

Encuentro de Meissen reúne activistas de derechos laborales de la industria de confección y expertos de la economía informal

por Nina Ascoly

Salarios tan bajos que cada mes es una lucha para poder pagar tus cuentas más básicas, largas jornadas de trabajo que significan no tener tiempo libre con tus hijos (en su lugar, a veces los plazos son tan irrazonables que tus niños tienen que echar una mano y ayudarte para que puedas terminar tu trabajo a tiempo); un puesto de trabajo con condiciones que son dañinas para tu salud, cuando no recibes seguro de salud (o ningún otro beneficio en este caso), a veces te pagan meses después y tu trabajo es irregular, tu no sabes cuando recibirás el próximo trabajo o cheque de pago. Por añadidura, no tienes sindicato que te ayude a negociar con empleadores difíciles para mejorar las cosas. Tu estás agotado por el trabajo, pero al mismo tiempo el gobierno justamente no te reconoce como “trabajador”, porque tu estás cosiendo vestidos o pegando zapatillas en tu hogar o en un taller ilegal o tu fábrica simplemente no te ha entregado un verdadero contrato formal. Esto no es una pesadilla, es realidad para miles de mujeres trabajadoras informales en la industria global de confección.

Reconociendo esta informalización, que la creación de puestos de trabajo con condiciones laborales como las descritas arriba está en alza en la industria de confección la Red IRENE (International Restructuring Education Network Europe), la Campaña Ropa Limpia (Clean Clothes Campaign CCC) y la Academia Evangélica de Meissen (Evangelische Akademie Meissen) convocaron un seminario entre el 23 y 25 de septiembre para discutir la necesidad urgente por desarrollar mejoras estrategias para impulsar los derechos de los trabajadores en este contexto. El objetivo principal fue discutir las prioridades de los trabajadores informales y posibilidades para realizar campañas de solidaridad internacional en apoyo a ellas. Cuarenta y cinco personas de 20 países participaron en el encuentro de tres días en Meissen, Alemania. Entre los participantes se incluyeron representantes de ONGs y sindicatos, tanto de países donde se producen vestidos de confección como de aquellos donde se comercializan.¹

Comprometiéndose a trabajar sobre los problemas de la Economía Informal

Los preparativos para este encuentro han estado en marcha desde Enero de 2004, pero el interés por avanzar en el trabajo de estrategias de campañas sobre la economía informal dentro de la CCC ya existía desde el 2001, cuando la CCC convocó un encuentro estratégico internacional en donde la economía informal fue planteada como un área sobre la cual la red internacional debía poner más atención.² El miembro de la red CCC Holanda, IRENE, ha trabajado por la concientización sobre la economía informal desde hace muchos años, explicó Anneke van Luijken³.

En años recientes, más coaliciones entre ONGs y sindicatos están trabajando sobre este tema, pero años atrás, cuando lo manifestamos, pocos sabían de qué estábamos hablando”, observó Van Luijken. “Queremos saber cómo realizar campañas sobre la economía informal.”

Para mejorar el marco de discusiones que conducirían el debate de la estrategia de campaña, se ha conformado un comité ejecutivo internacional de 19 miembros con participantes de 12 países, para conducir el proceso de la preparación del seminario.⁴ Antes del seminario todos los participantes recibieron el papel de discusión de IRENE/ CCC “La Industria Global de Confección y la Economía Informal: Temas críticos para los Abogados de Derechos Laborales” (Ascoly 2004) que ha sido comisionado como insumo para el seminario. El objetivo de este documento fue proveer información básica común para los participantes sobre los temas que se trataba en el contexto del seminario.

¹ Este seminario fue posible gracias al apoyo financiero de la Academia Evangélica de Meissen (la Iglesia Luterana de Sajona), el Ministerio Alemán de Cooperación y Desarrollo, IRENE (International Restructuring Education Network Europe), la Fundación de Derechos al Trabajo (Human Rights at Work Foundation), el Servicio Evangélico de Cooperación (EED), la Fundación Friedrich Ebert, FNV Mondiaal (Federación Holandesa de Sindicatos), el Fondo Católico de Desarrollo Ultramar (CAFOD) y AID Europa (Europe AID budget line B7-6000, now 21-02-03).

² Para más información sobre este encuentro, por favor véase el reporte “Clean Clothes International Meeting,” March 2001 disponible en la página web de la CCC <http://www.cleanclothes.org/news.htm>.

³ Reportes sobre estos esfuerzos están accesibles bajo <http://www.irene-network.nl/>

Para proveer una base sólida de las discusiones estratégicas pendientes, el seminario empezó con un intercambio de información sobre los temas claves para los trabajadores de la economía informal, como por ejemplo temas legales, organizativos y reportes sobre la situación actual que enfrentan trabajadores de confección en la economía informal en diferentes partes del mundo.

Definir la Economía Informal

El punto de partida para las discusiones fue el intento de precisar qué es exactamente la economía informal.

“Por más de 30 años ha existido un debate sobre qué es la economía informal, el trabajo informal y por qué las mujeres están trabajando allí,” dijo Jini Park del Comité para las Mujeres Trabajadoras Asiáticas (Committee for Asian Women, CAW), una ONG regional que ha realizado investigación dentro de la economía informal en varios sectores de Asia Oriental. Park se manifestó en favor de la ampliación de la definición de la economía informal. Ella explicó, que el concepto fue introducido en los 70’s para distinguir el trabajo informal de trabajos formalmente asalariados y que se refiere mayoritariamente a trabajadores independientes. El contexto fue simplificado: el mundo se separó entre independientes y asalariados, dijo Park. Había una expectativa, que si la industria de desarrollaba bien, la economía informal sería absorbida por el sector formal.

“Pero en estos días podemos ver una situación muy diferente de lo que esperábamos hace 30 años,” dijo Park. “Esto es la expansión de la economía informal en todas partes. Nuevo trabajo ha sido creado mayoritariamente en la economía informal. Muchos puestos de trabajo existentes están cambiándose y llegan a ser informales.”

La economía informal se refiere a trabajadores no protegidos bajo el marco regulatorio existente; ellos son demasiado vulnerables, explicó Park, comentando que todo el trabajo independiente y por cuenta propia puede ser considerado como empleo informal.

Dilek Hattatoglu, de la Universidad de Mugla y del grupo de trabajo sobre Trabajadores Domiciliarios en Turquía (Working Group on Women Home-Based Workers in Turkey), llamó la atención sobre la necesidad de un término más incluyente que abarque el trabajo que tiene lugar en el hogar. Habló en favor del uso del término trabajador a domicilio en lugar de trabajadores domiciliarios. Después de que la convención de la OIT sobre el trabajo domiciliario fue adoptada, el trabajo domiciliario ha sido definido como trabajo dependiente, pero trabajadores por cuenta propia también laboran en el hogar. El término trabajador a domicilio es preferido, porque abarca ambos tipos de trabajadores.

Park comenta que en el área del empleo remunerado existe también gran cantidad de empleo informal.

“En grandes compañías tu puedes encontrar muy distintos tipos de empleo incluso en la misma fábrica, muchos niveles diferentes de trabajadores: algunos son contratados directamente, otros que trabajan allí son empleados por otras compañías, por ejemplo sub-contratistas,” dijo Park. “¿Por qué debemos ampliar nuestra definición de la economía informal? Si usamos sólo la definición tradicional – vendedores ambulantes, trabajadores domiciliarios e independientes, - excluimos un montón de personas,” dijo Park.

“Si hablamos del trabajo por prestación de servicio o temporal en una fábrica, en muchos casos los sindicatos dicen que ellos no son sus miembros. Algunas organizaciones intentan incluir los intereses de trabajadores a domicilio o de vendedores ambulantes, pero dentro de ellos se encuentran muchos trabajadores temporales, un montón de trabajadores indefinidos y no organizados – ¿qué podemos hacer con ellos?” preguntó Park. “Si nosotros ampliamos nuestra definición para incluir a estos trabajadores, que no son ya más trabajadores de la economía formal, podemos ver dónde podemos cooperar.”

