

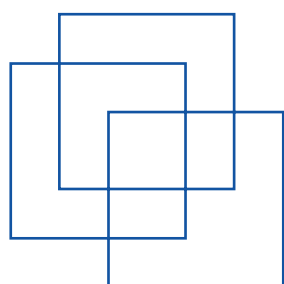


Organización
Internacional
del Trabajo



INTERACCIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES CON LA ECONOMÍA INFORMAL

Compendio de Prácticas



Interacciones de las organizaciones de
trabajadores con la economía informal:
Compendio de Prácticas

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019
Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas Edición en español.

ISBN 9789220316047 (web pdf)

Servicio inclusivo de mercados laborales, relaciones laborales y condiciones laborales.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo 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 sancione.

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción,
Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, impresión,
edición electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados
de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: MAS-REP

**INTERACCIONES
DE LAS ORGANIZACIONES
DE TRABAJADORES
CON LA ECONOMÍA INFORMAL**

Compendio de Prácticas

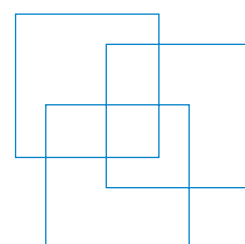


Tabla de contenido

Prefacio	8
Agradecimientos	11
INTERACCIONES DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES CON LA ECONOMÍA INFORMAL.....	12
1. El contexto	13
a. La economía informal absorbe a la mayoría de las personas que trabajan en el mundo.....	13
b. Las normas internacionales del trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT en el centro de la transición a la formalidad	16
c. Descripción general de la aplicación de la Recomendación núm. 204	18
d. La transición a la formalidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	19
2. El Compendio de Prácticas	21
a. Proceso de desarrollo del Compendio.....	21
b. ¿Qué información proporcionan las prácticas?	22
c. Un rápido panorama de las regiones, sectores y temas cubiertos por las prácticas.....	22
COMPENDIO DE PRÁCTICAS	24
África	25
Benin: Ampliación de los derechos de los trabajadores del sector informal	25
Burundi: Negociación colectiva para los trabajadores de la economía informal.....	29
Ghana: Organizar a los trabajadores para obtener trabajos decentes	32
Kenya: Prevenir el VIH/sida en el lugar de trabajo	35
Malawi: Promoción del trabajo decente en la economía informal a través de la acción sindical	37
República Democrática del Congo: Representación, protección y desarrollo de competencias laborales para los trabajadores de la economía informal	41
Senegal: Formalización del trabajo en el sector de la seguridad privada	43
Uganda: Los sindicatos incorporan a los trabajadores de la economía informal.....	45
Zimbabwe: Afiliación sindical abierta a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal	47
Asia	50
Camboya: Promoción de los derechos y la cobertura de seguridad social de los trabajadores en la economía informal	50
Filipinas: Formalización del trabajo doméstico	53

India: Organización cooperativa de las trabajadoras por cuenta propia.....	55
Indonesia: Protección social para los trabajadores de la economía informal.....	58
Indonesia: Organización de los trabajadores de la economía del trabajo esporádico en el sector del transporte.....	60
Singapur: Mejora de la protección institucional y la protección social para los trabajadores independientes.....	62
Tailandia: Incluir a los trabajadores a domicilio y los trabajadores de la economía informal en el ámbito de la protección laboral y social.....	64
Estados Árabes	67
Jordania: Acceso al empleo formal y decente para los refugiados sirios.....	67
Américas y el Caribe	70
Américas (México, Centroamérica y el Caribe): Estrategia Sindical para la Economía Informal.....	70
Argentina: Organizar a los Trabajadores y las Trabajadoras de Servicios bajo la Modalidad de Plataformas Virtuales.....	72
Argentina: Capacitación Profesional para Trabajadoras domésticas desde el Sindicalismo ..	74
Argentina: Pasaporte Informativo Migratorio para Trabajadoras Domésticas Paraguayas a través de la Cooperación entre Sindicatos.....	77
Brasil: Promoción de la formalización y el diálogo social para obtener el reconocimiento legal por medio de las organizaciones de base	80
Chile: Sindicalización y Promoción de los Derechos de las/los Trabajadores a Domicilio	83
Colombia: Empleo y Reconocimiento de Derechos Laborales y Sociales de Madres Comunitarias.....	86
Costa Rica: Apoyo para la Formalización de Trabajadoras/es Migrantes Nicaragüenses	89
Perú: Mejora de los ingresos y de las condiciones de trabajo de los estibadores terrestres a través de los sindicatos y su federación.....	93
República Dominicana: Mutualidad y Seguridad Social para Trabajadoras/es por Cuenta Propia.....	95
Trinidad y Tabago: Salarios mínimos para los trabajadores domésticos	98
Uruguay: Salario Mínimo y Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas a través de la Negociación Colectiva	100
Europa	103
Alemania, Austria y Suecia: Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colaborativos (crowdwork) a través de un Defensor de Derechos y gracias a una mayor transparencia de las condiciones que las plataformas proponen a estos trabajadores.....	103
Francia: Convenio colectivo sobre el trabajo doméstico	106

Prefacio

El Compendio de Prácticas es una recopilación de ejemplos concretos, recogidos en todo el mundo, que ilustran las vías seguidas por los sindicatos para tratar de llegar a los trabajadores de la economía informal con el propósito de reducir los déficits de trabajo decente que allí se registran y de apoyar su transición hacia la economía formal.

El objetivo del Compendio de Prácticas es alentar a las organizaciones de trabajadores de todo el mundo a aprender de estas experiencias y establecer o ampliar prácticas similares en su propio medio, a fin de facilitar la transición de los trabajadores informales hacia una actividad en la economía formal.

El Compendio es una de las iniciativas de seguimiento de las Conclusiones de la discusión recurrente sobre diálogo social y tripartismo que tuvo lugar durante la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en mayo de 2018. En dichas Conclusiones se plantea que la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo de sus mandantes, debería reforzar la capacidad de las organizaciones más representativas de los empleadores y los 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 lo preconizado en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).¹

En la Declaración del Centenario adoptada por la CIT en su 108.ª reunión, en 2019, la OIT reafirmó la necesidad de que la Organización «[fortalezca] las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y [reafirme] la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad»².

El Compendio es un complemento de otras actividades y herramientas que, como la guía sindical publicada recientemente por la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV),³ se han concebido para aportar orientaciones prácticas sobre la forma de abordar los desafíos inherentes a la organización en sindicatos de los trabajadores de la economía informal. Esto forma parte de los objetivos más amplios de la OIT por lo que se refiere a fortalecer las organizaciones de trabajadores, promover los derechos laborales, reducir los déficits de trabajo decente y potenciar el diálogo social y la negociación colectiva.

Esperamos que el Compendio sea una herramienta de referencia útil para los profesionales de todo el mundo y favorezca nuevas iniciativas encaminadas a lograr la formalización de los trabajadores. El Compendio se ha formulado como un «documento vivo», que se puede actualizar y revisar periódicamente y enriquecer con la introducción de nuevos materiales. Alentamos a todos los lectores a reseñar sus propias experiencias de interacción con la economía informal y compartirlas con nosotros, lo que nos permitirá colmar las lagunas de esta primera edición.

Philippe Marcadent,

Jefe, Servicio de Mercados Laborales Inclusivos,
Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo
(INWORK)

Maria Helena Andre,

Directora,
Oficina de Actividades para
los Trabajadores (ACTRAV)

1. OIT. 2018. *Informes de la Comisión de la discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo: Resolución y conclusiones presentadas para su adopción por la Conferencia*. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, *Actas Provisionales 6A*. Ginebra, 7 de junio de 2018.

2. OIT. 2019. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión, Ginebra, 21 de junio de 2019 (Sección III B.).

3. OIT. 2019. *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal. Una guía para los sindicatos*. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), OIT (Ginebra), 2019.



DEAR
COLLECTION
100% Cotton



We Go Well Together

Agradecimientos

Este Compendio es fruto de los esfuerzos conjuntos de varias oficinas y departamentos de la OIT, a saber, el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo (DIALOGUE), el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) y la Unidad de Pequeñas Empresas (SME).

Participaron en la preparación del Compendio muchos compañeros y asociados de la OIT, bajo la orientación general de Philippe Marcadent, Jefe de INWORK. Verena Schmidt coordinó el desarrollo del Compendio y proporcionó la información junto con Florence Bonnet y Felix Hadwiger (INWORK). Lene Olsen e Hilda Sánchez representaron a ACTRAV en el comité directivo del Compendio y compilaron las numerosas prácticas recopiladas por los expertos en cuestiones laborales en el terreno y por la Confederación Sindical Internacional (CSI). Samuel Asfaha y José Luis Viveros Añorve participaron en representación de la Oficina de Actividades para los Empleadores ACT/EMP, y Caroline O'Reilly, Judith van Doorn y Christopher Land-Kazlauskas representaron a la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo (DIALOGUE), a la Unidad de Pequeñas Empresas (SME) y al Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS), respectivamente.

Hicieron diversos aportes y comentarios los siguientes colegas de ACTRAV: Maria Helena André, Anna Biondi, Amanda Villatoro, Mohammed Mwamadzingo, Nezam Qahoush, Ariel Castro, Wafaa Abdel Kader, Kattia Paredes, Marinna Nyamekye, David Dorkenoo, Hervé Sea, Vera Guseva, Eduardo Rodríguez, Oscar Valverde, Mban Kabu, Mustapha Said, Pong-Sul Ahn, Syed Sultan Uddin Ahmmed y Maribel Batista, . El Compendio también se benefició de las contribuciones de varios expertos de la OIT en la sede y en las oficinas exteriores: Arun Kumar, Limpho Mandoro, Martin Oelz, Alexius Chicham, Rishabh Dhir, Simon Steyne, Claire Hobden, Simel Esim, Maha Kataa, Brigitte Zug, Hellen Magutu Amakobe y Annamarie Kiaga.

También agradecemos especialmente las valiosas contribuciones y comentarios que recibimos de Raquel González, Maité Llanos y Evelyn Astor, de la CSI.

Antonio Graziosi y Bruno Dobrusin trabajaron como consultores del proyecto.

Agradecemos en particular a Coralie Thompson y Claire Piper el excelente apoyo administrativo que nos brindaron.

Por último, y lo más importante, deseamos agradecer a los sindicalistas y trabajadores de la economía informal que iniciaron e implementaron las prácticas descritas en estas páginas y que compartieron generosamente sus experiencias con nosotros.

**Interacciones
de las organizaciones
de trabajadores
con la economía informal**

1. El contexto

A. LA ECONOMÍA INFORMAL ABSORBE A LA MAYORÍA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN EL MUNDO⁴

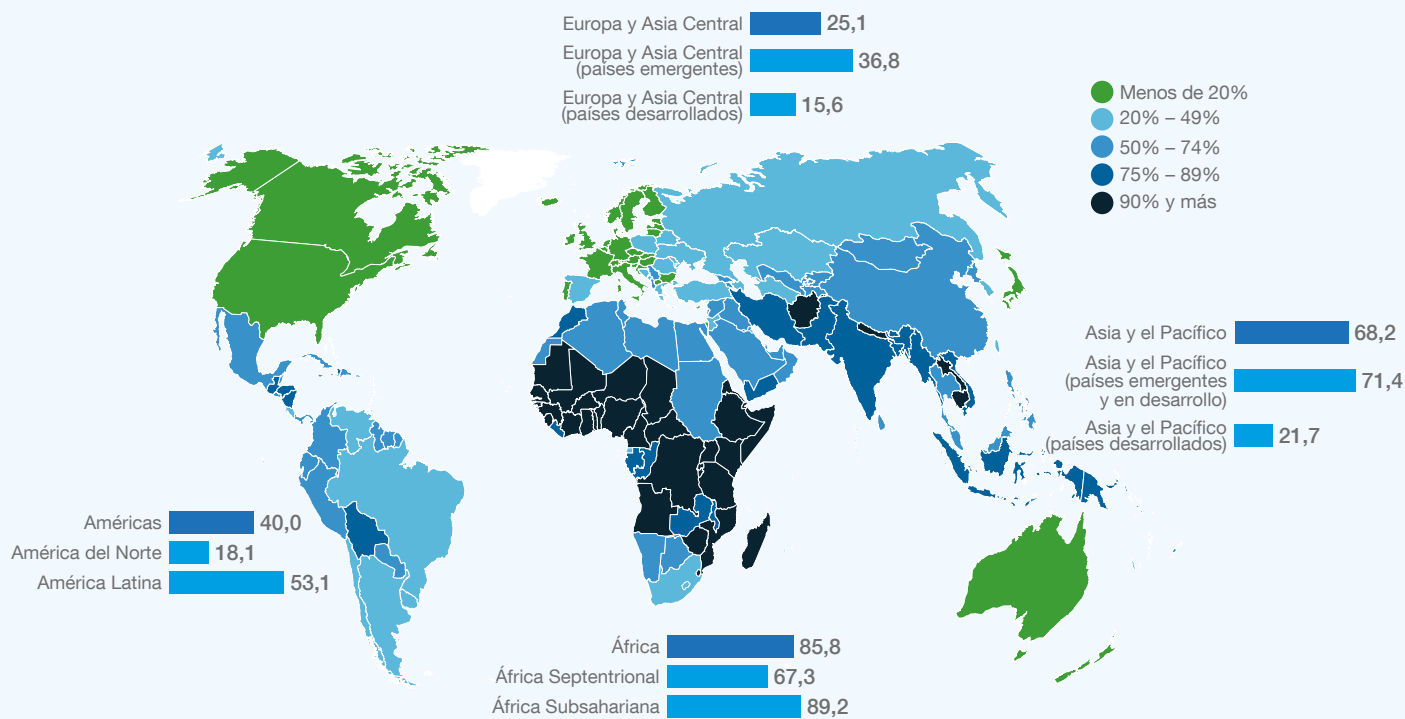
Dos mil millones de trabajadores, que representan el 61,2 por ciento de la población ocupada en todo el mundo, están ocupados en la economía informal (incluido el sector agrícola). Si bien es cierto que el empleo informal existe en todos los países, es mucho más frecuente en las economías en desarrollo. Así, la proporción del empleo informal con respecto al empleo total alcanza un promedio de 18,3 por ciento en las economías desarrolladas, de 67,4 por ciento en las economías emergentes y de 89,8 por ciento en las economías en desarrollo.

La gran mayoría de los trabajadores de África (85,8 por ciento) dependen de la economía informal (véase el gráfico 1). En los países africanos mencionados en este Compendio, la proporción del empleo informal varía entre el 81 por ciento en Ghana y más del 90 por ciento en Benín, Burundi, la República Democrática del Congo, Uganda y Zimbabwe. Sigue en orden de proporción la región de Asia y el Pacífico, con un promedio general del 68,2 por ciento de empleo informal; éste se sitúa entre un 66,7 por ciento en Tailandia y un 93,3 por ciento en Cambodia en los países cubiertos en el Compendio. La tercera región con más alta proporción general de empleo informal es las Américas, con un promedio de 40 por ciento de empleo informal. El empleo informal representa sólo el 18,1 por ciento de la población ocupada en América del Norte, mientras que se eleva al 53,1 por ciento en América Latina y el Caribe. También hay diferencias importantes entre los países, ya que, por ejemplo, la proporción de empleo informal es de un 23,9 por ciento en Uruguay y de 68,9 por ciento en Perú. Por último, en Europa y Asia Central, un promedio general de 25 por ciento de todas las personas ocupadas tiene empleo informal: en las economías desarrolladas éste alcanza un 15,6 por ciento, mientras que en las economías emergentes se eleva al 36,8 por ciento (es decir, más de uno de cada tres trabajadores).



4. La presente sección se basa en gran medida en un estudio publicado por la OIT en 2018: *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico (tercera edición)* (Ginebra). Todos los datos estadísticos presentados aquí se refieren a la ocupación principal de las personas.

Gráfico 1. Proporción del empleo informal en el empleo total, incluida la agricultura (porcentajes, 2016)



Nota: Para identificar a los ocupados con empleo informal y distinguirlos de los ocupados en el sector informal se ha utilizado sistemáticamente un conjunto común de criterios operacionales.

Fuente: OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico, Ginebra.

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, esta imagen mundial esconde importantes disparidades regionales, puesto que en los países de ingresos bajos e ingresos medianos bajos la proporción de mujeres con empleo informal es mayor que la de los hombres. En África, por ejemplo, el 89,7 por ciento de las mujeres ocupadas tienen un empleo informal, en comparación con el 82,7 por ciento de los hombres. Las mujeres que trabajan en la economía informal se encuentran a menudo en situaciones laborales más vulnerables que los varones, por ejemplo, cuando están ocupadas como trabajadoras domésticas, trabajadoras a domicilio o trabajadoras familiares auxiliares.

DEFINICIÓN ESTADÍSTICA DE EMPLEO INFORMAL

La definición estadística de empleo informal distingue a tres categorías de trabajadores: i) trabajadores asalariados, ii) empleadores y trabajadores por cuenta propia y iii) trabajadores familiares auxiliares.^{*}

- i) En el caso de los trabajadores asalariados, el empleo informal se define con respecto a la relación de trabajo. De acuerdo con 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 (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.).»^{**} Las razones subyacentes pueden ser: la no declaración del empleo; el carácter ocasional o la corta duración del empleo; el hecho de que las horas de trabajo o el salario correspondientes al empleo estén por debajo de un umbral específico (por ejemplo, a efectos del cálculo de las contribuciones a la seguridad social); o la no aplicación de leyes o reglamentos en términos estadísticos. La naturaleza formal o informal del empleo de una persona asalariada se determina sobre la base de criterios operativos, como las contribuciones a la seguridad social que efectúa el empleador (en nombre del asalariado) o el derecho a la licencia remunerada por enfermedad y a las vacaciones anuales remuneradas.
- ii) Se considera que los empleadores y los trabajadores por cuenta propia tienen un empleo informal si sus unidades de producción pertenecen al sector informal. El sector informal es un subconjunto de empresas de hogares que no constituyen entidades jurídicas independientes de sus propietarios, que están dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios para su venta en el mercado, y que no llevan una contabilidad completa y/o no están registradas en conformidad con la legislación nacional.^{***}
- iii) Los trabajadores familiares auxiliares son, por definición, personas ocupadas de manera informal, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o del sector informal.

* Las estimaciones del empleo informal presentadas en este Compendio están en consonancia con la definición de empleo adoptada en la resolución adoptada por la Decimotercera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Ahora bien, el concepto de empleo (informal) adoptado por la Decimoséptima CIET es más amplio que la definición más reciente de empleo que figura en la *Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo* adoptada por la Decimonovena CIET. Esta nueva definición excluyó del concepto de empleo a diversas actividades que antes estaban comprendidas en éste. Se trata, en particular, de la producción de bienes destinados exclusivamente al propio uso final en el hogar, actividad que constituye un componente importante del empleo informal, sobre todo en los países en desarrollo. En otras palabras, la actual definición de empleo informal necesita algunos ajustes, que ya se están examinando en la perspectiva de su posible adopción por la próxima CIET, que tendrá lugar en 2023.

** OIT. 2003. *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*, Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, noviembre-diciembre de 2003).

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

La expresión «economía informal» se refiere a todas las actividades económicas de los trabajadores y las unidades económicas (con excepción de las actividades ilícitas), que ya sea en la legislación o en la práctica están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto.⁵ El término «empleo en la economía informal» incluye todo el empleo en el sector informal, así como el empleo informal en el sector formal y en los hogares privados. Los trabajadores de la economía informal se ven confrontados a dificultades particulares por lo que se refiere al acceso a los derechos y protecciones laborales fundamentales, a la seguridad social y al salario mínimo.

El empleo en la economía informal se manifiesta de manera diferente según los países y según las diferentes circunstancias. En las **economías en desarrollo**, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares constituyen la mayoría de los trabajadores informales (más del 75 por ciento del empleo informal total). Estas dos situaciones laborales abarcan a más de dos tercios de todos los trabajadores con empleo informal en África y al 63,3 por ciento en Asia y el Pacífico.

En las **economías emergentes**, el empleo informal en empresas formales y en los hogares constituye una parte considerable del empleo informal total. Esta forma de informalidad puede ser consecuencia del incumplimiento de las normas (por ejemplo, la ausencia de notificación de la existencia de trabajo asalariado) o de la existencia de formas de empleo no reguladas o protegidas. Los trabajadores asalariados representan el 37,4 por ciento del empleo informal total en las economías emergentes, mientras que los trabajadores por cuenta propia representan el 44,2 por ciento.

En las **economías desarrolladas**, los trabajadores asalariados no declarados (es decir, aquéllos que están en principio comprendidos en el ámbito de la legislación, pero no están adecuadamente cubiertos en la práctica, por ejemplo, por los regímenes de seguridad social), representan más de la mitad de todo el empleo informal (51,3 por ciento). El trabajo independiente representa una proporción mucho menor de informalidad en las economías desarrolladas, si bien este grupo puede incluir un número significativo de trabajadores en situaciones de trabajo independiente «disfrazado» (lo que ocurre incluso con algunos trabajadores de plataformas).

La informalidad cubre una combinación de formas tradicionales de empleo informal y nuevas formas que están surgiendo a raíz de los cambios tecnológicos y de la digitalización, la externalización y la subcontratación. Ciertas categorías de trabajadores combinan estas formas tradicionales y nuevas de informalidad. El trabajo a domicilio, por ejemplo, se refiere no solo a las personas que trabajan a destajo para empresas en sus hogares en los niveles más bajos de las cadenas de suministro mundiales, sino también a la forma contemporánea de trabajo a domicilio asociado a plataformas digitales y a la externalización de microtarefas. La mayoría de ellos tienen un empleo informal y su número se está expandiendo rápidamente. La economía informal es, por lo tanto, sumamente heterogénea y abarca una multitud de realidades que varían según el sector, el grupo de trabajadores y las unidades económicas, y también según el tipo de informalidad. Esta diversidad plantea muchos desafíos diferentes, pero también abre muchas oportunidades para llevar a cabo una transición sostenible hacia la formalidad.

B. LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y LA DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT EN EL CENTRO DE LA TRANSICIÓN A LA FORMALIDAD

En las últimas décadas, la informalidad ha aumentado en varios países, a pesar del crecimiento económico. La informalidad tiene múltiples consecuencias adversas para las personas, las empresas y las sociedades. Las personas que trabajan de manera informal están expuestas a un déficit generalizado de trabajo decente. Las empresas que operan informalmente son una fuente de competencia desleal para aquellas empresas que cumplen con las leyes fiscales y laborales. Además, tropiezan con grandes obstáculos en términos de acceso al capital, la infraestructura pública y los mercados, lo que conlleva repercusiones negativas en la productividad, la sostenibilidad de las

5. La sección V de la Recomendación núm. 204 («Derechos y protección social») contiene orientaciones sobre las medidas que los Estados Miembros de la OIT deberían adoptar para lograr el trabajo decente y respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

empresas y las condiciones de trabajo. Para los gobiernos y las sociedades, la informalidad entraña una reducción de los ingresos públicos. Esto, a su vez, limita el alcance de la acción gubernamental y debilita el Estado de derecho, al mismo tiempo que socava la cohesión social y el desarrollo inclusivo.

Reconociendo los efectos negativos de la economía informal, los mandantes de la OIT adoptaron la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). La Recomendación núm. 204 se basa parcialmente en la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, que fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en su 90.ª reunión (2002).

La Recomendación núm. 204 es la primera norma internacional del trabajo que proporciona un marco normativo y de desarrollo centrado en la economía informal en su conjunto y en toda su diversidad. Además, esta norma proporciona orientación sobre la forma de perseguir un objetivo triple, a saber:

- 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 sostenibilidad de las empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo y 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.
- Los déficits de trabajo decente son más pronunciados en la economía informal.
- La transición a la formalidad es esencial para el desarrollo inclusivo y el trabajo decente para todos.

Además, la Recomendación núm. 204 establece doce «principios rectores» para guiar a los gobiernos sobre la forma de ayudar a más de la mitad de la fuerza de trabajo mundial a llevar a cabo la transición desde la economía informal a la economía formal.

En su preámbulo, la Recomendación núm. 204 reconoce 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 [...]»; además, en el párrafo 33 establece 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».

La Recomendación núm. 204 incluye, en un anexo, una lista de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas que son pertinentes para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. Dos de estos instrumentos merecen especial atención en el contexto del Compendio.

La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva están consagrados en 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). Estos derechos se reconocen como derechos fundamentales en la Declaración de la OIT de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El derecho a la libertad sindical y de asociación es también reconocido como un derecho humano en varios instrumentos internacionales, especialmente la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La libertad sindical y de asociación se refiere al derecho de los trabajadores y los empleadores a crear las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, libremente y sin temor a represalias o injerencias. Esto incluye el derecho a establecer también confederaciones y organizaciones internacionales y afiliarse a las mismas. Estrechamente vinculado a la libertad sindical y de asociación

está el derecho a la negociación colectiva, que permite que las organizaciones de trabajadores puedan negociar libremente sus condiciones de trabajo con sus empleadores. Estos derechos son universales y se aplican a todos los trabajadores y empleadores, incluidos los que están ocupados en la economía informal, que a menudo no tienen contrato escrito.

La Recomendación núm. 204 establece que «[l]os Miembros deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes» (Recomendación núm. 204, párrafo 31).

Las transformaciones en el mundo laboral pueden dar lugar a situaciones en las que la clasificación del empleo, en función de la existencia o no de una relación de trabajo, ya no es correcta, lo que redundaría en el deterioro de la relación laboral y hace aparecer formas de trabajo que no siempre permiten una protección laboral y social adecuada. Estas transformaciones obligan a los trabajadores a aceptar nuevas formas de organización del trabajo. Es por ello que la Recomendación núm. 204 reconoce como trabajadores de la economía informal a aquellas personas ocupadas cuyas relaciones de trabajo ya no están reconocidas o reguladas (Recomendación núm. 204, párrafo 4, d)).

La Declaración del Centenario de la OIT, adoptada por la CIT en su 108.ª reunión, en 2019, reafirmó la necesidad de que la OIT desarrolle aún más su enfoque del futuro de trabajo centrado en las personas, mediante «el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y la reafirmación de la continua pertinencia de la relación de trabajo como medio para proporcionar seguridad y protección jurídica a los trabajadores, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad»⁶.

En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), se proporcionan orientaciones sobre la forma de regular el alcance de dicha relación de trabajo e impedir que se eluda el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social que se derivan de su existencia. La Recomendación núm. 198 recoge una serie de principios que pueden guiar a los países a la hora de formular políticas para abordar la clasificación errónea del empleo que se ocupe. En particular, se plantea el principio de la primacía de los hechos, según el cual la existencia (o inexistencia) de una relación de trabajo debería determinarse en función de los hechos relativos a la ejecución efectiva del trabajo, y no de la descripción que las partes respectivas hagan de la presunta relación.

La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), es también muy pertinente, ya que busca extender el acceso a las garantías básicas de seguridad social a los niños, las personas en edad de trabajar que no puedan obtener ingresos suficientes y las personas de edad avanzada, independientemente de cuál sea su historial de cotizaciones. Esto reviste particular importancia para los trabajadores informales, que generalmente no están cubiertos por acuerdos contributivos y que además están más expuestos a la pobreza que los trabajadores que tienen empleos formales.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que se aplica tanto a la economía formal como a la informal, plantea en su artículo 8 que «[t]odo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la 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 informal; [...]»⁷.

6. OIT. 2019. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo* adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.ª reunión. Ginebra, 21 de junio de 2019 (sección III B).

7. Puede consultarse una descripción de la aplicación de la legislación laboral en la economía informal en OIT. 2010. *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal*, Ginebra.

C. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA APLICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 204

Facilitar la transición a la formalidad no es fácil, y requiere poner en marcha complejos y prolongados procesos de formulación y aplicación de políticas. El gran valor de la Recomendación núm. 204 reside en que estableció un marco internacional de orientación para ayudar a los Estados Miembros a poner en práctica sus preconizaciones.

En razón de la gran heterogeneidad de la economía informal y de los múltiples factores que la generan, son también diversas las políticas que influyen en la formalización o la informalización de la fuerza de trabajo. Las estrategias para facilitar la transición a la formalidad son más efectivas cuando forman parte de un marco de políticas integrado que favorece la formalización, y cuando toman en cuenta la diversidad de las características de cada categoría específica de trabajadores, unidades económicas o sectores, así como sus necesidades.

Desde su adopción en 2015, la Recomendación núm. 204 ha fomentado el desarrollo de estrategias nacionales para la formalización en más de 20 países. Además, con el apoyo de la OIT, más de 25 países han llevado a cabo diagnósticos de la economía informal (véase el párrafo 8 de la Recomendación núm. 204), y 20 de ellos han establecido un sistema de seguimiento para evaluar los progresos realizados hacia la formalización de la economía (véase el párrafo 36, b), de la Recomendación núm. 204).

Además, algunos países han adoptado políticas para facilitar la transición a la formalidad en un área o sector en particular. Una de tales políticas consiste en extender la cobertura de la seguridad social a grupos de trabajadores no protegidos, como se ha hecho, por ejemplo, en el caso de las trabajadoras y trabajadores domésticos en México; otro ejemplo es el fortalecimiento de los mecanismos de cumplimiento que buscan remediar el problema del empleo no declarado en Grecia. Otros países han centrado sus esfuerzos en categorías específicas de unidades económicas, como las microempresas y pequeñas empresas en Camerún, o en grupos de trabajadores, como los trabajadores a domicilio en Tailandia. En 2018 y 2019, con el apoyo de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de 20 países han ampliado sus condiciones de afiliación a fin de acoger a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal, y/o han puesto a su disposición servicios nuevos o mejorados, con el fin de facilitar su transición a la formalidad.

D. LA TRANSICIÓN A LA FORMALIDAD Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La ambición expresada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas es no dejar a nadie atrás. En esta voluntad se incluye a los 2.000 millones de trabajadores de la economía informal que hay en todo el mundo. La transición a la formalidad contribuye a la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, ya que favorece el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. La proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo, es uno de los indicadores (8.3.1) de este ODS.

Dado que los hogares que dependen de la economía informal suelen caracterizarse por una alta incidencia de la pobreza, la desigualdad y los déficits de trabajo decente, la transición a la formalidad contribuirá igualmente al logro de otros ODS y metas relacionadas, como, por ejemplo:

- ODS 1: Aumentar los ingresos de los trabajadores y ampliar la cobertura de la seguridad social;
- ODS 5: Impulsar una formalización y políticas con perspectiva de género que respalden el empoderamiento económico de las mujeres;
- ODS 10: Lograr la reducción de la desigualdad por medio de la inclusión económica y social de las personas ocupadas en la economía informal; y
- ODS 16: Mejorar el respeto del Estado de derecho.



2. El Compendio de Prácticas

En el presente Compendio se han reunido ejemplos recientes de prácticas que traducen la voluntad de las organizaciones de trabajadores de atender la situación de la economía informal. Estos casos, recopilados en diferentes países y sectores industriales, muestran los beneficios que la formalización de la actividad laboral y productiva aporta a los trabajadores, las empresas y los Estados Miembros. La descripción analítica de los ejemplos de acciones prácticas emprendidas por los sindicatos y su sistematización en el presente Compendio servirán para que estos conocimientos y experiencias se pongan en conocimiento de un público mucho más amplio, sustentando así los esfuerzos adicionales que las organizaciones de trabajadores dediquen a su compromiso con la economía informal.

