el lugar de trabajo. Esta campaña también promueve la ratificación del Convenio núm. 190, que tiene por finalidad eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (FITH-IDWF 2020).

Etnicidad, casta y condición de migrante

La condición de ciudadano y la condición de migrante son cruciales a la hora de determinar el modelo de representación de los trabajadores de la economía informal, como puede deducirse del estudio de caso sobre las portadoras de carga sobre la cabeza en la India. Los modelos de representación de los trabajadores migrantes reflejan sus vulnerabilidades singulares, a la vez como trabajadores y como residentes indocumentados. Hasta ahora, estos trabajadores no han ampliado su combate por los derechos de los inmigrantes y la descriminalización de los trabajadores extranjeros, como lo demuestra la documentación sobre la conocida campaña "Justice for Janitors" en California (Paret 2015).

En esta misma perspectiva, Saracini y Shanmugavalen (2019) sostienen que las jerarquías sociales perpetuadas por las estructuras de casta en sociedad son obstáculos formidables al logro de una representación en la economía. A diferencia de la representación sindical tradicional, organizaciones como el Centro Nacional de Cuestiones Laborales de la India se esfuerzan por abordar no solo las cuestiones económicas, como los salarios y las protecciones jurídicas y sociales basadas en el trabajo, sino también la discriminación y las agresiones físicas de que son objeto los trabajadores de la casta dalit por el simple hecho de pertenecer a este grupo social (Chigateri y otros 2016).

Marco regulador y capacidad para hacer cumplir los derechos de los trabajadores

Los estudios de caso examinados ilustran claramente la manera en que los trabajadores de la economía informal organizados utilizan los procedimientos legales para conseguir mejoras en su situación jurídica y sus condiciones de trabajo y de vida.

Las cooperativas de recolectores de residuos en Colombia emplearon diversas estrategias jurídicas para conseguir el reconocimiento legal y económico de su trabajo. Al interponer una serie de demandas judiciales ante la Corte Constitucional, conquistaron el derecho de los recolectores al reconocimiento de legal y económico de su labor como empleo, y la integración de los recolectores de residuos en el sistema público de gestión de residuos a nivel nacional.

En São Paulo, el Sindicato de Trabajadores Domésticos, al no haber un interlocutor que representara a los empleadores, impulsó la introducción de mejoras en la legislación laboral, con inclusión de un mecanismo para determinar un salario mínimo o un salario sectorial, como también se hizo en Sudáfrica. En todo caso, pese a la existencia de derechos legales, los litigios en curso con las autoridades públicas siguen siendo un obstáculo central a la realización de esos derechos. Un estudio comparativo entre los repartidores de comida a domicilio de Johannesburgo,

Accra y Nairobi puso de manifiesto que el acoso policial era el problema más grave para estos trabajadores (Webster y Masikane 2020).

Relación entre los trabajadores de la economía informal y los sindicatos existentes

Aun cuando los trabajadores de la economía informal son mayoritarios con respecto a la fuerza de trabajo total en el mundo, su representación sigue siendo fragmentaria y dispersa. En realidad, este problema se plantea también para los trabajadores y los empleadores del sector formal en muchas partes del mundo (Traub-Merz 2020; Spooner, Montague-Nelson y Whelligan, 2021), a lo que se suma la drástica contracción de la representación provocada por el declive de las industrias, las grandes empresas y el sector público, sectores que en otros tiempos registraban índices elevados de sindicación, y por la fragmentación de las relaciones de trabajo (OIT y OECD 2018).

Para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la posibilidad de incluir a los trabajadores de la economía informal, en particular en zonas donde su presencia es predominante, constituye una forma clara de asumir las realidades del mundo del trabajo y reforzar su legitimidad ante las autoridades públicas, y de abordar los acuerdos que negocian. Los trabajadores en el empleo informal se han afiliado a organizaciones de trabajadores existentes o constituido sus propias organizaciones, iniciando diversas formas de acción colectiva para ejercer presión sobre los empleadores y las autoridades públicas a fin de que acepten negociar mejores condiciones de trabajo, condiciones de empleo y normas que proporcionen protección y apoyo a estos trabajadores (OIT 2019a, 2019b). Con todo, en muchos países sigue habiendo limitaciones que coartan la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores de la economía informal, como las restricciones contenidas en la legislación nacional de algunos países y, en algunos casos, en los propios estatutos de esos sindicatos.

Para algunas organizaciones sindicales y de empleadores, organizar a los trabajadores y las unidades económicas es una parte importante de sus estrategias de renovación y un medio para invertir la tendencia de disminución del número de afiliados (Visser 2019)³⁶.

Los trabajadores de la economía informal constituyen un grupo muy heterogéneo por lo que se refiere a sus categorías de trabajo, a los espacios físicos que ocupan y a sus métodos de organización. Por consiguiente, se ven confrontados a diversos desafíos y a la necesidad de adoptar diferentes estrategias para lograr un acceso a las formas de representación.

La constitución de la federación sindical SEWA en la India es ilustrativa de las dificultades de organización que surgen en la economía informal cuando otras partes del movimiento sindical y los responsables de la formulación de políticas no reconocen la calidad de trabajadores asalariados de las personas ocupadas por cuenta propia en la economía informal. Por este motivo, las organizaciones de trabajadores que representan a los trabajadores de la economía informal suelen carecer del reconocimiento y la personalidad jurídica necesarias en virtud de la legislación, y por lo tanto no pueden ejercer plenamente su función representativa y prestar servicios tales como la negociación colectiva. De ahí que sea indispensable concebir formas alternativas de representación, con diferentes objetivos y normas, que permitan participar en los procesos normativos (Webster 2011).

En cambio, el estudio de caso sobre los vendedores ambulantes de Benin ilustra la forma en que los movimientos de base logran formar alianzas con sindicatos existentes y construir una fuerza colectiva. La confederación sindical de Benin (UNSTB) pudo establecer el SYNAVAMAB, que

³⁶ Edlira Xhafa y Melisa Serrano, "Representation Models and Forms of Collective Action of Workers in Informal Employment", ILO/INWORK background study (inédito).

se ha forjado una sólida reputación como vigoroso agente negociador en representación de los trabajadores de la economía informal.

► 5 Nuevas modalidades de negociación para los trabajadores de la economía informal

Los nueve estudios de caso incluidos en este documento presentan nuevas modalidades de negociación y representación en la economía informal. Al respecto, se han identificado tres categorías amplias de trabajadores de la economía informal: trabajadores asalariados informales, contratistas dependientes y trabajadores por cuenta propia (véase la sección 4, más arriba). Sobre la base de la categorización de negociaciones propuesta por Carré y otros (2018, pág.17), en las secciones siguientes se examinan más detenidamente tres formas de negociación y representación en la economía informal: negociaciones *ad hoc*, negociaciones regulares y negociación colectiva (Carré y otros 2018)³⁷.