Park anotó que cuando se conformó CAW en 1981 se enfocó a la economía formal, pero a mediados de los años 90’s se investigó y se publicó un libro, *Silk y Steel*, sobre lo que ocurrió a las mujeres trabajadoras con posterioridad a la reestructuración industrial en varios países de la región. Ella dijo, que los hallazgos causaron que CAW decidiera ampliar su punto de vista y examinar la economía informal.

“Muchas mujeres trabajadoras desaparecieron de las áreas de la economía formal después que se cerraron muchas fábricas; si sólo nos enfocáramos en la economía formal no podríamos verlas,” dijo Park. “Así es como CAW vio el enlace entre economía formal e informal – nosotros simplemente seguimos las vidas de las mujeres.”

Ella anotó que entre las trabajadoras que se mueven entre el empleo formal e informal se encuentran activistas despedidas por sus esfuerzos organizativos.

Rohini Hensman del Grupo de Investigación Sindical de Mumbai/ la India (the Union Research Group), recomendó comprender la posición de los trabajadores informales a través del pensamiento de tres distintos niveles de privilegios.

“Hay trabajadores regulares, aquellos con contratos permanentes, con buenos derechos legales; trabajadores irregulares con contratos temporales o estacionales, ellos no tienen tantos derechos, a ellos usualmente no se pagan las vacaciones ni verdadera seguridad social, pero ellos poseen un tipo de contrato; y trabajadores informales – ellos no tienen contratos, los beneficios son más bajos y tienen la mayor dificultad cuando reclaman sus derechos, porque no tienen pruebas de estar contratados,” dijo Hensmen.

“Hay problemas con la terminología,” dijo ella. “Especialmente la economía informal es problemática, porque surge un cierto tipo de separación. Yo preferiría hablar de trabajadores informales en circunstancias de trabajo informal.”

Mujeres empujadas hacia el trabajo informal

Alguna gente dice, que el trabajo informal brinda oportunidades para mujeres que tienen menos opciones porque ellas pueden ser menos educadas o menos capacitadas profesionalmente, anotó Park. Así mismo unas personas dicen que las mujeres prefieren trabajos informales, especialmente a domicilio, porque pueden organizar su trabajo y responsabilidades en el hogar, como esposa y madre, y tener capacidad para arreglar su trabajo, labores y jornada.

“pero esto no significa que la calidad del trabajo es superior a la de un trabajo formal,” dijo Park. “Estos puestos de trabajo siguen siendo opresivos para mujeres trabajadoras.”

Los trabajadores a domicilio son aislados y no tienen amplia conexión a la sociedad, o a colegios, explicó Park, y sus condiciones de trabajo son pésimas.

Otra razón por la cual encontramos mujeres en la economía informal es que las mujeres a menudo son objeto de degradación a puestos de trabajo informales, explicó.

“Ellos sacan mujeres de la fábrica, o cambian sus estatus a temporales o a trabajo en el nombre de la flexibilidad y reestructuración industrial,” dijo Park.

La posición de la Economía Informal en la Industria Global de Confección

Camille Warren de las ‘Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo’ (Women Working Worldwide ,WWW), una ONG ubicada en Manchester, parte de la Campaña Ropa Limpia de Gran Bretaña, explicó el importante papel de la economía informal en la industria de confección.

En sus comentarios dio énfasis al trabajo de investigación sobre las cadenas de subcontratación en la industria de confección, coordinado por WWW, que busca proveer una comprensión sobre cómo trabajadores formales e informales trabajan dentro de las mismas cadenas⁵.

“Todos los grupos que participaron en la investigación encontraron que la columna vertebral de la producción es la economía informal,” reportó Warren. La investigación halló que la mayoría de la subcontratación incluye trabajo informal”.

El sector de confección es cada vez más competitivo y los precios de los vestidos han bajado, explicó Warren. El trabajo se ha trasladado hacia lugares donde los costos de la mano de obra son más bajos y esa presión a la baja de los costos tiene un impacto en el trabajo. Warren calificó las prácticas de abastecimiento de las grandes compañías como la principal fuerza motriz para el incremento del trabajo informal en la industria de confección. Se requiere una mano de obra flexible para satisfacer las demandas del creciente número de cambios del almacenamiento que estas compañías tienen actualmente. Ahora no se cambia el almacén sólo unas pocas veces al año, sino mensualmente, utilizando la llamada producción ‘just-in-time’. Agregó, que los precios del comercio en caída y una mayor competencia dan por resultado que no se pague el seguro social o el salario mínimo a los trabajadores.

⁵ Para más información sobre estos proyectos, véase por favor www.poptel.org.uk/women-ww.

“La economía informal no es nada nuevo en la industria de confección,” observó Warren. “Lo que fue aclarado por la investigación de la WWW es, que el papel de la economía informal crece y cambia su naturaleza.”

Dijo, que en el mercado doméstico existen unidades de trabajo más pequeñas y mayores prácticas laborales informales, mientras que en la producción orientada hacia la exportación se encuentran las mayores manufactureras al tope, entre ellas proveedores con condiciones OK, algunos arreglos informales, pero debajo de ellos es sumamente informal. Trabajadores a domicilio han sido involucrados más que todo en la producción para los mercados locales, pero también para mayores marcas internacionales, dijo Warren.

“Más allá de los dos primeros niveles -- grandes manufactureros y fábricas -- el trabajo informal era común,” explicó Warren. Agrega que, sin embargo, “hay una falta de voluntad de los grandes minoristas por conocer sus cadenas de abastecimiento.” Más allá de los niveles de los proveedores del tope, ellos ni siquiera saben, y algunos han expresado la convicción que es irracional esperar que ellos lo conozcan”, dijo Warren.

La investigación demostró que el incremento de unidades de producción más pequeñas está conectado globalmente con el aumento del trabajo informal. El trabajo realizado era estacional, difícilmente monitoreable y en muchos países las legislaciones laborales no se aplican a estos trabajadores, ellos no tienen protección legal o contratos de empleo.

En Sri Lanka se consideraba a trabajadores como independientes, pese a que su pago y jornada hubiera sido regulado por la fábrica, dijo Warren. Agregó que trabajadores domiciliarios han sido peor pagados y sufrieron los peores abusos.

La investigación encontró una tendencia hacia una producción descentralizada, de países ricos a países pobres, también de ciudades a áreas rurales, dijo Warren. La explotación de género y de la identidad étnica es también importante para mantenerse competitivo en el proceso de crecimiento de la economía informal en la industria de confección.

“En Gran Bretaña, donde llevé a cabo la investigación, la mayoría de las grandes fábricas han sido cerradas o movidas hacia ultramar,” dijo Warren. “Hay un incremento de unidades pequeñas que usan la mano de obra de inmigrantes, porque para poder mantenerse competitivo en este mercado les permite pagar bajos salarios, laborar largas horas de trabajo, trabajo estacional. Ellos producen vestidos de baja calidad y los trabajadores tienen oportunidades limitadas por su nivel de idioma y su estatus legal.”

Las tendencias en la industria de confección impactan sobre trabajadores informales

Ingeborg Wick de Südwind y de la CCC Alemana anotó que uno de los mayores impactos sobre los trabajadores es la fase de la expiración del sistema de cuotas que ha estado en vigencia sobre los últimos 30 años, conocido como Acuerdo Multi Fibra (AMF), que iba a terminar en 2005.

Las cuotas empujaron la internacionalización de la industria que servía a tres mercados principales -- EE.UU., la CC.EE. y Japón -- y había competencia por conseguir cuotas para servir a estos mercados. Había un declinarse de los estándares sociales, evidenciado por el desarrollo de las zonas francas para la exportación, ahora son más de 3.000 globalmente que emplean 40 millones de trabajadores. Dos terceras partes de ellos son mujeres. Para los países donde esas zonas han sido creadas, el beneficio se había visto en la creación de puestos de trabajo, pero estos fueron puestos de trabajo precario, anotó Wick, con un vacío de derechos sindicales y sin la aplicación de las leyes laborales nacionales. Jane Tate de Trabajo a Domicilio Alrededor del Mundo (Homeworking Worldwide) anotó que junto con el aumento de las zonas francas para la exportación tuvo lugar el crecimiento de puestos de trabajo informales. Trabajadores a domicilio y microempresas pueden satisfacer demandas a corto plazo con alta velocidad de circulación.