Aun cuando el Compendio está orientado principalmente a apoyar la acción de las organizaciones de trabajadores en general y de las organizaciones de trabajadores y de unidades económicas de la economía informal, también puede ser de interés para las organizaciones de empleadores y las organizaciones no gubernamentales (ONG).

Cada práctica se describe con datos concisos sobre las medidas adoptadas, junto con un resumen de sus efectos sobre la formalización y la reducción de los déficits de trabajo decente. Las prácticas compiladas se refieren a diferentes grupos de trabajadores de la economía informal (tanto trabajadores asalariados como trabajadores independientes) ocupados en distintos sectores industriales con arreglo a una diversidad de acuerdos laborales, y a sus organizaciones.

A. PROCESO DE DESARROLLO DEL COMPENDIO

En septiembre de 2018, el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo, la Oficina de Actividades para los Trabajadores, la Oficina de Actividades para los Empleadores, la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo, el Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Unidad de Pequeñas Empresas (SME) de la OIT constituyeron un comité directivo encargado de la elaboración del Compendio.

En el curso de los 14 meses posteriores, se tomaron las siguientes medidas:

- El comité directivo formuló pautas para la selección de las prácticas.
- Se difundió una convocatoria entre los expertos de la OIT en las oficinas exteriores, los departamentos de la sede de la OIT pertinentes, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en la que se les invitaba a identificar y recopilar las prácticas relativas a la movilización de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el ámbito de la economía informal. En total, se recogieron alrededor de 70 descripciones breves, de todas las regiones del mundo.
- El comité directivo preseleccionó 40 casos con respecto de los cuales se solicitó información adicional a las organizaciones y personas pertinentes.
- El comité directivo seleccionó 31 prácticas para su inclusión en el Compendio.
- Las prácticas, documentadas en su totalidad, se comunicaron a las organizaciones de trabajadores que correspondía en cada caso, para su validación.
- En octubre de 2019, en la sede de la OIT en Ginebra, se llevó a cabo un taller de validación en el que participaron la CSI y ACTRAV.

B. ¿QUÉ INFORMACIÓN PROPORCIONAN LAS PRÁCTICAS?

Con respecto a cada práctica se señalan el contexto y otros antecedentes, se aportan datos estadísticos y se propone una evaluación de su impacto en la igualdad de género, cuando proceda. En cada descripción se incluye una lista de los principales logros en términos de representación, servicios y carácter inclusivo del diálogo social, así como un resumen de los efectos en lo que atañe a la formalización y la reducción del déficit de trabajo decente. Además, se señalan las organizaciones que han promovido la práctica, con sus señas de contacto en caso de que los usuarios deseen solicitar información adicional o intercambiar ideas. Se ha procurado que la redacción sea breve y concisa a fin de producir un Compendio de una extensión razonable.

Cada caso comienza con la presentación de un conjunto estándar de datos estadísticos sobre la economía informal en el país en cuestión. La principal fuente de datos estadísticos es un estudio publicado por la OIT en 2018, *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico* (tercera edición), a menos que se mencionen otras fuentes específicas sobre el país examinado. Esto permite comparar los datos entre países.

C. UN RÁPIDO PANORAMA DE LAS REGIONES, SECTORES Y TEMAS CUBIERTOS POR LAS PRÁCTICAS

El Compendio abarca 31 prácticas, correspondientes a diferentes regiones del mundo y sectores industriales. En la descripción general que sigue se clasifican las prácticas por a) región y sector industrial, b) estrategias sindicales para la formalización y c) situación en el empleo.

Organización de las prácticas según las regiones y sectores

En el Compendio, las prácticas están organizadas por región. Doce prácticas corresponden a las Américas y el Caribe, nueve a África, siete a Asia y el Pacífico, dos a Europa y una a los Estados Árabes. Las prácticas abarcan una amplia gama de sectores o grupos de trabajadores, como se muestra en el cuadro 1.

CUADRO 1.

REGIÓN	PRÁCTICAS EN LOS SIGUIENTES PAÍSES (Y SECTOR PERTINENTE)
África	Benin, Burundi, Ghana (pesca), Kenya (peluquería y salones de belleza), Malawi, República Democrática del Congo, Senegal (seguridad privada), Uganda, Zimbabwe (comercio minorista/venta callejera)
Asia y el Pacífico	Camboya, Filipinas (trabajadores domésticos), India, Indonesia (1), Indonesia (2), Singapur (transporte), Tailandia
Américas y el Caribe	Américas (varios países), Argentina (1), Argentina (2) (trabajo doméstico), Argentina (3) (trabajo doméstico), Brasil (recolección de residuos), Chile (textiles), Colombia (cuidado de niños), Costa Rica, República Dominicana, Perú (estibadores y vendedores), Trinidad y Tobago (trabajo doméstico), Uruguay (trabajo doméstico),
Estados Árabes	Jordania
Europa	Alemania/Austria/Suecia, Francia (trabajo doméstico)

Organización de las prácticas según los tipos de relaciones entre sindicatos y trabajadores informales

El Compendio describe las interacciones por lo que se refiere a la ampliación de la afiliación, la prestación de servicios pertinentes y la mejora de la cooperación entre las organizaciones de trabajadores más representativas y la economía informal en la perspectiva de reducir los déficits de trabajo decente y facilitar la transición a la formalidad. El cuadro 2 presenta una clasificación de las diferentes formas de interacción/cooperación, e identifica las prácticas correspondientes en cuyo marco se aplicaron estas estrategias.

CUADRO 2.

FORMAS DE COOPERACIÓN	PRÁCTICAS EN LOS SIGUIENTES PAÍSES
Extensión de la afiliación y la representación:	
<i>a) en general</i>	Américas, Argentina (2, 3), Brasil, Burundi, Chile, Colombia, Costa Rica, Ghana, Indonesia, Malawi, Perú, Senegal, Uganda, Uruguay, Zimbabwe
<i>b) en la economía de plataformas</i>	Alemania/Austria/Suecia, Argentina (1), Camboya, Indonesia (2), Singapur
Inclusión en convenios colectivos	Francia, Malawi, Senegal, Uruguay
Ampliación del acceso a la seguridad social	Argentina (2), Benin, Brasil, Camboya, Colombia, Indonesia (1), República Democrática del Congo, República Dominicana, Tailandia, Trinidad y Tobago, Uruguay
Fortalecimiento del papel de las cooperativas	Benin, India, República Dominicana, Trinidad y Tobago
Contribución a las reformas de la legislación laboral	Benin, Filipinas, Uruguay
Fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo	Kenya

Organización de las prácticas según la situación en el empleo

Las prácticas presentadas en el Compendio se refieren a diferentes grupos de trabajadores de la economía informal, que tienen diversas situaciones en el empleo. En el cuadro 3 se establece una distinción amplia entre los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes (empleadores, trabajadores por cuenta propia, y trabajadores familiares auxiliares). Dado que muchas prácticas se refieren a varios grupos de trabajadores informales, la categorización sólo permite indicar la tendencia principal de las prácticas. Además, es importante tener en cuenta que en este cuadro se incluye a trabajadores que han sido clasificados erróneamente; se trata, por ejemplo, de los conductores de vehículos de entrega o de operadores digitales en el sector de la economía de plataformas, los cuales pueden clasificarse como trabajadores independientes.

CUADRO 3.

SITUACIÓN EN EL EMPLEO	PRÁCTICAS EN LOS SIGUIENTES PAÍSES
Trabajadores asalariados	Argentina (2 y 3), Chile, Costa Rica, Filipinas, Francia, Senegal, Trinidad y Tobago, Uruguay
Trabajadores independientes	Alemania/Austria/Suecia, Argentina (1), Colombia, Indonesia (2), República Dominicana, Singapur, Tailandia
Cooperativas	Benin, Ghana, India, República Dominicana, Trinidad y Tobago
No se especifica	Américas (varios países), Burundi, Indonesia (1), Jordania, Malawi, Perú, República Democrática del Congo, Uganda, Zimbabwe

Compendio de Prácticas

ÁFRICA

Benin: Ampliación de los derechos de los trabajadores del sector informal

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA-Benin)
- Unión Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Benin (UNSTB)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 2. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

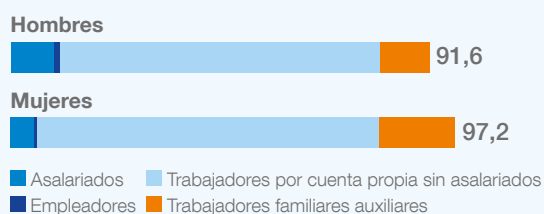
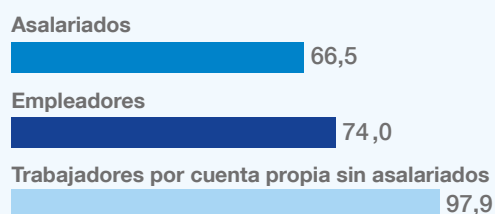


Gráfico 3. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Benin, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 94,5 por ciento del empleo total (incluida la agricultura),⁸ lo cual implica que en el 2018 el número de trabajadores informales en Benin es de 4,4 millones.

La economía informal se caracteriza esencialmente por el empleo de trabajadores por cuenta propia (76,9 por ciento del empleo informal total) y de trabajadores familiares auxiliares (14,5 por ciento del empleo informal total; gráfico 2). Estas dos situaciones en el empleo son las más expuestas al riesgo de la informalidad (por definición, se considera que todos los trabajadores familiares auxiliares tienen un empleo informal; gráfico 2). El sector informal es una fuente de empleo más importante para las mujeres (97,2 por ciento del empleo femenino total) que para los hombres (91,6 por ciento del empleo masculino total). Las mujeres trabajan principalmente como agricultoras de subsistencia independientes, trabajadoras a domicilio y vendedoras callejeras.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Aumento de la representación de los trabajadores de la economía informal a través de los sindicatos.
- Mejora del seguimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (SST) gracias al establecimiento de comités de SST en las comunidades.
- Diversas iniciativas en curso con el objeto de ampliar la protección social de los trabajadores de la economía informal.
- Creación y funcionamiento de tres cooperativas: sastres, peluqueros y restauradores.
- Incremento de la sostenibilidad y el rendimiento económico de los empleos en el sector informal.

RESEÑA:

En las últimas décadas, en Benin se han venido introduciendo algunas reformas parciales con el objeto de mejorar la protección social de los trabajadores del sector informal. Por ejemplo,

8. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Benin corresponden al año 2011.

desde 1992, el acceso al fondo del seguro de salud (la Caisse Mutuelle de Prévoyance Sociale – CMPS, conocida anteriormente como MSSB) se ha abierto a los trabajadores informales y, de forma más general, a todos los trabajadores que no están protegidos por los sistemas formales de seguridad social. Sin embargo, según la Encuesta Demográfica y de Salud de 2017-2018, en Benin sólo el 1 por ciento de todos los hombres y mujeres declararon estar cubiertos por el seguro social de salud.⁹ Este bajo nivel de cobertura ha sido confirmado por los resultados de otra encuesta sobre la extensión del seguro de salud a los trabajadores de la economía informal realizada en 2018/2019 por la Fundación Friedrich Ebert (FES).¹⁰

Desde 2006, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin (CSA-Benin) y la Unión Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Benin (UNSTB) se han movilizado activamente para ampliar los derechos de los trabajadores de la economía informal y promover al mismo tiempo la transformación paulatina de la economía informal. Los sindicatos se han esforzado por mejorar la cobertura social y las condiciones de seguridad y salud, incrementando el número de los trabajadores de la economía informal afiliados al Régimen del Seguro de Salud Universal (RAMU), así como el número de comités de vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo en el sector informal. No obstante, el desarrollo del RAMU se ha interrumpido. En 2014, se adoptó un régimen jurídico simplificado que ofrece incentivos a las pequeñas empresas del sector informal para que se incorporen a la economía formal. Pese a la reforma jurídica introducida, la mayoría de los trabajadores de la economía informal de Benin no están todavía amparados por la seguridad social o el seguro de salud. Un problema conexo es el gran número de jóvenes aprendices empleados en las pequeñas empresas del sector de la artesanía que no disfrutan de ninguna protección contra los peligros laborales, tales como la exposición a productos químicos tóxicos.

9. República de Benin, Ministerio de Planificación y Desarrollo, Instituto Nacional de Estadística y Análisis Económico (INSAE). 2019: *Quinta encuesta demográfica y de salud de Benin (EDSB-V), 2017-2018* (Cotonú).

10. Se estima que la cobertura del seguro de salud (programas públicos y privados, incluyendo programas de microseguros) es alrededor de 1,9 por ciento, de los cuales 1 por ciento corresponde al programa público de salud. Véase FES/ILO, de próxima publicación. Resultados de una encuesta sobre la economía informal, la protección social y la confianza política en África Sub-sahariana.

En 2015, con ocasión de un taller subregional sobre la Recomendación núm. 204 de la OIT, los mandantes tripartitos de Benin asumieron el compromiso de formular una estrategia nacional para la formalización de la economía informal, incluida la necesidad de extender la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de este sector.

En 2018, la CSA tenía 27.479 miembros ocupados en la economía informal (de éstos, el 58 por ciento eran mujeres). Esta confederación centra su trabajo en la organización de los trabajadores de la economía informal, proporcionándoles información y capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo (SST) y creando comités de SST en el marco de profesiones específicas a nivel de las comunidades. Hasta ahora, se han establecido en todo el país nueve comités para oficios como la peluquería, la sastrería, el tejido en telar, el comercio y el limpiado en seco. La CSA también está ayudando a los conductores de mototaxis a solicitar los permisos de conducir y a organizarse y negociar para obtener equipo de protección de la cabeza. Entre 2017 y 2018, la CSA impartió formación sobre SST a un total de 1.322 trabajadores de la economía informal, de los cuales 990 eran mujeres.

En 2018, la UNSTB tenía 60.950 miembros ocupados en la economía informal (de éstos, el 64 por ciento eran mujeres). Entre 2014 y 2018, la UNSTB impartió formación a un total de 2.955 trabajadores de la economía informal. Dicha formación se centró en los rudimentos de la gestión financiera, con el objeto de capacitar a los trabajadores para generar un ingreso decente y poder pagar contribuciones adecuadas a la seguridad social. Las mujeres representan la mayoría de los trabajadores de la economía informal que son miembros de la UNSTB y la CSA, así como la mayoría de los trabajadores de la economía informal que recibieron formación de estas dos organizaciones entre 2017 y 2018.

A través de su participación en los organismos tripartitos a nivel nacional, la CSA-Benin y la UNSTB también han tratado de influir en la formalización de la economía informal mediante, entre otras cosas, la mejora del marco normativo e institucional existente, que no siempre se aplica y que es inadecuado para poner freno a la expansión de la economía informal.

El trabajo de estas organizaciones ha recibido el apoyo, en particular, del Instituto de Cooperación Sindical Internacional (IFSI) perteneciente a la Federación General del Trabajo de Bélgica

(FGTB), en el marco de un proyecto que se propone promover la organización de los trabajadores de la economía informal en sindicatos propios, a través de actividades de formación y sensibilización sobre sus derechos laborales, de la búsqueda de soluciones a los problemas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y del aprendizaje de técnicas de gestión de las pequeñas empresas.

En este período, la UNSTB ha cambiado su enfoque, abandonando progresivamente la acción centrada en la 'cultura del asalariado' y dando prioridad a la economía social, concretamente, prestando apoyo técnico a las cooperativas y a los trabajadores o unidades económicas que operan por cuenta propia. La UNSTB aplica una estrategia dual consistente en, por una parte, brindar formación sobre las cuestiones sindicales esenciales y los derechos laborales y, por otra parte, facilitando la adquisición de competencias empresariales, profesionales y laborales (ya sean generales o personalizadas). Esto se ha traducido en el aumento del ingreso de sus miembros, el incremento de la productividad y la promoción de una economía social equitativa. En algunos casos, la UNSTB ha solicitado el apoyo de otras entidades (por ejemplo, los proveedores de microcrédito y las instituciones de formación profesional) a fin de complementar sus propias capacidades técnicas.

Hace algunos años, la UNSTB tomó la iniciativa de apoyar la creación de cooperativas de sastres, peluqueros y restauradores. En abril de 2014 inició sus actividades una cooperativa formada por 76 sastres y 122 peluqueros, que en la actualidad gestiona un centro de compras y una tienda en la sede de la UNSTB, además de una Casa del Diseño para sastres y un servicio de cafetería/restauración. La red de sastres tiene siete subredes en zonas de provincia.

En el oficio de la sastrería, los miembros de la cooperativa han agrupado sus compras de ropa y materias primas y potenciado su capacidad para aceptar grandes pedidos, cosa que no podían hacer cuando trabajaban individualmente. El objetivo de la cooperativa consiste primordialmente en prestar asistencia a sus miembros para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y al mismo tiempo ayudarles a desarrollar un modelo empresarial viable que aumente su productividad e ingreso y promueva una economía social equitativa. Entre los servicios que presta a los miembros de la cooperativa, la UNSTB ha impartido a los

sastres formación para adquirir competencias empresariales (gestión, contabilidad, mercadotecnia, etc.) y organizado cursos de capacitación profesional de ciclo reducido sobre sastrería, moda y diseño, derechos sindicales y asistencia jurídica, técnicas de negociación y movilización de los afiliados. Además, la cooperativa acoge a aprendices de sastrería en ciclos rotativos, ampliando así la formación a nuevos miembros (potenciales).

La cooperativa *Maison des Créateurs* ha obtenido pedidos de uniformes escolares confeccionados a medida y, con el apoyo activo de la UNSTB, ha logrado acceder a mercados extranjeros en Camerún, Chad y la República del Congo. Al mismo tiempo, la UNSTB se ha asociado con instituciones de formación profesional y proveedores de microcrédito a fin de desarrollar servicios pertinentes para los actores de la economía informal.

RESULTADOS:

- Se ha logrado la formalización de empleos y la apertura de nuevas oportunidades de empleo productivo a través de las cooperativas. También se ha desarrollado el capital humano con el fin de asegurar la sostenibilidad social, económica y financiera de los empleos en el sector informal. Se están desplegando esfuerzos para mejorar la cobertura social y sanitaria y las condiciones de seguridad de los trabajadores de la economía informal, mediante su afiliación a un régimen de seguro de salud universal y también gracias a la extensión del campo de acción de los comités de vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo de manera que cubran los distintos ámbitos del sector informal.
- Si bien es cierto que el proceso de formalización tiene mucho camino por recorrer, la sostenibilidad económica y social de los empleos en el sector informal puede incidir de manera significativa en el mismo.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Equipo de Trabajo Decente para África Occidental y Oficina de País de la OIT: dakar@ilo.org
- Unión Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Benin (UNSTB): unstab@unstab.org
- CSI África: info@ituc-africa.org



Burundi: Negociación colectiva para los trabajadores de la economía informal

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU)
- Federación Nacional de Trabajadores del Transporte, los Servicios Sociales y el Sector Informal (FNTT-SI)

Empleadores:

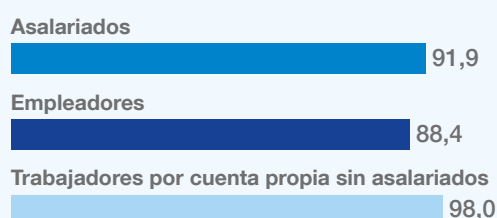
- Asociación de Empleadores de Burundi (AEB)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 4. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 5. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Burundi, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 98 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 4).¹¹ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 4,7 millones de trabajadores informales en Burundi. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 5). Los trabajadores de la economía informal están organizados en cuatro federaciones sindicales (FNTT-SI, FNTD, FNTAA y FNTMI). Si bien es cierto que los trabajadores informales organizados en el sector del transporte son casi exclusivamente hombres, en el trabajo doméstico predominan las mujeres. Los sindicatos han creado unidades que se ocupan únicamente de las trabajadoras, y todas las federaciones de trabajadores de la economía informal promueven a las mujeres para ejercer responsabilidades de liderazgo.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Firma de una Carta tripartita nacional sobre el diálogo social que incluye a los trabajadores de la economía informal.
- Los trabajadores de la economía informal están ahora representados en los sindicatos y las estructuras de diálogo social tripartito.
- Las secciones sindicales locales defienden los derechos de los trabajadores de la economía informal y les prestan servicios.

11. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Burundi corresponden al año 2014.

RESEÑA:

La inmensa mayoría de los trabajadores de Burundi están ocupados en la economía informal, y su nivel de protección en virtud de la legislación laboral es mínimo o inexistente. En general, no suelen estar amparados por la protección social, y menos del 5 por ciento de la población en edad de trabajar cotiza a un régimen de pensiones; una proporción similar de personas de 60 o más años de edad percibe en la actualidad una pensión de vejez.¹²

En este contexto, la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte, los Servicios Sociales y el Sector Informal (FNNT-SI) ha encabezado la organización de los trabajadores de la economía informal. Inicialmente se centró en los conductores varones de bicitaxis y mototaxis, pero se comprendió rápidamente que también era necesario impulsar la organización sindical de los trabajadores informales en otras federaciones sectoriales. Esto condujo a la creación de otras organizaciones, a saber, la FNTD (trabajadores domésticos), la FNTAA (trabajadores del sector de la alimentación) y la FNTMI (trabajadores del sector manufacturero informal).

La Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU) y la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte, los Servicios Sociales y el Sector Informal (FNNT-SI) han colaborado estrechamente desde 2011 prestando apoyo a la organización de los trabajadores de la economía informal.

Uno de los resultados fue la firma en 2011 de la Carta Tripartita Nacional sobre Diálogo Social. Esta Carta pone a la economía informal en el mismo nivel de la economía formal. La Carta es un hito en la medida en que muestra la forma en que la organización de los trabajadores de la economía informal los capacita para hacerse representar en las negociaciones colectivas y para mejorar su condición jurídica. Esto ha facilitado la organización progresiva de los trabajadores de la economía informal en federaciones sindicales por sector de actividad y su reconocimiento como interlocutores de pleno derecho y representativos en los procesos de diálogo social y en los comités de dirección de los regímenes de protección social, en su calidad de integrantes de la COSYBU. Así

han podido asegurar que los intereses de los trabajadores de la economía informal se tengan en cuenta cuando se adoptan decisiones y medidas que pueden afectarlos. El papel de la economía informal también ha sido reconocido explícitamente en la Política Nacional de Empleo, de 2014, y la Política de Protección Social, adoptada en 2011.

El actual programa de apoyo a la organización de los trabajadores de la economía informal (2017-2021) tiene por objeto fortalecer la capacidad de representación de la COSYBU y, en particular, de las cuatro federaciones del sector informal, incrementando continuamente el número de miembros, creando unidades dedicadas a las mujeres y los jóvenes y promoviendo el liderazgo de las mujeres en el seno de las federaciones. Este programa está aprovechando de mejor forma los resultados de los ciclos anteriores. Ahora que se ha conseguido el reconocimiento de los representantes de la economía informal, la FNNT-SI y otras organizaciones sindicales se esfuerzan por maximizar los beneficios de este reconocimiento y de su representación. Se han puesto en marcha programas de formación para dirigentes sindicales con el objeto de fortalecer sus competencias de negociación y de impulsar el diálogo social en los niveles local, provincial y nacional a fin de mejorar las condiciones de trabajo y los medios de vida de los trabajadores.

En los últimos años, las federaciones de trabajadores de la economía informal han experimentado un crecimiento sustancial, especialmente entre los trabajadores del transporte, las industrias domésticas, la alimentación y el sector manufacturero. Los trabajadores de la economía informal constituyen ahora la mayoría de los miembros de la COSYBU.

La COSYBU y sus cuatro federaciones en el sector informal (FNNT-SI, FNTMI, FNTD, FNTAA y FEBUTRA) están desplegando esfuerzos especiales para llegar a los trabajadores de la economía informal, concretamente por medio de la descentralización de sus servicios. Por ejemplo, en 2018, la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Manufacturero Informal (FNTMI) abrió dos oficinas a nivel local, en Muyinga y Kayanza. Sus principales objetivos son dar apoyo a los trabajadores de la economía informal para impulsar el diálogo social y la negociación colectiva a nivel local y alentar a los trabajadores a organizarse en cooperativas.

12. OIT. 2017. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra, 2017.

En colaboración con la Asociación de Empleadores de Burundi (AEB), se puso en práctica un proyecto de promoción de derechos centrado en las personas ocupadas en la economía informal. Su aplicación ha sido muy difícil, debido a que la mayoría de los trabajadores y empresarios de la economía informal tienen bajos niveles de lectura y escritura y no disponen de un acceso fácil a Internet. Sin embargo, se han difundido folletos escritos en los idiomas locales en los que se proporciona información sobre las principales disposiciones que rigen las relaciones laborales y la seguridad social, así como sobre el acceso a los sindicatos y la participación en la negociación colectiva.

El interés de los sindicatos por las condiciones en la economía informal se ha traducido en un aumento considerable de la afiliación sindical de los trabajadores de la economía informal, que pasó de 32.000 miembros en 2013 a alrededor de 90.000 miembros en 2018.

La COSYBU adoptó recientemente una política nacional relativa a la organización de los trabajadores de la economía informal, en la perspectiva de aplicar la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT, durante el período 2018-2028.

Además, gracias a los esfuerzos de promoción de la COSYBU, la FNNT-SI y las cuatro otras federaciones que organizan a los trabajadores en la economía informal, siguen adelante los trabajos relativos a la revisión del Código del Trabajo y a la formulación de una ley destinada específicamente a regular la economía informal. Entre 2014 y 2017, se aprobaron sólo unos pocos cambios de escasa importancia en el mercado de trabajo.

RESULTADOS:

Se ha incrementado la representación y el empoderamiento de los trabajadores de la economía informal y el conocimiento de estos trabajadores y de los empleadores de la economía informal sobre los procesos de las relaciones laborales, la seguridad social, el diálogo social y la negociación colectiva, lo cual podría contribuir a la concertación de mejores condiciones de trabajo, derechos laborales y políticas de formalización.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: daressalaam@ilo.org
- CSI África: info@ituc-africa.org

Ghana: Organizar a los trabajadores para obtener trabajos decentes

ÁMBITO: Sectorial/de zona

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU) del Congreso de Sindicatos de Ghana

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 6. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

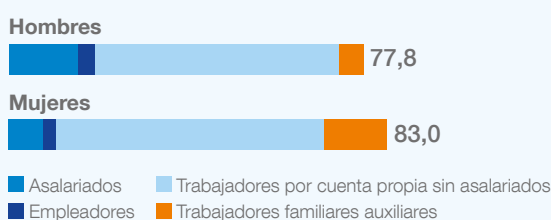
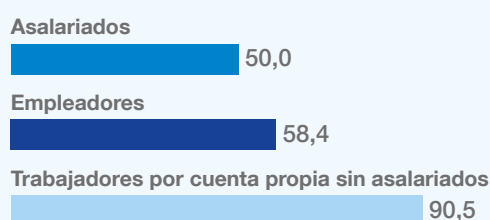


Gráfico 7. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Ghana, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 80,6 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 6).¹³ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 9,2 millones de trabajadores informales en Ghana. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 7).

Los trabajadores por cuenta propia constituyen el 70 por ciento del empleo informal total. El empleo informal es una fuente de empleo más importante para las mujeres (83 por ciento del empleo femenino total) que para los hombres (77,8 por ciento del empleo masculino total). La proporción de empleo informal se eleva al 94,1 por ciento en el sector de la pesca, donde más del 75 por ciento de los ocupados en la economía informal son hombres.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Aumento de la organización de las productoras y las trabajadoras.
- Retiro de niños del trabajo infantil.
- La organización de los sindicatos y cooperativas locales ha mejorado las condiciones de trabajo en la cadena de suministro de la pesca, haciendo posible la eliminación sostenible del trabajo infantil.
- Creación de sistemas y estructuras para poner fin y erradicar sistemáticamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de seres humanos en todas sus formas.
- Empoderamiento de los sistemas y estructura de la comunidad a fin de asegurar la representación, promoción, creación de empleo y prestación de servicios a la comunidad, tanto generalizados como específicos.
- Promoción por el GAWU de la participación de las mujeres en actividades sindicales y de formación.
- Establecimiento de cooperativas femeninas dedicadas al ahumado y procesamiento de pescado, lo que demuestra la importante función social y económica de las mujeres.

13. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras de Ghana se basan en la encuesta sobre la fuerza de trabajo y se refieren al año 2015.

RESEÑA:

La aldea de Torkor, en el distrito de Kpando, en la región sudoriental de Ghana, es una comunidad pesquera situada en la ribera oriental del lago Volta. Este lago artificial de 8.502 kilómetros cuadrados es el mayor de África y proporciona a Ghana energía hidroeléctrica y la mayor parte del pescado de agua dulce que se consume en las comunidades aledañas y otras zonas.

En otros tiempos, las comunidades pesqueras del lago Volta utilizaban la fuerza de trabajo de miles de niños, que a menudo eran víctimas de trata llevados hasta el lago desde otras partes de Ghana y Togo; a sus padres se les daba generalmente una suma de dinero en efectivo y se les convencía de que sus niños iban a aprender un oficio. Este trabajo infantil era sumamente peligroso. Los varones eran utilizados para remar y achicar el agua de las canoas, recoger las redes y (la tarea más peligrosa de todas) zambullirse para desenredar las redes atascadas en los troncos de árbol que cubren el fondo del lago. De vez en cuando, algunos niños morían ahogados, al quedar atrapados en las redes o al naufragar sus embarcaciones tras un brusco cambio de las condiciones atmosféricas. Tradicionalmente, las niñas trabajaban durante largas jornadas junto a las mujeres de la aldea, en condiciones insalubres, procesando las capturas (destripando, ahumando y secando pescados) y manipulando cargas pesadas. Algunos niños trataban de combinar el trabajo infantil con la asistencia a la escuela pero, en la práctica, rara vez lo lograban. En todo caso, en las escuelas no había suficientes plazas para todos los niños de la aldea.

La OIT proporcionó a Ghana asistencia técnica para la ratificación de los convenios de la OIT núms. 182 y 138, así como para la formulación del primer Plan de Acción Nacional 2009-2015 para Combatir el Trabajo Infantil, que se materializó en actividades sectoriales significativas en varias cadenas de suministro, como, por ejemplo, las del aceite de palma, el cacao, la pesca, el arroz y la agricultura en general. En el distrito de Torkor, el Sindicato General de Trabajadores Agrícolas (GAWU) consiguió afiliarse sobre todo a los pescadores en canoa y a las mujeres ocupadas en el procesamiento de pescado, y organizó actividades sindicales entre los trabajadores y los pequeños productores de la comunidad de Torkor.

Aunque los principales puntos de inicio para sus acciones fueron a) la organización de actividades de divulgación en la economía informal y rural, y b) su gran preocupación por la trata de niños destinados al trabajo infantil en condiciones peligrosas, el enfoque integrado que adoptó el GAWU se orientaba a eliminar todas las formas de trabajo infantil en la comunidad atacando sus causas profundas, a través de la promoción de una voz colectiva y del trabajo decente. El GAWU se centró en: a) mejorar la seguridad y salud en el trabajo y la productividad de los adultos, para que dejaran de depender del trabajo infantil y de utilizar niños en las canoas y en el procesamiento de pescado; b) dar una voz colectiva a las trabajadoras y trabajadores y los pequeños productores; y c) asegurar que cada niño asistiera a la escuela.

