

La Industria Global de Confección y la Economía Informal: Temas Críticos para Defensores de Derechos Laborales

*por Nina Ascoly
Septiembre de 2004*

Objetivo del documento

Este documento ha sido elaborado como insumo para el seminario “Estrategias de campañas sobre el trabajo informal en la industria global de confección” organizado por la Campaña Ropa Limpia (CCC), la Red Internacional de Educación en Reestructuración en Europa (IRENE) y por la Academia Evangélica de Meissen realizado en la academia entre el 23 y 25 de septiembre de 2004.¹

Por el importante (y creciente) papel de la economía informal en la producción de prendas de vestir, un número creciente de organizaciones de derechos laborales y de redes dedicadas a la industria de confección, tienden a ser más activas en el tema de las mujeres trabajadoras en empleo informal. Este seminario es un intento por juntar activistas de derechos laborales que trabajan sobre la industria de confección, con aquellos que investigan y/ o realizan trabajo organizativo en la economía informal de la industria. A través de la creación del espacio para el intercambio de información y experiencias, se espera lograr que los participantes más enterados de la realidad y las necesidades de los trabajadores de la economía informal, informen mejor a las organizaciones que buscan formular estrategias para campañas de solidaridad y apoyo a las luchas de estos trabajadores. El seminario es visto como una oportunidad para revitalizar el diálogo entre todas estas organizaciones, en los temas de la economía informal de confección, y avanzar hacia una agenda de acción conjunta. En el mejor de los casos, los procedimientos deben generar objetivos concretos y estrategias para campañas de derechos laborales e iniciar acciones para apoyar a las mujeres que trabajan en la economía informal de la confección.

La economía informal es un término amplio, que incluye muchas diversas formas de trabajo y de trabajadores. A veces, la terminología usada para describir la economía informal y los distintos problemas, necesidades y experiencias de estos trabajadores empleados en situaciones variables, no es clara. Como los participantes del seminario se acercan a estos temas desde diferentes perspectivas, esta breve vista general pretende proveer alguna información sobre el trasfondo de la economía informal y la industria

¹ El primer borrador de este documento se circuló al comité directivo internacional. La autora agradece los comentarios recibidos de varios miembros de este grupo.

de confección y resaltar algunos de los debates claves actuales en relación a los derechos de los trabajadores de la economía informal, lo cual se espera tratar durante el seminario.

1. ¿Qué es la economía informal?

El término “Economía Informal”, que reemplaza el término usado anteriormente de “Sector Informal”, se refiere a trabajadores y a empresas que no son reconocidos o protegidos bajo regímenes legales o regulados y son caracterizados por un alto grado de vulnerabilidad (ILO/ OIT, 2002).² En muchos casos, los trabajadores de la economía informal no poseen acuerdos salariales, ganan poco (no alcanzan un salario para vivir y muchas veces están remunerados por debajo de los estándares mínimos legalmente establecidos), no son remunerados a tiempo, no tienen contrato de empleo, no tienen horarios regulares de trabajo, no son cubiertos por beneficios no salariales (como seguro de salud o beneficios para desempleados) y no están en las prioridades para la mayoría de las organizaciones gubernamentales, políticas o de trabajo.

El término sector informal fue adoptado primero por la OIT a comienzos de en los tempranos años 1970, y es todavía de uso común. Actualmente se considera engañoso, porque disfraza la diversidad y complejidad de estas estructuras y procesos de trabajo. Parece aludir (incorrectamente) a que estos procesos son limitados a un sector específico o a una industria específica. El concepto de sector parece suponer la existencia de una dicotomía entre lo “formal” y lo “informal”, mientras que en realidad, como la misma OIT anota (2002: 8), existe un continuo vínculo entre lo formal y lo informal a través de la subcontratación. Así mismo, es posible que las circunstancias del empleo formal puedan incluir trabajadores operando en condiciones informales (pe. trabajadores en puestos de trabajo formales, que no tienen contratos).

Como el Comité para Mujeres Asiáticas destaca, “en más y más situaciones, los trabajadores del mencionado empleo informal trabajan uno al lado del otro, debajo del mismo techo como los trabajadores del empleo formal” (CAW, 2001a: 2). En muchos casos los términos ‘empleo informal’, ‘desregulado’, ‘desprotegido’, ‘marginalizado’, ‘atípico’ y ‘empleo precario’ se usan indistintamente para describir la situación de trabajadores de la

² La OIT considera que la economía informal abarca unidades económicas marginales y trabajadores caracterizados por serias deficiencias en términos de la seguridad de ingresos, seguridad de empleo, seguridad de trabajo, seguridad de la representación colectiva, y seguridad de la reproducción de las habilidades profesionales (2002: 7-8). Se considera que la reducción de estas deficiencias en la economía informal, promueve una transición hacia actividades reconocidas, protegidas, legales y - por lo tanto - “formales”, y que garantiza un trabajo digno. Para más definiciones de los términos, vea el reporte completo de la OIT.

economía informal. Cada término implica significados diferentes y usualmente la escogencia de uno u otro es altamente política.

2. La economía informal global y creciente

La economía informal está creciendo y no está restringida a ciertas regiones o categorías de países. "... La Economía Informal ha crecido rápidamente en casi cada esquina del globo, incluso en los países industrializados," reporta la OIT (2002: 5). "La extensión del nuevo empleo de los años recientes, en particular en países en vía de desarrollo o en transición, tuvo lugar en la economía informal." Sin embargo, el acceso a datos precisos sobre el empleo en la economía informal es difícil. Los datos recolectados sólo reflejan imágenes particulares de la cobertura y de las actividades que realmente tienen lugar en la economía informal. Por ejemplo, muchos de los datos generados a nivel nacional sólo se refieren a aquellos, cuya ocupación mayor o trabajo único está en el sector informal, dejando de lado a aquellos, que tienen ocupaciones secundarias en la economía informal (aunque, la cantidad es muy grande en algunos países). Así mismo, las fuentes de datos varían de un país a otro, y en muchos de ellos, los datos sobre empleo informal sólo cubren áreas urbanas o ciudades capitales (Husmanns & Du Jeu, 2002). La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) reporta que un "25% de la población globalmente empleada está activa en la economía informal y genera 35% de BIP global (2004: 1). El 'Reporte de Desarrollo del Banco Mundial' de 2001 registra que el sector informal cubre 57% del empleo no agrícola en América Latina/ El Caribe, 78% en África y 45-85% en Asia (Charmes citado en WIEGO, 2004b). Pero según un sondeo de 'Women in Informal Employment Globalizing and Organizing' (Mujeres en Empleo Informal Globalizándose y Organizándose, WIEGO), organización que hizo un trabajo extenso sobre el tema de la economía informal, las estadísticas oficiales probablemente subestiman el tamaño y la contribución de la economía informal (2004b).³

Para tener una idea de su magnitud, se debe considerar que sólo el número de trabajadores domiciliarios, - la mayoría de ellos parte de la economía informal -, es estimado globalmente en 300 Millones de personas según HomeNet, la red internacional de solidaridad que representa, organiza y apoya a trabajadores domiciliarios alrededor del mundo. Sin embargo, existen muchos otros tipos de trabajadores y formas de trabajo en la economía informal.

³ En 1997, el Grupo de Expertos Internacionales sobre Estadísticas del Sector Informal (conocido como el Grupo Delhi) pidió a WIEGO que escribiera una serie de documentos recomendando conceptos de mejoramiento, de medición y métodos para la recolección de datos sobre el sector informal. Este proyecto generó cinco textos y diversas recomendaciones. El resumen se encuentra en la página de WIEGO <<http://www.wiego.org/textonly/areas5.shtml>>.

3. El papel de la economía informal en la industria de confección

Se considera que la tendencia hacia la informalización en la industria de confección está subiendo. El ensamblaje de vestidos para los mercados domésticos y de aquellos hechos para la exportación puede involucrar producción en la economía informal.

Dado que quienes producen para el mercado global buscan mantenerse competitivos, la informalización es una herramienta usada para recortar costos. Globalmente existe una tendencia hacia la reorganización de la producción de la confección, para que sea cada vez más flexibilizada y descentralizada, a través de diversas formas de subcontratación. Esto puede parecer contradictorio a la tendencia actual en la industria de confección, hacia la consolidación de compañías con nombres de marca o de mayoristas, abasteciéndose en menos países a través de menos empresas proveedoras.⁴ Sin embargo, muchas veces se satisfacen los pedidos a través de la subcontratación que hace uso de la economía informal. Es útil imaginarse los pedidos de la producción de ropa como semillas que pasan por un reloj de arena – grandes pedidos enviados a una creciente y concentrada cantidad de agentes o compañías de producción multinacional. Ellos por su parte, distribuyen estos pedidos a una gran cantidad de proveedores, quienes a su vez distribuyen labores que se suman a una amplia red de subcontratistas. Muchos de estos últimos operan en la economía informal, también en una diversidad de formas.

4. Las distintas formas del trabajo informal

En la industria de confección, los trabajadores de la economía informal pueden incluir trabajadores domiciliarios, cuyas relaciones laborales con un empleador no están reconocidas o protegidas; así mismo, a quienes sostienen micro empresas que enfrentan distintas barreras y restricciones que les impiden implementar y operar empresas formales; aquellos que trabajan para ellos, así como otras formas de contratación. Las mujeres que ensamblan vestidos para el mercado local pueden no tener ningún empleador. Ellas obtienen sus propios ingresos produciendo ropa y encontrando mercados para sus mercancías.

⁴ En junio de 2003, varios de los mayores productores globales de confección, incluyendo Hugo Boss, Gap, JC Penney, Liz Claiborne y Wal-Mart, concentrados en la IAF Convención Mundial de Ropa y Confección reportaron que se abastecían de más de 50 naciones, y que actualmente esa cifra está reduciéndose. Ahora ellos se abastecen de menos naciones (aproximadamente de 30 a 40, incluso predicen que en breve este número puede ser tan bajo como 10) y de menos y más grandes empresas proveedoras (just-style.com (2003) "World Apparel Convention focuses on quota freedom," July 8). Está pronosticándose una consolidación de la producción de confección en el contexto de la fase posterior del Acuerdo Multi Fibra (MFA) a finales del año 2004 (SOMO, 2004).

Algunas organizaciones que discutieron sobre el empleo informal en Asia en el marco de un seminario organizado por CAW en el año 2002, plantearon que se debe distinguir entre quienes trabajan para empleadores no identificables, tales como trabajadores temporales de tiempo parcial, trabajadores por contrato y de empresas de servicios temporales, y aquellos que trabajan con empleadores no identificables o cambiantes, como los trabajadores a domicilio (incluyendo tanto a los trabajadores por cuenta propia como a los contratados). Los trabajadores por cuenta propia, pueden ser una persona o un negocio familiar con trabajadores no remunerados.