Negociaciones *ad hoc*

Las negociaciones *ad hoc* entre los trabajadores de la economía informal y las autoridades (como las administraciones locales encargadas de organizar los recintos de los mercados) abarcan una diversidad de cuestiones administrativas cotidianas relativas a los permisos, licencias, tarifas y asignación de los espacios, y la representatividad para ocuparse de problemas o crisis inmediatas tales como las confiscaciones y las redadas ordenadas por los servicios de seguridad. Se trata principalmente de negociaciones bilaterales y de corto plazo, que no implican ningún compromiso de continuidad de parte de las autoridades (Carré y otros 2018).

Los trabajadores por cuenta propia de Sudáfrica participan principalmente en negociaciones *ad hoc*, generalmente a partir de una posición de debilidad, que pueden aprovechar para influir en otras negociaciones en curso. Los comerciantes por cuenta propia en la Provincia Noroccidental de la India que experimentaron dificultades para obtener los subsidios de asistencia del programa nacional sobre la COVID-19, en 2021, pudieron negociar exitosamente otro subsidio municipal único de 245 dólares de Estados Unidos para cada unidad económica de la región.

Asimismo, las portadoras de carga sobre la cabeza que trabajan en Ahmedabad, en el estado de Gujarat (India), han participado en protestas que han redundado en la celebración de negociaciones *ad hoc*. Hace algunos años, emprendieron una huelga para exigir el retiro de una circular emitida por la policía, en la que se autorizaba la circulación de vehículos lentos que entorpecían el trabajo de las vendedoras. La circular fue retirada al cabo de nuevas negociaciones.

De tiempo en tiempo, los miembros de la Unión Nacional de Campesinos de Mozambique recurren a formas de acción más perturbadoras a fin de forzar negociaciones *ad hoc* a propósito de la expropiación de tierras destinadas al desarrollo industrial en las zonas rurales. Para ello, movilizan frecuentemente su poder societal y se sirven de un abanico más amplio de acciones, que van de las asambleas ciudadanas y las protestas comunitarias hasta la quema de campos (Castel-Branco 2021).

Las negociaciones *ad hoc* pueden ser pacíficas o perturbadoras, y si bien tienden a concentrarse en cuestiones propias del lugar de trabajo, también pueden utilizarse para resolver conflictos de mayores proporciones. A veces obedecen a la relativa debilidad de negociación de algunos grupos de trabajadores, o pueden complementar otras formas de representación que amplían su base de poder. Asimismo, pueden servir como trampolín para lograr el establecimiento de un mecanismo de negociaciones más regulares.

³⁷ Carré y otros (2018) utilizan la expresión “negociaciones reglamentarias”.

Negociaciones regulares

La celebración de negociaciones regulares en la economía informal implica que hay un cierto grado de permanencia en la relación de trabajo, por lo que probablemente redundarán en la concertación de acuerdos que se cumplirán durante un período continuo. Los trabajadores de la economía informal, que disponen de pocos derechos reglamentarios, han impulsado sus propias organizaciones constituidas por afiliación a fin de representar directamente sus intereses y negociar con las autoridades estatales o los empleadores. Entre estas formas de organización se incluyen secciones específicas para los trabajadores de la economía informal en sindicatos existentes, nuevos sindicatos específicamente destinados a los trabajadores de la economía informal, y cooperativas y asociaciones.

Algunas de estas organizaciones se han fusionado o han extendido sus servicios a los trabajadores de la economía informal. La organización de recolectores de residuos en Bogotá es un ejemplo de poder asociativo conseguido gracias a la formación de una cooperativa (la ARB) (ARB 2021). La articulación de estrategias jurídicas con el poder asociativo y el creciente poder institucional de las cooperativas en Bogotá ha logrado la negociación regular con las autoridades estatales, lo que ha arrojado importantes resultados y ha hecho posible una considerable extensión de estos derechos en todo el país.

Las 2.500 portadoras de carga sobre la cabeza que prestan servicio en el mercado de ropa de Panchkua, en Ahmedabad, India, no estaban comprendidas en el ámbito de la Ley de Conflictos del Trabajo, de 1947, y por lo tanto no tenían derecho a entablar negociaciones colectivas. Tras lograr que fueran representadas por la federación sindical SEWA, pudieron beneficiarse de las negociaciones especiales y las negociaciones regulares con el Estado y los empleadores. Estas negociaciones con empleadores múltiples fueron conducidas por mujeres.

Las negociaciones regulares también pueden celebrarse a nivel nacional. La Unión Nacional de Campesinos de Mozambique, que representa a un gran número de asociaciones y cooperativas de trabajadores agrícolas, es considerada como un importante interlocutor en las negociaciones por el Ministerio de Agricultura. Uno de los principales objetivos del sindicato es asegurar el acceso a las tierras públicas (Castel-Branco 2021).

Los estudios de caso muestran que las negociaciones por los derechos de los trabajadores en la economía informal pueden revestir muchas formas, mientras que muchos de los trabajadores de la economía informal tienen una fuerza negociadora considerable y suelen conseguir interlocutores para la negociación, que no son siempre los empleadores. Es por ello que se ven obligados a adoptar diferentes métodos de negociación, sobre todo a nivel local.

Los estudios también muestran que la capacidad para negociar con regularidad depende del poder que los trabajadores tengan estratégicamente para llevar a los empleadores y las autoridades estatales a la mesa de negociación. Las portadoras de carga sobre la cabeza, en la India, disponían de un cierto poder estructural, ya que los empleadores dependían de ellas para distribuir sus productos. El creciente poder institucional de las cooperativas de Bogotá también ha facilitado la negociación regular con las autoridades estatales, que les ha permitido conseguir, por ejemplo, la extensión de los derechos de los recolectores de residuos a todo el país. Por su parte, las cooperativas de trabajadores agrícolas de Mozambique también pudieron ejercer un considerable poder societal, ya que el Gobierno era consciente de que la privatización masiva de la tierra podría provocar desempleo y disturbios sociales generalizados (Castel-Branco 2021).

Las negociaciones regulares incorporan un cierto grado de permanencia, por lo que pueden ser un precursor de la negociación colectiva. En este sentido, pueden considerarse como un instrumento de formalización de los trabajadores de la economía informal y de su incorporación a la economía formal, conforme a lo preconizado en la Recomendación núm. 204.

La negociación colectiva

Las negociaciones colectivas en las que los trabajadores pueden representar directamente sus necesidades son casi inexistentes en la economía informal. Sin embargo, los convenios colectivos aseguran medios de vida y condiciones decentes para los trabajadores vulnerables, que están aislados y que no pueden tener un fácil acceso a una fuente de poder. La negociación colectiva ofrece múltiples oportunidades a las organizaciones de los trabajadores de la economía informal para introducir temas específicos que les interesan (Carré y otros 2018).