El mayor logro del GAWU ha sido el desarrollo de un modelo impulsado por el sindicato y adoptado como propio por la comunidad, el cual ha demostrado ampliamente la eficacia de los vínculos recíprocos entre la libertad sindical y de asociación, la voz colectiva, el trabajo decente y la eliminación de trabajo infantil en las comunidades de la cadena de suministro de pescado. El llamado «Modelo de Torkor» ha capacitado a la comunidad para actuar colectivamente a fin de lograr que la pesca y el procesamiento de pescado sean más seguros y productivos, en los siguientes ámbitos: a) formación de buceadores adultos; b) utilización de una embarcación de vigilancia de la seguridad, las actividades de buceo y la presencia de trabajo infantil, perteneciente a la comunidad; c) apoyo a las mujeres ocupadas en el procesamiento de pescado para que constituyan cooperativas; d) sensibilización de la comunidad y creación de mecanismos comunitarios de vigilancia del trabajo infantil; y e) coordinación de la acción con los sindicatos sectoriales del personal docente y las autoridades de distrito a fin de asegurar que haya suficientes plazas escolares para todos los niños.

En la actualidad, una cooperativa de mujeres de Torkor se ocupa del procesamiento del pescado capturado en el lago Volta. Dicha cooperativa tiene su propio puesto de venta en el mercado, así como una instalación de ahumado en la que se procesan las capturas para mejorar la conservación del producto. El GAWU también está promoviendo la participación de las mujeres en los asuntos de la comunidad, para lo cual apoya su participación en la formación y otras actividades sindicales, como el funcionamiento



del comité encargado de la embarcación de seguridad.

El «Modelo de Torkor» es un excelente ejemplo de acción combinada de una organización sindical a nivel sectorial y a nivel comunitario. Hoy, pese a que la asistencia técnica de la OIT ha terminado, los sindicatos de esta zona siguen impulsando importantes actividades encaminadas a reducir el trabajo infantil, promoviendo el retiro de niños de la actividad laboral e impidiendo a la vez que se siga ocupando a niños que no han alcanzado la edad mínima para trabajar. Además, se aseguran de que las tareas asignadas a los menores que han cumplido esta edad mínima no sean peligrosas en sí o debido a las condiciones en que se deben realizar.

El éxito y la validez del «Modelo de Torkor» han sido reconocidos por el gobierno de Ghana, que está apoyando experiencias similares en todos los distritos lacustres. El actual Plan de Acción Nacional (2016-2022) para la Eliminación del Trabajo Infantil refleja el éxito del enfoque integrado que se adoptó para combatir el trabajo infantil en la comunidad de Torkor. El modelo también se ha conocido rápidamente en otros países. El GAWU ha recibido muchas solicitudes de asesoramiento para su reproducción y ya ha organizado varias sesiones de formación a tal efecto.

RESULTADOS:

Se ha establecido una metodología adoptada por la comunidad, apoyada por los sindicatos, sostenible y orientada al desarrollo local, con las finalidades indisociables de mejorar a la vez las condiciones de trabajo y la productividad y la formalización del sector de la pesca. Este enfoque ha permitido asegurar que se ponga fin a la dependencia de las empresas familiares con respecto al trabajo infantil, se han eliminado todas las formas de trabajo infantil y todos los niños de la comunidad asisten a la escuela. Se ha creado una Zona Libre de Trabajo Infantil mediante la aplicación de enfoques integrados. Se han establecido canales de divulgación entre los sindicatos de la comunidad local, las agrupaciones femeninas y las autoridades de distrito.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- CSI África: info@ituc-africa.org
- Oficina de País de la OIT: abuja@ilo.org
- CSI África: info@ituc-africa.org

Kenya: Prevenir el VIH/sida en el lugar de trabajo

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K)
- Sindicato de Trabajadores de Peluquerías y Salones de Belleza de Kenya (KUHABWO)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 8. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

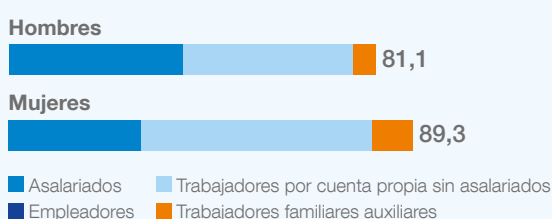
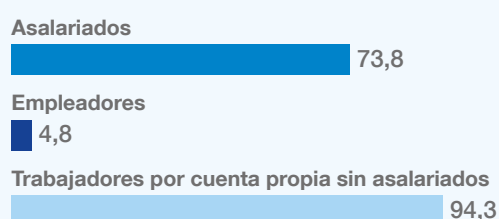


Gráfico 9. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Kenya, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 85,1 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 8).¹⁴ Para 2016, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 15,6 millones de trabajadores informales en Kenya. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 9).

Los trabajadores por cuenta propia constituyen el 51,2 por ciento del empleo informal total. El empleo informal es una fuente de empleo más importante para las mujeres (89,3 por ciento del empleo femenino total) que para los hombres (81,1 por ciento del empleo masculino total).

Como consecuencia de la segregación del trabajo que prevalece en el sector de la peluquería y los salones de belleza, el 90 por ciento de los trabajadores son mujeres.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Los trabajadores de la economía informal se afiliaron al sindicato, que proponía una plataforma común para potenciar la negociación colectiva y las relaciones laborales.
- Los trabajadores que se afiliaron a la Caja Nacional del Seguro de Hospitalización (NHIF) se han beneficiado de una cobertura médica, ya sea como pacientes ambulatorios o como pacientes internos.
- La información sobre la situación de VIH ha reforzado la prevención; los trabajadores que se han sometido a las pruebas de detección y han resultado seropositivos reciben ahora atención médica, apoyo y tratamiento.
- La afiliación a la Cooperativa de Ahorro y Crédito (SACCO) ha mejorado los ahorros financieros de los trabajadores y ampliado el acceso a los servicios crediticios/financieros.

RESEÑA:

El Sindicato de Trabajadores de Peluquerías y Salones de Belleza de Kenya (KUHABWO), afiliado a la Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K), tiene alrededor de 6.500 miembros, de los cuales cerca del 90 por ciento son mujeres en la franja de edad de

14. Las cifras relativas a Kenya corresponden al año 2016. Los cálculos de la OIT se han basado en microdatos procedentes de la Encuesta Integrada sobre el Presupuesto de los Hogares de Kenya (KIHS), utilizando la definición armonizada de empleo informal y empleo en el sector informal.

15-45 años. Sus ocupaciones se caracterizan actualmente por el bajo nivel de ingreso, basado en comisiones, la inexistencia de contratos de empleo, la falta de protección social, las condiciones deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo, la duración excesiva de las jornadas laborales y la práctica de la rotación de personal sobre la base de la disponibilidad inmediata para trabajar a discreción del empleador. Como consecuencia de la inseguridad del empleo y de la ausencia de protección social, las mujeres jóvenes recurren a menudo al comercio sexual para complementar sus ingresos insuficientes, lo que agrava su vulnerabilidad ante la violencia y el peligro de contagio por VIH.

Entre julio de 2015 y diciembre de 2016, la OIT colaboró con la COTU-K, el KUHABWO y la AIDS Healthcare Foundation en torno a dos objetivos, a saber, incrementar los servicios de prevención y tratamiento del VIH para las mujeres jóvenes ocupadas en el sector de las peluquerías y salones de belleza, y ayudar a estas trabajadoras a mejorar sus condiciones de trabajo y protección social.

En esta perspectiva, se impartió formación a los dirigentes de las secciones sindicales locales sobre la gestión del VIH en el lugar de trabajo, en consonancia con las disposiciones de la Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), de la OIT.

Actividad de formación para responsables sindicales

En algunos lugares de trabajo importantes distribuidos en todo Nairobi se ofrecieron servicios integrados de orientación y control sanitarios y de pruebas de VIH (a cargo del VCT - Voluntary Counseling and Testing), y se organizaron actividades de sensibilización sobre los beneficios que se obtienen al afiliarse a la Caja Nacional del Seguro de Hospitalización (NHIF). Así, se facilitó información sobre el VIH y el sida a unos 10.000 trabajadores de la economía informal y se aplicaron pruebas de detección del VIH a 4.621 mujeres y 560 hombres; las personas cuyos resultados fueron positivos fueron remitidas a los servicios pertinentes para su tratamiento. Asimismo, se distribuyeron 26.100 condones, tanto para hombres como para mujeres. Mil setecientos veinticinco mujeres jóvenes se afiliaron al NHIF.

El sindicato mobilizó a las trabajadoras para que se afiliaran a la Cooperativa de Ahorro y

Préstamo (SACCO) del sector de las peluquerías y salones de belleza, y las alentó a economizar una parte de su ingreso a fin de promover su empoderamiento económico. Se incorporaron a la SACCO 399 mujeres jóvenes.

Sobre la base de esta práctica, centrada específicamente en el sector de la peluquería y los salones de belleza, la iniciativa relativa al VIH se está extendiendo a otros sectores en que predominan los trabajadores varones, que habían sido postergados en el acceso a los servicios para personas afectadas por el VIH. Asimismo, los sindicatos mantienen su compromiso activo con la economía informal en otros sectores, como el transporte y agricultura, en la perspectiva de contribuir a reducir la vulnerabilidad y la pobreza.

RESULTADOS:

Gracias a la mayor participación de los trabajadores del sector de la peluquería y los salones de belleza en las actividades sindicales, ha aumentado el conocimiento y la comprensión de las cuestiones relativas a la prevención del contagio por VIH y de la situación de las personas infectadas, así como al tratamiento y los cuidados, en caso necesario; se han mejorado las condiciones de trabajo y se ha extendido la cobertura de la protección social a los trabajadores de la economía informal; y se ha promovido el empoderamiento económico de los afiliados sindicales por medio de su afiliación a la SACCO del sector de las peluquerías y salones de belleza.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: daressalaam@ilo.org
- Organización Central de Sindicatos de Kenya (COTU-K): info@cotu-kenya.org
- Sindicato de Trabajadores de Peluquerías y Salones de Belleza de Kenya (KUHABWO): kuhabwo2009@gmail.com
- CSI África: info@ituc-africa.org

Malawi: Promoción del trabajo decente en la economía informal a través de la acción sindical

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU)
- Sindicato del Sector Informal de Malawi (MUFIS)
- Sindicato de Trabajadores del Tabaco y Afines de Malawi (TOAWUM)
- Sindicato de Trabajadores del Comercio, la Industria y Afines (CIAWU)
- Sindicato de Trabajadores de la Construcción, la Ingeniería Civil y Afines (BCCEAWU)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 10. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

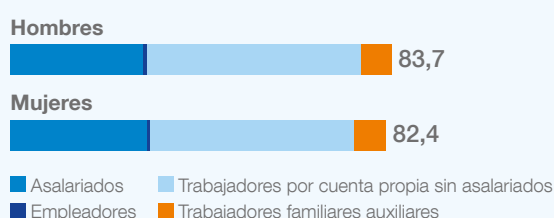
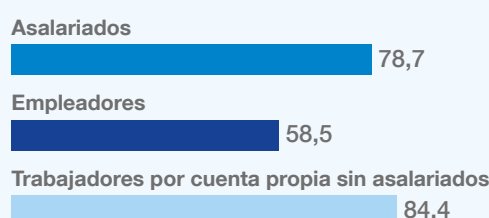


Gráfico 11. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Malawi, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 83 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 10).¹⁵ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 6,5 millones de trabajadores informales en Malawi. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 11).

La economía informal abarca una gran diversidad de actividades económicas en el comercio, la agricultura, la construcción, el transporte y la prestación de servicios. La mayoría de las mujeres de Malawi ejercen una actividad en la economía informal rural, en particular en la agricultura de subsistencia, sector en el que los ingresos son reducidos.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Mejora de la organización de los trabajadores de la economía informal y el ejercicio efectivo de la negociación colectiva y el diálogo social en sectores rurales y urbanos con una alta incidencia de economía informal y trabajo no declarado.
- Progresos en cuanto a las condiciones de trabajo y la protección social de distintas categorías de trabajadores, por medio de negociaciones sectoriales y locales.
- Firma y aplicación de nuevos convenios colectivos sectoriales.
- Reducción del trabajo infantil gracias a la movilización sindical.

15. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Malawi corresponden al año 2013.



RESEÑA:

Los argumentos a favor de extender la legislación laboral a la economía informal en Malawi son muy convincentes. Los medios de comunicación nacionales han dado cuenta de un incremento del número de casos de acoso contra trabajadores de la economía informal. También se ha denunciado que hay trabajadores en las plantaciones de tabaco que no son remunerados o que reciben pagos inferiores al salario mínimo. Dado el carácter estacional de dicho trabajo, estas personas se ven obligadas a permanecer en las plantaciones en espera de ser contratadas nuevamente en la siguiente temporada. Esto mantiene a muchas de ellas en condiciones de pobreza extrema.

También se ven confrontadas a dificultades similares las personas ocupadas en la venta informal en calles y mercados, que a veces son expulsadas por la policía a instancias de las autoridades municipales o de distrito. Sus mercancías y herramientas son decomisadas y son detenidas en los locales de la policía o las oficinas del ayuntamiento. Incluso si no son encarcelados, estos trabajadores no tienen el derecho a reclamar la devolución de sus pertenencias.

También se han conocido informes que demuestran la vulneración de los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos, e incluso se han denunciado casos de acoso sexual.

En este contexto, el Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU) se ha esforzado por constituir sindicatos formados por personas ocupadas en la economía informal. El Gobierno ha procedido al registro de estos sindicatos, en reconocimiento del derecho de sindicación y de negociación colectiva. El MCTU presta apoyo a sus afiliados a través de intervenciones en los ámbitos del trabajo infantil, la organización de sindicatos y la captación de afiliados, el diálogo social y la negociación colectiva con los empleadores de cada sector (por ejemplo, las autoridades locales en los ayuntamientos). Se ha impartido formación a un grupo de instructores que llevan a cabo periódicamente actividades de capacitación en los locales de las organizaciones miembros del MCTU y captan nuevos miembros a nivel local.

El MCTU y sus afiliados han podido entablar negociaciones con los interlocutores sociales a nivel bipartito y tripartito. El MCTU ha

logrado progresos impulsando iniciativas de persuasión y promoción entre los empleadores y los consejos comunales a fin de mantener el diálogo, pese a que algunas autoridades son renuentes a admitir los puntos de vista de los sindicatos con respecto a ciertas materias. El MCTU se ha movilizado activamente para establecer sindicatos sectoriales y capacitarlos para concertar convenios colectivos con los empleadores y autoridades públicas pertinentes.

En particular, el Sindicato del Sector Informal de Malawi (MUFIS), constituido en 2000, registrado oficialmente ante el Ministerio de Trabajo en 2004 y afiliado al MCTU en 2008, moviliza a sus miembros en la economía informal, específicamente los vendedores callejeros y los vendedores de mercado en todo el país. El MUFIS fue miembro del Consejo Consultivo Laboral Tripartito (TLAC) hasta fecha reciente y ha venido participando en encuentros de diálogo social con el propósito de concertar acuerdos sobre el acceso de los trabajadores a la seguridad social y sobre cuestiones que afectan a los vendedores de mercado y los vendedores callejeros. El MUFIS ha resuelto conflictos relativos a expulsiones registradas en los mercados de tres consejos de distrito de Neno y Nsanje, donde las autoridades locales se proponían construir nuevos mercados o renovar los existentes. En Neno se llegó a un acuerdo sobre la compensación de los vendedores que han debido cesar sus actividades, a los cuales también se ha dado un plazo suplementario para dejar sus emplazamientos y volver a instalarse en los nuevos lugares asignados. El MUFIS ha extendido su representación a los trabajadores de la economía informal que cultivan té en sus propias explotaciones y lo venden a las procesadoras en las plantaciones. En la actualidad, se está discutiendo un proyecto de memorándum de entendimiento entre el MUFIS y el Ayuntamiento de Lilongwe.

El MUFIS también ha iniciado un programa de formación de sus miembros sobre el funcionamiento de las cooperativas de ahorro y crédito. En 2015, en colaboración con un banco local, el MUFIS abrió una cuenta de ahorro y crédito (cooperativa) para las afiliadas al sindicato. Se trata de un mecanismo para promover la austeridad, el ahorro y un fácil acceso al crédito en condiciones razonables, a fin de mejorar la situación de las empresas a título individual en el grupo beneficiario. Con la asistencia del MCTU y el Consejo Sindical

Danés de Cooperación Internacional para el Desarrollo (LO/FTF), el MUFIS también está planificando la formación de sus miembros en el desarrollo de competencias laborales como albañilería, carpintería y ebanistería, pintura y decoración, fontanería e instalación eléctrica. La formación se impartirá en institutos técnicos y todos los cursos incluirán un componente sobre competencias empresariales.

El Sindicato de Trabajadores del Tabaco y Afines de Malawi (TOAWUM) ha logrado aumentar el número de afiliados en el sector del tabaco y entre los pequeños propietarios que cultivan tabaco. Su acción abarca todo el sector y moviliza a las empresas y asociaciones del sector que representan a los pequeños productores ante las cadenas de valor del tabaco y el sector de la horticultura de las zonas rurales de Malawi. El TOAWUM ha suscrito recientemente un convenio colectivo con la Asociación del Tabaco de Malawi (TAMA) y la Comisión de Control del Tabaco (TCC). También ha establecido un diálogo con la empresa Transglobe Company Limited, que exporta productos tales como gandules y soya, en la perspectiva de concluir un convenio colectivo. Se están celebrando otras negociaciones con la empresa Exagris Africa Limited, que cultiva paprika, semilla de maíz, ají tailandés y soya. Además, el TOAWUM ha negociado con la empresa Mbabvi Plantations (cultivadores de tabaco), que ha convenido en comenzar a aplicar la deducción de las cotizaciones sindicales incluso antes de que se firme un convenio colectivo.

El Sindicato de Trabajadores del Comercio, la Industria y Afines (CIAWU) organiza a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, además de otros sectores, y capta afiliados principalmente en ciudades y municipios de todo el país. El CIAWU se propone lograr mejores condiciones de trabajo por medio de diversas iniciativas de desarrollo de capacidades y movilización, y está fomentando activamente entre las autoridades la ratificación del Convenio núm. 189. La aplicación de la legislación laboral a las trabajadoras y trabajadores domésticos ha sido objeto de un seguimiento. El trabajo doméstico es realizado esencialmente por trabajadoras. Estas mujeres suelen ser víctimas de explotación sexual, y sus contratos son fácilmente transferibles a los nuevos empleadores.

Hay mucho margen para mejorar los niveles de vida de los trabajadores pobres y asegurar

que sus voces sean escuchadas. Esto requiere una combinación de herramientas, incluida la legislación laboral necesaria para establecer normas mínimas y un ámbito de negociación colectiva que incluya disposiciones relativas a las competencias laborales y la motivación de los trabajadores para elevar la productividad e instaurar a la vez mejores condiciones de trabajo en distintos sectores de la economía. Gracias a su participación, negociación colectiva y diálogo social, los trabajadores de la economía informal alcanzarán una posición que les permita asegurar que sus preocupaciones también se tendrán en cuenta en la agenda laboral nacional.

RESULTADOS:

La cobertura de la legislación laboral y su aplicación a la economía informal han mejorado a través de intervenciones relativas al diálogo social y el trabajo infantil, el trabajo decente y la economía informal, así como del desarrollo de competencias laborales para los trabajadores de la construcción informal. Se han preparado encuestas de base sobre los déficits de trabajo decente en la economía informal de Malawi, y se ha formulado un nuevo modelo de diálogo social.

FUENTES DE ACCESO

A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: lusaka@ilo.org
- Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU): mctusecretariat@gmail.com
- Sindicato del Sector Informal de Malawi (MUFIS): mufis2007@yahoo.com
- CSI África: info@ituc-africa.org

República Democrática del Congo: Representación, protección y desarrollo de competencias laborales para los trabajadores de la economía informal

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Confederación de Sindicatos del Congo (CSC)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 12. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

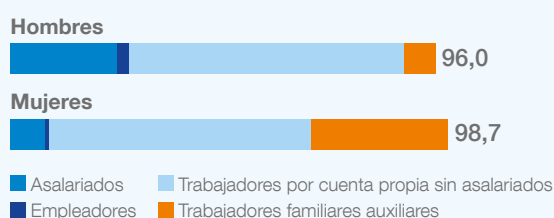
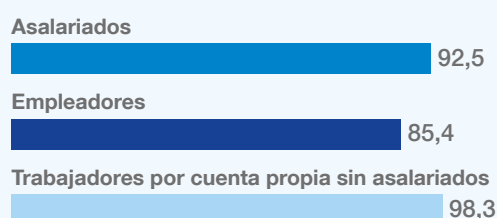


Gráfico 13. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En la República Democrática del Congo, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 97,3 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 12).¹⁶ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 26,8 millones de trabajadores informales en la República Democrática del Congo. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 13).

Al igual que en varios otros países en desarrollo, las mujeres están excesivamente representadas en la economía informal debido a que carecen de un acceso adecuado a otras oportunidades de empleo y de ingreso. Las empresarias del sector informal y los trabajadores familiares auxiliares se concentran en el segmento de la economía informal que tiene los niveles de productividad más bajos.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Adopción de un Código de Seguridad Social revisado que abarca a los trabajadores de la economía informal.
- Aprobación de una ley sobre las cajas del seguro de salud.
- Revisión de la lista de enfermedades profesionales.
- Aumento de la representación de los trabajadores de la economía informal en los sindicatos.
- Mejores condiciones de trabajo y acceso al desarrollo de competencias laborales por trabajadores de la economía informal.

16. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a la República Democrática del Congo corresponden al año 2012.

RESEÑA:

La Confederación de Sindicatos del Congo (CSC) se esfuerza por establecer un marco nacional para el seguimiento de la aplicación de la Recomendación núm. 204 de la OIT, por medio del Consejo Nacional de Cuestiones Laborales. Este proceso ya ha contribuido a introducir varias mejoras jurídicas: la adopción de una revisión del Código de Seguridad Social que incluye a los trabajadores de la economía informal; la promulgación de una ley sobre las cajas del seguro de salud; y la revisión de la lista de enfermedades profesionales. A solicitud de la CSC y de otras organizaciones de la sociedad civil, también se ha emprendido un debate sobre el establecimiento de un piso de protección social.

La estrategia de la CSC de cara a la economía informal tiene seis prioridades: a) sensibilización y difusión de información entre los trabajadores de la economía informal en las once provincias del país; b) sindicación de los trabajadores de la economía informal; c) fortalecimiento de las competencias técnicas de los representantes sindicales; d) mejora de las condiciones de trabajo en la economía informal; e) reactivación del departamento ACAR (Acción Cooperativa y Mobilización Rural); y f) protección y seguridad de sus miembros.

En los últimos años, la CSC ha logrado organizar a 67.000 trabajadores de la economía informal, en distintos sectores. En los mercados de Kinshasa se han constituido comités de seguridad y salud en el trabajo. A través de la negociación colectiva, se han reducido o eliminado las tasas que tienen que pagar las actividades informales y se ha autorizado el acceso a los espacios de trabajo formales, por ejemplo, para los artesanos. Se ha ampliado también el acceso de los trabajadores de la economía informal a la formación profesional ofrecida por el Instituto Nacional de Preparación Profesional (INPP), en cuya Junta Directiva participa la CSC.

La CSC presta algunos servicios esenciales para sus afiliados en la economía informal, como el acceso a pequeños préstamos, la asesoría y asistencia jurídicas, la formación profesional ofrecida por diversas entidades asociadas, y los servicios de salud.

RESULTADOS:

Han mejorado la representación y el empoderamiento de los trabajadores de la economía informal en los sindicatos, en la negociación colectiva y en los procesos tripartitos, así como la protección social para los trabajadores de la economía informal, todo lo cual puede hacer una contribución significativa a la formalización de la economía informal y a la creación de más y mejores empleos.

FUENTES DE ACCESO

A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: kinshasa@ilo.org
- Confederación de Sindicatos del Congo (CSC): csc_congo@hotmail.com
- CSI África: info@ituc-africa.org

Senegal: Formalización del trabajo en el sector de la seguridad privada

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS)
- Sindicato Nacional del Personal de la Función Pública, los Servicios de Seguridad Pública y Privada y Afines

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 14. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

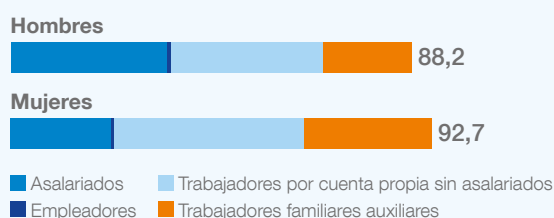
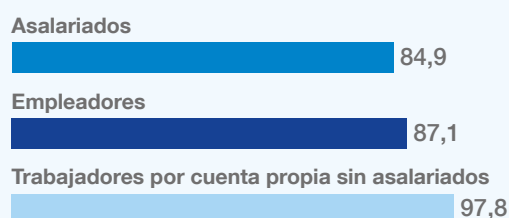


Gráfico 15. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Senegal, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 90 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 14).¹⁷ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 3,6 millones de trabajadores informales en Senegal. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 15).

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Creación de un sindicato nacional para los trabajadores del sector de la seguridad privada.
- Regularización de casi 1.500 trabajadores.
- Pago del subsidio de transporte.
- Creación de un seguro médico (MPI).
- Pago regular de las contribuciones a la caja de pensiones (IPRES) y al Fondo de Seguridad Social (CSS).
- Aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Firma de acuerdos sectoriales.

17. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Senegal corresponden al año 2016.

RESEÑA:

Muchos trabajadores del sector de la seguridad privada tienen empleos precarios que no están reglamentados. Aunque están comprendidos en el ámbito de cobertura de un convenio colectivo del sector comercial, se ha indicado que la mayoría de los empleadores no lo acatan. Confrontada a este problema, la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS) emprendió acciones encaminadas a incorporar a estos trabajadores al sector formal, incluida la creación de sindicatos en las empresas que emplean a guardias de seguridad. Un resultado fue la fundación del Sindicato Nacional del Personal de la Función Pública, los Servicios de Seguridad Pública y Privada y Afines, que contaba con 4.260 miembros (492 mujeres) en 2018.

La CNTS impartió a los delegados formación sobre las funciones sindicales y las competencias de negociación. Gracias a dicha formación, el diálogo social es hoy una realidad en estas empresas y se han logrado importantes avances: a) la regularización de casi 1.500 trabajadores; b) el pago del subsidio de transporte; c) la creación de un seguro médico (MPI); d) el pago regular de contribuciones a la caja de pensiones (IPRES) y al Fondo de Seguridad Social (CSS); y e) la aplicación de las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La CNTS propuso un convenio colectivo adaptado al sector, en el que se incluían una nueva clasificación profesional y una nueva escala salarial. Dicho convenio, que fue negociado con los empleadores y el Ministerio de Trabajo, se firmó en enero de 2019 y entró en vigor en febrero de 2019. Entre otros temas, 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, este convenio colectivo rige para 40.000 guardias de seguridad empleados por 471 agencias del sector.

RESULTADOS:

El empeño puesto por el sindicato en representar a los trabajadores del sector de la seguridad privada y actuar como su negociador mejorará el cumplimiento de la legislación laboral y los convenios colectivos en esta rama de actividad.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Equipo de Trabajo Decente de la OIT para África Occidental y Oficina de País: dakar@ilo.org
- Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS): cnts@orange.sn
- CSI África: info@ituc-africa.org

Uganda: Los sindicatos incorporan a los trabajadores de la economía informal

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Organización Nacional de Sindicatos (NOTU)
- Sindicato Unificado de Trabajadores Generales y del Transporte de Uganda (ATGWU)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 16. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

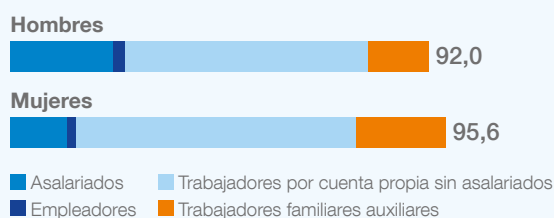
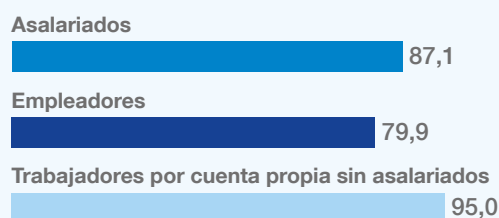


Gráfico 17. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Uganda, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 93,7 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 16).¹⁸ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 15,2 millones de trabajadores informales en Uganda. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 17).

Los trabajadores por cuenta propia representan el 61 por ciento del empleo informal total en Uganda y las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de estar ocupadas en la economía informal. La NOTU ofrece programas de formación destinados específicamente a las mujeres ocupadas en la economía informal.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Fortalecimiento de la representación y la capacidad de acción de los sindicatos gracias a la participación de los trabajadores de la economía informal.
- Mejora de las condiciones de trabajo de las personas ocupadas en la economía informal a través de la negociación.
- Mejora del acceso de los trabajadores de la economía informal a las prestaciones de la seguridad social.

RESEÑA:

La Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) es la mayor confederación de trabajadores de Uganda, con cerca de 446.000 afiliados. En 2012, los estatutos de la NOTU se modificaron a fin de permitir la afiliación directa o indirecta de las asociaciones de la economía informal. La NOTU comenzó a adoptar un enfoque dinámico sobre temas de la economía informal y, en particular, sobre la organización de los trabajadores de la economía informal, en un contexto en el que la legislación laboral no reconocía como interlocutor a los trabajadores de la economía informal y en el que las autoridades no estaban por lo general dispuestas a negociar. Teniendo

18. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Uganda corresponden al año 2012.

en cuenta el porcentaje particularmente elevado de asalariados ocupados en la economía informal, la NOTU concentró sus esfuerzos en la promoción de condiciones de trabajo decentes para estos trabajadores y en asegurar su representación en los espacios de diálogo social.

En consecuencia, la NOTU adoptó su Estrategia de Colaboración con el Sector Informal 2014-2015, que incluía un modelo de memorándum de entendimiento entre los sindicatos y las asociaciones de la economía informal.

En 2017, la NOTU decidió modificar nuevamente sus estatutos a fin de asegurar la representación democrática de los trabajadores de la economía informal. Las asociaciones de la economía informal y los sindicatos sectoriales están ahora integrados en las estructuras directivas de la NOTU, a saber, el comité ejecutivo, el consejo general y el comité de la economía informal, como un medio para asegurar la convergencia del mundo laboral y prestar servicio a todas las asociaciones de la economía informal representadas en la NOTU.

En la actualidad, la NOTU ha aumentado significativamente el número de sus afiliados tras la incorporación de los sindicatos de trabajadores de la economía informal en los sectores del transporte, agricultura, pesca, trabajo doméstico y comercio callejero. Esto ha aportado a la NOTU una fuerza y una influencia adicionales en los procesos de diálogo social.

Estos procesos han servido para sensibilizar a las autoridades públicas sobre diversas cuestiones que afectan a los trabajadores de la economía informal. Las organizaciones de los trabajadores de la economía informal tienen hoy la capacidad de negociar para mejorar el alquiler de los puestos en los mercados, el acceso a los servicios de salud y la infraestructura de transporte. También han conseguido reducir los conflictos y controversias con la policía. La participación de la NOTU en los organismos tripartitos ha permitido prevenir la privatización del sistema de pensiones, y por primera vez los trabajadores de la economía informal han podido tener acceso a las prestaciones de la seguridad social.