Ahora, con las cuotas en fase de expiración se pronostica que las fábricas van a cerrar y como las compañías se reubican desde que ellas obtengan acceso al reparto de las cuotas bajo el Acuerdo Multi Fibra (AMF), ya no serán más un factor en sus decisiones de abastecimiento.

“El Acuerdo Multi Fibra (AMF) es un desafío grande. Hay muchas organizaciones que temen que hubiera una presión hacia abajo sobre los derechos laborales y un incremento en la informalización,” dijo Esther de Haan del Secretariado Internacional de la Campaña Ropa Limpia⁶.

⁶ Para más información sobre la fase de expiración del MFA y sobre las predicciones de su impacto sobre los trabajadores de confección, véase por favor *SOMO Bulletin on Issues in Garments & Textiles, No. 5, April 2004*,

Bettina Musiolek de la Campaña Ropa Limpia Alemana anotó que junto con el impacto de las cuotas del AMF sobre el fomento de la industria de confección en países como Bangladesh, el régimen de importación de la CC.EE. había tenido un impacto importante sobre países centroeuropeos y de Europa Oriental, como Polonia y Bulgaria, que han desarrollado grandes industrias de ensamblaje de confección bajo las reglas de comercio de la CC.EE. En el caso de Polonia ya se ha visto la destrucción de su propia industria textil, tiene tremendas condiciones laborales y como nuevo miembro de la CC.EE. enfrenta la competencia en el mercado europeo.

Wick dijo que otros desarrollos que actualmente caracterizan la industria de confección son las reglas de origen, que prescriben los requerimientos para la producción, por ejemplo que algunos de los insumos deben originarse en países específicos y regímenes anti-dumping, que son las mencionadas barreras no tarifarias para el comercio.

Muchas actividades diferentes ya se han puesto en marcha para tratar los problemas de la economía informal

Mientras que se ha incrementado el trabajo informal y las condiciones que enfrentan estos trabajadores son difíciles, se ha producido un crecimiento notable de las organizaciones de trabajadores de la economía informal. Jane Tate de 'Trabajo a Domicilio Alrededor del Mundo' (Homeworking Worldwide, HWW) se refirió a esas importantes iniciativas que tratan los derechos de trabajadores informales.

Ella explicó que en los años 70's la auto-organización de trabajadores informales empezó con organizaciones tales como la 'Asociación de Mujeres Autoempleadas' en la India (Self-employed Women's Association, SEWA) que resultó ser el sindicato de los trabajadores informales.

"Nosotros tratamos de aprender mutuamente," dijo Tate, que empezaba a trabajar, con trabajadoras a domicilio en los años 80's en Gran Bretaña, una campaña que formó enlaces con organizaciones en otras partes de Europa como en Madeira y en Italia, donde siguió el proceso organizativo de sindicatos. Dijo que más allá de Europa, en Australia y Canadá investigaciones de los años 80's encontraron que por cada trabajador fabril en la industria, había 15 trabajadores a domicilio. Se han gestado enlaces con organizaciones en Asia del Sur y Asia Suroriental.

"Después, un nuevo sindicato apareció en Sudáfrica, el 'Sindicato de Mujeres Autoempleadas' (Self-Employed Women's Union, SEWU), que llevó a la conformación de la 'Red a Domicilio' (Homenet), una red internacional que más que todo es una alianza, incluso en algunos casos con el movimiento sindical," explicó Tate.

Se realizó trabajo de campaña para la adopción de la convención de la OIT sobre trabajo domiciliario, lo cual finalmente ocurrió en 1996 y llevó al reconocimiento de los trabajadores a domicilio como trabajadores con derechos.

"La ratificación de la convención es tal vez algo a lo que se debe dar seguimiento en este encuentro," dijo Tate.

Durante los últimos tres años, HWW ha realizado un proyecto de grabado (mapping project) para tomar en cuenta todas las actividades. Ahora este proyecto está expandiéndose a Europa Oriental, hacia donde gran cantidad de trabajo a domicilio de Gran Bretaña está moviéndose, dijo Tate, y ya se ha realizado algún trabajo inicial en China. El programa de grabado es usado como plataforma para actividades de apoyo de organizaciones y redes en varias regiones alrededor del mundo. [Véase apéndice 2 para más información detallada sobre el proyecto de grabado]

Tate agregó que existen también muchos ejemplos de países donde había investigación sobre trabajo a domicilio pero ningún proceso organizativo. Ella también enfatizó la importancia de ver más allá del trabajo a domicilio, cuando se trata el trabajo informal.

"Hay cierta continuidad a lo largo de la cadena – mujeres trabajando en domicilio, en pequeños talleres, en fábricas que no son reguladas," planteó.

Tate anotó, que sumado a las organizaciones de trabajadores que han sido activas sobre estos temas, ya se ha realizado trabajo de campaña en apoyo de esas actividades, por ejemplo la CCC y 'No Sweat en Europe' (No a los Talleres de Sudor en Europa'). Oxfam ha realizado campañas de corto plazo, la Red Maquila Solidarity

"The Phase-out of the Multifiber Arrangement," accesible bajo <http://www.somo.nl/html/paginas/pdf/5%20%20phase-out%20of%20the%20multifiber%20arrangement.pdf>.

Network (MSN) en Canadá y Fair Wear en Australia, lo cual describe ella como un ejemplo muy importante de trabajo de campaña con base amplia, incluyendo un sindicato a nivel nacional. En algunos países, iniciativas tripartitas están tratando estos temas, por ejemplo la ETI (Iniciativa de Comercio Ético) en Gran Bretaña.

“El cambio fundamental es, que ya hay un reconocimiento, sobre los derechos de los trabajadores y no sobre el desarrollo de empresas,” dijo Tate sobre los desarrollos en décadas recientes⁷. “El problema es, ¿cómo pueden esas mujeres desarrollar diferentes formas organizativas y cómo podemos nosotros implementar estándares laborales en esas situaciones?”

Otras organizaciones que tratan los derechos de trabajadores informales, mencionadas por los participantes, incluyeron ‘Mujeres en Empleo Informal Globalizándose y Organizándose’ (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, WIEGO) que reúne organizaciones existentes tales como la ‘Red Callejera’ (Street Net) y la ‘Red Domiciliaria’ (Homenet) y que realiza esfuerzos importantes de investigación y concientización y tiene un importante equipo de trabajo que agrupa expertos de varias organizaciones, incluso de la OIT y de las Naciones Unidas, para analizar las estadísticas sobre el trabajo informal. Así mismo se resaltó que IRENE ha realizado mucho trabajo para reunir sindicatos europeos y ONGs incluso de Europa del Sur, de Europa Central y de Europa Oriental para seminarios que específicamente tratan los temas de trabajadores informales.

Contexto legal difícil para trabajadores informales

“Por eso es que estamos aquí – la gente no tiene derechos, ni protección”, dijo Anneke van Luijken de IRENE, hablando sobre cómo la legislación laboral falla en darle amparo a todos los trabajadores, porque ellos no caben en la definición de trabajadores o empleados. Dijo que otro problema es que algunas leyes no son implementadas a nivel nacional. Por ejemplo, la legislación de salud y seguridad cubre a los trabajadores “no protegidos”, pero es todavía muy difícil imponerlo.

“Pienso que la batalla real es imponer la legislación. Hay una brecha profunda entre lo que la ley estipula y lo que es impuesto,” anotó Mick Duncan de ‘No a los Talleres de Sudor en Gran Bretaña’ (NoSweat in the UK), remitiendo al ejemplo del reto de imponer el salario mínimo para trabajadores a domicilio.

Aún, observó Park de CAW, “nosotros no debemos subestimar el valor de la misma ley. Sin esto, no poseemos una herramienta para luchar, depende de cómo se usa la ley y de qué pretendes hacer con esto. La ley como tal no te puede dar nada.”

“No tenemos derechos humanos básicos y derechos de trabajadores que pueden ser vigentes para todas las personas en el mundo,” anotó van Luijken. “Todos los Estados están obligados a respetar los estándares laborales principales, igual que Estados que no han ratificado esas convenciones tienen que reportar a la OIT que ellos no los respetan. Deben ser vigentes en todos los países para todas las personas.”