Dos estudios muestran que los trabajadores están desarrollando *formas híbridas de organización*, que pueden llevar a las asociaciones, cooperativas, centros de trabajadores u otras ONG y agrupaciones autónomas de trabajadores a unirse con los sindicatos (Webster y otros 2021; Spooner, Montague-Nelson y Whelligan, 2021). Los trabajadores de la economía informal se organizan en función de las circunstancias. En algunos países de Europa Oriental, por ejemplo, los trabajadores por cuenta propia a domicilio no tienen derecho a formar sindicatos, y por lo tanto sus agrupaciones se registran como asociaciones. En la práctica, funcionan como sindicatos o cooperativas.

De acuerdo con las orientaciones de la Recomendación núm. 204, una de las principales cuestiones que tienen que dilucidar las organizaciones de empleadores y de trabajadores es qué servicios deberían extenderse o proponerse a las personas ocupadas en la economía informal. Esto podría contribuir a fomentar el interés y la confianza entre los trabajadores de la economía informal. Una forma de extender los servicios a estas personas consiste en entablar o desarrollar las relaciones con ellas y, al cabo de un tiempo, incluirlas en las negociaciones, o incluir sus preocupaciones en la negociación de los convenios colectivos o las negociaciones tripartitas.

El estudio de caso sobre el convenio colectivo como instrumento para formalizar a los trabajadores subcontratados (eventuales) en una empresa de la India demuestra la importancia de arraigar los derechos reglamentarios de los trabajadores. En São Paulo, Brasil, la participación de los trabajadores domésticos en las negociaciones regulares les permitió conseguir el derecho reglamentario a la negociación colectiva, y participar en la elaboración del acuerdo de São Paulo, en 2017.

Algunos casos de negociación colectiva en Senegal y Togo ilustran situaciones distintas de las que se han examinado en estas páginas. Por ejemplo, la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS) emprendió acciones encaminadas a incorporar al sector formal a los trabajadores que estaban empleados informalmente en el sector de la seguridad privada; entre dichas acciones se incluía la creación de sindicatos en las empresas que emplean a guardias de seguridad. La CNTS negoció con los empleadores un convenio colectivo que se firmó en enero de 2019 y entró en vigor en febrero de 2019. El convenio abarcaba aspectos como el diálogo social, la representación, los salarios, la seguridad social, la evolución profesional, la clasificación de los puestos de trabajo y las medidas disciplinarias. Según el Ministerio del Interior senegalés, este convenio colectivo rige para 40.000 guardias de seguridad (OIT 2019a).

En Togo, la mayoría de los trabajadores de la construcción están ocupados en el sector informal. En 2019, una organización de empleadores, el Grupo Nacional de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas, y una organización sindical, la Federación de Trabajadores de la Construcción y la Madera, negociaron un convenio colectivo para el sector de la construcción. Dicho convenio colectivo incluye disposiciones relativas a los salarios, la resolución de conflictos, el derecho de huelga y la representación en el lugar de trabajo, que se aplican también a los trabajadores de la economía informal³⁸.

³⁸ Togo, Votresalaire.org, [Convention collective des entreprises de bâtiments des travaux publics et connexes du Togo](#), 2019.

Dificultades en la interacción entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las organizaciones de la economía informal

Las organizaciones de la economía informal y las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores pueden tener intereses y prioridades diferentes. Asimismo, sus principios y prácticas en materia de organización también pueden ser muy distintos, en particular con respecto a la forma en que las organizaciones y sus interacciones se estructuran e integran en función de la naturaleza específica de sus miembros. Un estudio reciente ha determinado también que algunas organizaciones de trabajadores pueden temer que el número de trabajadores de la economía informal que se incorporen a las mismas pueda llegar a ser superior al de los afiliados que ya las integran. Por otra parte, hay quienes creen que la afiliación de trabajadores informales puede entrañar la pérdida de estatus y prestigio, así como posibles dificultades a la hora de recaudar las cuotas sindicales de estos trabajadores de la economía informal (Spooner, Montague-Nelson y Whelligan 2021).

La extensión de la afiliación y los servicios por las organizaciones de los empleadores y los trabajadores puede suponer que las personas ocupadas en la economía informal tengan que recibir formación sobre la organización y la estructura de una entidad del sector formal (por ejemplo, sobre reglamentos, elecciones, transparencia, rendición de cuentas y comunicación con los miembros) (OIT 2019b). Sin embargo, las organizaciones de los empleadores y los trabajadores tienen, ante todo, que comprender las necesidades y aspiraciones de las personas en la economía informal. Las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores también pueden aprender nuevas competencias sobre organización y realización de campañas de las asociaciones de la economía informal. Por ejemplo, la Federación de Empleadores de Kenya llevó a cabo encuestas para mejorar su comprensión de las empresas del sector informal, con inclusión de su nivel de conocimientos y su percepción con respecto a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, de las dificultades a que se ven confrontadas y de sus necesidades en materia de servicios.

Los trabajadores de la economía informal y las unidades económicas informales son considerados a veces como competidores desleales por los sindicatos y las organizaciones de empleadores, debido a que las personas ocupadas en la economía informal trabajan en parte o totalmente al margen de los requisitos legales (como las obligaciones de registro, y de pago de los impuestos específicos y del salario mínimo). Por otra parte, las personas ocupadas en la economía informal pueden considerar que las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores son parte del “sistema”, y en consecuencia de difícil acceso, y resistirse a contactarlas.

Otro estudio realizado recientemente por la Fundación Friedrich Ebert ha confirmado el desconocimiento de los trabajadores de la economía informal con respecto a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores (OIT 2021a; Traub-Merz 2020). De ahí que, en algunos contextos nacionales, los sindicatos y las organizaciones de empleadores tal vez necesiten sensibilizar a sus miembros sobre el hecho de que extender sus servicios a las personas ocupadas en la economía informal podría ser beneficioso tanto para los miembros de los sindicatos formales como para los trabajadores de la economía informal. La principal función de los sindicatos y las organizaciones de empleadores consiste en representar a sus miembros. Las organizaciones democráticas constituidas por afiliación tienen que convencer a sus miembros de la necesidad de promover activamente la incorporación de nuevos miembros que pueden traer consigo diferentes experiencias y culturas de la organización, como es el caso de los que vienen de la economía informal. Las organizaciones de los empleadores y los trabajadores tal vez tengan que comenzar por comprender las necesidades y aspiraciones de las mujeres y hombres que trabajan en la economía informal.

► 6 El camino a seguir: Ampliar y fortalecer la representación y la negociación en la economía informal

El objetivo de nuestro estudio era documentar casos recientes de negociación y representación en la economía informal y comenzar a formular un marco analítico para examinar los elementos comunes que se observan en las iniciativas más exitosas. En esta sección, terminamos nuestro análisis proponiendo algunas conclusiones generales que pudieran ser pertinentes para el debate más amplio sobre la representación y la negociación en la economía informal.