Es importante entender que el trabajo informal en la industria de confección puede extenderse a fábricas regulares que están operando formalmente y que no está limitado a puestos de trabajo que operan informalmente como es el caso del trabajo domiciliario.

Algunos ejemplos de formas de trabajo informal en la industria de confección:⁵

- La labor es subcontratada para pequeños talleres y trabajadores domiciliarios que en muchos casos carecen de contratos, tienen poca o ninguna protección legal o ningún derecho a conformar sindicatos. A veces, los supervisores de las fábricas actúan como agentes, distribuyendo trabajo a otros que laboran fuera de la fábrica. Estos trabajadores ensamblan partes de mercancías y no reciben la misma cantidad de ingresos ni beneficios legalmente establecidos; tampoco pueden conformar sindicatos.

- El dueño o el gerente de la fábrica abre una nueva compañía dentro de una fábrica ya existente y recluta trabajadores para laborar allí. Estos nuevos trabajadores pueden o no recibir la misma cantidad de pago y bienestar que otros trabajadores presentes en la misma fábrica.

- El dueño de la fábrica permite que otra compañía, agente o individuo contrate trabajadores para el departamento de producción de su compañía. Pero estos no se consideran como empleados de la compañía y la forma de su contrato es a corto plazo o desconocido. De hecho, en este modelo dentro de una fábrica, algunas líneas de producción pueden ser cubiertas con trabajadores no contratados por la misma compañía que sostiene la fábrica, sino por otra persona (o por múltiples terceros). Esta situación es similar a un puesto de trabajo donde algunos de los trabajadores están son vinculados por una agencia de prestación de servicios o un intermediario. Pero mientras que las empresas de prestación de servicios usualmente operan legalmente, los intermediarios en la industria de confección muy raramente lo hacen. A veces, los trabajadores laboran

⁵ Algunos ejemplos se sacaron de Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo (WWW 2003), investigación sobre la cadena de subcontratación. Para más ejemplos ver los Amigos de las Mujeres (FOW) reporte sobre Tailandia.

durante la noche y reciben ingresos menores que los trabajadores directamente empleados por la fábrica. Ellos no pueden ser miembros de un sindicato o participar en actividades sindicales. En muchos casos, no están protegidos por la ley.⁶

- Los trabajadores tienen labores no suscritas en los registros legales, no poseen protección legal, ni se les paga el salario mínimo y trabajan en fábricas que aparentemente están cerradas.⁷

5. ¿Quiénes son los trabajadores de confección en la economía informal?

Los trabajadores de confección en la economía informal son:

- a menudo mujeres (incluso de diferentes edades a lo largo de su período de vida)
- a menudo migrantes (internos o de otros países, probablemente no registrados) o de minorías
- algunas veces trabajadores anteriores o actuales de la fábrica (formalmente empleados)
- a menudo inconscientes de su función dentro de la cadena de suministro global
- a menudo no conocedores de los derechos legales o laborales de sus países

No existe un "modelo" uniforme del trabajador de confección en la economía informal. Esto se debe tomar en cuenta cuando se desarrollen estrategias organizativas en defensa de sus derechos, o campañas de apoyo a estos esfuerzos organizativos.

El hecho de que la mayoría de trabajadores en la economía informal son mujeres y que muchas de ellas son migrantes, será tratado en la parte que sigue a continuación. Estas dos características tienen impactos importantes para esfuerzos organizativos y de campañas.

⁶ Aunque el trabajo por prestación de servicios oficialmente no es muy común en la industria de confección, ser empleado por un contratista que no es el dueño de la fábrica y "enviado" a los puestos de trabajo cuestionables, es usual en esta industria. Por ejemplo la Campaña Ropa Limpia ha recibido reportes de Tailandia y de la India, donde trabajadores en diferentes líneas de producción de hecho son empleados por diferentes personas. Cuando se dedica al tema de los derechos y las responsabilidades en relación a los trabajadores de prestación de servicios, es importante considerar, que mientras los trabajadores prestados pueden ser remunerados por su agencia o por el individuo que les pone en un puesto de trabajo, ellos están bajo el control directo de la compañía o individuo que saca provecho de su labor. Sin embargo, no existe ninguna relación directa de empleo entre el trabajador y la compañía matriz.

⁷ Basado en información de operaciones textiles en Marruecos (ICFTU, 2004b).

6. Procesos atribuidos al género empujan a las mujeres hacia la economía informal

En la economía informal en general, las mujeres son sobre-representadas: dos terceras partes de la población femenina económicamente activa de los países en vía de desarrollo trabajan en la economía informal. En Africa Sub-Sahara, esa tasa alcanza un 84% (ICFTU, 2004:1).⁸

La industria de confección es altamente feminizada⁹ y lo mismo puede decirse sobre la economía informal de la industria de confección:

Aproximadamente el 75% de los 11.2 millones de empleados formales en la industria global de confección son mujeres. Mientras que es difícil estimar el tamaño del sector de confección operando en la economía informal, “estimaciones conservadoras considerarían que el número total de mujeres empleadas en la industria de confección está más cerca a 35 Millones”, cuando son incluidas las activas en la economía informal (Shaw, 2002: 12).

Entender las dinámicas de género involucradas, presionando a las mujeres hacia la economía informal, es importante;¹⁰ comprendiendo sus interpretaciones de la realidad, mirando su situación a través de un lente “de género”. Desarrollar estrategias para apoyar a las mujeres en su lucha por mejorar sus condiciones laborales, únicamente puede hacerse cuando se toma en consideración los procesos atribuidos al género, que contribuyen

⁸ Nuevamente WIEGO cree que las estadísticas oficiales, que subestiman la extensión de las actividades en la economía informal, también subestiman la participación de mujeres en la economía informal (WIEGO, 2004b)

⁹ Generalmente las cualidades “naturales” atribuidas a las mujeres las predispone para el trabajo de fábrica. Estas incluyen “... dedos naturalmente hábiles, ... naturalmente más docil y dispuesta a aceptar una rigurosa disciplina laboral y naturalmente más adaptada a labores aburridas, repetitivas y monótonas” (Elson and Pearson, 1981: 149). „En este modelo organizativo, las compañías globales usan el trabajo de las mujeres porque, citando a un experto industrial, ‘las mujeres en unidades de subcontratación constituyen los más flexibles de todos los robots’” (Mitter, 1992: 3). Las mujeres trabajadoras son consideradas más agradables, y supuestamente, menos conocedoras o claras para hablar en relación a los derechos legales de su puesto de trabajo, que en todo caso deberían ser menores que los de sus colegas masculinos.

¹⁰ A veces, las políticas gubernamentales estimulan específicamente a mujeres para el trabajo en la economía informal. Por ejemplo, en Taiwan empezando los años 70’s, el gobierno fomentó activamente una política “el Hogar como Fábrica”, que animaba a mujeres para ensamblar productos en sus domicilios. (CAW 2001b:43).

a construir el marco general (legal, social, económico) en el cual ellas viven y trabajan.

En términos generales, los conceptos atribuidos al género relacionados con la flexibilidad, son aquellos que plantean que las mujeres son simplemente empleadas que ganan ingresos suplementarios y no “trabajadores reales”. Por eso, ellas aceptarían salarios menores y condiciones laborales menos formales.

Como las mujeres son sólo trabajadoras parciales o temporales, cuya labor “real” se considera como trabajo reproductivo (p.e. las tareas asignadas a madres, esposas e hijas, de cuidadoras y amas de casa), muchas veces parece ser culturalmente aceptable vincular mujeres a la ocupación y sacarlas de allí, cuando sea oportuno.¹¹

Los prejuicios de género acerca de si las mujeres casadas, o en estado de gravidez, o las mujeres con niños deberían todavía ser o no empleadas (porque ellas tienen muchas otras responsabilidades y no pueden dar 100% a sus trabajos remunerados, o estarían habilitadas para beneficios mayores), han sido manipulados para sacar a esas mujeres de la ocupación formal, cuando ellas son consideradas como trabajadoras “menos flexibles”.¹² Por ejemplo, las pruebas de embarazo han sido utilizadas en las Filipinas para alejar a las madres del empleo inmediatamente.¹³ En China, trabajadoras embarazadas de fábricas de calzado han sido despedidas para evitar el pago de los beneficios.¹⁴ Esto no es poco frecuente, para mujeres mayores y madres, en la economía informal. En Indonesia, la CIOSL reporta que “una de las mayores razones para que empleadores vinculen mujeres como trabajadoras temporales, es porque ellas no tienen derecho al pago de beneficios tales como el pago por maternidad” (2003: 6). Según los reportes, las trabajadoras en la industria de confección en Dongguan/ China son de edad no muy avanzada, casadas, vienen del área local, algunas con experiencia en las fábricas. Ellas se convirtieron en trabajadoras domiciliarias por las responsabilidades reproductivas: tienen hijos o deben permanecer en casa para asumir el cuidado de miembros de la familia (Wong, en WWW, 2003: 15). Estos estereotipos de género también son resultado de la

¹¹ Ver por ejemplo Saffioti, 1975; Beechey, 1978; Vaughan, 1977 en este caso citado en Ruiz, V. y S. Tiano, eds, (1987) *Women on the U.S. – Mexico Border* (Mujeres en la frontera México-Estados Unidos), Allen & Unwin, Boston.

¹² Este fenómeno se ha referido a “la perdida natural” (Elson and Pearson, 1981: 149).

¹³ Esta tendencia, inicialmente sólo ha sido documentada en las Zonas Francas para la Exportación. En la actualidad, está reportada más allá de esas zonas. Ver el papel del Centro Filipino de Recursos (Philippine Resource Center) publicado como parte del informe de investigación sobre las cadenas de subcontratación de las Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo (*Women Working Worldwide*), septiembre 2003.

¹⁴ Por ejemplo, en la fábrica de calzado Lizhan, Guangdong (Kernaghan, 2000: 54).

discriminación por edad, porque las mujeres de ciertas edades son consideradas más dispuestas para tareas reproductivas. Ellas son consideradas como menos flexibles. Por ejemplo, mujeres con más de 25 años usualmente no son empleadas en industrias de labor intensa en Indonesia y en las Filipinas según Pun (1995: 30). La misma política ha sido reportada en fábricas de calzado en China (Kernaghan, 2000: 48, 54). (Debe anotarse que estos ejemplos describen cómo el género juega un papel para sacar a las mujeres mayores de la ocupación formal, empujándolas al empleo informal. Sin embargo, en algunos contextos, mujeres jóvenes y solteras también constituyen un segmento amplio de la ocupación en la economía informal).