El trabajo de campaña para la ratificación de la convención sobre trabajadores a domicilio sigue siendo importante y también extender los estándares laborales principales de tal forma que sean relevantes tanto para los trabajadores informales como para los trabajadores domiciliarios, dijo Tate de HWW. “Tenemos que mirar el tema de quién es un trabajador y tener una comprensión amplia; no un punto de vista estrecho.”

Hay retos legales específicos para trabajadores migrantes – documentados o no -, anotó van Luijken, agregando que sin embargo, los trabajadores migrantes *si* tienen derechos – “existe la convención de la OIT del año 1944, la Convención de Philadelphia de la OIT, que dice que cualquier persona tiene el derecho de irse a otro sitio para construirse una vida.” ¿Cómo es esto relacionado con las políticas de la CC.EE. acerca la ‘Convención de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Inmigrantes y Miembros de sus Familias’ que fue ratificado sólo por países emigratorios?”⁸ Dijo que el tema de la seguridad social debe ser un aspecto principal alrededor del cual se deben tomar acciones.

“Con o sin las leyes, es necesario cambiar la percepción de los sindicatos y de las ONGs. ¿Qué pueden hacer ellos para lograr protección para los trabajadores informales?” preguntó van Luijken.

⁷ Los debates relacionados que se realizaron durante este periodo y diagramas y tablas de información de estos cambios en percepción pueden ser encontrados en los documentos de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) “Reducing the decent work deficit – a global challenge” (ILO 2001), accesibles bajo <http://www.ilo/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/somavial.htm> y en “Decent work and the informal economy” (ILO, 2002) <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/repvi.pdf>.

⁸ Para más sobre esa declaración, por favor véase www.migrantsrights.org.

Tratando los temas legales

Desplazando la discusión sobre los temas legales para más adelante, algunos participantes conformaron un taller que se centró en los retos legales que enfrentan los trabajadores informales.

Evidenciaron como prioridades: el estatus legal como trabajador; la implementación de leyes nacionales; la traducción de leyes internacionales en leyes nacionales, tales como la Convención 177 de la OIT sobre Trabajo Domiciliario; la extensión de la protección social; y el desarrollo de más leyes inclusivas. Se pronunciaron por el trabajo de campaña sobre la legislación civil, así como sobre los derechos humanos básicos y no sólo sobre las leyes laborales.

Hubo alguna discusión sobre cómo tratar el problema del estatus legal de trabajadores a nivel internacional. Los participantes sentían que el estatus legal era el tema que debía ser una reivindicación principal de las campañas de derechos laborales e iniciativas de multi interés. Teniendo en cuenta que la Convención de Trabajo Domiciliario es una herramienta que podría ser usada para presionar el estatus legal, también se notó que esa convención sólo ha sido ratificado por unos pocos países y no cubre todos los trabajadores informales. ¿El estatus legal debería ser parte de las convenciones principales de la OIT? Se requieren más leyes específicas para trabajadores de la economía informal o ¿deben ser ampliadas las leyes, para que cubran a los trabajadores informales?

También se habían mencionado las posibilidades regionales para tratar los temas legales. Por ejemplo la Unión Europea puede promulgar directivas que deben ser implementadas en toda la región.

Los participantes del taller concluyeron que cuando se mira el nivel nacional es importante usar la legislación existente como una herramienta. Es importante insistir en la implementación de leyes que también cubran las micro empresas. Es necesario tratar las medidas legales que prohíben la cobertura para micro empresas. En muchos contextos nacionales los trabajadores necesitan ser formalmente registrados como tal. Se requiere que mencionen para quién trabajan y necesitan una prueba de su relación con el empleador. Esto plantea la pregunta por si los trabajadores informales efectúan un trabajo subcontratado, o si dichos trabajadores son independientes.

Se ha notado que en el contexto de las discusiones recientes de la OIT sobre el trabajo digno, la economía informal, las relaciones laborales y los trabajadores inmigrantes se acordó que la cobertura de quién es un trabajador y quién debe ser amparado por la ley está extendiéndose. El término “trabajador” es mucho más que la estrecha interpretación del termino “empleador” como se define en la legislación laboral⁹.

Los asistentes del taller contaron a los participantes del encuentro, que se sentía que el trabajo organizativo debía respaldar todos los esfuerzos para insistir en una mejor cobertura legal, porque los trabajadores tienen que estar organizados para vigilar que se implemente cualquier ley que ha sido aprobada. Después de todo, tener la legislación no es la meta última, es más importante tener buenas leyes implementadas.

El trabajo organizativo en la economía informal es difícil

Cuando se investiga el trabajo informal a los tres niveles de la producción de prendas de vestir, el mayor problema encontrado tiene que ver con el derecho a organizarse, dijo Rohini Hensman del ‘Equipo de Trabajo Sindical de Mumbai’ (Union Research Group in Mumbai) respecto de los hallazgos del proyecto de investigación de ‘Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo’ (Women Working Worldwide).

El proyecto revisó las condiciones en grandes fábricas, pequeños talleres (cualquier sitio con menos de 15 trabajadores) y de trabajadores a domicilio –tanto los que tienen empleo directamente de las grandes fábricas o de pequeños talleres-, sin embargo ellos usualmente no sabían para quién trabajaban.

“Por ejemplo, 151 trabajadores de una gran fábrica entraron a un sindicato y se los despidió inmediatamente”, dijo Hensman. “Esto, no es legal. Los sindicatos presionaron el reintegro ante las cortes laborales, pero el problema era que no tenían prueba de haber sido empleados – no había contrato laboral, ni comprobantes del pago.”

En los talleres, los trabajadores recibían menos de la tercera parte del salario mínimo. Intentaron organizarse y reivindicar más, dijo Hensman, pero el dueño cerró la fábrica, reinició más tarde y los contrató por salarios más bajos.

⁹ Para más sobre esa discusión, por favor véase los siguientes documentos de la OIT: <http://www.ilo.org/english/stanards/reim/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf> y www.ilo.org/public/english/decent.htm

“El mayor obstáculo para organizarse es la prueba de empleo formal,” dijo ella. Justamente en casos donde grandes sindicatos estaban organizando a los trabajadores se produjeron despidos o cierres de fábricas .

“La legislación laboral no puede ser aplicada si se despide a trabajadores cuando están organizándose; así necesitamos pruebas de empleo formal.”

En una serie de talleres con mujeres trabajadoras, realizados en el contexto de la investigación de ‘Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo’ (WWW), las mujeres dijeron que lo que necesitaban era la prueba de su estatus como trabajadoras y de su empleo formal, como por ejemplo una cédula o tarjeta de registro. Las trabajadoras mencionaron que pese a que su empleo podría cambiarse, ellas pueden mantener algo como un “diario de la producción” en donde los empleadores sellaron el periodo durante los trabajadores operan para ellos.

“El empleador debe estar obligado a reportar quién trabaja para él,” dijo Hensman, anotando que esto no debería ser muy difícil con las computadoras. Se pronunció en favor de un sistema de registro obligatorio. En Bulgaria hay un sistema que establece que si el trabajador puede probar que lo habían contratado por tres días sin que el empleador lo hubiese registrado, puede demandar legalmente, reportó Hensman.

“El derecho de probar el empleo está estipulado en algunos de los códigos de conducta modelo,” anotó Hensman. “Puede ser impuesto también por los sindicatos cuando tengan acuerdos macro internacionales. Pienso que debemos imponer estas reivindicaciones.”

Anotó que un modelo exitoso del trabajo organizativo era SEWA, que usa una combinación de autoayuda y cooperativas, que da respaldo económico a los trabajadores.

“Las primeras organizaciones en los Estados Unidos que resultaron sindicatos, eran organizaciones de autoayuda,” anotó Jeffrey Raffo, del Grupo Alemán de Trabajo Organizativo y de Campaña’ (German Organizing and Campaigning Working Group, OrKa).

Otro participante planteó que los trabajadores pueden ser organizados alrededor de temas de la salud.

Hensman se pronunció por una intervención gubernamental para apoyar procesos organizativos.

Jini Park anotó que la situación es muy inestable para trabajadores informales y a veces los sindicatos pueden recuperar estos cambios, pero en muchos casos no lo hicieron.

“Necesitamos distintos tipos de organizaciones que son más flexibles,” dijo Park. “Tratamos de trabajar con otras organizaciones -- cooperativas, asociaciones de trabajadores.”