El estudio ha arrojado luz sobre los elementos esenciales para asegurar una representación y una negociación efectivas en la economía informal, y ha documentado un cierto número de experiencias de negociación adquiridas por trabajadores organizados en la economía informal. También describe y analiza las diferentes formas que pueden adoptar las negociaciones, como la negociación puntual, la negociación regular y la negociación colectiva. Cuando los sindicatos pueden participar en estos procesos, las negociaciones suelen revestir la forma de negociación colectiva o de negociación en organismos tripartitos.

Se trata ahora de examinar los resultados de estas diferentes formas de negociación y de hacer hincapié en la necesidad de negociar colectivamente para lograr una mayor protección de los trabajadores en un plano más amplio, que incluya a los trabajadores de la economía informal.

Retos a la representación y la negociación en la economía informal

Los convenios fundamentales de la OIT cumplen una función particularmente importante para los trabajadores de la economía informal, dado que los Estados Miembros de la OIT tienen el deber de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales, independientemente de que hayan o no hayan ratificado dichos convenios. Por ejemplo, el Convenio núm. 87 se aplica a todos “[l]os trabajadores y los empleadores, **sin ninguna distinción**” (art. 2, sin negritas en el original), mientras que en el Convenio núm. 98 se establece que “[l]os **trabajadores** deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo” (art. 1, sin negritas en el original).

Ya en 2002, la OIT puso de relieve la importancia de la libertad de asociación para mejorar las condiciones de los trabajadores de la economía informal, al postular en el párrafo 17 de la *Resolución y conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal* que:

► Sin organización ni representación, las personas que se encuentran en la economía informal no suelen tener acceso a otros derechos en el trabajo. No pueden reivindicar sus intereses en materia de empleo mediante la negociación colectiva ni ejercer presión sobre los responsables de la formulación de políticas respecto de cuestiones como el acceso a las infraestructuras, los derechos de propiedad, los impuestos y la seguridad social.

La libertad de asociación y la libertad sindical para las personas ocupadas en la economía informal ha sido reafirmada en la Recomendación núm. 204, que pone de relieve su derecho a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, así como a ser parte en negociaciones colectivas. La negociación colectiva puede

considerarse como “la expresión práctica de la libertad sindical y la libertad de asociación, mediante la cual las personas aúnan fuerzas para maximizar su capacidad negociadora” (Trebilcock 2004). En 2004, la OIT consideró que los trabajadores de la economía informal estaban perjudicados por graves déficits en el ejercicio de sus derechos con respecto al principio general de la libertad sindical y de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, conforme se definen en los convenios de la OIT (OIT 2004).

Entre las dificultades observadas se incluye el hecho de que los trabajadores de la economía informal suelen emplearse en microempresas y pequeñas empresas, tanto formales como informales. En estas empresas, el requisito legal de reunir un número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato puede ser un freno a su capacidad para organizarse. Asimismo, es poco probable que, en la práctica, se den las condiciones necesarias para que estos trabajadores lleguen a entablar negociaciones colectivas con su empleador³⁹.

En el caso de los trabajadores por cuenta propia y los contratistas dependientes, hay algunos países cuyos marcos reguladores pueden prohibir que estos trabajadores constituyan sindicatos o se afilien a los mismos debido a que no logran demostrar la existencia de una relación laboral con un empleador.

La práctica ha mostrado también los retos que se derivan del aislamiento y la dimensión espacial del trabajo, de la ausencia de un interlocutor claro en la negociación, en el contexto de la negociación colectiva, de la naturaleza de los intereses de los trabajadores de la economía informal, que rebasan las reivindicaciones de los sindicatos, o de las limitaciones legales con que tropiezan las organizaciones de trabajadores en algunos países a la hora de representar a los trabajadores que no son parte en una relación de trabajo.

Elementos esenciales que se deben considerar para conseguir una representación y una negociación efectivas en la economía informal

Los estudios de caso que hemos examinado ilustran la forma en que los sindicatos han extendido sus servicios a los trabajadores de la economía informal, con inclusión de los que están ocupados en nuevas formas de empleo, como los trabajos puntuales y el trabajo en la economía de plataformas, y que han explorado diferentes formas de negociación – *ad hoc* o regulares – así como la negociación colectiva.

Sobre la base del modelo mencionado más arriba, que proponen Schmalz, Ludwig y Webster (2018), cuatro elementos revisten una importancia particular para asegurar una representación efectiva: el poder asociativo, el poder institucional, el poder estructural y un marco regulador de las relaciones laborales. La utilización del poder societal señalada en dos de los estudios de caso es también notable.

Las organizaciones de trabajadores de la economía informal que tienen un gran **poder asociativo** son capaces de establecer otras formas de poder laboral. El poder asociativo es un factor importante en todos los estudios de caso. Por ejemplo, los recolectores de residuos en Colombia se sirvieron del poder asociativo al formar alianzas con otros grupos de recolectores.

³⁹ El establecimiento de un número mínimo de trabajadores como requisito para la constitución de sindicatos es admisible a condición de que dichos mínimos sean “razonables”. A este respecto, la OIT, en [La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical](#), sexta edición, 2018, párrafo 441, señala que: “Aunque el requisito de una afiliación mínima a nivel de empresa no es en sí incompatible con el Convenio núm. 87, el número mínimo debería mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. Este concepto puede variar en función de las condiciones particulares en que las restricciones se imponen.” Véase también OIT y OCDE (2020).

Cuando disponen de un gran poder asociativo, las organizaciones de trabajadores de la economía informal pueden conseguir el **poder institucional** necesario para mejorar la situación de sus miembros y la aplicación de los derechos laborales en el futuro.

Otro elemento importante de representación en la economía informal es el **poder estructural** (la capacidad de influencia de los trabajadores). Dada su escasa disponibilidad de recursos de poder, la repercusión de la voz de los trabajadores reside en su capacidad para perturbar y hacer que sus reivindicaciones sean escuchadas.

En cambio, los trabajadores de la economía informal que cuentan con un claro marco regulador pueden emplear diversas estrategias jurídicas para afirmar sus derechos y exigir mejores condiciones en el lugar de trabajo. Los sindicatos que representan a los trabajadores permanentes utilizan la legislación vigente para reclamar mejores salarios para sus miembros y que se incorpore a las plantillas a los trabajadores subcontratados que se han empleado por medio de terceras partes. De forma análoga, las cooperativas de recolectores de residuos de Bogotá, Colombia, interpusieron procedimientos judiciales ante la Corte Constitucional para obtener el reconocimiento legal y económico de los recolectores de residuos en la ciudad.

Para los trabajadores, la importancia de tener un interlocutor sólido y representativo en las negociaciones con el Estado o los empleadores es evidente (y viceversa, en el caso de los empleadores). Los estudios examinados para la preparación de este documento muestran que la representación de los trabajadores de la economía informal reviste muchas formas, con inclusión de la fusión entre los distintos tipos de organizaciones constituidas por afiliación y la formación de alianzas. Estas organizaciones están estructuradas para hacer posible una representación genuina, con mandatos y requisitos claros sobre la presentación de informes.