Desde los primeros días de la ocupación femenina en las industrias orientadas hacia la exportación, se ha mostrado que las mujeres contribuyen significadamente a los ingresos familiares. La importancia de los ingresos de mujeres vale también para las mujeres que trabajan en la economía informal. Por ejemplo, en una investigación sobre mujeres involucradas en trabajo domiciliario en las Filipinas, las mujeres dijeron que su trabajo productivo fue crucial para la sobrevivencia de sus familias (así mismo como “un apoyo grande” o la fuente principal de ingreso) (Ofreneo, et al, 2002: 101). A menudo, en algunas áreas de Bulgaria y de la República de Macedonia, las mujeres que trabajan en la economía informal de la industria de confección son las únicas que sostienen a sus familias (un promedio de 60%, en algunas áreas se estima hasta un 90%) (Musiolek, 2004a).

Pero mientras que las mujeres son las principales proveedoras de ingresos para sus familias, los estereotipos de género causan que ellas no sean social o legalmente reconocidas como tal. Aunque los proveedores masculinos son menos capaces de acceder a beneficios, son facultados para poder hacerlo. Por ejemplo en Corea del Sur, las mujeres, principales proveedoras de ingresos para sus familias, no son reconocidas como tales cuando sus esposos viven con ellas. Se les niegan los beneficios que se atribuirían a quienes sostienen las familias. Los prejuicios de género a la par con la informalización pueden ser una combinación poderosa y usada para prevenir el acceso de las mujeres a derechos y beneficios que se atribuyen a trabajadores bajo la legislación laboral nacional.

La discriminación de género como herramienta para la flexibilidad es real. Procesos atribuidos al género y prejuicios de género ponen obstáculos en la senda de las mujeres trabajadoras (pe. por falta de tiempo debido a otras responsabilidades reproductivas) para tener oportunidades de acceder o formar agendas de organizaciones tradicionales de trabajadores (pe. sindicatos).

Imaginarios atribuidos al género también juegan un papel en mantener a las mujeres trabajadoras fuera de recibir más oportunidades de capacitación para el fortalecimiento personal.¹⁵

Debido al acoso sexual, las mujeres son menos móviles (pe. amenazas a su seguridad significa que la ida y la vuelta del trabajo es difícil, especialmente en la noche) y esto puede ser manipulado para hacer a las mujeres más disponibles para el trabajo (pe. ellas viven dentro o cerca de las instalaciones de la fábrica o trabajan en sus hogares). Ideas acerca de un comportamiento aceptable desde el punto de vista de género, hace aceptable en algunos casos, que ejecutivos o supervisores intimiden abusivamente a mujeres trabajadoras (por ejemplo en Cambodia, tal como es citado por Hall, 1999: 33).

7. En muchos casos los trabajadores de la economía informal son trabajadores inmigrantes

Desde hace unas décadas, los trabajadores inmigrantes han jugado un papel importante en la industria de confección. Esto incluye inmigrantes de otros países (pe trabajadores birmanos vienen a Tailandia para trabajar en la industria tailandesa de confección y calzado deportivo) e inmigrantes de otras partes del mismo país (por ejemplo mujeres de las provincias norteñas u occidentales de China viajan al sur-oriente para trabajar en la creciente industria nacional de confección y calzado deportivo). A menudo se les niega a los trabajadores inmigrantes la vigencia de la legislación laboral nacional por su estatus de residencia. Por ejemplo:

- En Singapur, “muchos trabajadores inmigrantes son excluidos de los beneficios de la Ley de Empleo (Employment Act)” (CAW, 2001b: 59).
- En China, los inmigrantes de otras partes de China que trabajan en la industria de confección de Guangdong, no tienen los mismos derechos legales a los beneficios de la seguridad social local (Wong en WWW, 2003: 17).
- En Corea del Sur, la mayor parte de la legislación no se aplica a trabajadores extranjeros (Lim et al en AMRC, 2003: 322).

¹⁵ Por ejemplo, un reporte sobre dos fábricas indonesias produciendo para Reebok ha hallado que aunque las mujeres constituyeron la mayoría de la fuerza laboral (84% y 81%), sólo los trabajadores masculinos han sido entrenados en el uso de extintores de fuego (IHS, 1999: 14). En las mismas fábricas, las mujeres eran significativamente subrepresentadas como capataces de línea y supervisoras. (Según este reporte, se ha iniciado un programa para familiarizar a las mujeres trabajadoras con los extintores). En Cambodia, donde las mujeres son la gran mayoría de la fuerza laboral, los hombres son la gran mayoría de los ejecutivos (Hall, 1999: 33).

- En Brunei, la mayor parte de las leyes laborales se aplican sólo a ciudadanos de este país. Esto significa que más del 33% de los trabajadores en el Sultanato son excluidos de la protección de la legislación laboral. En Mayo de 2001, varios trabajadores filipinos de confección estuvieron en huelga, porque no se les pagaban las horas extras por su pretendido estatus. Siguieron las intimidaciones y amenazas y finalmente 269 trabajadores consideraron la situación tan amenazante, que ellos mismos pidieron la terminación de sus contratos anticipadamente y fueron repatriados (AMRC, 2003: 70).
- En Polonia (donde trabajadores indocumentados de Bielorrusia y Ucrania laboran en la industria de confección informal), los trabajadores extranjeros indocumentados no son amparados por la ley laboral nacional (Musiolek 2004b).
- Mientras que personas de nacionalidad extranjera pueden entrar a un sindicato, en Turquía, los trabajadores tiene que ser Turcos para ser miembros del consejo ejecutivo del sindicato. Además, tienen que poseer al menos 10 años de experiencia laboral en Turquía. (CIOSL/ ICFTU citado en SOMO, 2003: 5).
- Algunos países (pe. Taiwan y Hong Kong) tienen distintas categorías de remuneración para los trabajadores inmigrantes. Malasia no tiene un salario mínimo legal, pero en algunos casos, el gobierno malasio sostiene acuerdos, para el envío de inmigrantes, con países que cita un salario básico para trabajadores inmigrantes de estos países. (FLA, 2003: 100). Un problema específico para los trabajadores inmigrantes es, que ellos tienen que pagar altas cuotas de reclutamiento para ser colocados en una fábrica. En Taiwan, operarios inmigrantes pagan entre 364 y 5,454 dólares americanos. A menudo, los trabajadores tienen que apelar a créditos con altas tasas de interés para pagar a plazos (FLA, 2003: 100).
- En los Estados Unidos, muchos trabajadores de la industria de confección son indocumentados y no se califican para la mayoría de los beneficios legales de bienestar (Foo & Bas, 2003). Mientras que se aplica el amparo de la legislación del empleo y laboral estadounidense a todos los trabajadores, independiente de su estatus de migración, en marzo 2002, la Corte Suprema de los EE.UU. estableció en un caso particular, que trabajadores no autorizados para laborar en los EE.UU, no tienen el derecho a la indemnización según el Régimen Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA) en caso de un despido ilegal en desquite por actividades sindicales. Pese a que los trabajadores indocumentados son amparados por el NLRA correspondiente al Proyecto Nacional de la Ley del Empleo (National Employment Law Project, NELP), esa decisión del 2002 ha despertado a los empleadores alrededor del país para argumentar que ciertos trabajadores inmigrantes no tienen los

derechos laborales, aprovechando su estatus como herramienta para desquitarse por sus esfuerzos o intentos organizativos para el fortalecimiento de sus derechos (NELP, 2004).

Dada su posición debilitada frente a la ley, los obstáculos para los trabajadores inmigrantes que ejercen presión para mejorar sus condiciones, son altos. Por ejemplo, en el área Mae Sot de Tailandia, fronteriza con Birmania, las fábricas de confección emplean rutinariamente a inmigrantes birmanos no amparados por la ley. Son deportados cuando se arriesgan a quejarse sobre sus condiciones. Por ejemplo, en junio de 2003, trabajadores inmigrantes birmanos en Tailandia, que ganaron menos del 50% del salario mínimo legal, fueron despedidos y deportados después de haber formulado un reclamo formal, por la remuneración, horas extras obligatorias y otros problemas, ante la Oficina de Protección Laboral y de Bienestar (Tak Labor Protection and Welfare Office) (un caso de la CCC). Según la Campaña Laboral Tailandesa (Thai Labour Campaign), el mejor soporte para ambos, - trabajadores inmigrantes tanto legales como ilegales -, sería la extensión del Régimen de Protección Laboral a ellos.¹⁶

Los problemas de inmigrantes y de género están conectados: Ha habido una tendencia hacia el aumento de la feminización en la inmigración. Por ejemplo, la inmigración de mujeres en Asia (ambos tipos de inmigración: interna y entre países) ha crecido “exponencialmente” durante los últimos 20 años (Hugo, in Sen, 1999: 2).¹⁷ Por la combinación entre la flexibilidad atribuida a razones de género y la vulnerabilidad asociada a su estatus de inmigrantes, las mujeres inmigrantes justamente están consideradas como trabajadoras más flexibles.

8. Retos específicos que enfrentan los trabajadores de la economía informal

Lo que sigue ha sido citado repetitivamente en investigaciones sobre la economía informal, resaltado como temas importantes que deben ser asumidos por defensores de derechos laborales relacionados con la economía informal.

1. No reconocimiento o protección bajo regímenes legales y regulativos

Los trabajadores de la economía informal no son reconocidos bajo la ley como trabajadores y por lo tanto poseen baja o ninguna protección legal o social. Ellos no tienen contratos o no están en posición de poder imponer contratos. Algunos trabajadores, laborando por cuenta propia o en una microempresa familiar, pueden ser caracterizados como autoempleados, y

¹⁶ www.thailabour.org/docs/BurmeseMigrants.html

¹⁷ Sen observa que a menudo, la inmigración femenina fue tradicionalmente relacionada o asociada al matrimonio; sin embargo, en las décadas recientes “han visto mujeres inmigrando en gran número por el trabajo y por ellas mismas, tanto doméstica como internacionalmente” (1999: 3).

por eso no tienen el derecho legal a beneficios estipulados por la legislación laboral nacional, para trabajadores en una relación empleador-empleado.