Ella presentó el ejemplo de un sindicato de mujeres en Korea, que realiza un trabajo organizativo bueno con trabajadores de servicio a tiempo parcial usando un acercamiento diferente, y a través de este esfuerzo está también estimulando a los sindicatos existentes.

“¿Cómo pueden estimular a los sindicatos existentes para que ellos hagan más por los trabajadores no organizados? ¿Cómo puedes acercar los trabajadores de la economía informal a los sindicatos?” preguntó Wim de Groof de la ‘Confederación Mundial del Trabajo’ (World Confederation of Labour, WCL), citando algunas de las preguntas con las cuales los sindicatos ahora tienen que luchar. Él explicó que en 2001 la WCL tomó la decisión de centrarse más específicamente en la economía informal. Sintió que no fue una buena idea organizar por separado grupos de trabajadores en la economía informal.

“Cuando los miramos separados de los trabajadores formales, tú piensas que hay dos grupos de trabajadores, pero un sindicato está obligado a defender a todos los trabajadores,” dijo de Groof. Él anotó que los trabajadores informales son más difíciles de organizar.

De Groof dijo que el programa de WCL dedicado a los trabajadores informales va a incluir diferentes estructuras y actividades, por ejemplo la protección legal.

“Si tu no tienes protección legal, ¿qué podemos hacer por los trabajadores? Tienes que darles un estatus legal. Eso no es fácil, pero sí posible,” dijo él.

Sergejus Glovackas, de la unidad CEE de la CIOSL (ICFTU) reportó sobre las actividades de la CIOSL en Europa Oriental que incluyen la organización de trabajadores informales conductores de microbuses en Moldavia, personas que cobran dinero para parqueos en Bulgaria y trabajadores informales en otros sectores en Ucrania y Rusia. Sin embargo, no tiene ejemplos del trabajo organizativo de la CIOSL con trabajadores informales en la industria de confección ahí.

“Ha sido tomada la decisión política de enfocarse en la economía informal, ahora sólo se tiene que ver como implementarlo,” dijo Glovackas. “La situación de los trabajadores informales en nuestra región es que los trabajadores no saben que tienen algunos derechos laborales, hay unas pocas demandas legales sobre derechos de trabajadores. Ellos realmente necesitan educación. Anteriormente tuvimos un buen sistema de educación; estos trabajadores han sido bien educados. Ahora personas jóvenes no saben nada sobre sindicatos, mientras que personas mayores sólo se acuerdan de sindicatos estatales”.

Glovackas dijo que una de sus tareas es organizar proyectos de la economía informal in países de Europa Oriental y que ellos desean promover mejores relaciones con las ONGs. Invitó a los participantes a consultarlo sobre los sindicatos en la región o sobre demandas del comportamiento sindical.

“La cooperación es importante,” dijo Glovackas agregando que, los sindicatos la necesitan para sobrevivir en la fase de la creciente economía informal. “Queremos preocuparnos por todos los empleados. Mi meta es aquí, hacer contactos y trabajar conjuntamente.”

Se notó que gran cantidad de trabajo de fábrica en la región de la CEE es también informal. Es difícil conseguir estadísticas, dijo Bettina Musiolek pero estimó que 70% de los trabajadores de fábrica son informales.

Los sindicatos no tienen experiencias en tratar el tema de la informalización en las fábricas, anotó Glovackas.

Se ha planteado que en algunos contextos hay obstáculos legales para organizar trabajadores informales en sindicatos. “Desde hace 10 años tratamos de trabajar con el sindicato,” dijo Phan Wanabriboon de la ‘Red Domiciliaria’ de Tailandia (Homenet). “Pero bajo la legislación tailandesa trabajadores a domicilio no pueden ser miembros de sindicatos.”

Jane Tate anotó, que para prevenir que las compañías simplemente se reubiquen cuando los trabajadores empiezan a organizarse (no sólo trabajadores informales) es importante trabajar internacionalmente creando enlaces entre trabajadores a lo largo de las cadenas de abastecimiento. “Es difícil, pero este es el reto,” dijo ella.

Experiencias con el derecho de organización

En un taller sobre el derecho a organizarse, los participantes se estriban en sus conocimientos de experiencias organizativas, partiendo de una campaña que apoyó a trabajadoras de limpieza en Corea que exitosamente logró el aumento del salario mínimo; una campaña sindical que está realizándose para cambiar las estructuras sindicales en Polonia; la situación de trabajadores inmigrantes indocumentados en talleres de sudor en Bélgica que no son amparados por la ley y que no han sido una prioridad para los sindicatos; la conformación de una cooperativa de trabajadores en Tailandia y un caso en Sri Lanka, donde la ‘Asociación por Labor Justa’ (Fair Labor Association) y el público se encargaron del caso de violaciones de derechos en la industria de confección.

En distintos contextos, los participantes anotaron que las memorias de los antiguos regímenes políticos, en donde todo había sido organizado bajo estrecho control pone un reto adicional para organizar trabajadores. Justamente con el nuevo régimen político la gente se opone a esfuerzos organizativos por la herencia de malos recuerdos del pasado.

La edad también puede jugar un papel en facilitar el proceso organizativo, reportaron participantes del taller. A veces mujeres mayores que fueron miembros de sindicatos estarían entusiasmadas con la idea de organizarse en ellos, mientras que personas menores sin esta experiencia y con angustias por la pérdida de sus empleos, pueden ser más reservadas. Esto puede dificultar la creación de solidaridad entre trabajadores. Es importante que los trabajadores entiendan que tienen opciones – el derecho a organizarse no es una obligación, sino una opción.

“Nosotros estamos tan enfocados en el trabajo organizativo que los trabajadores podrían considerarnos como personas de afuera que pretenden organizarlos. Es un proceso lento”, comentó Mariana Petcu, de la ‘Asociación de Especialistas de Derechos Humanos de Rumania’ (Association of Human Resources Specialists in Romania). “Debemos pensar cómo explicarles a la gente que es efectivamente una oportunidad para ellos. Nadie los obliga a hacerlo.”

Ingeborg Wick anotó que los trabajadores también tienen la opción de escoger entre conformar sindicatos específicos para trabajadores informales, como SEWU, o incorporar sus necesidades en sindicatos formales; o si hay demasiado temor para los sindicatos, crear foros para reunir trabajadores y hablar sobre sus necesidades básicas.

Comprendiendo las Necesidades de Trabajadores Domiciliarios

Cuando se realiza trabajo estratégico, es importante distinguir entre las necesidades de trabajadores por cuenta propia y las de aquellos que tienen un empleador, dijo Park.

Sow Kadiatou, Secretaria General de la 'Federación de Sindicatos Textiles de Guinea', dijo que hay una gran necesidad de educación obrera en la economía informal.

"La tarea clave a nivel mundial es establecer sindicatos fuertes y apoyar los esfuerzos organizativos de la gente," dijo Karen Pape, del Instituto Laboral Global (Global Labour Institute) y de WIEGO.

"Procedemos según la fe que el conocimiento y la información deben salir de los mismos trabajadores y que los trabajadores a domicilio deben expresar las prioridades necesarias para ellos mismos," dijo Hattatoglu, del 'Grupo de Trabajo sobre Trabajadores a Domicilio en Turquía' (Working Group on Home-based workers in Turkey). "Pensamos que las prioridades locales son muy importantes. Necesitamos saber, cuáles son las prioridades locales, y luego podemos plantear soluciones."

Dijo que en el transcurso de talleres organizados por el grupo de trabajo turco en 14 diferentes ciudades de Turquía, los trabajadores a domicilio expresaron sus necesidades y que todos enfatizaron la misma prioridad principal: protección social. "Se consideró la protección social como objetivo principal y el derecho de organización como la herramienta."

Las mujeres trabajadoras a domicilio en Turquía no se consideran ellas mismas como trabajadoras, dijo Hattatoglu. Pero a través del proceso del taller, se reconocieron ellas mismas como tal y comenzaron a organizarse como trabajadoras. Anotó, que como los sindicatos son importantes actores sociales (stakeholders) estaban invitados a los talleres, pero excepto en un caso, no asistieron.

Hablando sobre las necesidades de los trabajadores informales en Turquía, Enríquez comentó que no hay respuestas simples – "No hay una fórmula," dijo ella.