Asimismo, la NOTU ha publicado libros de consulta sobre la organización de la economía informal, ha impartido a los trabajadores de la economía informal cursos de formación sobre gestión financiera, el VIH/sida y los programas

destinados a las mujeres, y ha organizado también cursos de capacitación para actividades productivas simples, como apicultura, labranza y fungicultura (cultivo de setas).

Establecido en Kampala desde 1938, el Sindicato Unificado de Trabajadores Generales y del Transporte de Uganda (ATGWU-Uganda) tiene la responsabilidad de organizar y representar a sus miembros en los sectores del transporte, los hidrocarburos, los productos químicos y la seguridad privada. Alrededor del 90 por ciento de los miembros del ATGWU trabajan en la economía informal. El ATGWU fue inscrito en el registro de sindicatos en 1974 después de su fusión con otras organizaciones. El ATGWU es miembro de la NOTU, y ambas organizaciones han suscrito trece memorandos de entendimiento con asociaciones de la economía informal, principalmente del sector del transporte (conductores de bicitaxis, boda boda (mototaxis), taxis, etc.).

RESULTADOS:

Han mejorado la representación y la visibilidad de las prioridades de los trabajadores de la economía informal en el programa de acción sindical, respecto de cuestiones como la organización, la negociación colectiva y el diálogo social. También se ha mejorado el ejercicio de los derechos de los trabajadores del sector informal, como, por ejemplo, el acceso a la seguridad social.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: daressalaam@ilo.org
- Organización Nacional de Sindicatos (NOTU): notu@ifocom.co.ug y info@notu.or.ug
- Sindicato Unificado de Trabajadores Generales y del Transporte de Uganda (ATGWU): atgwu@utlonline.co.ug y mail@atgwu.or.ug
- CSI África: info@ituc-africa.org

Zimbabwe: Afiliación sindical abierta a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)
- Confederación de Empleadores de Zimbabwe (EMCOZ)

Otras organizaciones:

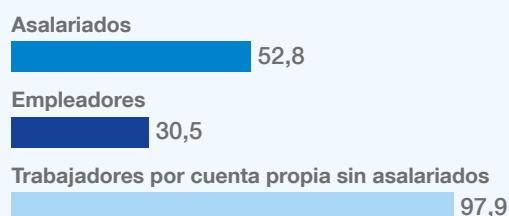
- Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe (ZCIEA)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 18. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 19. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Zimbabwe, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 94,5 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 18).¹⁹ Para 2014, 5,9 millones de trabajadores tenían un empleo informal.²⁰ Una gran proporción son trabajadores por cuenta propia, especialmente las mujeres. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 19).

En la actualidad, la ZCIEA está repartida en 30 divisiones territoriales en Zimbabwe, cada una de las cuales está formada por 5-10 secciones integradas por unos 500 trabajadores de la economía informal. En 2019, la ZCIEA tenía 100.000 miembros, afiliados a 150 asociaciones agrupadas en secciones.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

La Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe (ZCIEA) es fruto de una decisión tripartita adoptada en 2002 por el ZCTU (organización de trabajadores), la EMCOZ (organización de empleadores) y el Ministerio de Trabajo, en la que se reconocieron las necesidades de los trabajadores de la economía informal, en plena expansión. La Cámara contribuye a tender puentes entre el movimiento sindical y los trabajadores de la economía informal, y refuerza la capacidad de los trabajadores informales para alcanzar la justicia económica y social.

19. Datos de la Agencia Nacional de Estadísticas de Zimbabwe, ZimStat, correspondientes a 2014.

20. Ibid.



RESEÑA:

El empleo informal es una importante fuente de subsistencia para muchas personas en Zimbabwe. Confrontados a la falta de oportunidades de empleo en el sector formal, los habitantes de Zimbabwe han creado empleos informales para salir adelante, como, por ejemplo, carpinteros, vendedores callejeros, comerciantes transfronterizos, escultores o ladrilleros. Estos empleos han permitido mantener ocupadas a muchas personas, y por lo tanto han contribuido a evitar un alto desempleo. No obstante, la mayoría de los trabajadores de la economía informal operan al margen de la ley, ya que suelen carecer de las licencias requeridas, o infringen los reglamentos urbanos que prohíben la actividad comercial en las zonas residenciales. Como resultado, uno de los principales problemas que se plantean a los trabajadores de la economía informal en Zimbabwe es el acoso de que son objeto y la criminalización de la economía informal. Según diversos informes, hay una alta prevalencia de actos de acoso contra los trabajadores de la economía informal por parte de los organismos de seguridad.

Para solventar estos problemas, un grupo de 22 asociaciones de comerciantes del sector informal fundó la Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe (ZCIEA). En la actualidad, la ZCIEA sigue afiliada al ZCTU y colabora con el departamento de esta confederación que se ocupa de la economía informal ejerciendo una función de asesoramiento en dicha organización. Una de las principales consecuencias de la creación de la ZCIEA como organismo confederal es que ha aportado una poderosa voz a los trabajadores de la economía informal. En términos generales, la existencia de la ZCIEA ha favorecido la participación activa de los trabajadores de la economía informal en los debates sobre las políticas que les conciernen.

En 2017, bajo la orientación de la ZCIEA, los trabajadores de la economía informal presentaron al gobierno provisional un documento de toma de posiciones. En dicho documento de políticas se describieron los problemas de los trabajadores de la economía informal y se presentaron recomendaciones para solventarlos. La ZCIEA también ha podido encabezar debates, entablar negociaciones y

concertar acuerdos con distintas autoridades locales sobre nuevos enfoque para gestionar la economía informal y facilitar la transición desde la economía informal a la economía formal. Algunos de los temas abordados en estos debates son los siguientes: revisión de los reglamentos adoptados por estas autoridades para regularizar a los trabajadores de la economía informal y potenciar su contribución al producto interior bruto (PIB) del país; las formas de incentivar a los comerciantes a dar cumplimiento a las obligaciones tributarias y a las normativas sobre higiene; y la introducción de un mecanismo de repartición geográfica de los mercados a fin de descongestionar los distritos comerciales.

Los principales objetivos de la ZCIEA son:

- La creación de estructuras para los trabajadores de la economía informal que respeten y promuevan la formalización productiva de la economía informal a través de la aplicación práctica y el cumplimiento de la Recomendación núm. 204 de la OIT.
- La capacitación de los trabajadores de la economía informal en algunos ámbitos específicos del proyecto para que apoyen las iniciativas relativas a la Recomendación núm. 204, prestando una atención prioritaria a los cuatro pilares del trabajo decente (seguridad social, diálogo social, ejercicio de derechos y empleo) y sus relaciones recíprocas.
- La renovación de la sindicación de los trabajadores a través de campañas de captación y de una mejor explicación de la importancia de la organización sindical.

RESULTADOS:

- La ZCIEA ha intensificado la participación activa de los trabajadores de la economía informal en los debates sobre políticas.
- Se han entablado diálogos y negociaciones con las autoridades locales, por ejemplo, a propósito de la revisión de los reglamentos locales en la perspectiva de regularizar a los trabajadores del sector informal; y
- Se ha impulsado la educación de los trabajadores de la economía informal, por ejemplo, sobre cuestiones relativas a la higiene, y se ha alentado el cumplimiento de las normas.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: harare@ilo.org
- Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe (ZCIEA): zcieazim@gmail.com e info@zciea.org.zw
- CSI África: info@ituc-africa.org

Asia

Camboya: Promoción de los derechos y la cobertura de seguridad social de los trabajadores en la economía informal

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Asociación Independiente y Democrática de la Economía Informal (IDEA)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 20. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

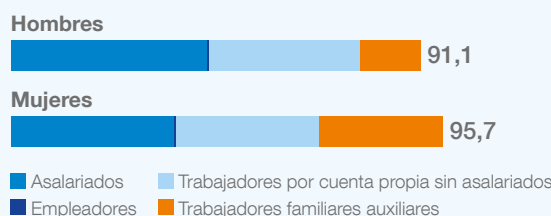
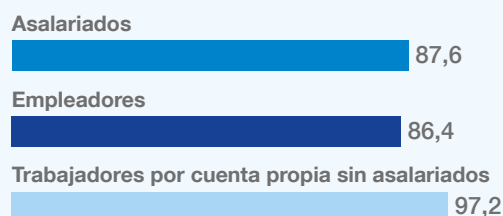


Gráfico 21. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Camboya, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 93,3 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 20)²¹. Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 8,4 millones de trabajadores informales en Camboya. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 21).

Las mujeres representan la mayoría de los trabajadores con empleo informal en algunos sectores u ocupaciones, como el trabajo doméstico, la venta callejera y la recolección de residuos. Asimismo, las mujeres representan la mayoría de los trabajadores de la economía informal en muchas industrias manufactureras. En cambio, la mayoría de los miembros de la Asociación Independiente y Democrática de

la Economía Informal (IDEA) son hombres. No obstante, la IDEA proporciona formación y creación de capacidades sobre los derechos de las mujeres y el ejercicio del liderazgo. También aboga por el desarrollo de servicios públicos de guardería como una forma de dar apoyo a las trabajadoras.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Organización y representación de los trabajadores de la economía informal y prestación de servicios a los mismos, pese al carácter restrictivo de la legislación nacional.
- Extensión de la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de la economía informal.

21. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Camboya corresponden al año 2012.



RESEÑA:

En los casos en que no hay una relación clara entre un empleador y un asalariado, los trabajadores de la economía informal de Camboya no están protegidos por la legislación laboral; en tal caso, su situación es regulada por medio de una ley sobre las asociaciones. La aplicación de dicha ley está comprendida en el ámbito de responsabilidad del Ministerio del Interior, y no del Ministerio de Trabajo y Formación Profesional (MoLVT). En consecuencia, a estos trabajadores no se les permite constituir sindicatos, y sólo pueden organizarse en asociaciones.

La IDEA es una organización no gubernamental que apoya a los trabajadores de la economía informal y fomenta la libertad sindical y de asociación en Camboya a través de la organización, promoción, resolución de conflictos para sus miembros y realización de campañas a favor de la inclusión de los trabajadores informales en los regímenes de seguridad social. La IDEA fue establecida en abril de 2005 por agrupaciones de la economía informal, como los conductores de tuk-tuk, taxistas, conductores de mototaxis, vendedores callejeros y personal de pequeños restaurantes. Dicha asociación, que fue formalmente reconocida por el Ministerio del Interior el 18 de abril de 2006, está afiliada a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWF)

y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF). La IDEA apoya a los trabajadores del sector del transporte local, como los conductores de mototaxis que trabajan por cuenta propia y los conductores de tuk-tuk, y también los recolectores de residuos, el personal doméstico y los vendedores callejeros.

La IDEA tiene por cometido promover los derechos y condiciones de trabajo de sus miembros mediante la formación y el apoyo jurídicos, la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, la representación y la defensa de sus intereses. Sus principales ámbitos de actividad son los siguientes:

- Abogar por la inclusión de los trabajadores de la economía informal en el ámbito de la legislación laboral.
- Organizar asociaciones de trabajadores en los sectores de la economía informal, como las trabajadoras y trabajadores domésticos, los conductores de tuk-tuk y de motocicletas, y los vendedores.²² Las actividades de organización se centran en la capacitación para crear asociaciones con afiliados activos y comprometidos. La IDEA

22. La asociación de los conductores de tuk-tuk está considerando la posibilidad de captar a conductores que trabajan para las aplicaciones de contratación de transporte en línea, Grab y Passapp.

ha organizado talleres para instructores de los trabajadores de la economía informal sobre organización de las competencias laborales; se han formado así dos promociones de 20 instructores cada una (en 2018 y 2019), que a su vez han impartido formación sobre organización a unos 500 trabajadores del sector informal.

- Llevar adelante diversos tipos de campaña para promover los derechos de los conductores y sus protecciones jurídicas.
- La IDEA contribuyó al que se modificara la legislación a fin de permitir que los trabajadores del sector informal puedan afiliarse a la Caja Nacional de Seguridad Social (NSSF) con el fin de obtener atención de salud gratuita y subsidios de maternidad. No obstante, después de las elecciones nacionales de 2018, el Gobierno puso fin a la posibilidad de registrarse en el NSSF, que existía antes de las elecciones. En todo caso, se siguen expediendo tarjetas de equidad sanitaria a los conductores de tuk-tuk y a las trabajadoras y trabajadores domésticos con tarjetas de identidad nacionales, durante un período de un año, renovable cada año. En agosto de 2019, ya se habían afiliado 4.032 miembros a la NSSF; asimismo, se ha promovido el seguro para conductores, la hospitalización gratuita y la atención de maternidad para las trabajadoras y trabajadores domésticos.
- La IDEA se ha asociado con el Grupo de Investigación e Intercambios Tecnológicos (GRET) para realizar un proyecto piloto sobre la innovación de la protección social para los sectores informales, el cual tiene por objeto proporcionar a los conductores de tuk-tuk y las trabajadoras y trabajadores domésticos un régimen contributivo de seguridad social. El comité del proyecto (Comité de Aplicación del Proyecto SPIN) se constituyó en julio de 2019 con representantes de los ministerios pertinentes, la IDEA, la ADWC (Asociación de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de Camboya), la CCDA (Asociación Confederal para el Desarrollo de Camboya) y el GRET. En el marco de este proyecto, la IDEA ha emprendido campañas a favor de la inclusión de los accidentes relacionados con el trabajo en la cobertura de la protección social, así como de la extensión del seguro de salud y los regímenes de pensiones a los vendedores callejeros y los recolectores de residuos, es decir, los trabajadores pobres y los más vulnerables.

- Por otra parte, ha emprendido iniciativas de educación, de sensibilización sobre derechos y de formación (por ejemplo, sobre las normas de tráfico para los trabajadores del transporte, y sobre la legislación laboral y las ONG).
- La IDEA presta servicios de resolución de conflictos y apoyo jurídico con el fin de: a) corregir los abusos de las autoridades locales; b) prestar asistencia en casos judiciales; c) reducir el nivel de violencia entre grupos, y entre los trabajadores y las autoridades locales; d) reducir el nivel de las multas impuestas por las autoridades locales (por ejemplo, a las infracciones del tráfico); e) combatir la idea de instaurar un impuesto a la circulación en motocicleta; y f) reducir el número de desalojos forzosos.

RESULTADOS:

Tener la oportunidad de organizarse, hacerse representar y recibir información y servicios de capacitación puede contribuir de manera sustancial al reconocimiento de los derechos laborales y los derechos sindicales de los trabajadores del sector informal y a la mejora de sus condiciones de trabajo, pese a la existencia de un marco jurídico desfavorable y de muchos problemas en el lugar de trabajo.

FUENTES DE ACCESO

A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: phnompenh@ilo.org
- Asociación Independiente y Democrática de la Economía Informal (IDEA): ideacambodia@gmail.com
- CSI Asia-Pacífico: gs@ituc-ap.org

Filipinas: Formalización del trabajo doméstico

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Federación de Trabajadores Libres (FFW)
- Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP)
- Central de Trabajadores Unidos y Progresistas (Sentro ng Progresibo at Nagkakaisang Manggagawa - SENTRO)
- Trabajadores del Hogar Unidos de Filipinas (UNITED)
- Alianza de Trabajadores de la Economía/el Sector Informal (ALLWIES)

Empleadores:

- Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP)

Entidades gubernamentales:

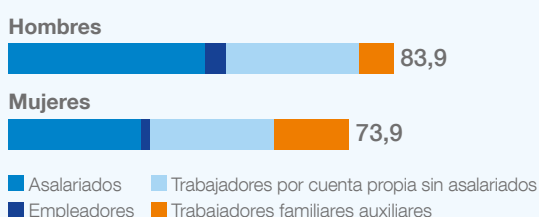
- Departamento de Trabajo y Empleo (DOLE)
- Comisión Nacional de Lucha Contra la Pobreza (NAPC)
- Comisión sobre las Mujeres de Filipinas (PCW)

Otras entidades:

- La Voz de la Libertad (anteriormente denominada Visayan Forum)
- Foro de los Migrantes en Asia
- ONG Sumapi

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 22. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



En Filipinas, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 80 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 22)²³. Para 2018, la aplicación de esta proporción

al empleo total da como resultado un número estimado de 34 millones de trabajadores informales en Filipinas.

El personal del servicio doméstico en Filipinas está formado principalmente por mujeres. El trabajo doméstico es la principal ocupación asalariada para las mujeres del país. El número de trabajadoras y trabajadores domésticos se ha estimado en más de dos millones de personas. En el país se han emprendido muchas iniciativas para formalizar el trabajo doméstico, con inclusión de campañas nacionales de sensibilización y de organización de las trabajadoras y trabajadores domésticos. La formalización de las relaciones de empleo contribuirá de manera significativa a promover la igualdad de género.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Establecimiento de un mecanismo de tipo «tripartito ampliado» para abordar la cuestión del trabajo doméstico.
- Tras la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, promulgación de una nueva ley sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos para asegurar su protección y bienestar en el país.
- Establecimiento de un mecanismo salarial regional en cuyo marco las trabajadoras y trabajadores domésticos, a través de sus organizaciones, pueden dirigirse a los Comités Tripartitos Regionales de Salarios y Productividad para presentar peticiones de aumento del salario mínimo al menos una vez al año, por región (agrupación de provincias).
- Organización y representación de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

23. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Filipinas corresponden al año 2016.

RESEÑA:

En 2009 se formó el Grupo Técnico de Trabajo sobre la Campaña Filipina para Promover el Trabajo Decente para el Personal Doméstico (GTT de Trabajo Decente). Este grupo tripartito contribuyó a la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y a la elaboración de la Ley de los Trabajadores Domésticos (Batas Kasambahay), sobre la protección y el bienestar del personal doméstico en el país, que fue promulgada finalmente en enero de 2013. Dicha ley asegura que las trabajadoras y trabajadores domésticos tengan contratos escritos y que en éstos se especifiquen los mecanismos de resolución de los conflictos laborales. Asimismo, fija los salarios mínimos para las trabajadoras y trabajadores domésticos, que pueden aumentar periódicamente, y garantiza que la remuneración se haga en efectivo, y prevé un período de descanso de al menos ocho horas diarias y un día por semana. La ley también establece la protección social obligatoria, y las contribuciones de los empleadores a los fondos correspondientes.

Desde entonces, cada año se celebra el Día de las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos para conmemorar la fecha de adopción de la ley. En todo caso, subsisten algunos problemas con respecto a la aplicación de la ley, principalmente debido a que los inspectores del trabajo no tienen derecho a visitar los hogares privados, es decir, los lugares de trabajo del personal doméstico, para verificar el cumplimiento de las normativas laborales. En lo que respecta a la remuneración, si bien es cierto que ha habido una serie de incrementos de los salarios mínimos para las trabajadoras y trabajadores domésticos en todas las regiones, su nivel sigue siendo modesto. También se mantiene la aplicación diferenciada de las disposiciones sobre salarios y protección social al personal «puertas adentro» y a las trabajadoras y trabajadores domésticos que no residen en el hogar del empleador. Por último, tras la promulgación en marzo de 2019 de la Ley sobre la Licencia de Maternidad Ampliada a 105 Días, las trabajadoras domésticas tienen derecho a la licencia de maternidad.

Desde 2015 se han constituido formalmente dos nuevas organizaciones de trabajadores domésticos, a saber, Trabajadores del Hogar Unidos de Filipinas (UNITED, afiliada a la central sindical SENTRO) y ALLWIES-Kasambahay Chapter (ALLWIES está afiliada al TUCP). Por su

parte, la FFW está registrando a su organización de trabajadoras y trabajadores domésticos, la Tanggulan at Ugnayan ng Manggagawa sa Bahay (TAUMBAHAY).

RESULTADOS:

La promulgación de una ley sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos constituye un hito importante en el proceso de formalización de las trabajadoras y trabajadores domésticos del sector informal, grupo de trabajadores particularmente vulnerable, aun cuando su aplicación sigue tropezando con algunas dificultades.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: manila@ilo.org
- Red de Cooperación para el Desarrollo Sindical (TUDCN): dce@CSI-csi.org
- Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP): pres@ntucphl.org
- Alianza de Trabajadores Progresistas (APL-SENTRO): mail@sentro.org
- Trabajadoras del Hogar Unidas de Filipinas (UNITED): unitedphilidomworkers@gmail.com
- Alianza de Trabajadores de la Economía del Sector Informal (ALLWIES): sgt.allwies@gmail.com
- Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP): secretariat@ecop.org.ph
- Federación de Trabajadores Libres (FFW): dabigdyul@gmail.com
- CSI Asia-Pacífico: gs@ituc-ap.org

India: Organización cooperativa de las trabajadoras por cuenta propia

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 23. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

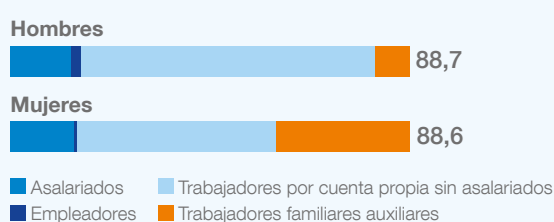
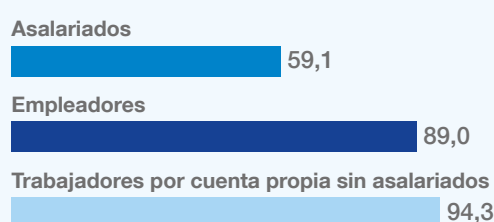


Gráfico 24. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



El panorama socioeconómico de la India se caracteriza por un fuerte componente informal. En la India, alrededor del 88,6 por ciento de todas las personas ocupadas están en la economía informal, y la mayoría de ellas trabajan en el sector agrícola (gráfico 23).²⁴ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 440 millones de trabajadores informales en India. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 24).

Esta práctica se focaliza explícitamente en las trabajadoras, tales como su acceso a trabajos decentes, crédito, seguridad social y guarderías infantiles. Alrededor de 69 millones de mujeres (88,6 por ciento) están ocupadas en la economía informal, la mayoría de ellas como trabajadoras agrícolas, mano de obra en la construcción y trabajadoras en el servicio doméstico. La segregación de género es un aspecto persistente de la economía informal, y la fuerza de trabajo ocupada en los empleos más calificados y mejor pagados, como albañiles, fontaneros o carpinteros, es predominantemente masculina.

Además, la escasez de guarderías infantiles suele obligar a las mujeres a llevar a sus hijos pequeños al lugar de trabajo, donde en general no son objeto de ningún cuidado.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Mejora de la organización y la representación de las trabajadoras por cuenta propia.
- Ampliación de la cobertura de la seguridad social a las mujeres con empleo por cuenta propia.

24. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a India corresponden al año 2018.

RESEÑA:

La Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) es un sindicato registrado en 1972 que representa a 1,5 millones de mujeres ocupadas en la economía informal, en dieciocho estados de la India. El principal objetivo de la SEWA es organizar a las trabajadoras para ocupar un empleo pleno, en condiciones de seguridad laboral, seguridad del ingreso, seguridad alimentaria y seguridad social (lo que supone disponer al menos de atención de salud, guarderías infantiles y vivienda). La SEWA apoya a las mujeres para que sean autosuficientes, tanto económicamente como en cuanto a su empoderamiento. Entre los servicios que la SEWA ofrece a las mujeres se incluyen los siguientes: ahorro y crédito, atención de salud, guarderías infantiles, seguros, asistencia jurídica, desarrollo de capacidad y comunicación.

La SEWA se ha ceñido a una estrategia dual: al tiempo que organiza a las mujeres pobres de la economía informal para constituir un sindicato nacional, impulsa también la formación de empresas cooperativas pertenecientes a mujeres y el empoderamiento de éstas. Estas cooperativas crean mejores empleos y oportunidades de generación de ingresos, y prestan una gran diversidad de servicios de financiación, de seguros y de seguridad social, así como de formación sobre gestión de empresas y liderazgo.

En particular, la SEWA estableció la Cooperativa Nacional Limitada de Seguros VimoSEWA, que es de hecho la primera cooperativa de seguros enteramente femenina de la India. VimoSEWA proporciona una cobertura de protección social para los miembros de la SEWA y otros trabajadores de la economía informal. VimoSEWA comenzó ofreciendo servicios de seguros a sus miembros en Ahmedabad, en 1992. Al cabo de un cierto tiempo, ofreció protección financiera a todos los miembros de la SEWA ante diferentes tipos de contingencias, como la enfermedad, la muerte y la pérdida de bienes. La entidad fue inscrita formalmente como cooperativa de seguros sólo en 2009. La Cooperativa VimoSEWA Ltd tiene 12.000 socias en los estados de Bihar, Delhi, Gujarat, Madhya Pradesh y Rajastán. También tiene 13 miembros institucionales, como SEWA Bank, SEWA Bihar y la Federación Cooperativa SEWA que representa a 106 cooperativas de mujeres.

En 2018, VimoSEWA tenía 84.133 miembros y las primas de seguro eran su única fuente de ingreso. La cuantía de una prima varía entre 50 rupias (menos de un dólar de los Estados Unidos) y 2.150 rupias (30 dólares) al año por familia, según los diferentes productos ofrecidos. El total de las primas recaudadas en 2018 se elevó a 23.364.244 de rupias (334.000 dólares). VimoSEWA propone pólizas de seguro de salud y de vida, con cobertura para hospitalización e indemnizaciones en caso de muerte accidental, y otros productos. En los planes de familia se pueden incluir cuatro a seis personas. Entre 1992 y 2018, VimoSEWA pagó 203 millones de rupias a 94.000 asegurados.

Con los años, VimoSEWA se ha convertido en un modelo de microseguros independiente y voluntario, cuya gestión está a cargo de líderes de la comunidad y de las trabajadoras. La cooperativa es dirigida por un consejo elegido democráticamente, en el que participan trabajadoras y profesionales procedentes del sector de los seguros. VimoSEWA atiende a las trabajadoras de la economía informal a través de las diferentes organizaciones asociadas, como las cooperativas de crédito, el sindicato SEWA y las cooperativas de trabajadoras. En la actualidad, 23 organizaciones asociadas, de siete estados de la India, colaboran activamente con la cooperativa VimoSEWA. Se trata de sindicatos sectoriales registrados individualmente que forman parte del movimiento SEWA, como la SEWA de Madhya Pradesh y la SEWA de Bihar, y que están dedicados a organizar a las trabajadoras agrícolas y forestales, vendedoras callejeras, trabajadoras a domicilio, trabajadoras domésticas y otras profesiones.

VimoSEWA también promueve el acceso a los programas públicos de seguros, mediante actividades de sensibilización y de asistencia a sus miembros a efectos de la participación en dichos programas. Por ejemplo, el plan Saral Suraksha Yojna es un sistema mutuo desarrollado por VimoSEWA para compensar a las familias de las miembros de la SEWA por la pérdida de salarios a raíz de su hospitalización o fallecimiento accidental.

El Equipo de Seguridad Social y la Federación Cooperativa de la SEWA han mantenido una cooperación operativa con otros sindicatos nacionales, especialmente en los ámbitos de las guarderías infantiles y la atención de salud. Por



© G. M. B. Photos Akash / Panos

ejemplo, se han forjado lazos con el sindicato AITUC, que representa a los recicladores de Delhi, los sindicatos de trabajadores de la construcción y otras organizaciones sindicales de trabajadores informales.

RESULTADOS:

La organización, representación y prestación de servicios a las trabajadoras informales a través del establecimiento de cooperativas constituyen una contribución significativa a la transición desde la economía informal a la economía formal, lo que permite combinar una mayor sostenibilidad económica con una mejor protección social.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Unidad de Cooperativas de la OIT (COOP): coop@ilo.org
- ETD para Asia Meridional y Oficina de País de la OIT: delhi@ilo.org
- Asociación de Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA): mail@sewa.org
- CSI Asia-Pacífico: gs@ituc-ap.org

Indonesia: Protección social para los trabajadores de la economía informal

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Confederación de Sindicatos para la Prosperidad de Indonesia (KSBSI)
- Federación de Trabajadores Generales y del Sector Informal en la Construcción (FKUI)
- Sindicato de Trabajadores Migrantes de Indonesia (SBMI)
- Confederación de Sindicatos de Indonesia (KSPI)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 25. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

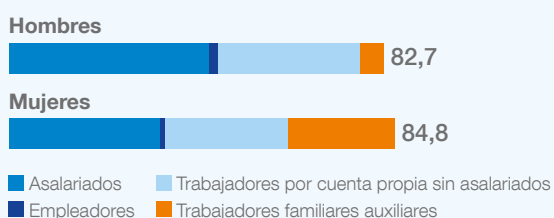
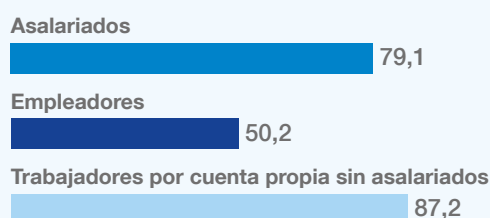


Gráfico 26. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Indonesia, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 83,5 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 25).²⁵ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 104 millones de trabajadores informales en Indonesia. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 26).

Muchas personas ocupadas en la economía informal son asalariados (47,8 por ciento del empleo informal total). Más del 84,8 por ciento de la fuerza de trabajo femenina total de Indonesia está ocupada en la economía informal; la proporción correspondiente entre los hombres es de 82,7 por ciento. Una proporción significativa de estas mujeres son trabajadoras no remuneradas.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Mejora de la organización de los sindicatos, la representación y la prestación de servicios a los trabajadores de la economía informal.
- Ampliación del ámbito de la seguridad social para abarcar a los trabajadores de la economía informal, con inclusión de los trabajadores migrantes.

25. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Indonesia corresponden al año 2017.

RESEÑA:

La Confederación de Sindicatos para la Prosperidad de Indonesia (KSBSI) es una central sindical nacional fundada en 1992, que tiene actualmente 2,1 millones de miembros. Desde 2017 – y según se prevé hasta 2021 –, la KSBSI y el Sindicato de Trabajadores Generales y del Sector Informal en la Construcción (FKUI - federación que organiza a los trabajadores de la economía informal) han ofrecido un programa de formación para trabajadores de la economía informal (vendedores callejeros, conductores de mototaxi que trabajan para la aplicación digital Go-Jek de distribución de paquetes, y otros oficios). Mediante este programa de formación, el sindicato está mejorando la información aportada a los trabajadores informales en lo que atañe al sistema de seguridad social de Indonesia, que incluye el seguro de salud universal y otros regímenes de seguridad social para trabajadores, como el seguro de accidentes laborales, el régimen de pensiones y el sistema de subsidios de vejez y de fallecimiento.

Además de impulsar la formación, la KSBSI también organiza campañas, talleres y actividades de promoción para mejorar la aplicación concreta de las disposiciones del sistema de seguridad social y asegurar que los trabajadores de la economía informal también puedan ejercer sus derechos a la seguridad social.

Tanto la KSBSI como el FKUI han conseguido progresos notables en la organización de los trabajadores informales del sector de la construcción, los trabajadores a domicilio y trabajadores domésticos, los conductores contratados por medio de Internet y los vendedores callejeros. Su incorporación al sindicato ha contribuido al fortalecimiento de éste, en particular para remediar los déficits de trabajo decente en la economía informal. Uno de los mayores logros de sus campañas es el compromiso asumido por el Gobierno central de hacer realidad la cobertura universal de enfermedad para 2019.