Las umbrales para el amparo legal varían de país a país. Dependiendo de sus formas de contratación laboral dentro de los regímenes legales, los trabajadores identifican diferentes prioridades o estrategias para extender el amparo legal. Por ejemplo, trabajadores domiciliarios en las Filipinas reivindicaron: “un contrato claro entre ellos y sus subcontratistas y la inscripción al sistema de seguridad social (Social Security System, SSS) para ser capaces de reclamar por enfermedades, maternidad, discapacidades, retiro y beneficios en caso de la muerte. Ellos también exigen recibir la remuneración por pieza a través de los contratistas, ser pagados a tiempo y recompensas justas por pedidos rechazados ya rehechos” (Ofreneo et al, 2002: 104).

En sus conclusiones de un estudio sobre trabajadores domiciliarios en Indonesia (incluso trabajadores de confección del área de Yakarta), los investigadores del ‘Grupo de Trabajo Humanika’ encontraron que había distintas formas en las cuales sobrevivían trabajadores que no poseían la protección social y legal por la debilidad de sus contratos: el “contrato laboral” consistía mayoritariamente en el establecimiento de obligaciones de y sanciones contra los trabajadores domiciliarios; mientras que no se mencionaban sus derechos. Aparte de destacar sus salarios, el “contrato laboral” fue parcial en favor del empleador; el “contrato laboral” fue meramente oral y los trabajadores no fueron capaces de acceder a sus derechos (Ayuni y Rudiono, 2002: 27).

La falta de provisiones legales para asegurar los derechos de personas trabajando en la economía informal puede ser vinculado con el estatus legal de los trabajadores, pero también con el estatus legal de sus puestos de trabajo. Según la OIT (2002: 52) una razón crítica por la cual los trabajadores informales no gozan de los derechos estipulados en la legislación laboral, o por la cual no son amparados por la administración laboral, es porque las empresas donde ellos trabajan no son reguladas. El Reporte General de Directores de 1991 (The Director-General's 1991) también anota que “la no observancia de la legislación laboral está vinculada con la precaria existencia de la mayoría de las empresas del sector informal, y el problema no se superará hasta que estas empresas sean capaces de operar más rentablemente en un ambiente más estable.”

Puestos de trabajo ilegales, no registrados, obviamente no inspeccionados y muchas veces incumpliendo los estándares de salud y de seguridad, pueden ser inseguros y trampas mortales para los trabajadores. Por ejemplo, en 2001, un incendio en un edificio de vivienda en China causó la muerte de tres trabajadores y otros nueve salieron gravemente lesionados. (Pentland, 2002: 29). Desde la economía informal, los trabajadores y sus familiares son usualmente excluidos de las provisiones legales para indemnización en caso

de accidentes, incendios, intoxicaciones etc. . Particularmente ellos son gravemente afectados por estas tragedias.

A veces, a los trabajadores de la economía informal no les está permitido organizarse legalmente en sindicatos, porque ellos no son reconocidos como trabajadores, o sus puestos de trabajo son ilegales, o se los considera como demasiado pequeños para ser legalmente organizados (para más sobre prácticas organizativas, véase abajo, punto dos).

Ejemplos de los vacíos del amparo para trabajadores de la economía informal:

- En Hong Kong “actualmente, las leyes de empleo sólo estipulan protección para trabajadores que laboran continuamente, para el mismo empleador, por cuatro semanas y no menos de 18 horas por semana. Bajo las actuales tendencias de la ‘casualización’, muchas mujeres son empleadas a partir de contratos por tiempo parcial o temporal y no son protegidas por las leyes de empleo” (CAW: 23).
- En Turquía, el Régimen de Seguridad del Empleo (Job Security Act) no cubre puestos de trabajo con diez o menos empleados, pese a que en el año 2000, estos puestos de trabajo representaron un 25% de la ocupación total. Mucho del sector turco de la confección está supuestamente operando en puestos de trabajo no registrados ¹⁸ (CIOSL/ ICFTU y FWF citado en SOMO, 2003: 7).
- Antes de octubre de 1998, los trabajadores de pequeños negocios surcoreanos no habían sido amparados por el seguro de desempleo. Por el hecho de que las mujeres trabajadoras usualmente son contratadas en negocios con cuatro o menos empleados (62%), no reciben beneficios cuando ellas pierden sus empleos (esto incluye a mujeres despedidas en la cumbre de la crisis financiera en 1997-1998) (KWWAU, 2000: 40).
- La legislación laboral camboyana, aunque reportó ser progresiva, sólo ampara a trabajadores en el sector informal que representan no más que aproximadamente 25% de la mano de obra (Falkus and Frost, 2003: 9).
- En Hungría, la legislación laboral sólo reconoce los derechos al nivel de la empresa. Sólo trabajadores dentro de las empresas y con contratos

¹⁸ Cifras oficiales del Ministerio Turco de Trabajo y Seguridad Social estiman el número de los trabajadores empleados en el sector de la industria de textiles y confección en aproximadamente 518,000 a julio de 2002. Sin embargo, gremios de empleadores y asociaciones de empleadores estiman que el empleo en estos sectores es cinco veces más grande, probablemente por encima de tres millones (FWF en SOMO, 2003: 7).

laborales pueden ser representados por sindicatos. Muchos trabajadores son ahora empleados por contratos civiles, más que contratos laborales y así no amparados por la legislación laboral (Tuch in Mather, 2003: 9-11).

Pese a que la OIT escribe optimista sobre los gobiernos que “todavía no han sido capaces de extender una protección efectiva, estipulada por la legislación nacional, a todos los trabajadores” (ILO, 2002: 48), hay una tendencia inquietante que, cuando en los países están cambiando sus leyes laborales, esto se orienta más en dirección de una mayor flexibilización, que de la extensión del amparo a más trabajadores informales. Por ejemplo:

Como resultado del nuevo Régimen de Mano de Obra de Indonesia (Indonesian Manpower Act) ha habido un alza masiva en la subcontratación (“outsourcing”) de trabajadores. “Empleadores de todas las categorías de fábricas, hasta compañías de servicios, despiden a sus trabajadores y luego los vuelven a contratar, a través de ‘agentes laborales’. Esencialmente, los trabajadores reciben contratos diarios, desde la compañía que saca provecho de su labor; pueden decirle a su agente que no se vuelva a traer a un empleado particular. El agente poco sigue las leyes laborales, como el pago de suplementos o la duración del pago del servicio. Y muy a menudo, los empleados sufren de recortes del pago en el traspaso a otra fábrica, porque el empleador principal tiene que pagar por los servicios del agente. [Han habido] reportes que algunos manufactureros de confección ya se han reconvertido hacia la ‘subcontratación’ (‘outsourcing’) y que otro número amenazan con hacerlo. Pese a que las nuevas leyes dicen que la subcontratación (‘outsourcing’) no está permitida para las funciones principales del negocio, los empleadores ignoran esa parte de la ley.”¹⁹

Existen ejemplos de legislaciones que han sido aprobadas, que tienen el potencial de mejoramiento de las condiciones de trabajadores en la economía informal. Por ejemplo, la legislación francesa considera a trabajadores temporales y trabajadores a corto plazo y la legislación canadiense se refiere a trabajadores domiciliarios y estipula un premio de 10% por encima del salario mínimo general, que tiene que ser pagado a trabajadores domiciliarios para recompensar los costos incidentales aumentados por el trabajo en su hogar (WIEGO, 2004a).

2. *Dificultades en los procesos organizativos:*

Los trabajadores en la economía informal no pueden tener el derecho a la libertad de asociación colectiva. En algunos casos, los trabajadores no son legalmente facultados para organizarse, porque ellos no son reconocidos como trabajadores, o porque sus puestos de trabajo no son reconocidos

¹⁹ Correo electrónico de Rudy Porter a la Campaña Ropa Limpia, Solidarity Center Indonesia, 7 de 2003, describiendo la situación 3.5 meses después de la aplicación de la nueva ley.

legalmente. Por ejemplo, en Tailandia el Régimen de las Relaciones Laborales del año 1975 (Labour Relations Act) no estipula el amparo a trabajadores de empresas con menos de 10 personas.²⁰

La OIT hizo un llamado a los países donde este es el caso, para asegurar que éste derecho sea garantizado para los trabajadores de la economía informal. La OIT anota que “en algunos casos, la legislación de distintos países no reconoce a las personas activas en la economía informal como trabajadores y empleadores, o los reglamentos requieren la autorización anterior al establecimiento de una organización, que demora o previene su surgimiento. Los reglamentos que requieren un desproporcionado número alto de trabajadores para poder conformar un sindicato, así mismo previenen el establecimiento de esas organizaciones en la economía informal. Más en concreto, los trabajadores autoempleados pueden ser excluidos de la aplicación de la legislación o se les prohíbe organizarse por intenciones profesionales por ley. (ILO, 2002: 45) Y como antes se ha mencionado, en muchos casos, no se aplican las leyes laborales en países que albergan a los trabajadores extranjeros.

En la economía informal, los sindicatos tienen experiencia organizativa muy limitada. En un estudio de septiembre de 2003, se encontró que 59% de 27 confederaciones sindicales en 22 países no tuvieron experiencias en organizar trabajadores de la economía informal. La mayor razón fue, que estos trabajadores no han sido considerados como prioridad por el sindicato, los sindicatos no poseen los fondos ni el personal para realizar este trabajo organizativo, o no ven un beneficio financiero cuando se dedican a este tema (ICFTU, 2004: 10). Los salarios bajos también implican, que es difícil para trabajadores de la economía informal pagar las cuotas sindicales. Algunos sindicatos están intentando dedicarse al tema del trabajo organizativo en la economía informal. Ver por ejemplo la campaña Sindicatos Globales “Sindicatos para Mujeres, Mujeres para Sindicatos” (Unions for Women, Women for Unions) organizada en 2004 (CIOSL/ ICFTU, 2004: 3), que apoyaba esfuerzos organizativos en la economía informal, como el de los sindicatos marroquíes ‘Moroccan Workers’ Union’ (UMT) para extenderse a los trabajadores de la industria de textiles. En los años recientes, activistas de derechos de trabajadores de la economía informal reclamaron que los sindicatos cambien su “percepción”. Cuando se dan procesos organizativos de trabajadores de la economía informal, llamar a los sindicatos para que orienten la organización de trabajadores de la economía informal con medidas educativas e iniciativas organizativas (ver por ejemplo, Horn en Mather, 2003: 15-17).

Sin embargo, los trabajadores en la economía informal pueden también estar escépticos frente a los sindicatos, que no previnieron en primer lugar la

²⁰ En 2001 en Tailandia, los trabajadores estaban realizando campañas para la inclusión, del derecho de los trabajadores informales a sindicalizarse, en el régimen de la nueva ley laboral (CAW, 2001a: 34).

informalización de sus puestos de trabajo (Bennett, 2003: 26). La angustia es también un gran factor que impide que los trabajadores discutan las condiciones de su trabajo con otros, incluso organizadores.