Según se desprende de las experiencias analizadas, las **negociaciones ad hoc**, que utilizan frecuentemente los trabajadores por cuenta propia, se han convertido a veces en **negociaciones regulares**, a las que suelen recurrir las asociaciones u organizaciones de los trabajadores de la economía informal, más que las agrupaciones informales. Las organizaciones de trabajadores de la economía informal pueden constituir sus propias agrupaciones o convertirse en secciones de los sindicatos, cooperativas o asociaciones ya existentes. Las negociaciones regulares pueden tratar temas como el ejercicio de los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo o cuestiones relativas al uso del espacio de trabajo.

El lugar en que se llevan a cabo las negociaciones también puede variar. En la economía informal, el espacio más común para las negociaciones es el lugar de trabajo (mercado, fábrica, explotación agrícola, calle); sin embargo, las negociaciones también pueden tener lugar a nivel de las ciudades y las regiones, así como en los niveles sectorial, regional, nacional y mundial. Las negociaciones suelen llevarse a cabo simultáneamente.

La **negociación colectiva** es la modalidad formalizada e institucionalizada de las negociaciones regulares. Por arraigados que estén, los derechos de los trabajadores requieren, para confirmarse, alguna forma de negociación formal como la negociación colectiva, mecanismo jurídicamente vinculante cuya importancia es crucial para asentar la formalización de la economía informal.

Los estudios de caso muestran que, sin un **marco regulador**, las diferentes formas de negociación, con inclusión de los convenios colectivos, no pueden ser jurídicamente vinculantes. La informalidad, por definición, implica que el trabajo en la economía informal queda, deliberadamente o no, fuera del ámbito de la legislación.

¿De qué manera se puede extender a los trabajadores de la economía informal la protección obtenida mediante los convenios colectivos?

Hay cuatro maneras principales de lograr que los trabajadores de la economía informal puedan beneficiarse de la negociación colectiva: clarificar la relación de empleo que vincula a los trabajadores de la economía informal (en particular, los trabajadores por cuenta propia); extender la afiliación y los servicios a las personas ocupadas en la economía informal; extender la cobertura de los convenios colectivos (véanse, por ejemplo, Hayter y Visser 2018; OIT 2019a, 2019b; Visser 2019), e instaurar la negociación multipartita.

Clarificación de la relación de empleo

La mayoría de los trabajadores por cuenta propia son verdaderamente independientes, es decir, no dependen de ninguna otra unidad económica específica (distinta de su propia unidad económica), y por lo tanto no tienen la posibilidad de establecer una relación de trabajo con nadie más. Dicho esto, subsiste la necesidad de clarificar la existencia de una relación de trabajo para algunos trabajadores por cuenta propia, con inclusión de los que están ocupados en la economía de plataformas.

Sin embargo, como se ha mencionado más arriba, algunos países están tratando de rebasar los límites de la categorización binaria de “persona empleada o asalariada” y persona con “autoempleo”, incluyendo en sus leyes una “tercera categoría” o “categoría híbrida” que se sitúe entre los “asalariados” y los “contratistas independientes”. Sea como fuere, habría que velar por que en los marcos reguladores nacionales se asegure que los trabajadores de la economía informal tengan el derecho de sindicarse y entablar negociaciones colectivas, en conformidad con las normas de la OIT. Estos derechos son reconocidos en los Convenios fundamentales de la OIT números 87 y 98. También son reconocidos en la Declaración del Centenario de la OIT (2019) como derechos habilitantes para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible.

Extensión de la afiliación y los servicios

De acuerdo con las orientaciones contenidas en la Recomendación núm. 204, “[las] organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal” (párrafo 33). Ello permitirá que los trabajadores de la economía informal o sus empleadores puedan participar en los procesos de negociación colectiva previstos en la estructura y el marco institucional existentes. Esto reforzará la capacidad de acción de las organizaciones de los empleadores y los trabajadores, cuya representatividad será potenciada por el aumento del número de afiliados, así como de las personas ocupadas en la economía informal gracias al acceso a los foros sociales y económicos y/o negociación colectiva. Las partes negociadoras podrían incluir en los convenios colectivos disposiciones especiales para las personas ocupadas en la economía informal, por ejemplo, previendo un camino hacia la formalización por medio de la regularización, o la protección social, o el acceso a la formación o el crédito, por intermedio de consejos de negociación.

La extensión de la afiliación y los servicios a los trabajadores de la economía informal podría exigir que se supriman las limitaciones contenidas en la legislación vigente, o que se revisen las limitaciones potenciales que podrían existir en los estatutos internos de las organizaciones de los empleadores o los trabajadores.

Extensión de los convenios colectivos

La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) considera que, cuando sea pertinente y teniendo en cuenta la práctica nacional, “se deberían adoptar [...] medidas [...] para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato” (art. 5(1)). Diversos países han adoptado disposiciones a efectos de que el Ministro de Trabajo, un organismo público o un tribunal competente amplíen el ámbito de un convenio colectivo a todos los empleadores y asalariados que estén comprendidos en su ámbito temático (Hayter y Visser 2018). Por lo general, la extensión está condicionada a criterios como la representatividad del ámbito de cobertura sindical. Por ejemplo, en Sudáfrica, la Ley de Relaciones Laborales de 1995 estipula que el sindicato u organización de empleadores candidato a la inclusión sea “suficientemente representativo en la jurisdicción de que se trate”. El criterio de “representatividad suficiente” no se define en la citada Ley. Sin embargo, el punto de referencia para determinar la representatividad es que la extensión beneficie “a todos los empleadores y los trabajadores asalariados comprendidos en el ámbito de jurisdicción del consejo”. Es interesante observar que la Ley de Relaciones Laborales fue enmendada en 2014 para introducir un grado de flexibilidad, en el sentido de que, a la hora de determinar si las organizaciones de empleadores o de trabajadores son suficientemente representativas, el Ministro puede considerar la composición de la fuerza de trabajo en el sector, incluyendo la proporción de asalariados al servicio de agencias de empleo temporal ocupados en el sector, así como la proporción de asalariados con contratos de duración determinada y la proporción de personas que trabajen a tiempo parcial. En principio, esta disposición de la Ley habilitará al Ministro para excluir a los trabajadores asalariados con arreglo a modalidades atípicas (que son difíciles de organizar) del cálculo de si las partes en un acuerdo dado son “suficientemente representativas”⁴⁰. Por consiguiente, es más fácil extender un acuerdo a un sector dado, con inclusión de las unidades informales que operen en el mismo⁴¹.