Otra gran victoria para la KSBSI, actuando en cooperación con el Sindicato de Trabajadores Migrantes de Indonesia (SBMI), fue la adopción por el Parlamento de Indonesia de la nueva Ley sobre los Trabajadores Migrantes, el 25 de octubre de 2017. Esta ley ha creado la base jurídica para la inclusión de millones de trabajadores indonesios migrantes en el sistema de seguridad social nacional, lo que

debería aumentar significativamente su acceso al seguro social. La nueva ley fue promulgada al cabo de varios años de movilización de los grupos de defensa de los derechos de los trabajadores migrantes empeñados en poner fin a la explotación y la esclavitud moderna. En adelante, las administraciones regionales y locales tienen la responsabilidad de asesorar a sus residentes que deseen emigrar a otros países para trabajar. Como parte de esta evolución hacia la gobernanza local, las administraciones regionales se encargan ahora de proporcionar a los futuros migrantes una formación profesional y de asegurar que los trabajadores reciban una colocación adecuada, de tal manera que las empresas privadas de colocación han perdido gran parte del poder casi irrestricto que tenían sobre los migrantes, a los que solían cobrar costos exorbitantes que precipitaban a los trabajadores en la trampa de la servidumbre por deudas.

RESULTADOS:

Las mejoras en la representación, las competencias laborales y la protección social de los trabajadores de la economía informal, conseguidas gracias a su participación en actividades sindicales, contribuirá a hacer realidad la formalización de la actividad económica y el trabajo decente.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Unidad de Cooperativas de la OIT (COOP): coop@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: jakarta@ilo.org
- Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia KSBSI (Confederación de Sindicatos para la Prosperidad de Indonesia): denksbsi@gmail.com
- CSI Asia-Pacífico: gs@ituc-ap.org

Indonesia: Organización de los trabajadores de la economía del trabajo esporádico en el sector del transporte

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Comunidad de Trabajadores y Jefes de Unidades de las plataformas Gojek y Grab
- Sindicato de Trabajadores de la Aeroespacial y el Transporte
- Asociación de Sindicatos de Indonesia (Aspek)
- Confederación de Sindicatos Indonesios (KSPI-CITU/centro nacional)
- Comité de Acción del Transporte Contratado por Internet (KATO)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 27. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

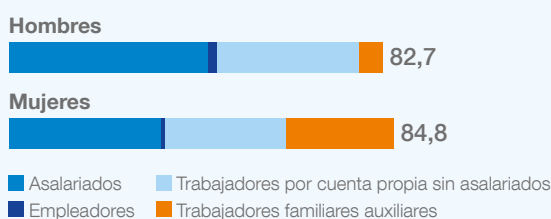
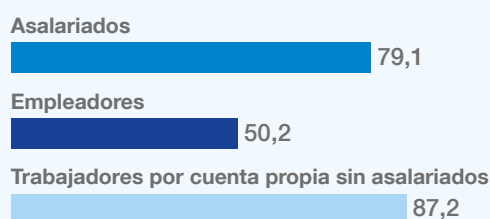


Gráfico 28. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Indonesia, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 83,5 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 27).²⁶ Al aplicar esta proporción al número de ocupados en 2018, se obtiene un resultado estimado de unos 104 millones de trabajadores ocupados en la economía informal de Indonesia ese año. Por definición, se considera que todos los trabajadores familiares auxiliares tienen un empleo informal. Los trabajadores por cuenta propia tienen el segundo mayor porcentaje de ocupación informal (gráfico 28).

El comité KATO tiene en la actualidad alrededor de 1.700 miembros, 20 por ciento de los cuales son mujeres. Los trabajadores en el sector del transporte contratado en línea son en su mayoría hombres.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Organización de los trabajadores del transporte contratado en línea.
- Establecimiento de vínculos con el Sindicato de Trabajadores de la Aeroespacial y el Transporte.
- Creación del Comité de Acción del Transporte Contratado por Internet.
- Diálogo social con el Ministerio de Recursos humanos, la Presidencia del Parlamento de Indonesia, el Ministerio de Transporte y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

26. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Indonesia corresponden al año 2017.

RESEÑA:

La motocicleta es un medio de transporte popular en Indonesia. En realidad, los vehículos de dos ruedas (servicio de transporte utilizando motocicletas) no están legalmente autorizados como medio de transporte público de pasajeros. Ahora bien, en un contexto de ausencia de normativas específicas, la contratación de servicios de transporte por medio de Internet está en plena expansión y da empleo a un gran número de trabajadores, como los conductores de motocicleta que trabajan para la plataforma Gojek y los conductores de taxi que trabajan para la plataforma Grab.

Los trabajadores del sector de los servicios de transporte contratados por medio de Internet se ven confrontados a diversos retos, entre los que figuran los siguientes:

- Son esencialmente trabajadores poco calificados, con bajos niveles de escolaridad y de competencias. Como resultado, estos trabajadores tal vez no reúnen los requisitos para emplearse en la economía formal y necesitan trabajar en la economía informal, o a través de relaciones de empleo informales, como una cuestión de supervivencia.
- La falta de organización, de normativas y de reforma de la legislación laboral coarta la promoción de los derechos y la protección social de estos trabajadores.

En este contexto, en 2017 se puso en marcha una iniciativa impulsada conjuntamente por la Comunidad de Trabajadores y Jefes de Unidades de las plataformas Gojek y Grab, el Sindicato de Trabajadores de la Aeroespacial y el Transporte, la Asociación de Trabajadores de Indonesia (Aspek) y la Confederación de Sindicatos Indonecios (KSPI-CITU/centro nacional), con el fin de constituir el Comité de Acción del Transporte Contratado por Internet (KATO). Esta entidad ha entablado el diálogo con las plataformas Gojek y Grab (es decir, los empleadores), así como con el Ministerio de Transporte y el Ministerio de Recursos humanos, que regulan el sector. La promoción y el diálogo social con el gobierno y con las empresas empleadoras se ha centrado en temas como las relaciones de empleo, la protección social y la revisión judicial de la ley núm. 22/2009 relativa al tráfico y el transporte por carretera. En particular, la reforma de la legislación laboral y de las leyes y normativas en materia de transporte tiene por objeto mejorar la regulación de este sector y reconocer a los conductores

como trabajadores dependientes, y no como asociados de las empresas de contratación de transporte en línea.

El comité KATO colaboró con la KSPI-CITU en torno a una campaña que tenía por objeto mejorar los derechos de los trabajadores del transporte contratado en línea. El comité KATO y la confederación KSPI-CITU han emprendido también negociaciones, iniciativas de persuasión y diferentes formas de acción con el fin de afirmar los derechos de los trabajadores del transporte contratado en línea. Dado que estas tentativas no han dado buenos resultados, se ha interpuesto una demanda ante el Tribunal Constitucional de Indonesia.

Al mismo tiempo, el comité KATO y la KSPI han previsto extender su actividad a todo el país, lo que supone establecer secciones locales en distintas zonas de Indonesia. También se ha previsto que la comunidad de conductores empleados por las plataformas Gojek y Grab se integre al Sindicato de Trabajadores de la Aeroespacial y el Transporte.

RESULTADOS:

Gracias a la iniciativa de los sindicatos, los trabajadores del transporte pueden ahora obtener una relación de empleo más estable y mejores condiciones de trabajo en los servicios contratados en línea.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: jakarta@ilo.org
- Confederación de Sindicatos Indonecios (KSPI-CITU/centro nacional): kspi_citu@yahoo.com
- CSI Asia-Pacífico: gs@ituc-ap.org

Singapur: Mejora de la protección institucional y la protección social para los trabajadores independientes

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

No se dispone de información específica sobre la economía informal de Singapur. El SNTUC estima que hay en la actualidad 12.000 conductores de vehículos privados para prestar servicios de transporte que trabajan a tiempo completo. Los trabajadores del sector del transporte son en su gran mayoría hombres.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Organización y representación de los trabajadores independientes (en adelante, TIs) en el sector del transporte y como entrenadores e instructores de deportes, desarrollo personal, fitness y bienestar.
- Prestación de asesoramiento y servicios a los TIs sobre diferentes aspectos de sus derechos laborales y condiciones de trabajo.

RESEÑA:

El SNTUC creó la Unidad de Trabajadores Autónomos e Independientes (U FSE) para representar al conjunto de estas personas en Singapur. La U FSE se esfuerza por mejorar la situación de estos trabajadores en términos de seguridad del ingreso, adquisición de competencias laborales adecuadas y defensa de sus intereses colectivos.

En marzo de 2017, el Ministro de Recursos Humanos estableció un grupo de trabajo tripartito integrado por funcionarios del Ministerio de Recursos Humanos (MOM), la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF) y el Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (SNTUC), con el cometido de identificar los principales problemas a que están confrontados los TIs y de formular recomendaciones para potenciar el apoyo institucional que permita que

los TIs asuman personalmente la responsabilidad de organizar y llevar adelante una actividad profesional sostenible como trabajadores independientes. Las cuatro recomendaciones principales son las siguientes: 1) formular una normativa tripartita sobre la contratación de los servicios de los TIs y de un servicio de mediación para la resolución de conflictos; 2) crear un tipo de seguro para mitigar la pérdida de ingreso de los TIs que se encuentren en situaciones de enfermedad prolongada o lesiones incapacitantes; 3) fomentar un modelo contributivo en función del ingreso, con arreglo al cual se requiera una contribución al sistema de Medisave cada vez que se preste un servicio, a fin de acumular fondos que aseguren la cobertura de los TIs en el marco del régimen nacional de seguro médico; el Gobierno, en su calidad de comprador de servicios, pondrá en práctica el modelo a partir del primer trimestre de 2020; y 4) se debe dar apoyo a las asociaciones de TIs para desarrollar marcos de competencia con respecto a ocupaciones específicas.

En consonancia con estos esfuerzos, la NTUC creó en enero de 2019 la Asociación Nacional de Instructores y Entrenadores (NICA), con el objeto de defender los intereses de los instructores independientes que imparten formación sobre deportes, desarrollo personal, fitness y bienestar en escuelas y comunidades. En estrecha colaboración con la NTUC, la NICA trata de unir las fuerzas de las diferentes comunidades de manera que puedan hacerse oír y representar por sus propios medios, resolver cuestiones relativas al trabajo y en definitiva potenciar sus perspectivas de trabajo. El SNTUC estima que hay unos 5.000 trabajadores autónomos ocupados a tiempo completo en estos ámbitos.

Los interlocutores tripartitos han publicado unas normas mínimas encaminadas a mejorar el apoyo prestado a los trabajadores autónomos y fomentar prácticas innovadoras entre los compradores de servicios.

En noviembre de 2017, se pusieron en práctica las Normas Tripartitas sobre la Compra de Servicios a los Trabajadores Autónomos de los Medios de Comunicación. Estas normas fueron elaboradas conjuntamente por el SNTUC, la Dirección de Desarrollo de los Medios de



Comunicación Infocom y el Ministerio de Recursos Humanos para favorecer prácticas de empleo justas e innovadoras de parte de las empresas y dar un mejor apoyo a los trabajadores independientes de este sector. Así, las empresas podrán distinguirse como empleadores progresistas que atraerán a los trabajadores autónomos.

En marzo de 2018, con el fin de prestar asistencia a las empresas para definir claramente sus acuerdos con los TIs, y de arrojar luz en cuanto a las expectativas y curso de sus relaciones de trabajo, el SNTUC, el MOM y la SNEF publicaron las Normas Tripartitas sobre la Contratación de los Trabajadores Independientes, que contienen las condiciones esenciales de la relación entre los compradores de servicios y los TIs.

En mayo de 2016, el SNTUC también había creado la Asociación Nacional de Conductores de Vehículos Privados (NPHVA) para atender las preocupaciones y promover los intereses del creciente colectivo de los conductores de vehículos privados para prestar servicios de transporte. Por medio de la NPHVA, el SNTUC pudo extender a los miembros de dicha asociación prestaciones sociales similares a

las que se ofrecen a los miembros sindicales afiliados al SNTUC. La NPHVA también actúa como portavoz colectivo de los conductores de vehículos privados en su diálogo con las empresas de contratación de servicios de transporte y los organismos públicos de regulación pertinentes.

RESULTADOS:

Se ha mejorado la protección institucional y la protección social de los trabajadores independientes a través de un proceso de formalización.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico: bangkok@ilo.org
- Asociación Nacional de Conductores de Vehículos Privados (NPHVA): nphva@ntuc.org.sg
- CSI Asia-Pacífico: gs@ituc-ap.org

Tailandia: Incluir a los trabajadores a domicilio y los trabajadores de la economía informal en el ámbito de la protección laboral y social

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- HomeNet Thailand

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 29. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

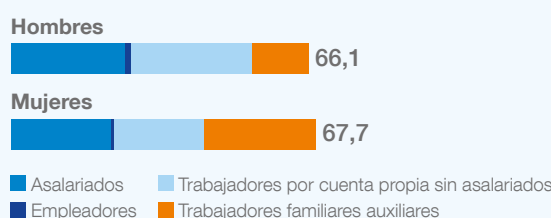
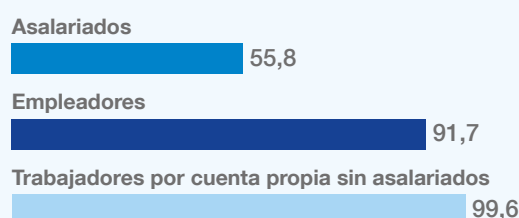


Gráfico 30. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Tailandia, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 66,7 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 29).²⁷ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 25,6 millones de trabajadores informales en Tailandia.²⁸ Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 30).

La Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio de 2010 reforzó la protección de un total estimado de dos millones de mujeres al disponer que se debían instaurar los marcos jurídicos necesarios para inscribir en la legislación la igualdad de remuneración y la seguridad y salud en el trabajo. En dicha Ley también se estableció el Comité de Protección de los Trabajadores a Domicilio - en el que participarán tanto mujeres como hombres -, con el cometido de asegurar que las mujeres participen en la toma de decisiones. HomeNet

Thailand es también miembro del Grupo de Unidad de las Trabajadoras (WWUG).²⁹

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Mejora de la organización, la representación y la prestación de servicios a los trabajadores informales y los trabajadores independientes, lo que ha redundado a su vez en mejores condiciones de trabajo, sostenibilidad económica y protección social.
- Adopción de la ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio.
- Adopción de una Ordenanza Ministerial que protege los derechos de las trabajadoras y trabajadores domésticos.
- Aumento de la financiación pública para la seguridad social de los trabajadores de la economía informal.

27. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras relativas a Tailandia corresponden al año 2018.

28. Informal Employment Survey 2018 (datos de la encuesta sobre el empleo informal).

29. WWUG es una organización no gubernamental que se enfoca en asuntos relacionados con las trabajadoras. Está conformada por sindicalistas y personal de otras ONG dedicadas a cuestiones laborales.

RESEÑA:

En 1992, con apoyo de un proyecto de la OIT, productores a domicilio y ONG interesadas en este sector establecieron una red de trabajadores a domicilio que abarcaba Bangkok y las regiones norte y noreste de Tailandia. En 1996, dicha red reinició sus actividades con el nombre de HomeNet Thailand. Su constitución oficial tuvo lugar en 1999, con la finalidad declarada de prestar apoyo a las trabajadoras y trabajadores a domicilio de todo el país. En la actualidad, HomeNet Thailand tiene dos pilares principales: la Asociación HomeNet Thailand, organización constituida por miembros individuales, registrada en 2013 y compuesta primordialmente por trabajadores a domicilio, y la Fundación para la Promoción del Trabajo y el Empleo (FLEP), que fue creada en 2003 para dar apoyo técnico a la Asociación HomeNet y a otras organizaciones de trabajadores en Tailandia.

En 2018, HomeNet Thailand tenía 4.222 miembros, de los cuales 3.324 eran trabajadoras y trabajadores a domicilio y 898, personas ocupadas en otros sectores de la economía informal de todo el país, como, por ejemplo, las agrupaciones de trabajadores de la confección, los productores de redes de pesca, un grupo de productores de batik (estampado), horticultores hidropónicos, conductores de motocicleta y vendedores callejeros. HomeNet Thailand ha contribuido también al establecimiento de la Red de Trabajadoras y Trabajadores Domésticos de Tailandia, que tiene 600 miembros, de los cuales 400 son nacionales thai y 200 son migrantes originarios de Myanmar, y la Red de Vendedores Callejeros Thai para un Desarrollo Sostenible, que tiene alrededor de 7.500 miembros en Bangkok. Además, estas organizaciones de trabajadores informales se han aliado con la Asociación de Conductores de Mototaxi para establecer la Federación de Trabajadores de la Economía Informal de Tailandia, que abarca a más de 20.000 trabajadores de todo el país. Sin considerar a los conductores de mototaxi, el 62 por ciento de estos trabajadores son mujeres.

HomeNet Thailand se propone empoderar económicamente a los trabajadores a domicilio, mejorar la seguridad y salud en el trabajo, promover la legislación y las políticas sobre estos sectores y facilitar el acceso de los trabajadores de la economía informal a la protección social. Entre las iniciativas promovidas por HomeNet Thailand se incluyen las siguientes:

- Promoción de medidas que refuerzan la aplicación de la Ley de Protección de los

Trabajadores a Domicilio, en cooperación con la División de Protección de los Trabajadores de la Economía Informal del Ministerio de Trabajo;

- Colaboración con la Confederación de Relaciones de los Trabajadores de las Empresas Estatales (SERC), el Comité de Solidaridad con los Trabajadores Thai (TLSC) y la Confederación de Empleadores de Tailandia (ECOT), a fin de favorecer la aplicación de la ordenanza ministerial que protege los derechos de los trabajadores domésticos, y de enmendar esta normativa con la inclusión de los derechos de las trabajadoras;
- Promoción de una contribución estatal al régimen de seguro social voluntario y realización de campañas para facilitar el acceso de los trabajadores de la economía informal a este programa;
- Impulso de una campaña contra la política de «devolución de las calles a la población», propuesta que entrañaría la expulsión de los vendedores callejeros del espacio público y que perjudicaría a más de 240.000 vendedores en Bangkok;
- Colaboración con los sindicatos en las campañas sobre derechos laborales y derechos de las trabajadoras, incluidos los trabajadores informales, con ocasión del Día Internacional de los Trabajadores y el Día Internacional de la Mujer; y
- Colaboración con los sindicatos a fin de modificar la Ley de Seguridad Social, en la perspectiva de reducir los costos y mejorar las prestaciones para los trabajadores de la economía informal.

HomeNet Thailand también ha defendido la iniciativa titulada «Desarrollo Urbano Inclusivo para los Trabajadores de la Economía Informal», en el marco del programa nacional con respecto a los Objetivos de Desarrollo. Entre los ámbitos prioritarios se incluyen los siguientes: Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio; Ley Nacional de Cobertura Universal de la Salud; Política de Financiación de Guarderías Infantiles para Neonatos; Plan Nacional 2017-2021 de Administración de los Trabajadores de la Economía Informal; y la promoción del acceso de los trabajadores de la economía informal a los regímenes de seguridad social.

La labor de sensibilización de HomeNet contribuyó a la promulgación en 2010 de la Ley de Protección de los Trabajadores a Domicilio, que contribuye a proteger un total estimado

de dos millones de trabajadores a domicilio al asegurar que se establezcan marcos jurídicos en los que se fundamenten la igualdad de remuneración y la seguridad y salud en el trabajo. Además, en 2011 el Gobierno adoptó una política que prevé el subsidio de un 30 por ciento de las cotizaciones de seguridad social para los trabajadores de la economía informal, lo que beneficia a un total estimado de 24 millones de trabajadores ocupados en la economía informal de Tailandia. En 2012, el Gobierno también aprobó nuevas normativas ministeriales relativas a los trabajadores domésticos.

El Ministerio de Trabajo ha formulado dos estrategias quinquenales para los trabajadores de la economía informal en los períodos 2011-2016 y 2017-2022, respectivamente, y en 2016 creó la División de Protección de los Trabajadores de la Economía Informal (IWPD) con el fin de promover la aplicación de todas las leyes que protegen a estos trabajadores. En la actualidad, la IWPD trata de sensibilizar a las autoridades locales para que apliquen la legislación en vigor sobre trabajo informal, y también está preparando un proyecto de ley sobre los trabajadores de la economía informal que refuerce los derechos, las condiciones de trabajo y el empleo productivo de los trabajadores informales.

En 2016, HomeNet Thailand contribuyó a la fundación de la Federación de Trabajadores de la Economía Informal de Tailandia (FIT), que está constituida por cuatro organizaciones de afiliación individual: Asociación HomeNet Thailand (HNTA, registrada en 2013), Asociación de Conductores de Mototaxi de Tailandia (NDWT, establecida en 2010), Red de Trabajadores Domésticos de Tailandia (establecida en 2012) y Cooperativa de Servicios Muubaan Nakila (establecida en 2008). Otro miembro reciente de la FIT es la Red de Vendedores Callejeros Thai para un Desarrollo Sostenible.

HomeNet Thailand, la NDWT y la HNTA son miembros del Comité de Solidaridad con los Trabajadores Thai (TLSC), que es una red de organizaciones laborales tailandesas constituida en 2003. Estas organizaciones suelen aunar fuerzas para impulsar la adopción de leyes y políticas. Dos ámbitos comunes de políticas prioritarias han sido el establecimiento del régimen voluntario de seguridad social para los trabajadores de la economía informal, y la necesidad de se incluya a los trabajadores domésticos en el régimen general de los trabajadores del sector formal.

Dado que a los trabajadores de la economía informal no se les permite registrarse como miembros sindicales, no están representados en los Comités Tripartitos. Por consiguiente, HomeNet Thailand se esfuerza por colaborar con los representantes sindicales en distintos ámbitos, como el cálculo de los salarios para los trabajadores a domicilio, la creación de guarderías infantiles y la cobertura universal de los subsidios para la primera infancia.

HomeNet Thailand colabora con las autoridades locales contribuyendo a integrar las cuestiones relativas a los trabajadores de la economía informal en los planes de desarrollo. La experiencia ha mostrado que los municipios tal vez tienen una mejor comprensión de los problemas que se plantean a los trabajadores de la economía informal, y pueden estar dispuestos a contribuir a la formalización a través de: la inscripción en los registros (por ejemplo, para los conductores de mototaxis y los vendedores callejeros); el mantenimiento de un diálogo abierto para encontrar soluciones apropiadas; la promoción de los regímenes de seguridad social; la creación de cajas profesionales para apoyar a los trabajadores a domicilio; la promoción de una mejor comprensión de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, y la oferta de exámenes médicos a los trabajadores de la economía informal expuestos a riesgos laborales.

RESULTADOS:

La organización efectiva de los trabajadores del sector informal y los trabajadores independientes está atrayendo una mayor atención a sus necesidades y demandas en la agenda nacional de políticas.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico: bangkok@ilo.org
- HomeNet Thailand: center@homenethailand.org
- CSI Asia-Pacífico: gs@ituc-ap.org

Estados Árabes

Jordania: Acceso al empleo formal y decente para los refugiados sirios

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU)

Otras entidades:

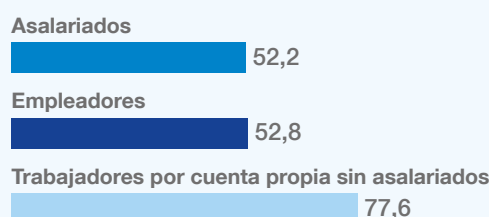
- Asociación de Contratistas de la Construcción de Jordania
- Centro de Acreditación y Certificación de la Calidad (CAQA)
- Empresa Nacional de Empleo y Formación

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 31. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 32. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Jordania, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 55 por ciento del empleo total (incluida la agricultura; gráfico 31).³⁰ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 1,2 millones de trabajadores informales en Jordania. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 32).

Las mujeres que participan en el mercado de trabajo están menos expuestas a la informalidad (28,4 por ciento) que los hombres (58,5 por ciento) pero solo una pequeña fracción de mujeres participa en el mercado de trabajo. Alrededor del 43 por ciento de los trabajadores

que han obtenido colocación en los nuevos centros de servicios de empleo, creados con el apoyo de la OIT, eran mujeres. Una enseñanza que ha dejado esta experiencia se refiere a la necesidad de dar prioridad a las consideraciones de género en los programas de desarrollo de competencias laborales y de empleo, consideraciones que deberían centrarse en: a) la selección de ocupaciones que están directamente disponibles para las mujeres y b) dar máxima importancia a la participación de las mujeres en ocupaciones no tradicionales.

30. OIT. 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Las cifras correspondientes a Jordania se basan en la Encuesta del Panel del Mercado Laboral de Jordania y se refieren al año 2016.



PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Firma de un memorándum de entendimiento entre el Gobierno y los sindicatos, que simplifica las normativas para la expedición de permisos de trabajo a los refugiados sirios y facilita su acceso al mercado de trabajo formal.
- Obtención para un gran número de refugiados sirios de permisos de trabajo y empleos formales por medio de los programas especiales de desarrollo de competencias laborales y colocación.
- Obtención para los refugiados sirios de protección jurídica, acreditación de sus competencias laborales y actividades de formación.

RESEÑA:

La crisis en Siria ha exacerbado los problemas del mercado de trabajo de Jordania. Incluso antes de la crisis, Jordania enfrentaba un elevado nivel de desempleo, una baja tasa de actividad de la fuerza de trabajo femenina, la inadecuación entre la oferta y la demanda de competencias, una fuerte segmentación entre trabajadores migrantes y nacionales y la existencia de un conjunto excesivamente complejo de marcos de regulación.

La afluencia de refugiados sirios al mercado de trabajo jordano tuvo un grave impacto: deterioro de la calidad de los empleos, pago de salarios por debajo del mínimo vital, condiciones de trabajo deficientes, y formas de explotación, incluso de trabajo infantil. La competencia para la obtención de los empleos disponibles también redundó en tensiones sociales. El 60 por ciento de los refugiados sirios mayores de 15 años no han completado la escolaridad básica y sólo alrededor del 15 por ciento han completado la educación secundaria, proporción muy inferior al 42 por ciento entre los jordanos del mismo rango de edad. No obstante, el desempleo en la población jordana es más elevado para los segmentos de población con un bajo nivel de escolaridad y para los jóvenes entre 18 y 24 años, especialmente en las zonas rurales.

El Código del Trabajo dispone que los extranjeros sólo pueden participar en el empleo si poseen calificaciones que no se encuentran fácilmente en el mercado de trabajo jordano, o si hay una demanda elevada de los oficios o profesiones que pueden ejercer. En todo caso, deben obtener un permiso de trabajo. No obstante, dicho permiso se invalida si el trabajador cambia de empleador o de ocupación. Por otra parte, los requisitos administrativos para la expedición de un permiso de trabajo son sumamente estrictos, por lo que la mayoría de los refugiados sirios han optado por ocuparse en el trabajo informal.

En 2016, la comunidad internacional se comprometió a prestar apoyo a Jordania aportando recursos financieros y aplicando un trato favorable en cuestiones comerciales, a condición de que se diera empleo formal a 200.000 refugiados sirios. Desde entonces, el Gobierno de Jordania ha regulado la formalización del empleo de ciudadanos sirios mediante la concesión de permisos de trabajo. La OIT ha preconizado la introducción de reformas normativas, proporcionando al mismo tiempo un apoyo directo por medio de 22 cooperativas y de la Federación General de Sindicatos de Jordania, con el fin de facilitar el acceso de los refugiados sirios a los permisos de trabajo. A tal efecto, se impulsaron dos modelos innovadores de expedición de permisos de trabajo sin empleador específico, uno para el sector agrícola a través de las cooperativas, y otro para el sector de la construcción a través de los sindicatos. (El 40 por ciento de los refugiados sirios económicamente activos que residen en Jordania están ocupados en el sector de la construcción.)

Con el apoyo de la OIT, en 2017, el Ministerio de Trabajo y la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) firmaron un memorándum de entendimiento destinado a facilitar el proceso de expedición de los permisos de trabajo para los refugiados sirios en el sector de la construcción. Dicho acuerdo permite que los permisos de trabajo sean expedidos a través de la GFJTU, y estipula que los trabajadores deberían estar protegidos por un régimen de seguro privado. Se inauguraron tres centros para ayudar a expedir a los refugiados sirios permisos de trabajo flexibles en la construcción; uno de estos centros se encuentra en los locales de la GFJTU, mientras que los otros dos están ubicados dentro de los campamentos Zaatari y Azraq para refugiados sirios. Esta federación, en su empeño por dar apoyo a los refugiados sirios y los trabajadores jordanos de la economía informal, estableció comités sindicales en cinco gobernaciones, con el fin de ofrecer mejores servicios y de brindar formación a más de 4.000 trabajadores jordanos y sirios sobre temas relativos a la seguridad y salud en el trabajo y los derechos laborales, así como sobre competencias generales y competencias de comunicación.

En Jordania, uno de los requisitos previos que deben cumplir los nacionales sirios para obtener un permiso de trabajo en la construcción es la presentación de un certificado que acredite sus competencias laborales. Actuando

conjuntamente con la Asociación de Contratistas de la Construcción de Jordania, el Centro de Acreditación y Certificación de la Calidad (CAQA) y la Empresa Nacional de Empleo y Formación, la OIT ha desarrollado y validado una formación práctica y teórica para diez ocupaciones. Las competencias de los trabajadores son evaluadas a través de observaciones en el empleo, así como mediante una prueba escrita aplicada por el CAQA. Este programa ha ayudado a los trabajadores sirios a disponer de la acreditación necesaria para obtener permisos de trabajo y un empleo formal, al tiempo que ha potenciado su empleabilidad gracias a la certificación. Los cursos de formación ayudan los refugiados a perfeccionar sus conocimientos técnicos y obtener certificados oficiales de sus calificaciones, lo que también aumenta su empleabilidad incluso para cuando regresen a Siria, y a tramitar los permisos de trabajo ante los organismos competentes. Esta iniciativa también ha contribuido a mejorar las perspectivas de empleo de los jordanos de las comunidades locales que acogen a refugiados.

Con el fin de que los refugiados sirios dispusieran de servicios de colocación, protección y cuestiones generales, la OIT respaldó la implantación de once Centros de Servicios de Empleo, nueve de ellos en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. Así, han conseguido una colocación a través de estos servicios más de 6.642 jordanos y sirios; de este total, el 40,2 por ciento son mujeres.

RESULTADOS:

A través de una combinación de reglamentaciones legales, desarrollo de competencias laborales y medidas de colocación y protección, un número considerable³¹ de refugiados sirios han podido tener acceso a un empleo formal.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- OIT Jordania: beirut@ilo.org
- Federación General de Sindicatos de Jordania: gfftj@go.com.jo
- Confederación Árabe de Sindicatos: info@ituc-arabtradeunion.org

31. Entre febrero de 2016 y abril de 2019 se expidieron a refugiados sirios 144.355 permisos de trabajo, de los cuales más del 65 por ciento correspondían a ocupaciones en la agricultura y la construcción.

Américas y el Caribe

Américas (México, Centroamérica y el Caribe): Estrategia Sindical para la Economía Informal

ÁMBITO: Regional

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Consejo Sindical Unitario para América Central, El Caribe y México (CSU)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Las mujeres representan un porcentaje significativo del empleo informal en la región. La estrategia del CSU sobre la economía informal tiene una dimensión explícita de género.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Una estrategia sindical sub-regional sobre la economía informal.



RESEÑA:

El Consejo Sindical Unitario para América Central, El Caribe y México (CSU) es el actor sindical referente en los espacios deliberativos y de incidencia política en la subregión. En octubre de 2010 se constituye el CSU reuniendo treinta organizaciones de los países del Istmo más la República Dominicana, México y Belice, provenientes de la Coordinadora Sindical de América Central y El Caribe (CSACC) y de la Confederación Centroamericana de Trabajadores (CCT). El CSU es reconocido por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). También es reconocido por el Consejo de Ministros de Trabajo del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) como interlocutor subregional junto con la Federación de Entidades Privadas de Centro América (FEDEPRICAP).