Un obstáculo más es la reubicación de trabajadores - trabajadores informales y puestos de trabajo pueden ser aislados y así mismo altamente móviles.

A menudo, los trabajadores de la economía informal tienen acceso limitado a teléfono y faxes, por lo tanto comunicándose requieren visitas personales (consumiendo tiempo). Según la experiencia de SACTWU, el sindicato sudafricano que intenta reclutar a trabajadores, los recientemente organizados trabajadores de la economía informal, necesitaban más atención constante e intervenciones rápidas a corto plazo. Organizarlos exigió más recursos que para trabajadores de la economía formal (Bennett, 2003: 26-27).

3. *Baja visibilidad:*

Las percepciones de los trabajadores de confección en la economía informal no son escuchadas (por varias razones, incluyendo la no organización) y por eso es difícil poner atención a los vacíos legales/regulatorios que les afectan.

4. *Situación laboral inestable*

5. *Poco acceso a o exclusión completa de la infraestructura pública, de beneficios y de otros recursos*

6. *Sólo cuentan con arreglos informales, muchas veces estructuras institucionales explotadoras, para información, acceso a mercados, créditos, capacitaciones profesionales o seguridad social*

7. *Pobreza*²¹

²¹ Ver también el reporte del taller Regional de Mujeres Trabajadoras del Trabajo Informal (Women Workers in Informal Work, 6 al 8 de noviembre 2001, organizado por CAW y HomeNet Tailandia). Durante este encuentro, las participantes categorizaron las necesidades de las mujeres en la economía informal de la siguiente manera: auto confianza e identidad como trabajadoras, tener acceso a créditos, autonomía económica y política, organización pluralista, redefinición de las estructuras existentes, solidaridad, defensa, incidencia en marcos legales, esfuerzos organizativos para la resistencia y cambios en la política, investigación e información y otro apoyo necesario de mujeres trabajadoras (2001: 50-52). Para una vista general de los problemas con los cuales las trabajadoras domiciliarias de Indonesia se enfrentan, incluso las de la industria de confección del área de Yakarta, por

9. ¿Lo flexible e informal es siempre malo?

Por un lado, la flexibilización a través de la informalización ha sido considerada favorable por las mujeres trabajadoras, por la misma razón de ser flexible y por ello brindar mejor espacio para su trabajo reproductivo;²² y por otro se considera desfavorable para las mujeres trabajadoras, por las características negativas del trabajo informal, como los salarios inferiores, el aislamiento, menores oportunidades para organizarse y presionar al empleador, vacío del amparo legal, etc.

A menudo, los sindicatos dedicados al tema de la informalización mencionan que la transformación de lo informal hacia lo formal sería un objetivo de trabajo. Pero, por ejemplo ¿Es imprescindible que la eliminación del trabajo a domicilio sea un objetivo del trabajo de campañas? ¿Cómo pueden las mujeres trabajadoras mantener el aspecto de lo “flexible” y lo “informal”, que ellas quieren conservar? Esto está vinculado con la importancia de esforzarse entender y articular los intereses de género en cada contexto particular de la economía informal.

Algunas mujeres trabajadoras relacionan aspectos positivos del trabajo en su hogar. Por ejemplo, en las Filipinas, trabajadoras domiciliarias veían los beneficios como: “obteniendo ingresos estando cerca de sus hijos, dentro de sus hogares, aplicando habilidades tradicionalmente atribuidas las mujeres como coser y bordar y ganando respeto por sí misma y autoestima por sus ganancias”. Ellas también dicen, que tener su propio ingreso “... les ha dado un sentido de ser capaces de realizar provisiones para sus propias necesidades (en diferenciación explícita de las necesidades familiares) y ha mejorado su posición negociadora frente a sus esposos/ compañeros” (Ofreño et al, 2002: 100-101). Trabajadoras domiciliarias de la industria de confección en Dongguan, China, reportaron que se consideraba “trabajar en casa como más libre, que en las fábricas.” Ellas pueden decidir cuando hay que trabajar y cuando no, y sienten menos presión. Cuando están

favor vea Ayuni y Rudiono, 2002: 18. Varios estudios anteriores han mostrado, que desde el punto de vista de las mujeres trabajadoras casuales, sus necesidades principales son más la regularidad del trabajo (y el pago) y un nivel más alto de ingresos (Baud, 1994, con referencia a Benería & Roldan 1989).

²² El argumento es que el trabajo formal está estructurado alrededor de la idea de un trabajador masculino y es inconsistente con las necesidades de las mujeres trabajadoras. Por eso, la decisión por el trabajo informal puede ser percibida como un ejemplo de mujeres que ejercen sus intereses. Para más información sobre esto, vea por ejemplo CAW 2001: “Mujeres trabajadoras en la economía informal y retos organizativos – una perspectiva”, publicado como parte del material para el Taller Regional sobre Mujeres Trabajadoras en la Economía Informal, 6 – 8 de noviembre 2001, Bangkok.

laborando en la fábrica y trabajan rápido, se bajaría el precio por unidad (WWW, 2003:15-16). Una mujer entrevistada sobre su trabajo en un pequeño taller en Bulgaria, en el que se ha juntado con otros tres ex-trabajadoras de fábrica, contaba que ellas prefieren trabajar por su propia cuenta, porque así ellas no tienen nada que ver con empleadores que acosan (CCC, 2001: 30).

Pero mientras tanto, otros trabajadores domiciliarios reportan que laborando en casa, cerca de sus hijos, se tiene uno de los más difíciles aspectos de sus condiciones de trabajo.²³ En efecto, el hecho de que el trabajo tenga lugar en los hogares, con los hijos cerca y posiblemente involucrados en circunstancias laborales, lleva a la cuestión del trabajo infantil, otro aspecto importante para ser considerado en el contexto de la economía informal.²⁴

Sen observa que en el contexto asiático “el trabajo a domicilio permite un poco más de flexibilidad, combinando responsabilidades domésticas y trabajo de labor contratado, pero los costos en términos de las ganancias reducidas y los riesgos de la pérdida del empleo son grandes.” Sin embargo, concluye que la “desesperación, vulnerabilidad y fragmentación de las trabajadoras domiciliarias es usualmente más grande, incluso la de las mujeres jóvenes en las fábricas y garantiza docilidad y cumplimiento” (1999: 9).

El tema de la elección en el trabajo en la economía informal parece estar en el corazón de este debate. Dejando al lado los argumentos en favor y en contra de la economía informal, en general, muchas veces las personas que entran a ella lo hacen por la necesidad de sobrevivir y no por elección (ver la Resolución de Ahmedabad, 2003). Mientras que algunas mujeres pudieron hablar del “escoger” trabajar en la economía informal, porque era su preferencia sin estar al alcance de sus opciones, en realidad tienen poca elección pues tienen que tomar este trabajo por presión financiera.

²³ Ver por ejemplo la historia de Winnie, que emigró de China a Australia, donde labora como trabajadora domiciliaria en la industria de confección. Como madre de dos hijos, Winnie comenta que a veces le dan pedidos a corto plazo y que no es capaz de cuidar a sus hijos adecuadamente. Reporta que el material causa un montón de polvo en su casa, provocando que ella y sus hijos se enfermen. Esas cosas la ponen muy enojada y desearía retirarse de este trabajo, pero dice que no tiene ninguna alternativa; como su familia necesita el ingreso ella sigue trabajando (FairWear, 2004a).

²⁴ Ver por ejemplo la historia de la familia Nguyen, inmigrantes de Vietnam a Australia, donde todos sus cuatro hijos, de tres a dieciocho años, están involucrados en la producción de vestidos en su casa. Mientras que los padres laboran como trabajadores domiciliarios para un número de grandes compañías de marcas de confección, entre 12 a 14 horas diarias y siete días a la semana, sus hijos también contribuyen con un promedio de tres horas por trabajo nocturno y hasta 10 horas diarias los fines de semana (FairWear, 2004b).

10. Acciones que están siendo tomadas para detener la violación de los derechos en la economía informal

Organización de Mujeres Trabajadoras

Mientras que las trabajadoras de la economía informal enfrentan grandes retos, ellas son ejemplo de mujeres trabajadoras de confección organizadas para mejorar sus condiciones laborales, siendo militantes de sindicatos existentes (pe. el programa informal de reclutamiento lanzado por el Sindicato Sudafricano de Trabajadores de Confección y Textiles (Southern African Clothing and Textile Workers' Union, SACTWU) o conformando sus propias organizaciones (pe. el Sindicato de las Mujeres Autoempleadas - Self-Employed Women's Union, SEWU), también en Sudáfrica (Bennett, 2003). Probablemente, el ejemplo mejor documentado de mujeres organizándose en la economía informal es el de la Asociación de Mujeres Autoempleadas en India (Self Employed Women's Association, SEWA), que fue fundada en 1972. Actualmente, SEWA ya tiene 700,000 mujeres miembros y está afiliada a distintas federaciones sindicales internacionales en tres sectores, incluso a la CIOSL (para más información sobre SEWA ver su página de web, <http://www.sewa.org>; ICFTU, 2004: 14).

Organizarse es visto como el paso clave para lograr cambios positivos para las mujeres trabajadoras en la economía informal de la industria de confección. Es importante constatar, que muchas de las mujeres que vienen de la economía formal a la informal (como ha sido planteado antes), a veces, ya poseen experiencias organizativas y son conscientes de sus derechos, lo cual potencialmente puede ser aportado.

Sin embargo, las trabajadoras podrían estar temerosas si ellas han tenido experiencias negativas con procesos organizativos, (pe. cuando hayan perdido sus trabajos formales por involucrarse en esfuerzos organizativos) o simplemente por su debilitada posición negociadora.

Investigación, conformación de redes y trabajo de campaña

Desde los años 1990, distintas redes internacionales se han dedicado al tema de las mujeres trabajadoras en la economía informal (pe. CAW, WIEGO, StreetNet, SEWA, HomeNet), incidiendo para la aprobación de la Convención de la OIT sobre el Trabajo Domiciliario de 1996 y apoyando la investigación y el trabajo organizativo en la economía informal. Tales organizaciones han articulado recomendaciones para el seguimiento del trabajo en la economía informal en documentos tales como la Resolución de Ahmedabad (diseñado y elaborado durante un encuentro de 47 organizaciones de 23 países en diciembre de 2003)²⁵ y la Declaración de las

²⁵ Para leer la resolución, ver por ejemplo <http://www.streetnet.org.za/English/ahmedresen.htm>

Mujeres de Europa Oriental sobre la Economía Informal, adoptada en octubre de 2003 por la red de mujeres de la CIOSL (ICFTU-CEE & NIS Women's Network) (ver ICFTU, 2004: 12). Algún trabajo internacional de conformación de redes y de concientización sobre el tema de los trabajadores de la economía informal ha sido realizado por IRENE (para conseguir reportes de varios seminarios y talleres sobre este tema, organizados por IRENE, por favor ver su página web <http://www/irene-network.nl>). Campañas de solidaridad también han lanzado específicamente el tema de trabajadores de confección en la economía informal (pe. Campaña Ropa Limpia, CCC/Oxfam/Global Unions Play Fair at the Olympics Campaign). Algunas de esas actividades están incluidas en el anexo.