Negociación multipartita

Otro enfoque viable para conseguir acuerdos negociados podría ser la negociación multipartita, como lo demuestra el ejemplo del FLOC en los Estados Unidos. La ventaja de la negociación multipartita reside en que la interacción entre tres partes puede soslayar la cuestión de la situación en la relación de trabajo para los trabajadores por cuenta propia, al incluir en la negociación a las empresas de marca comercial y las empresas líderes. Los estudios realizados por Blasi y Bair (2019) muestran que la negociación multipartita puede evolucionar con el tiempo por medio de la formalización, la ampliación o el fortalecimiento de los instrumentos. Si bien es cierto que los acuerdos iniciales pueden ser débiles, en cuanto a su sustancia o sus perspectivas de aplicación, ofrecen no obstante una base para construir instrumentos perfeccionados (Blasi y Blair 2019).

⁴⁰ Shane Godfrey, “Contested Terrain: The Extension of Multi-employer Collective Agreements in South Africa”, en Hayter y Visser (2018), 137–157.

⁴¹ En 2019, la Ley de Relaciones Laborales fue enmendada nuevamente, y la responsabilidad de determinar los niveles de representatividad se transfirió del Ministro al Registrador de Relaciones Laborales. Incumbe a este Registrador aportar las pruebas suficientes de los niveles de representatividad de las partes interesadas.

Referencias

Abizaid, Olga. "ARB: Fighting for an Inclusive Model for Recycling in Bogotá". WIEGO, 2015.

Acciari, Louisa. 2018. "Paradoxes of Subaltern Politics: Brazilian Domestic Workers' Mobilisations to Become Workers and Decolonise Labour". PhD thesis, London School of Economics and Political Science.

---. 2021. "Practicing Intersectionality: Brazilian Domestic Workers' Strategies of Building Alliances and Mobilizing Identity". En *Latin American Research Review* 56(1): págs. 67–81.

Acciari, Louisa, y Tatiane Pinto. 2020. "Praticando un equidade: estratégias de efetivação de direitos no trabalho domestico". *Estudos Avançados* 34 (98): págs. 73–89.

Acosta Táutiva, Angélica, y Rovitzon Ortiz Olaya. 2013. "Informe de las ciudades – Estudio de Monitoreo de la Economía Informal: Recicladoras y recicladores de Bogotá, Colombia". WIEGO.

ANR. 2018. "Comunicado a la Opinión Pública y a los Recicladores de oficio en todas las latitudes". WIEGO.

ANSOL. 2019. "Economía Popular en el Consejo del Salario: un primer paso". 30 de agosto.

ARB. 2021. "¿Quiénes Somos?". Sitio web de la ARB, <https://asociacionrecicladoresbogota.org/index.php/quienes-somos>

Argentina. Sin fecha. "Potenciar Trabajo". <https://www.argentina.gob.ar/noticias/lanzamos-el-programa-potenciar-trabajo-para-promover-la-inclusion-socioproductiva>

---. 2022. "Monotributo Social". <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/monotributo-social#titulo-1>

Argentina, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. 2003. Decreto 1838.

---. 2008. Acta Acuerdo firmado entre el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y las cooperativas de cartoneros El Ceibo, El Amanecer de los Cartoneros, El Álamo, Del Oeste, Movimiento de Trabajadores Excluidos y Tren Blanco ramales José León Suárez y Tigre. 7 de julio de 2008.

---. 2010. Licitación pública para la contratación de la recolección de residuos sólidos urbanos.

---. *Informe Final de Gestión: 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019*.

Bastidas, María. 2014. *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas: Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT*. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín.

Batstone, E. "The Frontier of Control". 1988. En *Employment in Britain*, edited by Duncan Gallie, págs. 218–247. Blackwell.

Berg, Janine y otros 2018. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. OIT.

Bernardino-Costa, Joaze. 2014. "Intersectionality and Female Domestic Workers' Unions in Brazil". *Women's Studies International Forum* 46: págs.72–80.

---. 2015. *Saberes Subalternos e Decolonialidade: os sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil*. Editora UnB.

Blasi, Jeremy, y Jennifer Bair. 2019. *An Analysis of Multiparty Bargaining Models for Global Supply Chains*. Conditions of Work and Employment Series No. 105. OIT.

Carenzo, Sebastián, y Santiago Sorroche. 2021. "The Politics of Waste Picking: Reflections from the Upscaling of a Co-Management Model for Recyclable Waste in Buenos Aires (Argentina)" en *Géocarrefour* 95(1).

Carré, Françoise, y otros 2018. "Collective Bargaining by Informal Workers in the Global South: Where and How It Takes Place". WIEGO Working Paper No 38.

Castel-Branco, Ruth. 2021. "A Radical Politics of Distribution? Work, Welfare and Public Works Programmes in Rural Mozambique". PhD thesis, University of the Witwatersrand.

Cherry, Miriam A., y Antonio Aloisi. 2018. "A Critical Examination of un Third Employment Category for On-Demand Work (In Comparative Perspective)". Saint Louis University School of Law.

Chigateri, Shraddha, y otros 2016. *Locating the Processes of Policy Change in the Context of Anti-Rape and Domestic Worker Mobilisations in India*. UNRISD.

Colombia, Alcaldía Mayor de Bogotá. 2012. Decreto de distrito 564.

---. 1994. Ley 142 de 1994.

Colombia, Corte Constitucional. 2010. Auto 268.

---. 2011. Auto 275.

Colombia, RURO. 2021. "Registro Único de Recicladores de Oficio".

Cosacov, Natalia, y Mariano Perelman. 2015. "Struggles over the Use of Public Space: Exploring Moralities and Narratives of Inequality. Cartoneros and Vecinos in Buenos Aires". En *Journal of Latin American Studies* 47(03): 1–22.

Cooperativa Planeta Verde. 2020. "Repudiamos las acciones violentas en contra de la recicladora Liliana Ospina". Declaración.

Díaz-Cano, Marleny. 2017. Los recicladores y su derecho a participar – eficacia del marco normativo generado para su protección. *Verbum* 12(12): págs. 31–49.

D'Souza, Asha. 2010. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Documento de Trabajo 2/2010.

Eaton, Adrienne, y otros 2017. *Informal Workers and Collective Action: A Global Perspective*. Cornell University Press.

Englert, Thomas. Inédito. "Precarious Workers, their Power and the Ways to Realise it: The Struggle of Heineken Labour Broker Workers". MA dissertation, University of the Witwatersrand.

FENATRAD. 2020. "Fenatrad protesta contra decreto no Pará que determina un atividade doméstica como serviço essencial durante un pandemia da Covid-19". 8 May 2020.

Fernanda-Tovar, Luisa. 2018. "Formalización de las organizaciones de recicladores de oficio en Bogotá: reflexiones desde la economía popular". En *Íconos: Revista de Ciencias Sociales* 62: págs. 39–63.

Fernández Álvarez, María Inés. 2018. "Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina". En *Revista Íconos* 62: págs. 21–38.