El Plan de Acción del CSU definió, entre otros, los siguientes objetivos:

- Promover la organización de todas y todos los trabajadores en los países de América Central y el Caribe como condición efectiva para la defensa de sus derechos, propiciando toda acción orientada a generar mejores condiciones de vida, de trabajo y la conquista de una sociedad más democrática, por medio de la acción socio-política y la formulación de propuestas para la incidencia en los diferentes ámbitos nacionales y subregionales;
- Gestionar y conquistar el efectivo respecto y cumplimiento de los derechos humanos: sociales, sindicales y laborales.

Con este propósito, el CSU también adoptó una estrategia específica sobre la economía informal como una dimensión adicional de su Plan de Acción. Esta política sobre la economía informal tiene una visión integral para un nuevo modelo de desarrollo, desde el enfoque social, en la búsqueda del pleno empleo y trabajo decente. Cuenta con ejes de acción sindical estratégicos como: ORGANIZAR-FORMALIZAR-CONSOLIDAR.

En los países representados por los miembros del CSU, el empleo informal representa una fracción sustancial del empleo total, lo que constituye una causa significativa de déficit de trabajo decente y un desafío importante para las políticas económicas, sociales y laborales.

EFFECTOS:

A través del liderazgo, la coordinación y el intercambio de experiencias sub-regionales, los sindicatos nacionales pueden conseguir mayor información, herramientas y estrategias para negociar las reformas económicas y laborales dirigidas a la formalización de la economía informal y a la protección social y laboral de las/ los trabajadoras/es informales.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: sanjose@ilo.org
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Argentina: Organizar a los Trabajadores y las Trabajadoras de Servicios bajo la Modalidad de Plataformas Virtuales

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

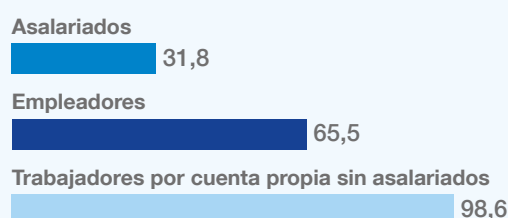
- Asociación de Personal de Plataformas (APP)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 33. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 34. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Argentina, la proporción del empleo informal es del 47,1 por ciento del empleo total (incluida la agricultura, gráfico 33).³² Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 8,7 millones de trabajadores informales en Argentina. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 34).

Un poco más de mujeres que hombres trabajan en la economía informal en términos relativos (48 por ciento del empleo femenino). Sin embargo, la mayoría de los trabajadores en el sector de servicios a través de plataformas virtuales son hombres. Entre las mujeres, muchas son jefes de hogar. Un mejor acceso a los derechos laborales facilitaría la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- La organización de trabajadores en la «economía de plataformas» (gig economy) a través de un nuevo sindicato les brinda mayor empoderamiento y capacidad para negociar mejores derechos laborales y condiciones de trabajo.

RESEÑA:

El martes 10 de octubre 2018 se inscribió en la Secretaría de Trabajo de Argentina la Asociación de Personal de Plataformas (APP) el primer sindicato para trabajadores y trabajadoras de aplicaciones digitales del continente, como respuesta para solucionar la situación en que se trabaja bajo esta modalidad.

En este sector en Argentina hay trabajadores ocasionales y también trabajadores a tiempo completo, que cuentan con este empleo como su principal fuente de ingresos. La mayor parte de los trabajadores en el área urbana de Buenos Aires pertenece a este segundo grupo e incluye un alto porcentaje de inmigrantes, jóvenes, en su mayoría hombres.

32. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Argentina se refieren al 2018.

Debido a la precarización y a la individualización del trabajo, los primeros esfuerzos para organizarse sindicalmente fueron a través de grupos de la red Whatsapp, donde se conformaron los primeros grupos de trabajadores que planteaban las demandas de formalización y mejora de las condiciones de trabajo. A partir de estos esfuerzos comenzaron las primeras protestas, que incluyeron la huelga de julio de 2019 en el que nadie tomó pedidos, llevando al colapso del sistema de empresas.

La formación del sindicato tuvo el apoyo de diversos sectores sindicales, incluyendo de la Federación de Trabajadores de la Argentina (CTA)³³, la Confederación General del Trabajo de la República de Argentina (CGT) y organizaciones sociales de la economía informal.

La nueva organización sindical procura resolver y regular las formas de trabajo y los derechos relativos en el marco que establecen estas plataformas, que incluyen decisiones discrecionales sobre los montos a pagar por cada envío, la ausencia de medidas de seguridad (la firma de entrega a domicilio Rappi no provee cascos, rodilleras ni ninguna protección), la falta de seguro para accidentes de trabajo, la arbitrariedad en la asignación de los viajes, jornadas extensas para lograr una remuneración digna, la falta de protección social, entre otras. La organización de los trabajadores en un sindicato puede contribuir también a la determinación de la relación de trabajo, la responsabilidad del empleador y evitar la evasión de impuestos - lo que conduciría a un proceso de formalización. En palabras del sindicato, se busca sacar a los trabajadores de la falsa autonomía que promueven las empresas respecto a los trabajadores y hacerlas responsables de las condiciones de trabajo de éstos.

El sindicato incorpora a los mensajeros de las firmas de entrega a domicilio Glovo y Rappi, y se extiende también a los choferes de la compañía de transportes Uber y de cualquier otra empresa que se maneje bajo esta modalidad.

Además de organizar y proveer formación a los trabajadores, el sindicato ha tomado como línea de acción la intervención ante el poder judicial, mediante uso de casos en los que las empresas despiden trabajadores por el simple hecho de

intentar organizarse. También han intentado demostrar por vía legal que las empresas son efectivamente empleadoras de estos trabajadores, y no simples intermediarias. Los fallos judiciales han dado algunos beneficios al sindicato, llamando a reincorporar a los trabajadores despedidos en violación con la libertad sindical; pero también reveses en casos en los que decretaron la baja de las aplicaciones hasta que se aclare la situación, dejando a miles directamente sin trabajo o en la clandestinidad.

EFFECTOS:

La creación de un nuevo sindicato en la «economía de plataformas» puede contribuir a la negociación de mejores condiciones de empleo, lo que conllevaría una formalización progresiva del sector.

La creación del sindicato provocó amplios debates en la sociedad respecto a nuevas formas de organización del trabajo y a las posibles respuestas del sindicalismo. A su vez, dada la conexión de trabajadores de estas empresas con otros en América Latina, se están expandiendo ejemplos similares en otros países de la región.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT para la Argentina: buenosaires@ilo.org
- Asociación de Personal de Plataformas (APP): sindicapp.ar@gmail.com
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

33. Los trabajadores informales representan alrededor de la mitad de los miembros de la CTA, esto es, alrededor de 700.000 miembros. Véase OIT. 2019. Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal - Una guía para los sindicatos, Edición en español. Ginebra. pp. 33

Argentina: Capacitación Profesional para Trabajadoras domésticas desde el Sindicalismo

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico dependiente de la Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 35. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

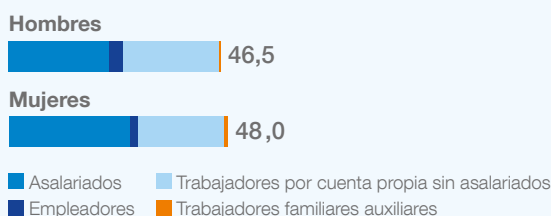
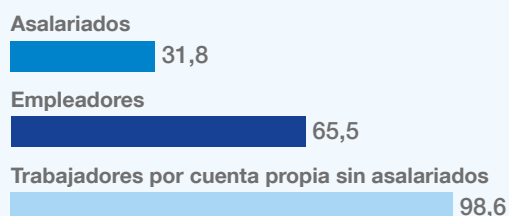


Gráfico 36. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Argentina, la proporción del empleo informal es del 47,1 por ciento del empleo total (incluida la agricultura, gráfico 35).³⁴ Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 8,7 millones de trabajadores informales en Argentina. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 36).

Alrededor del 75 por ciento de los trabajadores domésticos asalariados son informales, ya que no están registrados en el sistema de seguridad social porque los empleadores no hacen contribuciones. Esta práctica afecta explícitamente a las mujeres, que representan a la gran mayoría de los trabajadores domésticos en el país.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Se ha capacitado, organizado y fortalecido un número significativo de trabajadores domésticos para mejorar sus condiciones de empleo así como la eficiencia de los servicios que prestan a través de empleos formales y decentes en hogares privados.
- Se ha mejorado la calidad de vida de trabajadoras migrantes cuyo nivel de vulnerabilidad frente al mercado de trabajo es revertido a partir de una propuesta de identificación, formación y reconocimiento de saberes.
- Se han formalizado trabajadores domésticos a partir de acceso a formación e información sobre derechos laborales y sindicalización desde la Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico el Sindicato.
- La Escuela a través de su Centro de Empleo, gratuito para ambas partes, se ha vinculado con futuros empleadores que buscan personal calificado, siendo esos empleadores a quienes se les realiza una encuesta a fin de conocer los resultados de la capacitación recibida.

34. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Argentina se refieren al 2018.

RESEÑA:

La Escuela de Capacitación para el Personal del Servicio Doméstico nace en 2006 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A los tres años de su funcionamiento el Gobierno Nacional otorgó un subsidio para la formación, posibilitando así su expansión territorial en el país.

Además de la Sede en la Ciudad de Buenos Aires, la Escuela cuenta con sedes en las Capitales de las provincias de: Formosa, Córdoba, Entre Ríos, Tucumán, Mendoza, San Juan, Neuquén y Misiones, en la localidad de Rosario en la Provincia de Santa Fé; en la Provincia de Buenos Aires, hay sedes en La Plata, Lomas de Zamora, Pilar, Tigre, Morón, San Justo, Luján, San Martín, Merlo, Mar del Plata y Bahía Blanca.

Algunos cursos se dictan bajo la supervisión del Ministerio de Producción y Trabajo, en tanto los Niveles Primario y Secundario dentro de la órbita del Ministerio de Educación de cada jurisdicción. Sindicatos, organizaciones sociales y municipalidades colaboran en distintas regiones para llevar adelante los cursos de formación, dependiendo de los recursos disponibles.

Existe una diversidad de objetivos de la Escuela, pensados en virtud de los niveles y expectativas de las trabajadoras, así como también de las realidades del sector. La Escuela busca contribuir a la puesta en valor de las competencias transversales fundadas en valores éticos; desarrollar la adquisición de competencias específicas de la actividad laboral; promover la reflexión sobre los condicionamientos históricos derivados de las relaciones de género; promover el conocimiento de los derechos de los trabajadores para constituirse en sujetos de derecho, con eje en la sindicalización; promover el conocimiento de los derechos de los trabajadores migrantes; promover el fortalecimiento de la subjetividad del alumnado; fortalecer la capacidad de comunicación oral y escrita.

Estos objetivos se llevan adelante a partir de los diferentes cursos que ofrecen las sedes, incluyendo cursos modulares de «Cuidados Básicos en el Hogar», «Cuidado Domiciliario del Adulto Mayor», «Cuidado y Atención de Niñas y Niños», «Jardinería», «Huertas»; «Cocina Superior», «Cocina para Fiestas y Repostería», «Costos», «Informática (I y II)» y el «Taller de Herramientas para el Estudio».

La educación que brinda la Escuela es gratuita, siendo sus destinatarios personas desocupadas, con baja o sin calificación laboral, brindando el material didáctico y espacios de sociabilización. Los cursos son cortos, con objetivo de una pronta salida laboral.

Al tratarse de una formación para el trabajo en el ámbito de casas particulares, la ética profesional ocupa un espacio relevante en los contenidos curriculares, en atención a los vínculos interpersonales muy cercanos de esta relación laboral.

Por otra parte, se brindan cursos itinerantes, muy cortos, con el fin de llevar la formación a sectores lejanos de centros urbanos, siendo un incentivo de mejora a través de la educación. Las camionetas llegan con docentes, material didáctico y las herramientas necesarias para el dictado del curso. Se destaca el dictado de cursos de Alfabetización Digital como una herramienta necesaria para el desarrollo de la vida laboral y personal de los trabajadoras domésticos.

La Escuela extiende a la persona que finaliza satisfactoriamente sus estudios, un certificado, que se entrega en la fiesta de cierre de año de cada sede. Con el subsidio gubernamental se han llegado a inscribir alrededor de 4500 alumnas, de los cuales 4000 egresan en formación profesional, y el resto en los niveles primario y secundario.



EFFECTOS:

La iniciativa promueve el camino hacia el empleo decente, mejorando las posibilidades de encontrar un empleo digno, empoderando al personal del servicio doméstico como un actor fundamental de la economía familiar y nacional.

Uno de los desafíos y logros de la Escuela es lograr que la trabajadora se empodere como tal, se reconozca como trabajadora del hogar, cuidadora del hogar y de las personas, personal de casas particulares o personal del servicio doméstico.

Las acciones de formación impactan por su estrecha articulación con la Unión tanto en el nivel de afiliación. En este marco, la concientización de la trabajadora y del empleador respecto a sus roles se tornan fundante para la constitución de una relación laboral justa y equitativa.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT para la Argentina: buenosaires@ilo.org
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Argentina: Pasaporte Informativo Migratorio para Trabajadoras Domésticas Paraguayas a través de la Cooperación entre Sindicatos

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores en Paraguay:

- Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Paraguay (SINTRADOP)
- Asociación de Empleadas del Servicio Doméstico (ADESP) y el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Afines de Itapúa (SINTRADI)

Trabajadores en Argentina:

- Unión personal auxiliar de Casas Particulares UPACP
- Sindicato del Personal de Casas de Familia Córdoba
- Asociación de Trabajadores Auxiliares de Casas Particulares Rosario, Santa Fe

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 37. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

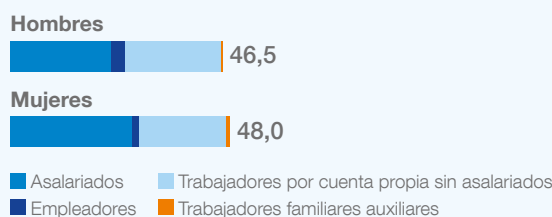
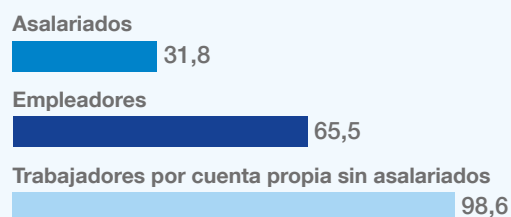


Gráfico 38. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Argentina, la proporción del empleo informal es del 47,1 por ciento del empleo total (incluida la agricultura, gráfico 37).³⁵ Para 2018 la aplicación de estas proporciones al empleo total da como resultado un número estimado de 8,7 millones de trabajadores informales en Argentina. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 38).

Esta práctica se dirige principalmente a las mujeres, que representan a la gran mayoría de los trabajadores domésticos paraguayos que migran a Argentina y, como migrantes irregulares, están expuestas a discriminación y abuso.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- El establecimiento de un Pasaporte Informativo Migratorio para las y los migrantes paraguayos en Argentina fue un aporte significativo a la promoción de los derechos laborales, fomentando el acceso a la seguridad social y reduciendo los riesgos de abuso y violencia, trabajo infantil y tráfico de este grupo vulnerable de trabajadoras y trabajadores.

35. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Argentina se refieren al 2018.

RESEÑA:

En el Cono Sur, el corredor migratorio más importante es entre Paraguay y Argentina. Las fronteras nacionales entre esos países son muy fáciles de cruzar, con escaso control. Dentro de esta corriente migratoria, el colectivo más importante es el de las trabajadoras domésticas paraguayas hacia Argentina. Seis de cada diez inmigrantes paraguayos se movilizan para esta ocupación. Una parte de estas corrientes se da luego de haber trabajado algunas horas del lado argentino (especialmente en la provincia de Misiones).

La inmigración de mujeres paraguayas a Argentina es el escenario de dos graves problemas: el trabajo infantil (niñas y adolescentes) y situaciones extremas de trabajo forzoso.

Ambos problemas también se combinan entre sí. En cuanto al primero, si bien está expresamente prohibido el trabajo de menores de 16 años en el servicio doméstico sea cual fuera su nacionalidad, es muy común encontrar empleadores que piensan que por ser inmigrantes no aplican las mismas leyes que para los argentinos.

En cuanto al trabajo forzoso, hay organizaciones dedicadas a la trata de personas, un delito que implica el engaño, la fuerza, el secuestro, transporte y/o explotación de una persona con fines laborales (y sexuales). Estas «mafias» actúan ofreciendo oportunidades laborales, prometiendo un cambio de vida y mejores ingresos en poco tiempo. Ellos ofrecen cubrir los gastos de desplazamiento entre ciudades, regiones o países, con la condición de que entreguen sus documentos como requisito para un trámite laboral.

Entre 2014 y 2015, los tres sindicatos argentinos mencionados participaron en la creación y práctica del «Pasaporte Mercosur», y de la aplicación interactiva «Migración y Trabajo Doméstico». Ambos son herramientas que permiten la participación activa del sindicalismo en la lucha contra los dos problemas mencionados.

El Pasaporte está concebido para ser utilizado por las mujeres migrantes que se trasladan a Argentina para ser trabajadoras domésticas. El Pasaporte fue acordado por los gobiernos de ambos países, a instancias de la CSI (Confederación Sindical Internacional), desde su Programa de Acción Sindical Global para

Trabajadoras Domésticas Migrantes, con el apoyo de la OIT y el financiamiento de la Unión Europea.

Los gobiernos de ambos países adoptaron el compromiso de establecer un Pasaporte Informativo Migratorio que tuviera como objetivo promover los derechos humanos y laborales, abordando los desafíos que enfrenta este grupo de trabajadores. Este Pasaporte tiene el propósito de desarrollar y fortalecer las leyes laborales nacionales, las políticas de migración, las prácticas y los reglamentos de contratación que se orientan hacia el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos migrantes en las cadenas globales de cuidado.

Los objetivos específicos fueron:

- Mejorar el conocimiento práctico sobre la migración y los riesgos de tráfico y trata de las personas en las cadenas globales de cuidado;
- Desarrollar las capacidades de las organizaciones sindicales y de las trabajadoras de casas particulares, así como de quienes prestan servicios a este sector, para abogar por el acceso de las trabajadoras domésticas migrantes al trabajo decente y aumentar el reconocimiento de su papel en el desarrollo económico y social en los países de origen y destino.

El Pasaporte es un documento que comienza por destacar los derechos (y obligaciones) de las y los trabajadores migrantes, aclarando que todo trabajador y trabajadora tiene los mismos derechos y oportunidades en el empleo, sin distinción de raza, nacionalidad, color, sexo u orientación sexual, edad, religión, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar. Y que ello es independiente de la situación migratoria.

Asimismo, el Pasaporte señala que los inmigrantes y sus familias tienen los mismos derechos a la salud, la educación, la justicia, el trabajo y la seguridad social que los ciudadanos argentinos, incluso si se encuentran en situación de «irregularidad» migratoria. A continuación describe la ley migratoria argentina, la ley del trabajo doméstico y los beneficios sociales de que pueden gozar, informando sobre los procedimientos que deben seguir. Incluye, en el plano laboral, información sobre cómo actuar ante un conflicto con los empleadores. Finalmente, dedica un espacio a las situaciones de trata laboral, para lo cual se establecen

criterios que pueden orientar la prevención por parte de las propias trabajadoras.

El Pasaporte promueve el contacto de las trabajadoras domésticas migrantes con las organizaciones sindicales del sector, otras organizaciones sociales de la colectividad paraguaya en Argentina, y estructuras gubernamentales.

UPACP también ha diseñado una aplicación interactiva promocional del Pasaporte mediante Facebook. La primera campaña llegó a 245 mil mujeres paraguayas. Con base en la aplicación, se produjo también una guía en papel para empleadores.

El éxito de la iniciativa llevó a que el sindicato firmara convenios con otros países, en particular con Chile, desde donde también proviene una parte importante de las y los trabajadores migrantes.

EFECTOS:

El Pasaporte constituye una herramienta pragmática que puede mejorar significativamente la protección legal, laboral y social de las y los trabajadores domésticos migrantes, quienes logran concientizarse de sus propios derechos y un acceso más fácil a un empleo formal y decente con la protección social correspondiente.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT para la Argentina: buenosaires@ilo.org
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Brasil: Promoción de la formalización y el diálogo social para obtener el reconocimiento legal por medio de las organizaciones de base

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Movimiento Nacional de Recolectores de Materiales Reciclables (MNCR)

Otras organizaciones:

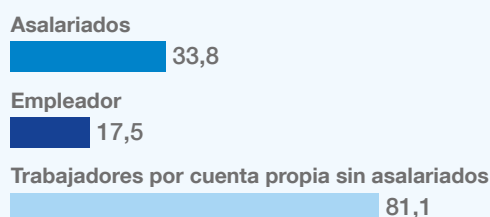
- Asociación de Recolectores de Papel, Cartón y Materiales Reciclables (ASMARE)
- Cooperativa Autónoma de Recolectores de Materiales Reciclables (COOPAMARE)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

Gráfico 39. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 40. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Brasil, la proporción del empleo informal corresponde a cerca del 46 por ciento de la fuerza de trabajo total (incluida la agricultura; gráfico 39)³⁶. Para 2018, la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 42,7 millones de trabajadores informales en Brasil. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 40).

Según un censo del Instituto de Investigación Económica Aplicada de Brasil (IPEA), en 2013 había un total de 387.910 personas ocupadas como recolectores de residuos (materiales reciclables). Ahora bien, en los censos se registra sólo lo que las personas consultadas indican. Dado que esta profesión sigue estando infravalorada y es nueva en el mercado, y que algunos de los recolectores no se consideran como profesionales, la cifra indicada era

seguramente inferior a la realidad.

Según estimaciones preparadas por el Movimiento Nacional de Recolectores de Materiales Reciclables (MNCR), en la actualidad hay unas 800.000 personas ocupadas en este sector en el Brasil, de las cuales probablemente un 70 por ciento son mujeres.³⁷ Los datos disponibles muestran que el 66,1 por ciento de las personas que trabajan en la recolección y reciclaje de residuos sólidos en el Brasil son de raza negra. Según los resultados del Censo Demográfico de 2010, ese porcentaje supera la proporción de personas de raza negra en la población total del Brasil, proporción que se eleva a 52 por ciento.

Sobre la base del análisis del IPEA, hay desigualdades de ingreso entre los recolectores de residuos que se ponen de manifiesto cuando los promedios se calculan por género y pertenencia étnica. El ingreso promedio de los hombres que trabajan en la recolección de residuos es de 611 reales brasileños, mientras

36. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Brasil se refieren al 2016.

37. Véase la dirección <http://mncr.org.br/noticias/noticias-regionais/mulheres-sao-maioria-entre-catadores-organizados-em-cooperativas?searchterm=catadoras+ipea>

que el de las recolectoras de residuos es de 461 reales brasileños, es decir, 32 por ciento inferior al ingreso promedio de los varones. Los recolectores blancos reciben en promedio 643 reales brasileños, monto que supera en 22 por ciento el ingreso promedio de los recolectores negros, que es de 525 reales brasileños.

HITOS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Se ha conseguido la formalización del empleo de los recolectores a través de la creación de cooperativas.
- La recolección de residuos ha sido reconocida como una ocupación en la Clasificación Brasileña de Ocupaciones.
- Se ha creado el Comité Interministerial para la Inclusión Social y Económica de los Recolectores de Residuos de Materiales Reciclables.
- Una nueva ley establece directrices nacionales para la sanidad básica y permite que los municipios contraten directamente a asociaciones y cooperativas de recolectores de residuos.
- El gobierno brinda ahora asistencia financiera a las asociaciones de recolectores de residuos.
- Se ha ampliado el acceso a los servicios de guardería.
- Han aumentado las oportunidades para obtener un empleo decente en el sector de la recolección de residuos.
- Se ha puesto en práctica un sistema nacional de reciclaje de residuos que es sostenible en los planos económico y ambiental.

RESEÑA:

En el Brasil, los recolectores de residuos han operado desde finales de los años 1980 con el respaldo de cooperativas como ASMARE y COOPAMARE. La contribución de ambas cooperativas ha sido decisiva para formalizar la actividad, corregir los déficits de trabajo decente en el sector, combatir la estigmatización de los recolectores de residuos e incrementar las tasas de reciclaje.

La primera cooperativa de recolectores de materiales reciclables, COOPAMARE, se fundó en 1989, en la ciudad de São Paulo. Desde sus inicios, COOPAMARE ha contribuido a la

creación de oportunidades de empleo para los recolectores de residuos, ayudando a concertar contratos con grandes fabricantes y con los gobiernos locales y abriendo oportunidades para el desarrollo de las competencias laborales necesarias. La acción de la cooperativa también ha sido fundamental para reducir la vulnerabilidad de los recolectores de residuos ante las lluvias torrenciales y las crecidas, al facilitar medios para transportar los desechos recogidos hasta los puntos de entrega. En 2018, COOPAMARE tenía más de ochenta miembros.

Poco después de la creación de COOPAMARE se emprendieron otras iniciativas comparables, como la creación en 1990 de la primera Asociación de Recolectores de Papel, Cartón y Materiales Reciclables (ASMARE) en Belo Horizonte, la tercera ciudad más grande del Brasil. Su rápida urbanización, sumada a la generación de grandes volúmenes de residuos y la pobreza, redundaron en el aumento del número de recolectores de residuos. La ASMARE fue creada con el respaldo de la Pastoral de Rua de Belo Horizonte. Gracias a los esfuerzos de la ASMARE, en 1993 Belo Horizonte introdujo un modelo integrado de gestión de los residuos sólidos concebido para mejorar la recolección y elevar las tasas de reciclaje.

Este modelo legitimó la recolección de materiales reciclables por las cooperativas y reconoció su contribución a la protección del medio ambiente. También permitió que el gobierno municipal formara alianzas con las cooperativas de recolectores de residuos y adoptara un sistema integrado de recolección, selección y tratamiento de los residuos a través de estas cooperativas.

Aun cuando la organización de los recolectores de residuos reciclables fue tardía con respecto a la de otros movimientos sociales en Brasil, contó con el respaldo de los gobiernos sucesivos. COOPAMARE fue fundada en São Paulo con la aprobación de su alcalde. El apoyo de los gobiernos locales consistió, en particular, en la facilitación de espacio para trabajar, la ayuda financiera necesaria para adquirir maquinaria (por ejemplo, prensas compactadoras de residuos o camiones de basura) y las donaciones recibidas por los recolectores de residuos que se unieron a las cooperativas registradas.

Las cooperativas de recolectores de materiales reciclables, como COOPAMARE y ASMARE, constituyeron la base para el establecimiento del Movimiento Nacional de Recolectores

de Materiales Reciclables (MNCR) durante el Congreso Nacional de Recolectores de Materiales Reciclables, celebrado en 2001. El MNCR dio a los recolectores de residuos una voz en el diálogo nacional sobre políticas y fue un factor fundamental de la movilización de los trabajadores y su reivindicación de cambios en las leyes y las políticas. El MNCR representa a más de 1.236 asociaciones y cooperativas de recolectores de residuos, 500 de las cuales se fundaron en la pasada década. En la actualidad, más de 85.000 trabajadores son miembros de una cooperativa de recolectores de residuos.

Como resultado de los esfuerzos del MNCR y de su participación significativa en el diálogo social, la recolección de residuos se convirtió, en 2002, en una ocupación reconocida en la Clasificación Brasileña de Ocupaciones. El año siguiente se creó el Comité Interministerial para la Inclusión Social y Económica de los Recolectores de Residuos de Materiales Reciclables, acto que demostró el compromiso nacional con la formalización y el trabajo decente en el sector de la recolección de residuos.

En 2007 se promulgó la Ley núm. 11.445/07, que establece directrices nacionales para una sanidad básica y autoriza a los municipios a contratar directamente a las asociaciones y cooperativas de recolectores de residuos. Dicha ley favoreció el aumento de las oportunidades de empleo en el sector del tratamiento de residuos y reforzó las normas sobre seguridad y salud en el trabajo. Además, el Gobierno del Brasil siguió prestando apoyo a los recolectores informales de residuos, a través de programas de asistencia financiera y de la creación de otras organizaciones asociadas de recolectores de residuos.

Las cooperativas de recolectores de residuos del Brasil han potenciado la influencia política de estos trabajadores y mejorado su calidad de vida gracias a sus ingresos más elevados, a las mejores condiciones sanitarias y de trabajo, a la mejora de su condición social y autoestima, y al desarrollo de redes. Las cooperativas han reducido la vulnerabilidad de los recolectores de residuos al facilitar el proceso de ocupación por los empleadores del sector formal, evitando los intermediarios, y suministrar espacios de almacenamiento y medios de transporte adecuados.

Es importante observar que, pese a estos esfuerzos, no todos los recolectores de residuos en Brasil son miembros de una cooperativa o

asociación. Los recolectores de residuos siguen siendo estigmatizados y se ven confrontados a dificultades para ejercer sus derechos con respecto a los espacios de trabajo, los equipamientos y los déficits de trabajo decente. En todo caso, Brasil tiene una de las estructuras de recolección de residuos más avanzadas e integradas del mundo, y sus tasas de reciclaje superan las de Europa y los Estados Unidos.

RESULTADOS:

Brasil ha logrado la formalización, el aumento de la productividad y mejores condiciones de trabajo en un gran sector afectado por problemas sociales y ambientales considerables. Este modelo brasileño puede reproducirse a escala regional o mundial.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Unidad de Cooperativas de la OIT (COOP): coop@ilo.org
- Oficina de la OIT en Brasil: brasilia@ilo.org
- CSI TUCA office: sede@csa-csi.org

Chile: Sindicalización y Promoción de los Derechos de las/los Trabajadores a Domicilio

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

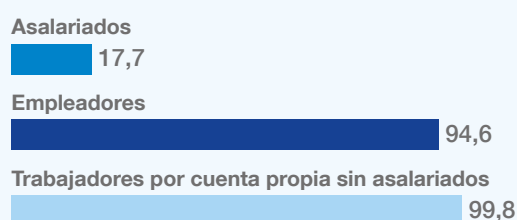
- Confederación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Textiles (CONTEXTIL)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 41. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 42. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Chile, la proporción del empleo informal es de 40,7 por ciento del empleo total (incluida la agricultura gráfico 41).³⁸ En 2018 el número total de trabajadores con empleos informales se estima en 3,4 millones en Chile (2 millones de hombres y 1,4 millones de mujeres).³⁹ Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia y los empleadores tienen los porcentajes de informalidad más elevado (gráfico 42).

Las mujeres representan la gran mayoría de los trabajadores textiles a domicilio. En general, son jefes de hogar. Es una actividad muy intensa porque implica dividir el día entre actividades domésticas no remuneradas y trabajo textil. El 75 por ciento de los miembros de CONTEXTIL son mujeres.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Nuevas formas de organización y representación sindical adaptadas a la situación y necesidades de las y los trabajadores a domicilio sin relaciones formales de empleo.

38. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Chile se refieren al 2018.