¿Códigos de Conducta como una herramienta?

Ha habido alguna discusión sobre si los códigos de conducta (enumerando ciertos estándares laborales a cuyo cumplimiento las compañías se comprometen voluntariamente en los puestos de trabajo donde sus bienes son ensamblados) puede ser o no, una herramienta para insistir en el mejoramiento de las condiciones laborales para trabajadores de la economía informal.

En el contexto de la industria de confección, los protagonistas de campañas de derechos laborales generalmente concluyen, que buenos códigos tienen un potencial para ser herramientas útiles en la incidencia para el mejoramiento de las condiciones laborales y el empoderamiento de los trabajadores, pero sólo cuando estén acompañados por otras herramientas y cuando sean parte de una estrategia más amplia. Los mejores códigos de conducta siempre incluyen provisiones para la seguridad del empleo (pe. El código modelo de la Campaña Ropa Limpia, CCC model code),²⁶ que por ejemplo dice, que los trabajadores tienen derecho a un documento que define los requerimientos, u otro tipo de contrato. Una estrategia para futuras campañas podría ser fomentar un mejor entendimiento y fortalecimiento de la seguridad en los estándares de empleo. Como los códigos podrían ser una herramienta para todos los trabajadores en las muy distintas circunstancias laborales, que caracterizan la economía informal, exige ser explorada más sólidamente.

Brill anota que en relación a los trabajadores domiciliarios, la mayoría de los códigos no hacen referencia específica a tales trabajadores, y que se sabe poco sobre el impacto de los códigos en los trabajadores domiciliarios (2002:122). Algunos códigos se han desarrollado específicamente para proteger trabajadores domiciliarios. Por ejemplo, en Australia la amplia campaña 'Fair Wear' presionó a los minoristas para firmar un código de conducta basado en la investigación trabajo a domicilio del Sindicato de Vestido y Calzado de Australia (Textile, Clothing and Footwear Union of

²⁶ El código modelo de la Campaña Ropa Limpia/ CCC está accesible en la página web de la CCC, <http://www.cleanclothes.org/codes/ccccode.htm>.

Australia, TCFUA) sobre trabajo domiciliario. El sindicato usaba el código como una herramienta, conjuntamente con campañas de investigación e información, el tradicional trabajo organizativo y acciones legales; todo encauzado al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores domiciliarios de confección. La campaña se ha considerado como exitosa por haber lanzado el perfil de los trabajadores domiciliarios al público y por haber logrado un nivel de protección legal (Brill, 2002:118-119).

11. Avanzando en apoyo a los derechos de trabajadores de la economía informal de confección

Es necesario más investigación sobre la producción de confección de la economía informal. En algunos países y regiones, hay datos sobre la economía informal en general (sin embargo, hay una necesidad continua de mejores desarrollos estadísticos, como ha sido discutido arriba, y estos esfuerzos deben ser apoyados), aunque no siempre se sabe suficiente sobre el carácter y la cobertura de las actividades de la economía informal en la producción de confección (diferentes tipos) por país/región. ¿Cuáles formas de trabajo de la economía informal/ puestos de trabajo en la industria de confección son más comunes en diferentes países y regiones? ¿Cuáles temas son prioritarios para los trabajadores de confección involucrados en esas diferentes formas de trabajo? Más información, para una mejor comprensión del papel de la economía informal en la producción de confección, apoyaría esfuerzos organizativos de los trabajadores y el trabajo de campañas en apoyo a estos procesos.

Más apoyo a la organización de trabajadores de la economía informal – Se necesitará tomar en consideración todos los temas mencionados arriba en relación a las dificultades de organizarse. Debería darse más espacio para compartir estrategias organizativas exitosas (incluyendo educación de trabajadores en el contexto de la economía informal). ¿Cómo pueden las campañas internacionales de solidaridad apoyar la creación de espacios para que los esfuerzos organizativos tengan éxito, en la presión a compañías y gobiernos?

Atención al género tanto en el contexto del trabajo organizativo, como en el de campañas de apoyo a estos esfuerzos - Por definición, en todas las culturas la organización de mujeres trabajadoras es diferente a la de trabajadores masculinos, por su posición de género en la sociedad. Esto tiene que ser reconocido y manejado.

Tomar en cuenta el género en el trabajo organizativo significará el reconocer por qué esas diferencias (desigualdades) existen, en primer lugar en un contexto específico, y cómo formular estrategias para cambiar eso. Así mismo, significará repensar el tipo de organizaciones de trabajadores o de sindicatos dedicados a las necesidades de estas trabajadoras. Dedicarse a sus necesidades significa, primero, desarrollar un proceso – un lugar de encuentro o un proceso de toma de decisiones en un punto de encuentro,

por ejemplo – esto es adecuado para estas trabajadoras y facilita que se articulen a sus reivindicaciones y actúen para lograrlas.

Las organizaciones que miran los procesos de género cuando organizan mujeres trabajadoras, necesitan ser apoyadas tanto directamente como por el trabajo de campañas. Organizaciones de trabajadoras de la industria de confección que no están fundamentalmente conectadas con el empoderamiento real de mujeres, no son sustentables, porque mientras que pueden mejorar condiciones que interesan a las mujeres trabajadoras, no siempre están en contacto con todas las necesidades prácticas y estratégicas de estas mujeres.

Más trabajo de campaña en apoyo a los derechos de trabajadores de confección de la economía informal – Será necesario definir prioridades a diferentes niveles del trabajo de campaña (local, nacional e internacionalmente) en relación a los retos que enfrentan los trabajadores informales de confección, anteriormente enumerados (entre ellos protección legal/ social, trabajo organizativo, etc.), desarrollar objetivos del trabajo de campañas (tanto a corto como a largo plazo), focos de presión apropiados para el trabajo de campañas (pe. autoridades públicas, empleadores, compañías de marcas y minoristas) y herramientas de campañas (pe. para la concientización, para el trabajo de incidencia, etc.).

Más atención por parte de quienes orientan las campañas a los problemas de los trabajadores inmigrantes – Los esfuerzos para organizar trabajadores inmigrantes/ indocumentados deben ser apoyados y ampliados, mucho más desde que estos trabajadores son frecuentemente empleados en puestos de trabajo informal, o tienen condiciones laborales informales en puestos de trabajo más regulados. Esto también se vincula a los problemas legales en casos en donde los sindicatos están prevenidos para organizar legalmente a trabajadores extranjeros y/ o inmigrantes que laboran en la economía informal. Y nuevamente está vinculado a la necesidad de dedicarse a los problemas de género (arriba mencionados), dado que los trabajadores inmigrantes en la industria de confección son cada vez más mujeres. Existe la necesidad de crear espacios para organizaciones que se ocupan directamente de trabajadores inmigrantes, para compartir sus experiencias y para apoyar en la formulación de estrategias que deben realizarse a nivel nacional y regional. Debe ser tratado el tema de la competencia entre trabajadores locales e inmigrantes²⁷.

La situación será diferente para trabajadores inmigrantes en diferentes contextos nacionales. Por lo tanto, los activistas de las campañas a nivel nacional (que en cambio están desarrollando estrategias en cooperación con activistas de derechos de las comunidades y de los puestos de trabajo) deben brindar orientación a las campañas del nivel internacional sobre la

²⁷ Sin embargo, puede ser más una tarea para los que organizan trabajadores que para los que trabajan sobre campañas.

mejor manera de apoyar estos esfuerzos organizativos y de campañas (por ejemplo en relación a la necesidad de legislación específica en países particulares o la de presionar a gobiernos en ciertos países para que adopten convenciones internacionales de importancia para trabajadores inmigrantes).

Cuando se consideran los diferentes niveles en donde tiene lugar el trabajo de campañas, se debe distinguir entre las necesidades de inmigrantes internos y de otros países. Así mismo, cuando se desarrollen reivindicaciones y se incida en gobiernos, los activistas de campañas deben enfatizar en las responsabilidades de ambos países, tanto de los que envían migrantes como de los que los reciben.

Los esfuerzos de campañas relacionadas con el fortalecimiento de los derechos de trabajadores inmigrantes, exigen una dimensión multinacional. Los casos que involucran a trabajadores extranjeros, se beneficiarán por los esfuerzos de defensores de derechos laborales en el país donde se ubica la producción (por ejemplo a través de la provisión de información sobre derechos laborales en este contexto legal específico, asistencia legal con los contratos, informaciones sobre a dónde ir para denunciar los abusos de agentes, empleadores, etc.), donde se venden los bienes, en los lugares de origen de los inmigrantes y las sedes de las Compañías Multinacionales involucradas. Las funciones y responsabilidades en relación a tal trabajo de caso deberán ser bien pensadas. Mientras que todos los trabajadores toman un riesgo cuando van al público con la realidad de sus puestos de trabajo y con demandas para su mejoramiento, los trabajadores indocumentados arriesgan su deportación adicionalmente a la pérdida de su empleo. Estos riesgos específicos de los trabajadores indocumentados necesitan ser tomados siempre en cuenta.

Más coordinación y cooperación entre organizaciones de derechos laborales, de mujeres y trabajadores inmigrantes a nivel nacional e internacional, para desarrollar estrategias y fijar reivindicaciones para diferentes objetivos – La economía informal en la industria de confección es altamente feminizada y a menudo involucra a muchas trabajadoras inmigrantes (internas o de otros países). El desarrollo de estrategias bien informadas sobre los derechos de trabajadores de la economía informal implica trabajar conjuntamente con organizaciones que explícitamente dirigen la mirada a los procesos de género, enfatizando las dinámicas en la economía informal y las necesidades de género de las trabajadoras. Organizaciones que se enfocan a los derechos de trabajadoras inmigrantes también tienen que jugar un papel importante en la formulación de estrategias alrededor del trabajo organizativo y del trabajo de campañas para los derechos de trabajadoras de la economía informal.

Referencias y Recomendaciones Bibliográficas

AMRC (2003) *Asia Pacific Labour Law Review: Workers' rights in the New Century*, Hong Kong.