---. 2020. "Building from Heterogeneity: The Decomposition and Recomposition of the Working Class Viewed from the Popular Economy in Argentina". En *Dialectical Anthropology* 62: págs. 57–68.

Greenpeace Argentina. 2008. "ONG's reclaman un Macri que cumpla con la Ley Basura Cero". Press release, 1 de julio de 2008.

Hadwiger, Felix. 2022. *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*. Documento de trabajo de la OIT 80.

Hayter, Susan, y Jelle Visser. 2018. *Collective Agreements: Extending Labour Protection*. OIT.

FITH-IDWF. 2016. "Brazil: The FENATRAD affiliates to the International Domestic Workers Federation".

---. 2018. "Platform of Demands: Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work". Conferencia Internacional del Trabajo, 107.a reunión.

---. 2020). *Gender-based Violence and Harassment against Domestic Workers: Case stories from Asia*.

OIT. 1993. *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*. Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

---. 2002. Resolución y conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal. Conferencia Internacional del Trabajo, 90.a reunión.

---. 2003. Directrices sobre una definición estadística de empleo informal. Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

---. 2004. *Organizarse en pos de la justicia social. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. CIT.92/I(B).

---. 2015a. *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*.

---. 2015b. *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil*.

---. 2016. *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*.

---. 2018a. Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo. 20.a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo.

---. 2018b. *Statistical Definition and Measurement of Dependent "Self-Employed" Workers": Rationale for the Proposal for un Statistical Category of Dependent Contractors*. 20th Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Room document 6.

---. 2018c. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición.

---. 2018d. Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.a reunión.

---. 2019a. *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*.

---. 2019b. *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal – Una guía para los sindicatos*.

---. 2019c. “Waste Pickers’ Cooperatives and Social and Solidarity Economy Organizations”. *Cooperatives and the World of Work* No. 12.

---. 2019d. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108.a reunión.

---. 2020a. *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución) Informe III (Parte B)*. CIT 109/III(B).

---. 2020b. “El papel del diálogo social y de los interlocutores sociales en la gestión de las consecuencias de la COVID-19 en la economía informal”.

---. 2021a. *Diagnóstico de la informalidad: Nota metodológica*.

---. 2021b. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.

---. 2022a *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*.

---. 2022b. *Trabajo decente en la economía de plataformas*. MEDWPE/2022.

OIT, FENATRAD y STDMS. 2021a. “Uma experiência de negociação coletiva no setor do trabalho doméstico no Brasil: O caso do município de São Paulo”.

---. 2021b. “Passo a Passo: de uma negociação coletiva no setor do trabalho doméstico”.

---. 2021c. *El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente*.

OIT y OECD. 2018. *Building Trust in a Changing World of Work: The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2018*.

---. 2020. “Diálogo social para la transición de la economía informal a la economía formal”.

IPEA. 2019. “Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua”. Texto para Discussão No. 2528.

---. 2020. “Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil”. Nota Técnica No. 75.

Jurado, Alejandro, y Pablo Schamber. 2020. “La reconstrucción post pandemia del sistema de reciclaje con inclusión social”. *Café de las Ciudades*, julio de 2020.

La Alameda. 2011. “Acto fundacional de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular”. 19 de agosto.

Maldovan Bonelli, Johanna. 2017a. “Del trabajo autónomo a la autonomía de las organizaciones”. Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires.

---. 2017b. "Environmental Protection, Work, and Social Inclusion. Formalizing the Recycling of Urban Solid Waste in Buenos Aires". En *Latin American Perspectives* 45 (1): págs. 91–107.

---. 2018. "Gestión asociativa y sustentabilidad organizacional: el caso de las cooperativas de cartoneros de la Ciudad de Buenos Aires". En *Sociología, Problemas e Prácticas* 88: págs. 95–113.

Parra, Federico. 2019. "La formalización de los recicladores en Colombia como prestadores del servicio de aseo en el componente de aprovechamiento: logros, retos y amenazas". En *Estándar Ambiental y Derechos Ambientales en posacuerdos de Paz: algunos estudios de caso*, publicación coordinada por Gregorio Mesa Cuadros. Universidad Nacional de Colombia.

---. 2020. "The Struggle of Waste Pickers in Colombia: From being considered trash, to being recognised as workers". En *Anti-Trafficking Review* 15: págs. 122–136.

Paret, Marcel. 2015. "Precarious Labor Politics: Unions and the Struggles of the Insecure Working Class in the United States and South Africa". En *Critical Sociology* 41 (4–5): págs. 757–784.

Pinto, Elisabete Aparecida, 2015. *Etnicidade, gênero e educação: um trajetória de vida de Laudelina de Campos Mello (1904–1991)*. Anita Garibaldi.

Prag, Ebbe. 2010a. "Women Leaders and the Sense of Power: Clientelism and Citizenship at the Dantokpa Market in Cotonou, Benin", en *Africa's Informal Workers: Collective Agency, Alliances and Transnational Organizing in Urban Africa*, artículo coordinado por Ilda Lindell, págs. 65–81. Editorial Zed Books.

---. 2010b. *Entrepôt Politics: Political Struggles over the Dantokpa Marketplace in Cotonou, Benin*. DIIS Working Paper 2010:03.

Ramos, Gabriela. 2013. "A PEC dos empregados domésticos e o processo secular de abolição da escravidão". *Blogueiras Negras*, 28 de marzo.

Rees, R 2019. *Becoming Permanent: Taking Section 198 Up*. Fundación Friedrich Ebert.

Ricardou, A., y M. Sestier. 2008. "Structuring the Urban Informal Economy in Benin: Survey of the Dantokpa Market". CERDI.

Rizzo, Matteo, Blandina Kilama y Marc Wuyts. 2015. "The Invisibility of Wage Employment in Statistics on the Informal Economy in Africa: Causes and Consequences", en *Journal of Development Studies* 51 (2): págs.149–161.

Runciman, Carin, y Thomas Englert. 2019. "Challenging Workplace Inequality: Precarious Workers' Institutional and Associational Power in Gauteng, South Africa". En *Transformation: Critical Perspectives on Southern Africa* 101(1): págs. 84–104.

Saracini, Nadia, y Murali Shanmugavelan. 2019. *Caste and Development: Tackling Work and Descent-Based Discrimination to Achieve the SDGs for All*. Bond.

Schmalz, Stefan, Carmen Ludwig y Edward Webster. 2018. "The Power Resources Approach: Developments and Challenges". En *Global Labour Journal* 9 (2): págs. 113–134.

SEDESP. 2016. *Convenção Coletiva de Trabalho*.

Simunye Workers Forum. 2021. *Final Constitution of the Simunye Workers Forum*. Inédito.

Sol Plaatje Municipality y Kapa Bokone Informal Traders Association. 2019. Unsigned memorandum of understanding.

Solíz Torres, María Fernanda, ed. 2019. *Reciclaje sin recicladoras en basura: El retorno de las brujas*. Universidad Andina Simón Bolívar.