39. Datos de la Nueva Encuesta Nacional del Trabajo (NENE) de 2018.

RESEÑA:

La Confederación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Textiles (CONTEXTIL) es la organización de mayor envergadura a nivel nacional en el sector textil y alberga en su seno una multiplicidad de organizaciones sindicales (de trabajadores de empresa y de trabajadores a domicilio) en los territorios de Coquimbo, Viña del Mar y Santiago. CONTEXTIL se fundó con tal nombre en el año 1986, pero no es precisamente una organización nueva. CONTEXTIL va a cumplir casi cien años de historia, pues es heredera de las organizaciones textiles obreras de principios del siglo pasado.

En particular, los y las dirigentes de esta Confederación fueron precursores de la Coordinadora Nacional Sindical y socios fundadores de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT) en 1988. CONTEXTIL se funda como sucesora de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores Textiles del Vestuario y Actividades Conexas (FENATRATEX), a la vez sucesora de la Federación Nacional Textil (FENATEX), que fue declarada ilegal por la dictadura militar en 1978 (bajo el DL N° 2.346), junto a otras poderosas agrupaciones obreras como la Federación Minera, la Federación de Sindicatos Metalúrgicos y la Unión Obrero Campesino, entre otras.

Hoy en día CONTEXTIL es una organización de nivel nacional, pero ya no reúne únicamente al mismo tipo de trabajadores que la organización sindical textil agrupaba a mediados del siglo XX - en el más prolífico momento de la industria textil nacional - que eran en su mayoría sindicatos de trabajadores y trabajadoras tanto de la industria textil como de la confección de vestuario. La apertura del país a los mercados extranjeros luego del golpe de Estado de 1973 significó presiones centradas en rebajar aranceles a la importación de materiales textiles, sumado a la crisis económica de 1983, marcaron un hito para los dirigentes sindicales. En ese momento las fábricas textiles comenzaron un nuevo proceso que involucró el cierre definitivo de varias industrias o una flexibilización tanto de la producción como de la organización del trabajo. A través de un minucioso proceso de externalización productiva, una significativa cantidad de trabajadores asalariados de la industria se convirtió en trabajadores textil en domicilio.

Aun así, la producción textil no deja de existir en Chile aunque compita con los precios asiáticos,

pero se traslada en gran parte a pequeños talleres en las casas de las ex-trabajadoras o ex-trabajadores, quienes conviven a la vez con pequeñas y medianas empresas confeccionistas. Esto es de suma relevancia para comprender la complejidad de la organización de los trabajadores textiles, puesto que la CONTEXTIL enfrenta hoy el hecho de adaptarse a la nueva morfología del trabajo textil y a la desarticulación del movimiento sindical en general. Durante los últimos tres años CONTEXTIL ha enfocado sus esfuerzos en aumentar la visibilidad del trabajo textil en el domicilio, propiciando el nacimiento de sindicatos de trabajadoras en Coquimbo (Sindicato de Empleados Particulares, SINDEMPART), Viña del Mar (Sindicato de Mujeres Textiles en el Domicilio, SIMUTED en Santa Julia y Gómez Carreño) y Santiago (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Textiles en el Domicilio, SINTRATEDO, en Lo Espejo y Pedro Aguirre Cerda).

Las grandes transformaciones experimentadas en la industria textil nacional llevaron incluso a algunos de sus dirigentes a cuestionar la continuidad de CONTEXTIL. Se estima que en los años 2000 la confederación representaba más de 11.000 trabajadores, en su mayoría de sindicatos de empresa correspondientes al sector textil industrial, mientras que en la actualidad los afiliados rondarían los 1.000 trabajadores. Entre los afiliados vigentes existen ocho sindicatos de empresa, cuatro sindicatos de trabajadores textiles a domicilio y un sindicato de trabajadores dependientes e independientes de distintas áreas.

La crisis generó un debate interno en CONTEXTIL entre el área de sindicatos de empresas confeccionistas y el área del trabajo a domicilio. Esta última busca la negociación con un «empleador amplio y organizado», involucrando también al Estado como parte del conflicto capital/trabajo; mientras que el primer grupo parece encontrar soluciones suficientes con la tradicional negociación colectiva a nivel de empresa.

En dicho escenario, CONTEXTIL se ha empeñado en nuevas formas de organización sindical. Específicamente, la Confederación tiene hoy en día dos pilares «paralelos» de representación sindical: uno es el sostenido por trabajadores asalariados del comercio e industria textil y confección -incluyendo cuero y calzado - organizados en sindicatos de

empresa, mientras que el otro es el formado por trabajadores y trabajadoras de talleres en hogares, organizados en sindicatos territoriales.

El primer pilar concentra a trabajadoras y trabajadores dependientes de pequeñas y medianas empresas, que por condiciones contractuales tienen derecho a seguro de salud y cotización para una futura pensión, además de derechos sindicales como la negociación colectiva y el derecho de huelga. En el segundo pilar, en cambio, los sindicatos territoriales agrupan a trabajadoras de talleres fuera de la empresa que laboran solas o grupalmente para uno o más empleadores o bien de forma «independiente»; trabajan de manera informal, y por lo tanto no cuentan con ningún tipo de seguridad laboral, previsión de salud, o ahorro previsional.

La labor de representar dos realidades muy diferentes tiene implicancias para la Confederación. Mientras que el pilar de los sindicatos de empresa estaría ligado a una noción de la negociación colectiva como un tema «de empresa» (herencia del Plan Laboral de 1979), el pilar de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras a domicilio se autodefine desde la defensa de los derechos de los trabajadores a través de la negociación colectiva a nivel ramal y el reconocimiento del trabajo a domicilio como trabajo y no micro-empresariado; de modo que las dirigencias se han enfrentado al desafío de adecuar la labor del sindicato para representar adecuadamente la situación de estos trabajadores – en su gran mayoría mujeres.

El trabajo a domicilio es transversal en todas las ramas de la producción, por lo cual los sindicatos territoriales comienzan a incluir y representar el trabajo a domicilio en sus barrios, como zapateros, tapizadores, talabarteros, costureros de pelotas, armadores de cajas, trabajadores de papelería en general, productores de alimentos, programadores, reparadores de muebles, fontaneros, jardineros, podadores, trabajadores ambulantes, entre otros.

Los sindicatos territoriales de trabajadores textiles a domicilio evidencian la diversidad de perfiles de los trabajadores. En la ciudad de Santiago, el sindicato de la comuna de Pedro Aguirre Cerda reúne a modistas y costureras que son trabajadoras dependientes, otras trabajadoras independientes - que comercializan sus propios productos - y trabajadoras que estacionalmente se desempeñan como

dependientes o independientes. El sindicato de Lo Espejo tiene el mismo tipo de composición, sumando además a trabajadores a domicilios de otras ramas y rubros, e incluso a trabajadores y trabajadoras migrantes que trabajan a domicilio. En Coquimbo en cambio, además de modistas y costureras con distintos grados de dependencia, están también representadas artesanas textiles de la zona. En Viña del Mar, las trabajadoras representadas son principalmente modistas y costureras que son trabajadoras independientes, otras trabajadoras textiles dependientes, así como trabajadores y trabajadoras a domicilio de otros rubros.

EFFECTOS:

Nuevas formas más flexibles de organización sindical pueden ampliar el alcance de la representación y protección de trabajadoras/es informales, incluyendo a las/los trabajadoras/es a domicilio y contribuyendo de tal manera al proceso de formalización en el contexto de cambios dramáticos en el lugar de trabajo y las relaciones laborales. Eso, sin embargo, conlleva desafíos importantes para los sindicatos en relación con sus modelos de organización.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT para la Argentina: santiago@ilo.org
- Confederación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Textiles (CONTEXTIL): contextil@yahoo.es
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Colombia: Empleo y Reconocimiento de Derechos Laborales y Sociales de Madres Comunitarias

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

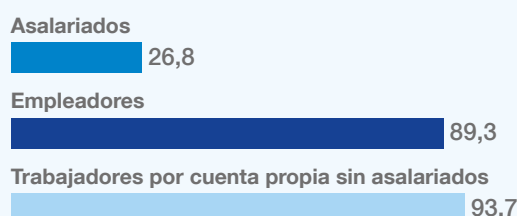
- Sindicato Nacional de Trabajadoras(es) al Cuidado de la Infancia y Adolescentes del Sistema Nacional del Bienestar Familiar (SINTRACIHOBI)
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Escuela Nacional Sindical (ENS)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 43. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 44. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Colombia, la proporción del empleo informal es de 60,6 por ciento del empleo total (incluida la agricultura, gráfico 43).⁴⁰ En el 2015 la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 14,7 millones de trabajadores informales en Colombia. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 44).

Esta práctica se centra específicamente en las madres trabajadoras, al mismo tiempo a través de la generación de oportunidades de empleo y el suministro de servicios para aquellas madres que necesitan dejar a sus hijos en un centro de cuidado infantil durante sus horas de trabajo.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Generación de mayores ingresos y mejores oportunidades de empleo para trabajadores, en su mayoría mujeres, en el sector de cuidado de la infancia en comunidades pobres (llamadas madres comunitarias);
- Reconocimiento jurídico de los derechos de las madres comunitarias por la Corte Constitucional;
- Defensa jurídica de más de 30.000 trabajadoras madres comunitarias por el desconocimiento de su condición de trabajadoras remuneradas entre los años de 1986 y 2014 por parte del Estado colombiano.
- Formalización laboral mediante contratos de trabajo para más de 51.000 madres comunitarias.
- Negociación continua de condiciones laborales con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar aun sin tener el reconocimiento formal.
- Extensión de la protección social a las madres comunitarias en el sector de cuidado de la infancia.

40. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Colombia se refieren al 2015.

RESEÑA:

A finales de la década del 70, nacen los jardines infantiles comunitarios, en el marco de la autogestión comunitaria. Al principio funcionaron en las casas de las madres y su sostenimiento dependía de un pequeño aporte que hacían los padres de los niños. Posteriormente, las mujeres solicitaron ayuda a las entidades encargadas de la atención a la infancia, el ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) y, en el caso de Bogotá, el DABS (Departamento Administrativo de Bienestar Social). La ayuda sin embargo fue negada con el argumento de que esta modalidad de trabajo no cabía dentro de los programas vigentes.

En la segunda mitad de los años ochenta, aquellas entidades comenzaron a ser cuestionadas, lo que las llevó a convocar a mujeres de barrios humildes como una proyección de la maternidad hacia la comunidad. De ahí que los programas del DABS y el ICBF, Casas Vecinales y Hogares Comunitarios tuvieran como eje a las denominadas Madres Comunitarias y Jardineras. Estos programas fueron diseñados para atender a la infancia más vulnerable ubicada en la franja de edades de los cero a los seis años, residentes en los sectores urbanos más pobres del país. La normativa también estableció que los Hogares Comunitarios de Bienestar (HBC) pueden funcionar en la casa de la madre comunitaria, en espacio comunitario o en espacio cedido por persona pública o privada y que estos lugares deben garantizar mínimas condiciones para operar.

Dentro de las actividades que les corresponde realizar a las madres se encuentran: hacer el aseo de los espacios de su casa que se han destinado para el uso de los menores; recibir a los niños en las mañanas; preparar oportunamente las comidas de acuerdo a la cantidad, variedad y orientaciones nutricionales e higiénicas; llevar el control de peso y talla de los niños; fomentar los hábitos de salud y de comportamiento social; realizar las actividades pedagógicas de acuerdo a los planes de capacitación; y organizar la recreación.

La atención de los menores se realiza en el lugar de residencia de cada madre o en un centro comunal. A cambio de su «servicio social» o «trabajo solidario» ellas reciben del ICBF y/o DABS una bonificación o beca por cada niño atendido, usualmente alrededor de 150 dólares mensuales. Lo anterior se dio en el marco del inicio del programa denominado como Hogares

Comunitarios de Bienestar Familiar (HBC). Sin embargo, hoy día la Madre Comunitaria y/o Padre Comunitario recibe una remuneración de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), aproximadamente 265 dólares. La duración del trabajo es de 8 horas diarias en atención y cuidado a los niños; sin embargo, la duración se extiende debido a la preparación de alimentos y hábitos de higiene con el salón y/o elementos que utilizan los menores, por lo que el tiempo efectivo llega hasta 10 o 12 horas.

La vinculación de las madres a los programas que las emplean no tiene marco legal o laboral especial que los regule. Las normas que existen sobre los programas se refieren exclusivamente a la organización funcional de los mismos, pero no trabajan sobre derechos fundamentales del trabajo que corresponden a estas mujeres. No existe un contrato formal de trabajo que indique su relación laboral con las entidades públicas que dirigen los programas de atención a los menores, ni tampoco es clara alguna forma de contrato administrativo. El contrato formal se hace con las asociaciones de padres de familia y/o con operadores del servicio, pero no directamente con el ICBF, lo que lleva a la conclusión de que se encuentran subcontratados de manera ilegal.

El Sindicato Nacional de Trabajadoras al Cuidado de la Infancia en Hogares de Bienestar (SINTRACIHOBI) fue establecido en 1992 como la principal organización de madres comunitarias, con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Escuela Nacional Sindical (ENS). El sindicato comenzó a obtener, al año siguiente de su creación, algunos reconocimientos por parte del gobierno: ser organización negociadora nacional con entidades del Estado y no gubernamentales en 19 departamentos; garantizar acceso de las madres al Sistema de Seguridad Social, aplicado al seguro de enfermedad general y de maternidad, y al pago de incapacidades y licencias por maternidad.

Luego, se las incluyó dentro del régimen subsidiado de salud y en el régimen contributivo de pensiones, y se garantizó la afiliación de las madres al Instituto de Seguros Sociales o a una Empresa Promotora de Salud de su libre decisión. Luego las madres pasaron del Régimen Subsidiado al Régimen Contributivo, con lo que quedaron obligadas a contribuir con una suma muy elevada en proporción con sus ingresos. Posteriormente, esta contribución se

redujo a la tercera parte, y se desmontaron los subsidios a los servicios públicos (acueducto y alcantarillado) de que gozaban las Madres.

Un nuevo escenario se presentó cuando la Corte Constitucional aprobó varias sentencias y fallos señalando la condición de ilegalidad laboral en que se encontraban más de un millón de trabajadores que prestaban sus servicios al Estado como contratistas más que como asalariados. En particular, sentencias de 2009 y 2012 conminaron al Estado para que los trabajadores que desarrollan actividades permanentes fueran vinculados de manera directa, e instaron a órganos de control como la Procuraduría para adelantar las acciones necesarias.

Este es el marco en que la principal organización de las madres comunitarias, el SINTRACIHOBI, realizó en agosto del 2013 una huelga nacional, en la que se exigía el cumplimiento de la Ley que estableció que se otorgaría a las madres comunitarias y sustitutas una beca equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente. La medida estuvo acompañada por una demanda de 106 madres comunitarias ante la Corte Constitucional, que a finales de 2016 emitió un fallo ordenando al Estado y al ICBF pagar los salarios y demás prestaciones que se les adeudaban por sus servicios en el programa Hogares Comunitarios durante diez años.

A su vez, el Congreso de la República tramitó una ley que reconoce como trabajadoras a las 60 mil madres comunitarias que trabajan en el programa Hogares Comunitarios y atienden a unos 800 mil menores de edad. Argumentando el impacto fiscal, el gobierno nacional objetó esta ley. En abril de 2017 la sala plenaria de la Corte Constitucional dictaminó que a las madres les corresponde el pago de prestaciones, pero no de salarios. A la fecha, no se ha encontrado aún una solución definitiva a este contencioso.

EFECTOS:

La formalización del trabajo de cuidado de infancia, garantizando la protección social en seguridad social y factores prestacionales. La negociación ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar por el mejoramiento del programa en cuanto a la atención de los niños, mujeres embarazadas y/o gestantes, y otras modalidades de atención a la primera infancia, al igual que el mejoramiento de las condiciones laborales de las madres comunitarias.

Un paso significativo en el proceso de formalización del trabajo de cuidado de infancia, incluyendo el reconocimiento legal parcial y mejora en los niveles de protección social.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) Mujeres Trabajadoras: mujer@cut.org.co
- ILO DWT and Country Office: lima@ilo.org
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Costa Rica: Apoyo para la Formalización de Trabajadoras/es Migrantes Nicaragüenses

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

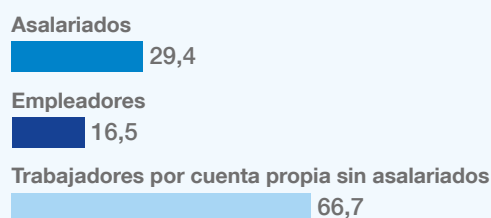
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)
- Frente Nacional de Trabajadores (FNT) de Nicaragua

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 45. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 46. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Costa Rica, la proporción del empleo informal es del 37,7 por ciento del empleo total (incluida la agricultura, gráfico 45).⁴¹ En 2017, se estima que 0,8 millones de trabajadores eran informales en Costa Rica.⁴² Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 46).

Las mujeres están significativamente representadas entre los migrantes irregulares nicaragüenses, particularmente en el sector del trabajo doméstico. Uno de cada dos migrantes nicaragüenses es una mujer.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Información y herramientas accesibles a los trabajadores migrantes en Costa Rica con respecto a la regularización de su estatus de residencia y sus relaciones de empleo;
- Centrales sindicales nacionales juegan un papel de promoción de la legalización y regularización de los flujos migratorios laborales;
- Incremento en la sindicalización de trabajadores migrantes;
- Provisión de servicios a trabajadores informales.

41. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Costa Rica se refieren al 2017.

42. Datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2017.

RESEÑA:

Los nicaragüenses son la principal corriente migratoria hacia Costa Rica, junto a salvadoreños y panameños. Los migrantes nicaragüenses representan alrededor del 75 por ciento del total de la población migrante en Costa Rica⁴³ y este número va creciendo. Sus oficios más frecuentes son: la guardas privados, choferes y chequeadores de vehículos públicos, trabajadores domésticos remunerados, meseros, cajeros de parqueo, lavadores de carros, cocineros y peones en la agricultura. Una parte importante de estos trabajadores están en situación de vulnerabilidad, con estatus irregular en su residencia, ya sea porque ingresaron al país con visa de turista y sobrepasaron su estadía, o porque ingresaron de forma irregular y los costos para regularizar su estado es elevado, aunado a que se complica contar con los documentos que se requieren.

Como parte de su enfoque de «sindicalismo ciudadano», la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) ha trabajado en relación a los inmigrantes centroamericanos que buscan empleo en Costa Rica. El instrumento permanente que ha construido es el Comité Seccional ANEP-Migrantes, con el objetivo de regularizar su situación laboral y evitar que sus ocupaciones sean precarias. Para ello se les da información y se les capacita en los principios y derechos que tiene la persona trabajadora, sea nativa o inmigrante, esté o no en situación irregular. Se recalca también tienen derechos en lo relativo a la educación, vivienda y salud. Ello incluye considerar que el propio hecho de migrar es un derecho humano.

ANEP desarrolló dos programas:

a. «Trabajadores y Trabajadoras Migrantes ejercen sus derechos laborales en Costa Rica», que fue realizado entre 2013 y 2016. La estrategia del programa ha sido múltiple:

- Se creó una oficina exclusiva en la sede de ANEP para recibir a inmigrantes, dándoles información y capacitación, y promoviendo su afiliación;

- Se organizaron reparticiones de panfletos (volanteos) y ferias informativas y de capacitación en espacios públicos y en salones de organizaciones aliadas, como la Pastoral de la Movilidad Humana. Estas actividades se desarrollaron al menos tres veces por mes en los días domingo, en lugares públicos donde los trabajadores pasan su día de descanso. Las áreas más frecuentes fueron en la capital (en los distritos La Merced y La Carpio), en las Zona de los Santos, San Marcos de Tarrazú, y Limón;
- Se ofrecieron cursos de formación a los trabajadores migrantes para el desarrollo de habilidades que permitan aumentar sus posibilidades de trabajo digno, como servicios de barbería y belleza, cocina, inglés, informática; entre otros.
- Se formaron promotores laborales;
- Se dispuso de abogados especialistas para realizar los trámites de naturalización y de permiso laboral, así como demandas ante despidos. Esta línea se aplicó también a población nativa.

b. Se firmó el acuerdo «Para la Organización y Defensa de los Derechos Humanos y Laborales de los Trabajadores Inmigrantes» con el Frente Nacional de Trabajadores de Nicaragua (FNT). El programa comenzó en 2013 y duró un año. Partía de registrar el gran tamaño del flujo migratorio de nicaragüenses a Costa Rica, instalándose en varias ocupaciones y sectores: la producción de piña, la construcción, el comercio, la vigilancia. Los ejes del programa conjunto fueron:

- Se creó conciencia y se dieron a conocer los derechos laborales, económicos y sociales que protegen a quienes trabajan en Costa Rica, más allá de su nacionalidad;
- Se ayudó a regularizar la situación migratoria en suelo costarricense;
- Se promovió la sindicalización de los trabajadores y las trabajadoras nicaragüenses en Costa Rica.

Las líneas de trabajo fueron:

- La creación de un «Consulado Móvil» en Costa Rica, con el apoyo de la Embajada de Nicaragua en el país, para la extensión de partidas de nacionalidad, de forma gratuita;
- Creación de un Comité Seccional ANE-FNT para Trabajadores Migrantes;

43. OIT. 2016. *La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, Estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- Realización de actividades presenciales en la Comunidad de La Carpio (La Uruca), cuya población tiene una composición muy marcada de trabajadores nicaragüenses.

En combinación con estas iniciativas y desde la perspectiva de movilizar a sus organizaciones, la ANEP contribuyó a la formación de la Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP), dentro de la cual participó en el proyecto Políticas de Migración Laboral Sensibles al Género en los Corredores Nicaragua-Costa Rica-Panamá de OIT. Como resultado de este proyecto se crearon los Comités Inter-sindicales por los Derechos de las Personas Trabajadoras Migrantes de cada uno de estos tres países, formando el Comité Regional por los Derechos de las Personas Trabajadoras Migrantes (CI-R).

El Comité Intersindical de Costa Rica por los Derechos de las Personas Trabajadoras Migrantes (CI-CR), está constituido por la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Piñeros (COSIBA CR), la Central Social Juanito Mora Porras (CSJMP-ANEP), la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y la Central Movimiento de Trabajadores de Costa Rica (CMTC). Desde este espacio desarrolló acciones enfocadas en cinco ejes: incidencia política, sensibilización y formación, marco jurídico, fortalecimiento sindical y diálogo regional inter-sindical.

Parte del trabajo realizado como CI-CR son los siguientes:

- Preparación del *Pasaporte Informativo: Por una migración ordenada y con derechos*, el cual es un documento sobre derechos laborales e información migratoria de los trabajadores migrantes Nicaragua-Costa Rica.
- Ferias informativas, en las cuales se brinda información sobre trámites migratorios, consulares y legislación laboral, contando con la participación de funcionarios de la Dirección General de Migración y Extranjería y el Consulado de Nicaragua en Costa Rica. La información sobre derechos laborales es ofrecida por abogados de estas organizaciones sindicales.
- Propuesta de reforma a algunos artículos de la Ley de Migración y Extranjería; realizando cabildeo legislativo, exponiendo las razones jurídicas, sociales y económicas que sustentan la propuesta.
- Realización de la Campaña *Con mis manos*,

la cual se desarrolló a nivel centroamericano, con el apoyo de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

- Participación en el Grupo de Trabajo sobre Migración de la Confederación Sindical de las Américas (CSA).
- Participación por medio de diferentes acciones para detener el cobro de la multa de \$100 por cada mes de estadía irregular de personas migrantes, que se convertía en un problema mayúsculo para las personas extranjeras en Costa Rica.

EFECTOS:

A través de la información, la concientización y la formación, una población vulnerable como son los trabajadores migrantes irregulares puede ser sensibilizada y empoderada a perseguir las opciones disponibles para formalizar su empleo y tener acceso a los derechos laborales y a la protección social.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: sanjose@ilo.org
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP): info@anep.or.cr
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org



Perú: Mejora de los ingresos y de las condiciones de trabajo de los estibadores terrestres a través de los sindicatos y su federación

ÁMBITO: Nacional

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores

- Federación de Transportistas Terrestres y Transportistas Manuales del Perú (FETTRAMAP)
- Confederación Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 47. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)

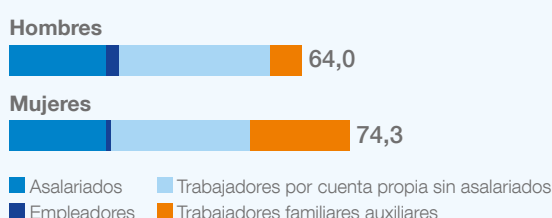
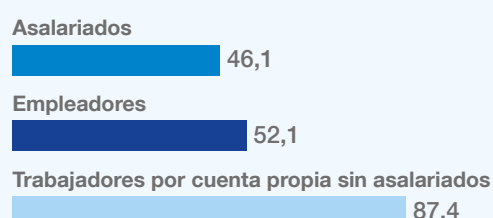


Gráfico 48. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Perú, la proporción del empleo informal es del 68,9 por ciento del empleo total (incluida la agricultura, gráfico 47).⁴⁴ En el 2017 se estima que 12 millones de trabajadores tenían un empleo informal (5,9 millones de hombres y 6,1 millones de mujeres) en el Perú.⁴⁵ Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 48).

Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en la economía informal (74,3 por ciento del empleo total). Sin embargo, el sector objetivo de estibadores y vendedores de periódicos está dominado por hombres.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Mejora en las regulaciones de los trabajadores en la vía pública.
- Mejora en los ingresos y las condiciones de trabajo.
- Fortalecimiento de la organización y sindicalización de trabajadores informales de la vía pública.

44. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para el Perú se refieren al 2017.

45. Datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2017.

RESEÑA:

La FETTRAMAP es una organización sindical sectorial afiliada a la Confederación Unitaria de Trabajadores de Perú (CUT). Tiene aproximadamente 10.000 afiliados en 14 regiones de Perú. En la ciudad de Lima, la Federación cuenta con alrededor de 2.200 afiliados. Hasta la creación de sus asociaciones, y luego Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú – FETTRAMAP, los trabajadores tenían una posición de negociación muy débil, lo que llevaba a la discriminación y abusos en sus condiciones laborales. Con la ayuda de la CUT y sindicatos sectoriales, y con la denotada lucha en la gestación de la Ley 29088 «Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales» y su reglamento, los estibadores pudieron formar su propia organización y así negociar mejores condiciones de trabajo con los mercados mayoristas.

En líneas generales, los trabajadores son ahora vistos como contrapartes para los mercados, firmando convenios y acuerdos sobre trabajo decente y colaborando en la creación de mercados más eficientes. FETTRAMAP apoyó la organización de trabajadores del sector llevándola a crecer de una asociación pequeña a una organización establecida que ha logrado acceso a servicios, mejores condiciones de trabajo y en algunos casos mejores remuneraciones por los servicios.

Por ejemplo, la FETTRAMAP ha logrado que la Municipalidad de Lima vaya a aprobar próximamente una Ordenanza Metropolitana que implementará y hará cumplir para que no se pueda envasar y cargar sacos de productos agrarios que superen los 50kg. Este será un logro muy importante, ya que los abusos a los trabajadores en ese campo eran frecuentes. La carga de menor peso disminuye el número de accidentes de trabajo y problemas de salud para los trabajadores. En algunos sub-sectores, como el cultivo de zanahoria y granos verdes, el sindicato tuvo éxito al negociar mejores condiciones y pagos por sus servicios, generando mayores ingresos para los trabajadores.

En la actualidad, la principal lucha se está llevando adelante en el Gran Mercado Mayorista de Lima, para que los estibadores terrestres tengan algún ambiente adecuado para la permanencia y espera de la llegada de los camiones de carga pesada que ingresan para abastecer el mercado durante las 24 horas.

El sindicato colaboró a que los trabajadores crearan su propio fondo de reserva de solidaridad para emergencias médicas o para las jubilaciones, dando mayor estabilidad de ingresos a lo largo del tiempo. A su vez, se amplió el acceso a formación y educación, en coordinación con instituciones académicas, llevando a que los jóvenes tengan más acceso a estos servicios, mientras que los trabajadores de mayor edad (por encima de los 45) han logrado mejorar sus habilidades emprendedoras y de mercadeo.

EFFECTOS:

Mejor representación y capacidad de negociación a través del proceso de sindicalización, lo que llevó a mejoras en las condiciones de trabajo, y mayores ingresos para esta categoría de trabajadores.

ACCESS TO INFORMATION:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de la OIT para los Países Andinos: lima@ilo.org
- Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú (FETTRAMAP): fettramap@hotmail.com
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

República Dominicana: Mutualidad y Seguridad Social para Trabajadoras/es por Cuenta Propia

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

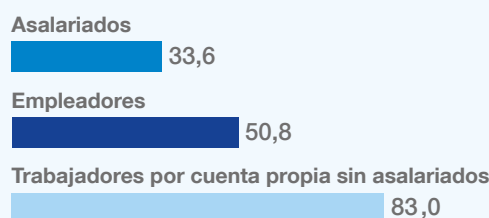
- Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)
- Asociación Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 49. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 50. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En la República Dominicana, la proporción del empleo informal es del 53,1 por ciento del empleo total (incluida la agricultura gráfico 49).⁴⁶ En el 2018 la aplicación de esta proporción al empleo total da como resultado un número estimado de 2,5 millones de trabajadores informales en la República Dominicana. Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 50).

Los trabajadores por cuenta propia constituyen la mayor parte del empleo informal (57 por ciento). Las mujeres en la economía informal tienen más probabilidades de trabajar como asalariadas (53,2 por ciento del empleo informal total) que los hombres (28 por ciento del empleo informal total). Alrededor del 40 por ciento de los trabajadores afiliados a AMUSSOL son mujeres. La organización brinda servicios que incluyen el pago de la licencia de maternidad y todos los beneficios ofrecidos por el Sistema Dominicano de Seguridad Social.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Mejor acceso de trabajadoras/es informales y sus familias a la seguridad Social
- Formalización de unidades informales con el apoyo del sindicato.

46. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para la República Dominicana se refieren al 2016.



RESEÑA:

En 2001, se creó por ley el Sistema Dominicano de Seguro Social (SDSS), el cual contemplaba, de forma gradual, la cobertura universal para todos los trabajadores. En el caso de las y los trabajadores independientes, se creó el Régimen Contributivo Subsidiado, que permitió reducir el impacto de la alta contribución prevista (20 por ciento del ingreso anual estimado). Como resultado, la cobertura alcanzada fue mínima, ya que entre los trabajadores por cuenta propia dominicanos predominan ampliamente los de bajos ingresos.

La Central Autónoma Sindical Clasista (CASC) viene organizando desde hace tiempo a los trabajadores por cuenta propia en el sector informal de la economía. Sin embargo, en 2005 el gobierno cambió la normativa impidiendo la organización de trabajadores por cuenta propia informales, limitando el trabajo sindical solo a trabajadores y asalariados. Esto llevó a un replanteo de la estrategia llevada adelante por la CASC, que pasó a recibir y crear asociaciones en el marco del nuevo régimen de organizaciones sin fines de lucro.

Es en el contexto de este cambio de estrategia que la CASC crea en 2003 la Asociación

Mutual de Servicios Solidarios (AMUSSOL). AMUSSOL se constituyó como la organización de representación de trabajadores por cuenta propia, muchos de ellos sin acceso a derechos sociales y laborales básicos. En vista de que el Estado dominicano no garantiza el acceso a la seguridad social a las y los trabajadores por cuenta propia, AMUSSOL se ofrece como una solución para esos trabajadores. La Asociación promueve la incorporación de los trabajadores independientes a la seguridad social, convirtiéndose en su «empleador virtual». Los trabajadores independientes pagan sus contribuciones mensuales a AMUSSOL, quien las canaliza a la Tesorería Nacional. De esta forma, los trabajadores se afilian al Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) y tienen acceso al seguro de salud, de accidentes en el trabajo así como al fondo de pensiones.