Ayuni and Dana Rudiono (2002) "Home Based Workers in Indonesia – A Survey Report," Committee for Asian Women, Bangkok.

Bennett, Mark (2003) "Organizing in the Informal Economy: A Case Study of the Clothing Industry in South Africa," SEED Working Paper No. 37, ILO, Geneva.

Brill, Lucy (2002) "Can codes of conduct help home-based workers," in Jenkins, et al (eds) *Corporate Responsibility & Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*, Earthscan, London, páginas 113 a 123.

CAW (2001a) "Our Voices.....Will be Heard: Report of the Regional Workshop on Women Workers in Informal Work – Organizing, Lobbying and Advocacy," Bangkok.

CAW (2001b) *Struggling to be Heard: Asian Women in Informal Work*. CAW, Bangkok.

CAW (2002) "Women workers in the informal economy," *Asian Women Workers Newsletter*, Vol. 21, No. 1.

CAW (2004) "Social Security for Women Workers in the Informal Sector," *Asian Women Workers Newsletter*, Vol. 23, No. 1.

CCC (2001) "Inside Roska's Cooperative," *Clean Clothes*, no. 14, página 30. Accesible bajo <http://www.cleanclothes.org/news/newsletter14.htm>.

CCC (2004) La página web de la Campaña Ropa Limpia sobre la economía informal, con enlaces a varios recursos. <Http://www.cleanclothes.org/campaign/homeworkmain.htm>.

Elson, Diane and Ruth Pearson (1981) "The Subordination of Women and the Internationalisation of Factory Production," en K. Young, C. Wolkowitz, R. McCullagh, eds. *Of Marriage and the Market*, páginas. 144-166.

Fair Labor Association (2003) "First Public Report: Towards Improving Workers' Lives. 1. de Agosto 2001 al 31 de Julio 2002," Washington.

FairWear (2004a) "Winnie's Story – Making the Sussan Label." Accesible bajo <http://www.fairwear.org.au>.

FairWear (2004b) "The Nguyen Family." Accesible bajo <http://www.fairwear.org.au>.

Falkus, Malcolm and Stephen Frost (2003) "Labour law and Workers Rights in Cambodia" en AMRC. *Asia Pacific Labour Law Review: Workers' rights in the New Century*, páginas. 91-103, Hong Kong.

Foo, Lora Jo and Nikki Fortunato Bas (2003) "Free Trade's Looming Threat to the World's Garment Workers," *Sweatshop Watch Working Paper*, Oct. 30. Accesible bajo <http://www.sweatshopwatch.org/global/SWtradepaper.html>

Hall, John A (1999) "Human Rights and the Garment Industry in Contemporary Cambodia," Stanford University Law School, March.

Hussmanns, Ralf & Brigitte du Jeu (2002) "ILO Compendium of official statistics on employment in the informal sector," STAT Working Paper, No. 1, ILO, Geneva.

ICFTU (2004) "The informal economy: women on the frontline," *Trade Union World Briefing*, No. 2, March 2. Accesible bajo <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991219020>.

ICFTU (2004b) "Organising women in North Africa, to combat the ravages of globalization," *Uni In Depth*, 8 de Marzo. Accesible bajo <http://www.union-network-org>.

IHS (1999) "Peduli Hak: Caring for Rights," October, Insan Hitawasana Sejahtera, Jakarta.

ILO (2000) "Labour practices in the footwear, leather, textiles and clothing Industries," Reporte para el debate en el Encuentro Tripartita sobre Prácticas en la Industria de Calzado, Piel, Textiles y Confección, Geneva 2000. Accesible bajo <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmlfi00/tmlfir.htm>.

ILO (2002) "Decent work and the informal economy," Reporte VI, 65ta sesión de la Conferencia Laboral Internacional, Geneva, 2002. Accesible bajo <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>.

Kernaghan, Charles (2000) "Made in China: The Role of U.S. Companies in Denying Human and Worker Rights," Mayo, National Labor Committee, Nueva York.

KWWAU (2000) *South Korean Women Workers and Globalization*, Korean Women Workers Associations United, Seoul, 15. de Octubre.

Mather, Celia (2003) "An East/South Encounter to Discuss Trade Union Organising in the Informal Economy: From Marginal Work to Core Business," reporte sobre el seminario realizado entre el 11 y el 12 de enero en

Soesterberg, Holanda, organizado por IRENE, FNV y WIEGO. Accesible bajo <http://www.irene-network.nl/>.

Mitter, S. (1992) "Flexibility and Women's Work: Clothing Industry in the First World and the Third World," documento de cuatro páginas presentado a SISWO, Amsterdam, 29. de Septiembre.

Musiolek, Bettina (2004a) Correspondencia de correo electrónico con la autora respecto a sus entrevistas y/o visitas de campo a Bulgaria y a Macedonia entre 1999 y 2004.

Musiolek, Bettina (2004b) Correspondencia con la autora, respecto a sus discusiones con la investigadora Alicja KostECKa y con la abogada laboral Barbara Godlewska en Varsovia entre el 20 al 23 de diciembre de 2001 y entre 7 al 10 de noviembre 2003.

NELP (2004) Página de Web del Proyecto Nacional de la Ley de Empleo (National Employment Law Project), página web del Proyecto para los Trabajadores Inmigrantes (the Immigrant Worker Project). Accesible bajo <http://www.nelp.org/iwp/index.cfm>.

Ofreneo, Rosalinda Pineda, Joseph Lim and Lourdes Abad Gula (2002) "The View from Below: Impact of the Financial Crisis on Subcontracted Workers in the Philippines," en Balakrishnan, Radhika (editores) (2002) *The Hidden Assembly Line: Gender Dynamics of Subcontracted Work in a Global Economy*, Kumarian Press, Bloomfield.

Pentland (2002) *Factory Dormitories in South China*, Pentland Group plc, London.

Pun, Nagi (1995) "Theoretical Discussions on the Impact of Industrial Restructuring in Asia," en (1995) *Silk and Steel: Asian Women Workers Confront Challenges of Industrial Restructuring*, CAW, Hong Kong, páginas 18 a 31.

Sen, Gita (1999) "Gendered Labour Markets and Globalisation in Asia," UNCTAD/ UNDP Occasional Paper.

Shaw, Linda (2002) *Refashioning Resistance: Women workers organizing in the global garment industry*, Women Working Worldwide, Manchester.

Smith, Julie (2002) Reporte del seminario de IRENE/WIEGO "Decent working conditions for informal economy workers," 5 al 7 de septiembre, Contacto de los Continentes, Soesterberg. Accesible bajo http://www.irene-network.nl/workers_is/workeris.htm.

SOMO (2003) "Focus on Turkey," *Bulletin on Issues in Garments & Textiles*, No. 3, Noviembre. Accesible bajo <http://www.somo.nl>

SOMO (2004) "The Phase-out of the Multifiber Arrangement," *SOMO Bulletin on*

Issues in Garment & Textiles, No. 5, Abril. Accesible bajo <http://www.somo.nl/>.

Wang, Fang-ping (1998) "The Status Quo and Suppressive Mechanisms of the Government and Employers in Taiwan's EPZs," en AMRC (1998) *We in the Zone*, Hong Kong, páginas 27 a 32.

WIEGO (2004a) "Labour Laws and the Informal Economy," Fact Sheet. Accesible bajo <http://wiego.org/^main/>. Ver también otros documentos de información y recursos en esta página web.

WIEGO (2004b) "The Informal Economy," Fact Sheet. Accesible bajo <http://www.wiego.org/textonly/fact1.shtml>.

WWW (2003) "Garment Industry Subcontracting and Workers Rights, Reporte de Women Working Worldwide Action Research en Asia y en Europe 2003, " Manchester. Accesible bajo <http://www.cleanclothes.org/campaign/homeworkmain.htm>.

Anexo

Ejemplos de investigación, trabajo organizativo e iniciativas de campañas sobre la economía informal en la industria de confección

Investigación

Homeworkers Worldwide (Trabajadores Domiciliarios Alrededor del Mundo): Mapping Programme (Programa de grabado)
Programa de investigación y acción destinado a la conformación de organizaciones independientes, democráticas de trabajadores domiciliarios en áreas seleccionadas de Asia, América Latina y Europa Oriental.

Homeworkers Worldwide

30 38 Dock Street,

Leeds LS10 1JF

Gran Bretaña

Correo Electrónico: mapping@homeworkersww.org.uk

Página de web: www.homeworkersww.org.uk

A continuación se presenta una vista general de los países investigados con problemas relevantes para este seminario (si ninguna información de contacto ha sido accesible, se puede contactar a los HWW):

Brasil – Coordinado por el Departamento de Trabajo Social de la Universidad Católica de Río de Janeiro (PUC-Rio). Trabajando con el Estado Federal de Río de Janeiro, ya se establecieron tres asociaciones de trabajadores domiciliarios. Los miembros del equipo visitaron cada área con regularidad, se ha organizado entrenamiento sobre el desarrollo de capacidades y también sobre los derechos de las mujeres. Producción de confección en Nova Friburgo – ropa interior.

Bolivia – Centro de Mujeres (CEMUJ-B) & Artesanos Rurales - muchas de las mujeres urbanas están involucradas en ventas callejeras, así como también en trabajo domiciliario. Hay una gran cantidad de este tipo de trabajo en la industria de piel y confección, como también en otros sectores. En las áreas rurales, hay mucha producción de artesanía, lana de alpaca y llama. Mayoritariamente no está destinada para la exportación, excepto para la industria de artesanía y alpaca.

Chile – La organización de capacitación de mujeres Ana Clara (hoy CECAM). Trabajadoras domiciliarias capacitadas para realizar sondeos y seguimiento a trabajadoras en su misma condición. Como resultado de este trabajo, se han establecidos grupos informales de trabajo y un poco más tarde registrados formalmente como sindicatos. Enfocada en trabajadoras domiciliarias urbanas, algunas hacen trabajo al destajo para la industria de piel y confección.

CECAM
Miriam Ortega (coordinadora regional)
Calle Garcia Reyes 537
Santiago, Chile
Teléfono: ++56 2 673-5208
Correo Electrónico: cecamchile@vtr.net

México – La organización de Mujeres Factor X. Conformó un equipo de organizadoras y ex trabajadoras de las maquilas. Muchas mujeres y algunos hombres están cosiendo ropa de confección. Después del contacto inicial se ofrece asesoría y servicios, mientras que se investiga la cadena de producción. Se ha establecido un grupo informal de trabajadores domiciliarios.