South Africa, Constitutional Court of South Africa. 2018 *Assign Services (Pty) Limited v National Union of Metalworkers of South Africa and Others (2018) ZACC 22*.

South Africa, Labour Relations Act of 1995 (Ley de Relaciones Laborales de 1995).

Spooner, Dave, Georgia Montague-Nelson y Jess Whelligan. 2021. *Crossing the Divide: Informal Workers and Trade Unions Building Power*. Fundación Friedrich Ebert.

Sternberg, Carolina. 2013. "From 'cartoneros' to 'recolectores urbanos': The Changing Rhetoric and Urban Waste Management Policies in Neoliberal Buenos Aires". En *Geoforum* 48: págs. 187–195.

Terraza, Horacio, y Germán Sturzenegger. 2010. *Dinámicas de Organización de los Recicladores Informales: Tres casos de estudio en América Latina*. Nota técnica No. 117. IDB.

Theron, Jan. 2014. *Non-Standard Employment and Labour Legislation: The Outlines of a Strategy*. University of Cape Town.

Thuillier-Cerdan, Claire, y Nicolas Bricas. 1998. *La consommation et la distribution alimentaire à Cotonou (Bénin)*. CIRAD y FAO.

Traub-Merz, Rudolf. 2020. *The Interest of Informal Labour in Trade Unions: Findings from Representative Country Surveys in Sub-Saharan Africa*. Fundación Friedrich Ebert.

Trebilcock, Anne. "International Labour Standards and the Informal Economy". 2004. En *Les Normes Internationales Du Travail: Un Patrimoine Pour l'Avenir : Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, 585–613.

UN-Women, OIT y CEPAL. 2020. *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*.

Villanova, Nicolás. 2014. "La organización política de los cartoneros en la ciudad de Buenos Aires: 1997–2012: Aportes para una caracterización en su desarrollo político". En *Cuadernos del CENDES* 31 (87).

Visser, Jelle. "Trade Unions in the Balance". 2019. ILO ACTRAV Working Paper.

Von Holdt, Karl, y Edward Webster. 2008. "Organising on the Periphery: New Sources of Power in the South African Workplace". En *Employee Relations* 30 (4): págs. 333–354.

Webster, Edward. 2011. "Organizing in the Informal Economy: Ela Bhatt and the Self-Employed Women's Association of India". En *Labour, Capital and Society/Travail, capital et société* 44 (1): págs. 98–125.

—. 2021. "'Uberisation' Takes Us Back to a Regime without Worker Rights: The Rise of Platform Capitalism Allows Companies to Bypass Labour Laws." En *Business Day*, 8 April 2021.

Webster, Edward, y Thomas Englert. 2020. "New Dawn or End of Labour?: From South Africa's East Rand to Ekurhuleni". En *Globalizations*, 17(2): págs. 279–293.

Webster, Edward, y Kally Forrest. 2019. "Precarious Work: Experimenting with New Forms of Representation". En *International Journal of Labour Research* 9(1/2): págs. 49–72.

Webster, Edward, y Fikile Masikane. 2020. "I Just Want to Survive: The Case of Food Delivery Couriers in Johannesburg". Fundación Friedrich Ebert.

Webster, Edward, y otros 2021. "Beyond Traditional Trade Unionism: Innovative Worker Responses in Three African Cities". En *Globalizations* 18(8): págs. 1363–1376.

Xhafa, Edlira, y Melissa Serrano. Inédito. "Representation Models and Forms of Collective Action of Workers in Informal Employment".

Personas entrevistadas y entrevistadores

Acciari, Louisa; entrevistada por Sara Cufre el 10 de julio de 2021.

Ahmed, Sorraiya (Isibanesabathengisi Informal Traders); entrevistado por Kally Forrest el 1 de julio de 2021.

Barret, Jane (Organization and Representation Programme Director, WIEGO Johannesburgo); entrevistada por Kally Forrest el 17 de julio de 2021.

Dor, Lynford (Casual Workers Advice Office); entrevistado por Siviwe Mhlana el 28 de julio de 2021.

Horn, Pat (Coordinadora, Negociación Colectiva en la Economía Informal, WIEGO); entrevistada por Kally Forrest el 22 de julio de 2021.

Jackals, Othusitse (Kapa Bokone Informal Traders Association (Kaboita)); entrevistado por Kally Forrest el 30 de julio de 2021.

Maldovan Bonelli, J.; entrevistada por Sara Cufre el 2 de julio de 2021.

Mali, Lulama (Plataforma de Comerciantes Informales de Johannesburgo); entrevistada por Kally Forrest el 30 de julio de 2021.

Mashilo, A. (Southern Centre for Inequality Studies); entrevistado por Siviwe Mhlana el 17 de junio de 2021.

Monjane, Boaventura (Institute for Poverty, Land and Agrarian Studies); entrevistado por Ruth Castel-Branco en agosto de 2021.

Parra, F.; entrevistado por Sara Cufre el 6 de mayo de 2021.

Pillay, Vanessa (National Programme Waste Pickers Integration – WIEGO); entrevistada por Kally Forrest el 23 de junio de 2021.

Agradecimientos

Este documento de trabajo, titulado “Negociaciones de los trabajadores en la economía informal”, fue preparado siguiendo las orientaciones generales de Philippe Marcadent, Jefe del Servicio de Mercados de Trabajo Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo de la OIT (INWORK).

Deseamos agradecer a los siguientes colegas de la OIT y otros expertos los valiosos comentarios que formularon sobre diferentes partes del documento: Lene Olsen y Mamadou Kaba Souare, Oficina de Actividades para los Trabajadores; Samuel Asfaha, Oficina de Actividades para los Empleadores; Florence Bonnet (INWORK); y Caroline O’Reilly, Unidad de Diálogo Social y Tripartismo. Asimismo, recibimos contribuciones preliminares de Jane Barrett (WIEGO) y Pat Horn (Street Net International).

Los estudios de caso fueron dirigidos por los siguientes expertos nacionales y regionales: en Argentina, Colombia y Brasil, Sara Cufre; en Benin, Kassim Assouma; en la India, Ramapriya Gopalakrishnan; en Mozambique, Ruth Castel-Branco, y en Sudáfrica, Kally Forrest.

Por último, y de manera más importante, deseamos dar gracias a los sindicalistas y trabajadores de la economía informal que impulsaron y aplicaron las prácticas descritas en este documento, y que compartieron generosamente sus experiencias con nosotros.

Agradecemos también a Marleen Rueda Catry sus enriquecedores comentarios y aportes a diversas partes del documento, a Michael Rose por su valioso trabajo de edición y a Claire Piper y Angélique Flores-Girod (INWORK) por su excelente apoyo de secretaría.

► Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Contact details

Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY)

Inclusive Labour Markets, Labour Relations and
Working Conditions Branch (INWORK)

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland



ISBN 9789220390764



9 789220 390764