En la actualidad, AMUSSOL cuenta con 85.256 miembros, entre titulares y familiares dependientes. De estos miembros, el 40 por ciento son mujeres. También se ha logrado formalizar más de 273 microempresas, cuyos titulares cotizan por sí mismos y por sus trabajadores dependientes. También se avanzó en la inclusión de trabajadoras domésticas, con

alrededor de 2.300 trabajadoras domésticas cotizando al Sistema de Seguridad social a través del programa de la organización.

AMUSSOL cuenta además con un servicio jurídico, facilitando documentos legales, tales como actas de convivencia a las parejas y traducciones de actas de nacimiento de los hijos, para que el núcleo familiar pueda recibir los beneficios que ofrece el sistema a la familia dependiente del trabajador. Otra línea que ofrece AMUSSOL es un plan de servicio funeral de últimos gastos (Plan «Vive Tranquilo»), financiado con una cuota adicional de bajo costo.

Al mismo tiempo, AMUSSOL promueve la formalización. AMUSSOL alienta la transformación de las micro-empresas informales en compañías formales. El proceso de formalización incluye el registro como contribuyente fiscal. AMUSSOL también solicita a las empresas con más de tres afiliados que se formalicen como previsto por la ley. Para lograr estos objetivos, AMUSSOL evidencia las ventajas de la formalización (por ejemplo, la exoneración del impuesto de valor agregado y el acceso a préstamos bancarios) y brinda apoyo a los propietarios de micro-empresas en relación con los trámites administrativos.

Una vez que la empresa se ha declarado y sus asalariados están cubiertos por el régimen contributivo, AMUSSOL ofrece seguir manejando el componente de seguridad social (para el empleador, así como para los asalariados) bajo el pago del 1 por ciento de presupuesto, o del salario, para cubrir los costos administrativos de AMUSSOL.

A través de estas actividades de organización e inclusión de trabajadores y trabajadoras informales, AMUSSOL representa una respuesta a los vacíos en la puesta en marcha del sistema dominicano de seguridad social. En la actualidad, sin AMUSSOL las y los trabajadores informales no tendrían ningún acceso a la seguridad social. Es parte del esfuerzo de la organización el presionar al gobierno dominicano para que se logre resolver y universalizar el acceso a la seguridad social. AMUSSOL podría seguir intermediando entre las organizaciones de trabajadores informales y el sistema oficial de seguridad social. Esto garantizaría un control eficaz, el compromiso de todos los usuarios y, por consiguiente, un amplio respaldo al sistema.

EFFECTOS:

En la ausencia de una política más amplia a nivel nacional, el apoyo sindical al proceso de formalización y, en particular, a una mayor cobertura de la seguridad social, representa una contribución significativa. Miles de trabajadores informales lograron formalizar sus micro-empresas, mejorar sus condiciones de trabajo y tener acceso a la seguridad social, para ellos mismos así como para sus familiares.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: sanjose@ilo.org
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Trinidad y Tabago: Salarios mínimos para los trabajadores domésticos

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIÓN PARTICIPANTE:

Trabajadores:

- Sindicato Nacional de Empleadas y Empleados Domésticos (NUDE)

INFORMACIÓN DE BASE SOBRE ECONOMÍA INFORMAL Y GÉNERO:

En Trinidad y Tabago, el trabajo doméstico es un sector en plena expansión que emplea actualmente a un total estimado de unas 30.000 personas, la gran mayoría de las cuales son mujeres. Éstas representan el 95 por ciento de los miembros del NUDE, y el comité ejecutivo del sindicato está compuesto por siete mujeres.

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Las trabajadoras y trabajadores domésticos están ahora comprendidos en el ámbito del Seguro Nacional.
- Las trabajadoras y trabajadores domésticos están ahora comprendidos en el ámbito de la Ley de Protección de la Maternidad.
- El salario mínimo nacional se aplica también a las trabajadoras y trabajadores domésticos.
- Las trabajadoras y trabajadores desempleados pueden encontrar nuevos empleos a través del Centro Cooperativo del Personal del Servicio Doméstico.

RESEÑA:

El Sindicato Nacional de Empleadas y Empleados Domésticos (NUDE) fue fundado en 1974 y registrado en 1982, en virtud de la Ley de Sindicatos. El NUDE se esfuerza por mejorar las prestaciones y condiciones de trabajo del personal doméstico y actúa como su representante legal, reconocido como tal por los empleadores. El sindicato opera en un entorno difícil, ya que debe afrontar frecuentemente las prácticas antisindicales, incluido el hecho de que no es reconocido por algunas empresas y de que algunos de sus miembros son sancionados con el despido.

El NUDE es una organización nacional con afiliados en todo el país, incluidas las localidades de Mayaro y Toco en la parte oriental, Couva y Chaguanas en la parte central, Diego Martin, St. Anns, Maraval y Carenage en la parte occidental, y Sangre Grande, Arima, Valencia, Tunapuna, Arouca, Trincity y Laventille en el Corredor Este-Oeste. Entre sus miembros se incluyen trabajadores migrantes procedentes de Jamaica, Guyana y Granada. Algunos de ellos permanecen en Trinidad y Tabago durante seis meses, regresan entonces a sus hogares y luego vuelven a Trinidad y Tabago para trabajar otros seis meses. En algunos casos, el NUDE ha ayudado a los trabajadores a obtener la extensión de sus permisos de trabajo.

El NUDE se esfuerza por promover el libre movimiento de trabajadores en el ámbito del Mercado y Economía Únicos del Caribe (CSME, también conocido como CARICOM), y mantiene una colaboración activa con otras organizaciones sectoriales de la región, como el Sindicato de Trabajadores del Hogar de Jamaica, el Sindicato de Trabajadores de Barbados, el Centro de Artesanía y Oficios de St. Kitts y Nevis, y la ONG Red Thread de Guyana. El NUDE también está afiliado a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWF) y ha sido miembro del comité de dirección de la antigua Red Internacional de Trabajadoras del Hogar. El sindicato NUDE ha venido promoviendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) – que Trinidad y Tabago ratificó en 1989 – y el Convenio sobre las trabajadoras y

los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la OIT, que no ha sido ratificado todavía por Trinidad y Tabago.

El NUDE ha abogado ante el Gobierno de Trinidad y Tabago por la inclusión de los trabajadores domésticos en el ámbito de la Ley de Relaciones Laborales (IRA). Al respecto, se reúne regularmente con el Ministerio de Trabajo y trata de forjar alianzas para conseguir el reconocimiento del trabajo doméstico en el marco de las disposiciones de la IRA.

El hecho de que se hubiera excluido a los trabajadores domésticos de la definición de “trabajador” contenida en la IRA fue motivo de controversia durante varios años. Finalmente, el Parlamento cambió de perspectiva, de tal manera que tanto en la Ley de Protección de la Maternidad, No. 4 de 1998, y la Ordenanza sobre Salarios Mínimos, No. 40 de 1999, se incluyó al personal doméstico en la categoría de asalariados, y se le garantizaron los mismos derechos y prestaciones que a los demás trabajadores.

El NUDE, actuando en representación de los trabajadores domésticos, compareció en 2018 ante el Comité Mixto Especial del Parlamento de Trinidad y Tabago para responder a preguntas sobre la elevación de la edad de jubilación de 60 a 65 años. En esa ocasión, el sindicato planteó algunas cuestiones críticas relativas al derecho a prestaciones para todos los trabajadores mal remunerados.

El NUDE también trata de colaborar con la Inspección del Trabajo a fin de prestar asistencia y proteger los intereses de todos los trabajadores de la economía informal que perciben bajos ingresos, así como de los trabajadores de la economía formal que siguen sin tener acceso a las prestaciones de la licencia de enfermedad, a las vacaciones anuales o a las indemnizaciones y prestaciones en caso de terminación de la relación de trabajo. El sindicato ha solicitado al Gobierno que disponga el carácter obligatorio del registro de las empleadas y empleados domésticos, con el fin de asegurar que los empleadores efectúen el pago de las contribuciones de sus trabajadores al seguro nacional. En la actualidad, unos 15.000 trabajadores domésticos están ya protegidos por el Sistema Nacional de Seguro (NIS). No obstante, hay muchos trabajadores domésticos que no se han registrado aún.

En 2014, con la asistencia de la OIT y la División Cooperativa del Ministerio de Trabajo, el NUDE creó el Centro Cooperativo del Personal del Servicio Doméstico (SWCC). Los trabajadores que pierden su empleo o que desean mejorar sus condiciones laborales pueden incorporarse al Centro Cooperativo a fin de buscar una colocación en tareas como la limpieza, la prestación de cuidados, la preparación de alimentos y el planchado. Con respaldo de la OIT, el NUDE desarrolló en 2016-2017 un plan de negocios para esta cooperativa. Asimismo, el NUDE, en colaboración con la Agencia Nacional de Formación (NTA), de carácter público, ha emprendido la formulación de normas para los trabajadores domésticos y está tratando de obtener la certificación necesaria para que sus miembros puedan emplearse en el servicio doméstico de hogares privados.

El NUDE también trata de abordar con las empresas las cuestiones relativas a los contratos de empleo, y de capacitar a los trabajadores domésticos para mostrarse firmes a la hora de negociar con el empleador los salarios y las condiciones de trabajo. Con apoyo y formación de la OIT, el NUDE ha preparado un modelo de contrato que puede servir de base para el empleo en el sector, y ha formulado propuestas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo doméstico.

RESULTADOS:

La organización y representación de trabajadores domésticos y otros trabajadores de la economía informal puede contribuir significativamente al proceso de formalización y al reconocimiento de los derechos de los trabajadores en un sector de empleo vulnerable.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Equipo de Trabajo Decente de la OIT y Oficina de País: ilocarib@ilo.org
- Sindicato Nacional de Empleadas y Empleados Domésticos (NUDE): domesticct@gmail.com
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Uruguay: Salario Mínimo y Seguridad Social para Trabajadoras Domésticas a través de la Negociación Colectiva

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

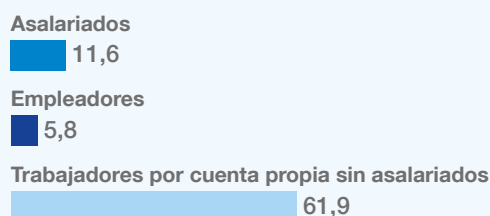
- Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD)
- Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL Y EL GÉNERO:

Gráfico 51. Proporción y composición del empleo informal (% del empleo total)



Gráfico 52. Proporción del empleo informal por situación en el empleo (en %)



En Uruguay, la proporción del empleo informal es del 23,9 por ciento del empleo total (incluida la agricultura, gráfico 51).⁴⁷ En el 2018 se estima que 39,1 millones de trabajadores tienen un empleo informal en Uruguay.⁴⁸ Todos los trabajadores familiares auxiliares son informales por definición. Después de estos trabajadores, los trabajadores por cuenta propia tienen el porcentaje de informalidad más elevado (gráfico 52).

Se estima que el 30,7 por ciento de las y los trabajadores domésticos están ocupados de manera informal, una de las tasas más bajas de empleo informal entre los trabajadores domésticos en todo el mundo. Las mujeres representan la gran mayoría de los trabajadores domésticos y son las principales receptoras de la iniciativa de SUTD.

PRINCIPALES LOGROS EN MATERIA DE REPRESENTACIÓN, SERVICIOS Y DIÁLOGO SOCIAL INCLUSIVO:

- Organización y representación formal de las trabajadoras domésticas con el apoyo del sindicato;
- Adopción de una ley sobre trabajo doméstico;
- Formalización del trabajo doméstico incluyendo la regulación del horario de trabajo, salario mínimo y protección social;
- Acceso de las trabajadoras domésticas a la negociación colectiva;
- Incremento del salario mínimo para las trabajadoras domésticas.

47. OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal : Un panorama estadístico. Tercera edición (base de datos ampliada y actualizada). Los datos para Uruguay al 2018.

48. Datos de la Encuesta Continua de Hogares de 2018.

RESEÑA:

El Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) es un movimiento sindical cuya misión es la promoción y defensa de los derechos sociales y laborales de las trabajadoras del servicio doméstico de todo el país. El mismo tiene por finalidad el asesoramiento jurídico además del fomento de un espacio de interacción e integración a través de la participación colectiva.

Los intentos de organización sindical de las trabajadoras domésticas datan de 1963. En esta primera etapa se reunían en la Iglesia del Cordón trabajadoras afrodescendientes y extranjeras que llegaban al país. Las trabajadoras domésticas comenzaron a reunirse en encuentros informales en sus barrios hasta lograr consolidar el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD).

En 2002, Mariselda Cancela, una abogada que más tarde colaboró con el SUTD, y otras integrantes del PIT-CNT, comenzaron a organizar a las trabajadoras domésticas, quienes junto con los trabajadores rurales eran los únicos dos grupos que aún estaban excluidos del derecho a las 44 horas de trabajo semanales y 8 horas diarias. Cancela desempeñó un papel fundamental en la campaña del PIT-CNT para incorporar al sector de trabajo doméstico en la plataforma de campaña del Frente Amplio en las elecciones.

En 2005, y bajo impulso del SUTD, se comienza a discutir sobre una ley que regule el trabajo doméstico. El proyecto de ley tenía como finalidad regular el trabajo de servicio doméstico y mejorar las condiciones laborales y la organización sectorial de las trabajadoras.

Actualmente, el sindicato cuenta con más de 1.300 miembros, de las cuales más de 700 pagan sus cuotas regularmente. La cantidad de miembros del sindicato se ha duplicado durante los últimos seis años. El mismo ha logrado crear secciones sindicales fuera de Montevideo, permitiendo ampliar su base nacional.

El 27 de noviembre de 2006 se materializó el proyecto de ley n° 18.065, donde se reconocen tanto los derechos de las trabajadoras (jornadas de 8 horas, derecho a las horas de descanso, fijación del salario vacacional, licencia e indemnización por despido), así como el reconocimiento de derechos colectivos de participación en los Consejos de Salarios. Este último entró en vigencia en el año 2008. La sanción de dicha ley marcó un paso histórico en

el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos de toda persona que ejerce el trabajo doméstico.

El 19 de agosto del 2008 se llevó a cabo el primer Consejo de Salarios en acuerdo tripartito, participando el SUTD en representación de las trabajadoras, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay por los sectores patronales y delegados del Poder Ejecutivo. Esto posibilitó al SUTD un espacio mayor en el escenario público y un mayor peso en el ámbito de la negociación.

Además de los derechos laborales garantizados en los convenios colectivos, el SUTD ha llevado a cabo convenios con el Banco de Previsión Social (BPS), el Ministerio de Turismo y Deporte y la Universidad de la República a través del Servicio de Extensión Universitaria. Por medio de este último consiguió el asesoramiento legal por parte de un abogado y estudiantes de derecho a las trabajadoras domésticas que llegan al sindicato.

Las actividades del sindicato son coordinadas desde la oficina en Montevideo. Los martes y jueves atienden dos abogadas, mientras que los viernes se brinda asesoría jurídica con el equipo de la Universidad de la República. Entre 30 y 40 mujeres acuden a la oficina durante el transcurso de la tarde, son entrevistadas por algún integrante del secretariado, y, si el caso lo amerita, son referidas a un equipo de abogados.

El 10 de noviembre de 2008, los delegados del gobierno, empleadores y trabajadoras firmaron el primer convenio colectivo para el servicio doméstico en América Latina. Una de las características más importantes de este convenio era que tenía jurisdicción nacional y se aplica a todas las trabajadoras domésticas y sus empleadores, sin importar si están o no afiliadas al SUTD o a la Liga de Amas de Casa.

Las trabajadoras domésticas han tenido derecho a la seguridad social en Uruguay desde hace mucho tiempo. Han tenido acceso a la pensión por invalidez, vejez y supervivencia desde 1942, a los beneficios por maternidad y la ayuda familiar desde 1980 y a la cobertura médica y el pago por enfermedad desde 1984. En 2009, el Banco de Previsión Social (BPS) lanzó una innovadora campaña publicitaria para concientizar al público sobre los derechos de las trabajadoras domésticas y para aumentar su registro dentro de la seguridad social. Entre los ejemplos más sobresalientes de esta

campaña fueron folletos informativos (dirigidos hacia los empleadores) en forma de colgantes para las perillas de las puertas de sus casas, con el mensaje «La trabajadora doméstica de esta casa ya está en el BPS», spots televisivos y socio-dramas en autobuses. En 2010 y 2011, inspectores laborales visitaron 9.000 hogares para investigar si las trabajadoras domésticas estaban registradas en la seguridad social.

En reconocimiento por estas políticas, Uruguay fue elegido por la OIT como modelo de buenas prácticas gubernamentales referidas al trabajo doméstico. El 14 de junio de 2012 se convirtió en el primer país en ratificar el Convenio 189 de la OIT «Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos».

Hasta el año 2008, los salarios en Uruguay se establecían a través de la negociación tripartita en el Consejo de Salarios o, para aquellos grupos ocupacionales que no participaban en los Consejos de Salarios, por decretos presidenciales. El salario mínimo fue establecido en Uruguay por decreto presidencial en el año 1969. Las trabajadoras domésticas fueron excluidas explícitamente del salario mínimo hasta 1990, cuando se estableció por primera vez un salario mínimo para ellas mediante un decreto ejecutivo. El decreto fijó un salario mínimo para Montevideo y uno más bajo para el resto del país, siendo ambos ligeramente más altos que el salario mínimo nacional. El decreto permitía a los empleadores descontar un 20 por ciento del salario si proveían de alimento y alojamiento a sus empleadas, y un 10 por ciento si solamente se trataba de alimento.

A los diez años del primer contrato colectivo en el sector del empleo doméstico, el salario mínimo ha sido duplicado. El último convenio colectivo para el trabajo doméstico se venció el 31 de diciembre de 2018. En la actualidad, se está negociando una renovación del convenio.

Entre las problemáticas apuntadas por el SUTD, se remarcan la falta de acceso a la información para las trabajadoras domésticas migrantes, quienes sufren una parte importante de la informalidad laboral en el sector. Tanto el sindicato como el PIT-CNT reciben llamadas constantes de trabajadoras migrantes con quejas por diferentes situaciones drásticas de condiciones de trabajo. Sólo 1.700 trabajadoras domésticas migrantes figuran en el BPS. Un segundo problema son los problemas de los barrios cerrados, donde no se cumple la legislación y no se permite que el sindicato tenga acceso.

EFFECTOS:

A través de las diferentes etapas de este proceso histórico, el trabajo doméstico ha sido plenamente formalizado y las trabajadoras domésticas gozan de derechos y beneficios iguales a los de otras categorías de trabajadoras y trabajadores.

ACCESO A LA INFORMACIÓN:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de País de la OIT para la Argentina: santiago@ilo.org
- Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores: pitcnt@pitcnt.uy
- Oficina de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: sede@csa-csi.org

Europa

Alemania, Austria y Suecia: Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colaborativos (crowdwork) a través de un Defensor de Derechos y gracias a una mayor transparencia de las condiciones que las plataformas proponen a estos trabajadores

ÁMBITO: Europa

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Sindicato IG Metall (Alemania)
- Cámara del Trabajo de Austria (Austria)
- Sindicato Unionen (Suecia)

Empleadores:

- Plataformas Testbirds GmbH, content.de AG, clickworker GmbH, Crowd Guru GmbH, Streetspotr GmbH, wer denkt was GmbH, 24Insights GmbH (todas en Alemania), BugFinders Limited (en el Reino Unido)
- Asociación Alemana de Trabajo Colaborativo (Deutscher Crowdsourcing Verband)

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Ocho empresas de plataforma y la Asociación Alemana de Trabajo Colaborativo, en colaboración con el sindicato IG Metall, han desarrollado un código de conducta para el trabajo colaborativo⁴⁹ y establecido una oficina del defensor de derechos⁵⁰.
- Establecimiento y promoción de un sitio web que facilita información sobre las plataformas de trabajo colaborativo en línea desde una perspectiva sindical.
- Participación de los trabajadores colaborativos en la formulación de políticas sindicales, por medio de encuestas.

49. Véase el sitio web en la dirección <http://crowdsourcing-code.de> (última consulta el 23.4.2019).

50. Véase el sitio web en la dirección <https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/en.html> (última consulta el 23.4.2019).

RESEÑA:

Código de conducta sobre los derechos laborales en el trabajo colaborativo y resolución de conflictos a través del Defensor de Derechos

En 2015, la plataforma alemana de verificación de aplicaciones Testbirds propuso un código de conducta voluntario para los trabajadores colaborativos remunerados. Este «Crowdsourcing Code of Conduct» incluía principios como «pago justo», «sólo tareas serias» y «comunicación abierta y transparente». Ocho plataformas firmaron el Código de Conducta (incluidas Testbirds y una plataforma basada en el Reino Unido), y la Asociación Alemana de Trabajo Colaborativo (Deutscher Crowdsourcing Verband) se unió en calidad de patrocinador oficial.

En 2016, el sindicato IG Metall, con autorización de las plataformas, llevó a cabo una encuesta de trabajadores en seis de las plataformas alemanas. Entre otros temas abordados en la encuesta, se pidió a los trabajadores que indicaran qué principios postulados en el Código de Conducta les parecían más importantes. Una gran parte de los encuestados indicaron que «pago justo» era el principio más importante. En la segunda versión del Código de Conducta, publicada a finales de 2016, se incluyó una formulación afinada del principio de «pago justo», en la que se afirmaba que los operadores de plataforma deberían tratar de armonizar la remuneración de sus colaboradores con los «niveles salariales locales».

En 2017, el sindicato IG Metall, las plataformas signatarias y la Asociación Alemana de Trabajo Colaborativo establecieron una «Oficina del Defensor de Derechos» con el objeto de aplicar efectivamente el Código de Conducta y resolver los eventuales conflictos entre los trabajadores y las plataformas signatarias. La Oficina del

Defensor de Derechos está constituida por un comité de cinco personas – un representante de los trabajadores, un representante sindical, un representante de una de las plataformas signatarias del Código de Conducta, un representante de la Asociación Alemana de Trabajo Colaborativo y una persona neutral que ejerce la presidencia (en la actualidad, un juez de un tribunal laboral alemán). La selección de los miembros de la Oficina del Defensor de Derechos se realiza de común acuerdo entre las plataformas signatarias, la Asociación Alemana de Trabajo Colaborativo y la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)⁵¹ (o una de sus organizaciones afiliadas) y es válida para un período de un año. La administración de la Oficina del Defensor de Derechos está a cargo del sindicato IG Metall.

A enero de 2019, la Oficina del Defensor de Derechos del Código de Conducta para el Trabajo Colaborativo había recibido unos 30 casos, presentados por trabajadores por medio de un formulario en línea⁵². La mayoría de los casos se referían a negativas de pago y fueron resueltos por consenso entre el trabajador demandante y la plataforma demandada. En varios casos, la Oficina del Defensor de Derechos recomendó que la plataforma estableciera un consejo consultivo al que los trabajadores pudieran presentar sugerencias en cuanto a los procesos de trabajo y la funcionalidad de la plataforma. La Oficina del Defensor de Derechos no se limita a examinar los procedimientos de tramitación interna de las quejas por las propias empresas y los trabajadores colaborativos, ya que las plataformas signatarias pueden solicitar ahora la revisión de los casos que les conciernen por otro organismo de mediación calificado y neutral que tiene la confianza de todas las partes.

Aumentar la transparencia de las condiciones de trabajo y la remuneración de los trabajadores colaborativos

El sitio web FairCrowdWork.org fue inaugurado en 2015 por el sindicato IG Metall y es gestionado en cooperación con la Cámara del Trabajo de Austria (Arbeiterkammer) y el sindicato sueco de trabajadores administrativos Unionen.

FairCrowdWork.org facilita información sobre las plataformas de trabajo colaborativo en línea desde una perspectiva sindical.

Además de la información relativa a los derechos de los trabajadores, las obligaciones legales y los recursos de los sindicatos, el sitio web ofrece descripciones detalladas de los procedimientos de trabajo y clasificaciones de las distintas plataformas de trabajo colaborativo en línea más conocidas. En estos perfiles de las plataformas se incluye información sobre tareas, procesos de trabajo, clientes, número de trabajadores, y sobre la empresa misma que explota la plataforma (por ejemplo, número de asalariados, ubicación, directivos), recopilada por investigación documental, así como clasificaciones numéricas (presentadas como «rankings» o puntuaciones) sobre remuneración, comunicación, evaluación del trabajo, tareas y tecnología.

Las puntuaciones se basan en los resultados de encuestas de trabajadores detalladas (hasta 95 preguntas), que llevaron a cabo el sindicato IG Metall y una empresa privada entre diciembre de 2016 y marzo de 2017. Las preguntas a los trabajadores abarcaban cuestiones como su antigüedad en la plataforma, sus ganancias, sus experiencias con clientes y operadores de plataforma (como, por ejemplo, la evaluación del trabajo realizado y la comunicación) y sus experiencias con la tecnología misma de las plataformas, y las respuestas eran convertidas a una puntuación según determinados criterios. En los perfiles de las plataformas se incluían también clasificaciones simples de las condiciones de servicio en cada una de ellas, sobre la base de cinco criterios.

51. Inmediatamente después del establecimiento de la Oficina del Defensor de Derechos, esta función será asumida inicialmente por el sindicato IG Metall.

52. Véase el informe anual 2017/2018 de actividades de la Oficina del Defensor de Derechos del Código de Conducta en la dirección https://ombudsstelle.crowdwork-igmetall.de/pdf/Ombuds_Office_for_paid_Crowdsourcing_Report_2017_2018_EN.pdf (última consulta el 23.4.2019).

RESULTADOS:

- El código de conducta prevé un (primer) conjunto de normas para las plataformas y los trabajadores colaborativos. La Oficina del Defensor de Derechos permite que los propios trabajadores colaborativos actúen conjuntamente para resolver las reclamaciones individuales presentadas contra las plataformas signatarias.
- El sitio web «faircrowdwork.org» aumenta la transparencia de las condiciones de trabajo y remuneración y ayuda a los trabajadores colaborativos a informarse adecuadamente a fin de tomar una decisión bien fundamentada sobre la plataforma para la que desearían trabajar.
- A través de una interacción virtual en redes entre los trabajadores colaborativos y los sindicatos de distintos países se pueden identificar y promover las mejores prácticas, lo que ayuda a remediar los déficits de derechos laborales en este sector y contribuye a su regulación.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- IG Metall: kontakt@faircrowd.work
- CSI PERC (Pan European Regional Council): perc@ituc-csi.org
- German Crowdsourcing Association: kontakt@testbirds.de

Francia: Convenio colectivo sobre el trabajo doméstico

ÁMBITO: Sectorial

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES:

Trabajadores:

- Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT)
- Confederación General del Trabajo (CGT)
- Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC)
- Fuerza Obrera (FO)

Empleadores:

- Federación de Empleadores Particulares de Francia (FEPEM)

PRINCIPALES LOGROS EN CUANTO A LA REPRESENTACIÓN, LOS SERVICIOS Y EL CARÁCTER INCLUSIVO DEL DIÁLOGO SOCIAL:

- Firma de un convenio colectivo aplicable a las trabajadoras y trabajadores domésticos.

RESEÑA:

En noviembre de 1999 se firmó en Francia el Convenio colectivo nacional de los trabajadores asalariados de empleadores particulares, aplicable al personal doméstico empleado directamente por los hogares. Un segundo convenio colectivo, que entró en vigor en 2012, se aplica a los trabajadores empleados por las agencias de colocación sin fines de lucro. Un tercer convenio colectivo, que entró en vigor en noviembre de 2014, abarca al personal doméstico empleado por empresas privadas. Estos convenios colectivos «se aplican a todos los empleadores y trabajadores domésticos, ya pertenezcan a una asociación de empresarios o a un sindicato»⁵³.

La firma del convenio colectivo de 1999 fue el resultado de negociaciones entre la Federación de Empleadores Particulares de Francia (FEPEM) – que ha suscrito un acuerdo de cooperación con el Movimiento de Empresas de Francia (MEDEF), principal organización de los empleadores franceses - y cuatro organizaciones sindicales nacionales, a saber,

la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), la Confederación General del Trabajo (CGT), la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC) y Fuerza Obrera (FO). El convenio colectivo sigue vigente, su aplicación es universal y su ámbito de aplicación abarca diferentes aspectos, entre los que figuran los siguientes: clasificación de los puestos de trabajo, tasas salariales, actividades sindicales, formación profesional, tiempo de trabajo, vacaciones anuales pagadas, días festivos, seguro de salud, vivienda y alimentación, licencia de maternidad y condiciones de alojamiento. El convenio colectivo recoge ciertas disposiciones del Código del Trabajo y las aplica a las trabajadoras y trabajadores domésticos, como las que se refieren a los contratos de duración determinada. Los trabajadores domésticos en las zonas rurales y los jardineros y guardias están comprendidos en el ámbito de otros convenios colectivos nacionales específicos, distintos del convenio colectivo nacional de 1999. El empleo de trabajadores domésticos por empresas o asociaciones está sujeto a la legislación laboral general y los convenios colectivos aplicables a nivel del sector de que se trate.

RESULTADOS:

La formalización del trabajo doméstico puede lograrse a través de la aplicación efectiva de un convenio colectivo global en el que se establezcan los derechos de los trabajadores, si bien tal aplicación puede tropezar con problemas por diferentes razones.

FUENTES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE:

- Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT-ACTRAV): actrav@ilo.org
- Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT-ACT/EMP): actemp@ilo.org
- Oficina de País de la OIT: paris@ilo.org
- CSI PERC (Consejo Regional Paneuropeo): perc@ituc-csi.org

53. Véase el sitio web en la dirección https://www.effat.org/wp-content/uploads/2018/11/effat_booklet_domestic_workers_in_europe_es_0.pdf (consultado el 12 de agosto de 2019).

Más del 60 por ciento de los ocupados en el mundo tienen una ocupación informal y contribuyen a la sociedad de manera importante. Muchos de estos trabajadores están sub-representados en las organizaciones de trabajadores y sufren de malas condiciones de trabajo y falta de protección social. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (Núm. 204) establece que las organizaciones de empleadores y trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

Este Compendio demuestra las interacciones exitosas entre las organizaciones de trabajadores y los trabajadores de la economía informal, cuyo objetivo ha sido reducir los déficits del trabajo decente en la economía informal y facilitar su transición a la formalidad. Al documentar estos ejemplos prácticos, el Compendio aspira a divulgar este conocimiento y experiencia a una audiencia más amplia y a alentar a los sindicatos a que se involucren con la economía informal. Presenta 31 casos recientes que muestran cómo las organizaciones de trabajadores se han implicado con la economía informal. Estos casos provienen de diferentes países y sectores de la economía y muestran las ventajas para los trabajadores, empresas y Estados miembros de la OIT que resultan de la formalización del trabajo informal.

CONTACTO :

Servicio de Mercados Laborales
Inclusivos, Relaciones Laborales y
Condiciones de Trabajo (INWORK)

4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Tel. +41 22 799 67 54
inwork@ilo.org
www.ilo.org/inwork

ISBN 978-9-22-031604-7