Tan sólo comprender su situación, su mundo, es un proceso muy lento; pese a que ella había trabajado con trabajadoras formales de las *maquiladoras* en México.

"Es una realidad muy difícil y una dinámica muy diferente, como se perciben ellas mismas y su trabajo," comentó Enríquez. "...Lo que nosotras encontramos junto con los trabajadores de la economía informal es que esta economía está muy oculta y marginalizada. Tenemos que estar muy prevenidos, porque las trabajadoras están cada vez más angustiadas ante la amenaza de perder sus empleos. Va a ser muy duro el involucrarlas en acciones para enfrentarlo, es algo que tenemos que tomar en cuenta como organizadores de campañas."

"Usualmente encontramos que los requerimientos de los trabajadores son muy básicos," continuó Enríquez. "Ellos quieren mantener su empleo como cualquier otro trabajador. Si trabajan por cuenta propia quieren tener mercados. Quieren tener entrenamientos profesionales. Su interés por organizarse está en acceder a beneficios y tener protección social. Una vez se dan cuenta que esto es posible, dicen 'bueno, vamos a organizarnos'."

"Pienso que el problema de la información y comprensión de lo que es posible en términos de lo que ya existe legalmente, y cómo podemos hacer visibles a los trabajadores entre ONGs, sindicatos y el gobierno, es importante" comentó Enríquez. El bajo nivel de concientización sobre las necesidades de estos trabajadores es un tema mayor para ONGs y sindicatos. Es sintomático, que la diferencia entre trabajadores por cuenta propia y trabajadores dependientes tuvo que ser explicada a algunos participantes. Pensó que acciones y campañas alrededor de la Convención de la OIT sobre el Trabajo Domiciliario, que también sirvieran para la concientización, puede ser algo, que hiciera una diferencia.

Retos que enfrentan trabajadores inmigrantes

Un taller del seminario se enfocó especialmente en los retos que enfrentan los trabajadores inmigrantes en la economía informal. Se citaron todos los problemas con cuales los trabajadores inmigrantes tienen que contar,

como las barreras culturales, la competencia con trabajadores locales, el racismo, la discriminación de género, el estatus legal y la inmovilidad que pudiera estar acompañada por su indocumentación. Temor, dudas, vulnerabilidad, falta de confianza, condiciones laborales inseguras, dificultades para encontrar vivienda, falta de una red de apoyo y presiones culturales de familias o comunidades, fueron algunos de los otros problemas que habían sido abordados.

Así mismo se discutieron los desafíos para quienes tratan de organizar a trabajadores inmigrantes y se incluyó la dificultad de encontrar efectivamente a estos trabajadores, tratando de superar barreras culturales y del lenguaje y crear una base de confianza con ellos.

Pese a todos estos desafíos, los participantes del taller también identificaron muchos ejemplos de iniciativas exitosas que lograron avances por los derechos de trabajadores inmigrantes (en general, no en la industria de confección). Esto incluyó la conformación de asociaciones donde se agrupan inmigrantes a nivel de sus ciudades de origen para convertir en presión la política en el domicilio para incidir en el mejoramiento de su situación en otros países. También se dieron ejemplos de inmigrantes organizándose a través de centros comunales o aparte de su identidad de trabajadores como alquilador o usuario del tráfico colectivo.

Se consideraron las declaraciones públicas de apoyo a trabajadores inmigrantes como paso positivo tomado por algunos sindicatos, como por ejemplo por el FNV de Holanda, la federación GMB y la T&G de Gran Bretaña. Eran casos, donde los sindicatos contrataron a organizadores de lenguas extranjeras o a organizadores del mismo país del trabajador inmigrante¹⁰. Algunos sindicatos, por ejemplo en Suiza, habían representado a trabajadores anónimamente para protegerlos, mientras que otros habían formado secciones especiales para trabajadores inmigrantes, por ejemplo en Alemania. Se mostró un ejemplo del uso del ‘pasaporte de sindicato’ en donde trabajadores de gasolineras de los países bálticos lograron que se les reconociera su membresía sindical cuando trabajan en el extranjero. En algunos casos los sindicatos han “emigrado” conjuntamente con los trabajadores – por ejemplo los organizadores del sindicato polaco ‘Solidarnosc’ viajaron a Gran Bretaña para trabajar con la confederación ‘Congreso de Sindicatos’ (Trades Union Congress, TUC) en la organización de trabajadores polacos.

Examinado los papeles de los sindicatos en relación a los derechos de trabajadores inmigrantes, los participantes del taller concluyeron, que ambos aspectos deben ser involucrados en la conformación de alianzas – tanto entre países como entre comunidades. Tanto los sindicatos del “domicilio” como de los países de destinación extranjera deben organizar a los trabajadores. Los miembros sindicales deben ser educados sobre problemas migratorios e involucrados en estos esfuerzos organizativos. Ellos deben dar entrenamientos en términos de lenguaje y para aprender sobre las diferencias culturales. Los asistentes al taller sintieron que las organizaciones sindicales tienen que ser flexibles y estar dispuestas para usar modelos no convencionales de trabajo organizativo. Ellos deben adoptar un papel mediador o protector frente a las autoridades públicas y apoyar políticas en favor de los inmigrantes. Se consideraron las cédulas sindicales internacionales como una buena iniciativa que tiene que ser asumida.

Los participantes del taller concluyeron que las autoridades públicas deberían condenar a los empleadores por las malas condiciones laborales y no a los trabajadores inmigrantes. Los asistentes al taller plantearon en el plenario que las autoridades en países migratorios deben parar el abuso y la deportación de trabajadores inmigrantes, sino tienen que brindar protección legal para estos trabajadores.

La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de inmigrantes es una buena herramienta, que estipula derechos y estándares, pero todavía ningún país de Europa Occidental la ha ratificado, anotó Rita Vandelooy, de Wereldsolidariteit de Bélgica, donde se comenzó el trabajo de campaña para su ratificación.

Embajadas y autoridades locales también pueden jugar un papel en la protección de trabajadores inmigrantes, concluyeron los asistentes al taller. La embajada filipina ha contratado un oficial que se dedica a los trabajadores inmigrantes. Las autoridades públicas en países migratorios tienen que hacer más para crear oportunidades para trabajadores para que ellos no tengan que emigrar.

Las ONGs deben facilitar enlaces entre inmigrantes y otros, y también jugar un papel mediador. Los participantes del taller sintieron que las ONGs podrían jugar un papel importante para crear conciencia entre consumidores y autoridades públicas sobre problemas de los trabajadores inmigrantes. También, podrían incidir en cambios o crear foros para inmigrantes, como centros comunales, que reunirían trabajadores inmigrantes y apoyarían los esfuerzos organizativos.

¹⁰ Para más sobre eso véase también “From Marginal work to Core Business” accesible de IRENE o FNV-Mondiaal, P.O. Box 8456, 1005 Amsterdam, the Netherlands.

Los asistentes al taller hicieron una sesión de lluvia de ideas sobre el problema de la competencia entre inmigrantes y trabajadores locales y plantearon varias ideas. Se propuso lanzar campañas en los medios de comunicación para visualizar la contribución de inmigrantes a la sociedad. Así mismo, organizar eventos sociales u otras actividades (que también involucrarían una comunidad más amplia) para conocerse fuera del trabajo, dirigidas a inmigrantes y personas locales. Los sindicatos deben conformar enlaces con organizaciones situadas en otros países y sobre todo, podrían organizar igual a todos los trabajadores y luchar por el equilibrio del pago, de las condiciones y apoyar los esfuerzos para “legalizar” a trabajadores inmigrantes. En muchos casos en el Occidente se notó, que el énfasis en la competencia es un argumento equivocado, porque a menudo los trabajadores locales no quieren los empleos que realizan los inmigrantes.

“Hay tanta propaganda de odio sobre trabajadores inmigrantes procedente de los medios de comunicación y del gobierno,” anotó Rohini Hensmen. “Para cambiar el clima debe haber una campaña que muestre que los extranjeros no son enemigos.”

¿Qué valor tienen los códigos de conducta para trabajadores de la economía informal?