La India/Bihar y Jharkhand – Adithi, una organización de empoderamiento de mujeres. Enfoque rural, sondeos. Adithi ha incidido en gobiernos estatales para un fondo de la seguridad social y se ha conformado una federación de trabajadoras domiciliarias.

Adithi
Viji Srinivasan
2/30 State bank Colony – II
Bailey Rd
Patna 800014
Bihar, La India
Teléfono: ++91 612 259 3018
Correo Electrónico: adithiwomen@rediffmail.com

La India/Tamil Nadu – Fundación de Educación Rural y Desarrollo (READ). Enfocada a trabajadores domiciliarios de confección. Intensa campaña de tres meses y mítines resultó en la conformación de 46 grupos de autoayuda, atendidos por 900 trabajadores de confección y apoyado por el sindicato formal CITU. La fundación 'Read' está continuando su labor con trabajadores domiciliarios de confección y con estos en otros sectores. Ellos también tienen vínculos con el Equipo de Emergencia de la Campaña Ropa Limpia (CCC Task Force) en el Estado Federal de Tamil Nadu.

Nepal – Sociedad de la Causa de los Trabajadores Domiciliarios (Home Based Worker Concern Society – Nepal, HBWSCN). Enfocado en trabajadores domiciliarios dependientes, laborando para un agente o un contratista. Realiza entrevistas y debates, se han conformado organizaciones de trabajadores domiciliarios con directivos elegidos.

China – estado provisional, trabajo inicial para identificar los diferentes tipos del trabajo domiciliario en áreas rurales y urbanas.

Bulgaria - BEPA y otras. Las actividades investigativas se realizan sobre trabajadores por propia cuenta – trabajadores domiciliarios dependientes en el sector de confección y calzado. Subcontratistas de Grecia, incluso

confección y calzado. Enfocada en trabajo informal en puestos de trabajo anteriormente formales – trabajadores de fábrica.

BEPA

c/o Bulgarian Gender Research Foundation

12, Luben Karavelov Street

1142 Sofia

Bulgaria

Tel. + 359 2 950 38 65

E-mail: bepa@fastbg.net

Una organización recién conformada de trabajadores domiciliarios dependientes de la industria de confección y calzado en Bulgaria Sur Occidental. Gran cantidad de información sobre cadenas de subcontratación – contacto a través de FELICITAS (ver abajo).

Lituania – Se ha realizado alguna investigación inicial en Lituania por Intercambio Local Laboral (Local Labour Exchange) sobre el trabajo domiciliario para la exportación. Persona de contacto: Alvyda Purauskyte
Local Labour Exchange

Pavasario 11-15

Lt 89144 Mazeikiai

Lithuania

Tel: +37061545001

Fax: 8 433 65093

E-mail: alvydap@mazeikiai.ldb.lt

Serbia - FELICITAS, que representa a trabajadores domiciliarios, se ha establecido desde diferentes organizaciones involucradas en un programa de grabado (mapping program). Enfocada a capacitaciones. Coordinación Regional del Programa Global de Grabado de Trabajadores Domiciliarios (Worldwide Mapping Program). Majda Sikosek, coordinadora regional, Europa Oriental y Sur Oriental.

Citizens' Association FELICITAS

Resavska 25

11000 Belgrade

Serbia& Montenegro

Tel: + 381 11 32 45 067

E-mail: flcts@eunet.yu

Regional – CEE

ECG - Proyecto del Trabajo Domiciliario (Homeworking Project)

(República Checa, Lituania, Estonia, Eslovaca) parcialmente sobre el sector de confección (también vinculado con el Programa de Grabado/ Mapping Program) - especialmente en Vilnius/Lituania.

The European Contact Group (ECG)

Ivana Sindlerová

c/o Diakonie CCE

Belgicka 22
CZ120 00 Praha 2
Czech Republic
Tel +420 2 225 17173
E-mail: ivana.ecg@ecn.cz
Website: www.ecg.ecn.cz

Regional – Asia

Committee for Asian Women (CAW)
386/60, Ratchadaphisek Soi 42,
Ratchadaphisek Road Ladyao, Chatujak
Bangkok Thailand
Tel. + 66-2-9305634-35
<http://caw.jinbo.net/index5.php>

Gran Bretaña

Women Working Worldwide/ Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo: Los derechos de mujeres en la cadena de subcontratación de la industria de confección. Un proyecto de investigación, educación y acción con organizaciones de trabajadoras en Asia y Europa Oriental, Junio 2003
Women Working Worldwide
MMU Manton Building,
Rosamond Street West,
Manchester M15 6LL, UK
E-mail: info@women-ww.org
Website: <http://www.poptel.org.uk/women-ww/index.html>

National Group on Homeworking/ Grupo Nacional de Trabajo Domiciliario (Gran Bretaña)
El Grupo Nacional de Trabajo Domiciliario es una ONG que realiza campañas para el mejoramiento de los derechos laborales y de las condiciones para los trabajadores domiciliarios en Gran Bretaña y lleva a cabo investigaciones.
National Group on Homeworking
Office 26
30-38 Dock Street
Leeds LS10 1JF
UK
Advice line 0800 174 095
Tel: +44 - 0113 245 4273
Fax: +44- 0113 246 5616
E-mail: admin@homeworking.gn.apc.org
Website: <http://www.homeworking.gn.apc.org/>

El proyecto AEKTA se ocupa de trabajadores de confección en Midlands,
Gran Bretaña
AEKTA Project

16 Holyhead Road
Birmingham
West Midlands B21 0LT
UK
Tel: +44- 01215548747

Madeira

El sindicato de trabajadoras bordadoras en la Isla de Madeira.
Según HWW, esta organización es el mejor ejemplo de un sindicato que agrupa trabajadores domiciliarios en Europa, en una región autónoma de Portugal.

Las mujeres bordan a mano y algunos de los bordados se hacen en vestidos y manteles de lino para la casa. El sindicato vinculaba a trabajadores de confección de la Zona Franca de Madeira que fue establecida cuando había empresas subsidiarias, pero aparentemente, todas las fábricas de confección han sido cerradas.

Sindicato dos Trabalhadores da Indde Bordados
Rua dos Ferreiros 151 - 2nd floor
9000 Funchal, Madeira
Portugal

Regional – Europa Occidental

El Grupo Europeo de Trabajo Domiciliario /The European Homeworking Group)

Actualmente, no está tan activo, pero HWW tiene contactos en Italia, Grecia y España. Además, Anne Marie Delettrez está activa en Portugal continental, - igreca@clix.pt. Ella trabaja con el mismo proyecto que desarrolla entre otras cosas un código de práctica, incluso para los trabajadores de confección y calzado.

Trabajo Organizativo/ Trabajo de Campaña

Australia

Fair Wear Campaign/ Campaña de Vestido Justo

La Fair Wear Campaign se ocupa de la grave explotación de los trabajadores que ensamblan confección en su hogar en nuestra comunidad Australiana. Es una manera efectiva para que consumidores reaccionen a esta injusticia en nuestro propio país.

Varias Oficinas alrededor del país, ver:
<http://www.awatw.org.au/fairwear/>

Bélgica

Wereldsolidariteit: "Wereldwijd werken aan zekerheid" (Trabajando para la Seguridad Global) – campaña; 2004 (continuándose). Campaña contra la informalización del trabajo y por los derechos laborales y la protección social.

Wereldsolidariteit

Haachtsesteenweg 579

1030 Schaarbeek – Brussel

Tel. +3202/ 246 36 85

E-mail: wereldsolidariteit@wsm.be

Website: www.wereldsolidariteit.be, www.wereldburger.net (Dutch)

International Young Christian Workers/ Juventud Trabajadora Cristiana Internacional (IYCW / IKAJ)

"Just work for all/ "Trabajo Justo para todos"" – campaña sobre los trabajadores del sector informal -

<http://www.jociycw.net/doc/aspacsignaturecampaign.htm>

Viviendo al margen – Trabajadores jóvenes en los sectores informales (estudios de casos, incluyendo los trabajadores de confección)

Avenue Georges Rodenbach, 4

B - 1030 BRUSSELS

Bélgica

Phone: 32 2 242 1811

Fax: 32 2 242 48 00

E-mail: international.secretariat@jociycw.net

Website: www.jociycw.net

La India

SEWA – Campaña de Trabajadoras Domiciliarias

Una de las mayores campañas de SEWA ha sido por los derechos de los millones de trabajadoras domiciliarias que son remuneradas por pieza y trabajadoras por propia cuenta. Hoy día, SEWA acompañada por la red Homenet está encabezando una campaña nacional e internacional por la ratificación de la Convención de la OIT y su traslado hacia una implementación concreta para que los trabajadores domiciliarios puedan realmente gozar los derechos preservados en la Convención.

Self Employed Women's Association (SEWA)

Reception Centre,

Opp. Victoria Garden, Bhadra

Ahmedabad - 380 001 La India

Tel.+ 91-79-5506444

mail@sewa.org<http://www.sewa.org/campaigns/index.htm>

Turquía

Turkey Working Group on Women Homebased Workers/ Grupo de Trabajo Turco sobre Mujeres Trabajadoras Domiciliarias

Encontrar alternativas, investigación, organización parcial a través de talleres.

Dilek Hattatoglu: hdilek@mu.edu.tr

Olcay Bingöl-Ozturk: olcaybingol@yahoo.co.uk

Avçılar home-based workers cooperative/ cooperativa de trabajadoras domiciliarias, Estambul

Organización de mujeres y trabajo, suministro conjunto y marketing.

Contacto a través de

Simel Esim

ILO Regional Office for Arab States/ Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes

Beirut, Líbano

Tel: 961-1-752-400 ext.110

E-mail: esim@ilo.org

Sudáfrica

Southern African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU)/ Sindicato Sudafricano de Trabajadores de Confección y Textiles

Sindicato Industrial afiliado al Congreso de los Sindicatos Sudafricanos (COSATU), fundado en 1989, que recientemente ha comenzado a organizar trabajadores en la economía informal.

SACTWU

Industria House

350 Victoria Road

Salt River

Cape Town

República de Sudáfrica

Tel: + 27 + 21 + 447-45 70

Fax: + 27 + 21 + 447-45 70

E-mail: lynnt@sactwu.org.za

Self-Employed Women's Union (SEWU)/ Sindicato de Mujeres Autoempleadas

Un sindicato para mujeres autoempleadas en Sudáfrica, formalmente fundado en 1994.

SEWU National office

Suite 815-816 Sangro House, 8th Floor

417 Smith Street , Durban 4000

República de Sudáfrica

Tel: 031 - 304 6504

E-mail: Sewu@sn.apc.org

Website: <http://www.sewu.pit.co.za/>