Los códigos de conducta son iniciativas voluntarias. A veces, se refieren a la mencionada “legislación blanda” (soft law), que son listas de estándares laborales con las cuales las compañías se han comprometido cumplir a nivel de los puestos de trabajo donde los bienes son ensamblados. En algunos casos, los códigos de conducta han sido utilizados como herramienta para apoyar a trabajadores que están organizándose para defender sus derechos. Un taller enfocó en la cuestión de si los códigos pueden o no ser también utilizados por trabajadores informales (o por los activistas que los asesoran) para mejorar su situación. Los participantes del taller sintieron que los códigos de compañías (aquellos diseñados por ellas mismas) deben cubrir todas las cadenas de abastecimiento y tratar específicamente los problemas que enfrentan los trabajadores informales. Los códigos de conducta también deben incluir la provisión de un salario para vivir (o salario digno/ living wage). Se recomendó motivar a los consejos Europeos de trabajadores relacionados con las cadenas de abastecimiento, que existen en la economía informal, para que traten los problemas de los trabajadores informales. Se mencionó que otro actor importante para la implementación de los códigos de conducta son los inspectores laborales del estado y también es importante, sensibilizarlos sobre los derechos de los trabajadores informales.

“Esto es una dinámica infame,” anotó Bettina Musiolek. “Su primer impulso va a ser el cierre de puestos de trabajo informal y luego, los trabajadores serán desempleados y presionados a más informalidad.”

Incluir la entera cadena de producción es clave para involucrar el trabajo informal en el monitoreo de los códigos – sean códigos de compañías o códigos de iniciativas de multi-interés, dijo Musiolek, agregando que el monitoreo y las actividades de verificación deben incluir esfuerzos que luego alcanzaran a los trabajadores informales a lo largo de la cadena durante su monitoreo y sus actividades de verificación.

Los asistentes del taller plantearon que a veces, las compañías tienen problemas para encontrar autoridades competentes que auditen el cumplimiento de códigos de conducta en los puestos de trabajo. Concluyeron, que por lo tanto se deben crear capacidades de auditores locales independientes a través de ONGs de confianza. El proyecto reciente en Europa Central y Oriental, coordinado por la Campaña Ropa Limpia, en cuyo contexto se entrena a investigadores es una experiencia que, según los participantes, pudiera proveer unas lecciones importantes en este contexto.

Para que los códigos tengan efectivamente el potencial de ser una herramienta de apoyo para los trabajadores, se tiene que realizar una concientización posterior. La mencionada legislación blanda, por ejemplo los códigos voluntarios y las directrices de la OCDE son generalmente desconocidos entre los trabajadores, anotó van Luijken.

Ingeborg Wick, de la Campaña Ropa Limpia Alemana, que presentó una OCDE-demanda sobre dos fábricas en Indonesia que ensamblaron para la compañía Adidas, anotó que especialmente las directrices de la OCDE no contienen mecanismos para imponer sanciones. La presentación de demandas a través de este mecanismo obligará a los gobiernos a tener un debate sobre estos casos, en cambio de otras medidas voluntarias como los códigos de conducta, donde no existe ninguna obligación de participar para los gobiernos.

Ultimamente los procedimientos de las OCDE-demandas fueron muy decepcionantes, dijo Wick, pero de alguna manera fue todavía una experiencia útil. De ella salieron recomendaciones para cambios y la conclusión que las responsabilidades gubernamentales tienen que ser ampliadas.

“El progreso consistió en que Adidas acordó hablar sobre salarios para vivir y jornadas de trabajo. Estas no son cosas estipuladas por las directrices de la OCDE; presionar por la extensión de la cobertura crea conciencia y pone el tema de la transparencia en la agenda, dijo Wick.

Aprovechar la legislación blanda requiere recursos, comentó van Luijken: lanzar una OCDE-demanda es difícil y requiere buena evidencia, investigación y asesoría legal¹¹.

La invisibilidad y el reconocimiento son los mayores retos que enfrentan los trabajadores a domicilio

Reconociendo que los trabajadores a domicilio enfrentan muchos problemas, los participantes del taller sobre trabajadores a domicilio, decidieron enfocar en dos temas principales: la falta de visibilidad de trabajadores a domicilio y la falta de reconocimiento como trabajadores. Anotaron, que el aspecto de género juega un papel en ambos problemas.

No son reconocidos como trabajadores, a veces porque tienen más de una ocupación (por ejemplo trabajo a domicilio y trabajo estacional en la agricultura), y porque ellos trabajan en el extremo más oculto de la cadena de abastecimiento, son excluidos de los derechos legales de cómo trabajadores.

Las prioridades planteadas por los participantes del taller fueron: hacer más visible a los trabajadores a domicilio, concientizarlos de que verdaderamente son trabajadores, presionar para su protección legal y social y su derecho a organizarse y el derecho a la libre negociación colectiva. Concluyeron que los trabajadores a domicilio deberían ser los que deben determinar qué apoyo necesitan en términos de campañas y así mismo otras iniciativas. Alianzas entre ONGs y sindicatos, como la Campaña Ropa Limpia, gobiernos y partidos políticos también fueron consideradas por los participantes como actores que deben abordar estos temas.

Las herramientas planteadas por los participantes del taller para tratar los temas de la visibilidad y del reconocimiento incluyeron leyes, códigos, campañas, investigación, el método del mapping, trabajo organizativo y medias de comunicación.

CASILLA

¿Cómo la Campaña Ropa Limpia ha tratado los problemas de la economía informal?

Esther de Haan, del Secretariado Internacional de la Campaña Ropa Limpia debatió el trabajo de esta Campaña sobre la economía informal en el contexto de las actividades que realiza la red en todas partes. Ella explicó que la Campaña Ropa Limpia persigue cuatro categorías amplias de actividades para lograr su objetivo de mejoramiento de las condiciones en la industria global de confección y el empoderamiento de trabajadores de confección: concientización y movilización de consumidores, presionar a compañías para que asuman su responsabilidad, acciones de solidaridad y trabajo de incidencia y acciones legales.

“Dentro del trabajo de campaña es muy importante que el mensaje salga al público. Es clave trabajar hacia la concientización de los ciudadanos sobre el problema de las condiciones laborales y desde ahí movilizarles para que participen en acciones orientadas al cambio.

Esto incluiría la concientización de consumidores que compran los productos, de activistas para que traten estos temas y de trabajadores hacia la solidaridad, etc. Diferentes métodos, materiales, medidas usadas para diferentes grupos meta: la convocatoria para la acción depende en efecto de lo que tú quieres lograr, ” dijo De Haan. “El problema de la economía informal es un tema importante; deberíamos mirar la mejor manera para el trabajo de campaña sobre este tema y cuáles relaciones se deben establecer.”

¹¹ Para más información sobre el seminario sobre las directrices de la OCDE, por favor véase los documentos relacionados bajo www.irene-network.nl y www.oecdwatch.org

Cuando se observan los esfuerzos de trabajo de la Campaña Ropa Limpia y de sus contrapartes, sobre la economía informal en los últimos años, se puede distinguir entre: campañas encauzadas hacia el trabajo informal en la industria de confección, como un tema que está relacionado con otros asuntos de esta industria; trabajo de campaña orientado a la economía informal en general y que trata conjuntamente con esto el trabajo informal en la industria de confección; y trabajo de campaña que trata el trabajo informal en la industria de confección como el tema principal, explicó de Haan.

La campaña por un salario para vivir, de los años 2000 y 2001 y más recientemente la campaña de las Olimpiadas de 2004, - en donde el derecho de organizarse, el empleo precario y las prácticas del abastecimiento a través de la subcontratación fueron los principales temas -, eran ejemplos de campañas más amplias, en donde se trató el tema del trabajo informal, dijo de Haan.

“Se produjo un reporte en donde se demostró el vínculo fuerte entre las prácticas de abastecimiento y el empleo precario. Este reporte ha llevado al público la naturaleza de las relaciones del empleo informal, y la campaña ha insistido en que compañías desarrollen una política de prácticas laborales aceptable, que garantice relaciones laborales reconocidas con protección laboral y social,” dijo de Haan respecto de la campaña de las Olimpiadas.

Otra iniciativa mencionada por de Haan fue una campaña hecha por miembros belgas de la Campaña Ropa Limpia Wereldsolidariteit, que reivindicó un sistema de seguridad social global que estipula una protección mínima para trabajadores. La campaña aplicó múltiples métodos – incluso un concurso, un vídeo, juegos y reuniones informativas por las tardes – para proporcionar información a sus grupos meta¹².

Una campaña australiana coordinada por el aliado de la CCC FairWear, enfocó en presionar compañías para que adoptaran un código de conducta para los trabajadores domiciliarios. De Haan dijo que esa iniciativa se caracterizó por el mejoramiento de la solidaridad directa entre los trabajadores a lo largo de la cadena de abastecimiento, usando tanto la presión de trabajadores dentro de la compañía como la de los consumidores para lograr que estas firmaran el código para trabajadores domiciliarios. Si las compañías se negaban a firmar, los activistas australianos las retaban con una campaña. A través de la firma del código, las compañías se comprometieron a un chequeo realizado por monitores independientes, respecto a si las prendas de vestir que se vende en las almacenes fueron ensambladas por trabajadores domiciliarios y donde este fue el caso, chequear si se les pagaron a los trabajadores salarios que cumplen la ley australiana. Las actividades realizadas en el contexto de esta campaña incluyeron una manifestación frente a la sede de Nike en Melbourne (Nike Town), activistas disfrazados como gigantes lapiceros rojos para hacer campaña alrededor del tema de los uniformes escolares.

De Haan planteó un papel más prominente de la economía informal en futuras campañas de concientización.

“Los enlaces entre las organizaciones ya existen, deberíamos aprovecharlos y trabajar conjuntamente usando todas esas capacidades que nosotros tenemos,” dijo ella. “Varios problemas han sido mencionados durante los últimos días, el vínculo entre trabajadores inmigrantes y la economía informal, la posición bastante insegura de

aquellos trabajadores, lo cual sería importante incluir en los esfuerzos de campaña, el vínculo con el derecho de organización, aunque ya se trató también; pero exige más atención especialmente lo relacionado al tema de la prueba de empleo.”

Dijo que las campañas deben enfocarse a las cadenas completas de abastecimiento, enfatizando la necesidad de más investigación para comprender mejor los distintos actores y sus relaciones, particularmente frente al tema del control y de la influencia de esas cadenas. El proyecto del mapping de ‘Mujeres Trabajando Alrededor del Mundo’ (Women Working Worldwide) fue citado como ejemplo positivo de iniciativas para generar más información sobre las dinámicas de las cadenas de abastecimiento. Esa investigación puede ser usada en acciones de presión a las compañías para que actúen con responsabilidad a lo largo de su cadena completa de abastecimiento, dijo De Haan, y crear solidaridad de trabajadores a lo largo de la cadena hasta el nivel de los trabajadores domiciliarios.

Pueden ser usadas ideas que ya han funcionado bien para otro tipo de trabajo de campaña sobre la industria de confección, con la intención de lograr más visibilidad para la economía informal, dijo de Haan. Por ejemplo, la alta reproducción de presentaciones sobre la caída del precio de una prenda de vestir o del calzado deportivo, demuestra la relación de los distintos costos de la producción y del desarrollo del producto hasta la comercialización y con qué se corresponden los salarios de los trabajadores. Otros métodos que han funcionado bien en el pasado, para movilizar personas alrededor de los temas de los derechos de trabajadores incluyeron campañas de postales, de recolección de firmas, orientadas a grandes eventos, y auditorios específicos (jóvenes o aficionados al deporte) con materiales educativos apropiados, por ejemplo páginas web dirigidos a jóvenes, y facilitando información para películas documentales, como por ejemplo, un documental sueco centrado en violaciones de derechos en proveedores de H&M, que incluyó condiciones de trabajadores a domicilio que bordan suéteres en las Filipinas.

“Fue importante para lograr que H&M se responsabilizara, lo cual ya hizo la compañía ,” dijo de Haan.

Adoptar buenos códigos de conducta que incluyen la prueba de la relación de empleo y la verificación de la implementación de estos estándares fueron reivindicaciones que hizo la CCC frente a las compañías y mencionó que en el futuro se debería enfatizar más en esto.

“Como fue mencionado varias veces durante la conferencia, el vínculo entre la prueba de empleo y ejercer el derecho de organización es muy fuerte. Resulta la exigencia de trabajo de campaña sobre ello a nivel nacional e internacional,” anotó de Haan.

De Haan también enfatizó en la importancia de proveer permanentemente al público con iniciativas de concientización que planteen acciones claras que se puedan realizar.

Una de las funciones importantes de la CCC es ser la principal instancia proveedora de información (clearinghouse) y esto se aplica también a la información sobre la economía informal. La CCC intenta tener al

¹² Para más información sobre estas actividades, por favor véase www.wsm.be

menos un artículo sobre la economía informal en cada edición de su revista internacional y también sostiene una sección en su página web dedicada a la economía internacional, anotó de Haan.

A través de acciones emergentes sobre casos individuales de violaciones de derechos, la CCC se compromete con la acción directa de solidaridad, y al mismo tiempo está realizando trabajo de concientización y presionando a compañías por reivindicaciones para mejorar las condiciones. En los últimos casos se enfocó en el trabajo casual, por ejemplo en la fábrica de Nien Hsing en Sudáfrica, donde más de la mitad de los trabajadores fueron llamados en la entrada principal para trabajar (“gate call”) y contratados por el período de un día al otro. También hubo otra acción emergente, que se centró en las Zonas Francas de Kenia. Tal vez en el futuro se pudieran tratar otras expresiones de trabajo informal a través de casos, por ejemplo los derechos de trabajadores domiciliarios, recomendó de Haan. Agregó que los casos requieren cooperación y unos canales de comunicación funcionando bien para facilitar el seguimiento que tiene realizarse a diferentes niveles.

En términos de iniciativas legales y legislativas relacionadas con trabajadores informales, la CCC realizó algún trabajo para la adopción de la convención de la OIT sobre el trabajo domiciliario, dijo de Haan, pero esto puede hacerse mejor.

Los resultados del seminario y las posibilidades para el seguimiento se han discutido en la reunión de la Coordinadora Europea de la CCC en febrero 2005.

Desarrollando una visión para el futuro trabajo de campaña

Preparando talleres enfocados en objetivos específicos de campañas relacionadas con derechos de trabajadores informales, se resumió la discusión realizada durante los últimos días en términos de reivindicaciones de trabajadores informales, objetivos de campañas, estrategias y obstáculos. Otros asistentes agregaron unas clarificaciones y opiniones.

Las demandas para mejorar las condiciones de trabajadores informales de confección que se habían mencionado incluyeron: el reconocimiento como trabajadores, demandas relacionadas con la ampliación e implementación de la legislación, la ratificación de convenciones (sobre trabajo domiciliario e inmigrantes) y también el reconocimiento de derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente el derecho a organizarse. La protección social fue una reivindicación clara, por ejemplo en el caso de mejores y más baratas guarderías para niños y provisiones de salud. La legalización es también una demanda clave para trabajadores informales que son inmigrantes. Había reivindicaciones en relación a los códigos de conducta para lograr cláusulas específicas relacionadas al trabajo informal y mejores auditores de calidad.

Los objetivos de campañas identificados incluyeron trabajadores, el movimiento obrero sindical, el público (encauzando a diferentes grupos meta como consumidores, académicos), autoridades públicas (incluyendo gobiernos nacionales, inspectorías laborales, la OIT y CC.EE.) y compañías (incluyendo agentes, autoridades de Zonas Francas, empleadores directos, manufactureros y comercializadores).

En términos de estrategias de desarrollo para las demandas de los trabajadores, se citó el **género** como un aspecto muy importante que siempre debe ser tomado en consideración. Existe la necesidad de darle atención a los **problemas de la inmigración** en relación a la economía informal. Otras ideas específicas mencionadas incluyeron el desarrollo de **estrategias regionales** (no sólo locales; estrategias a nivel nacional e internacional), **apoyo a estrategias organizativas flexibles** (el ejemplo de las cooperativas fue mencionado), **iniciativas educativas** (tales como los talleres realizados en Turquía), **conformación de redes** (por ejemplo entre sindicatos, como fue hecho en Polonia y en Gran Bretaña), **creación de coaliciones** entre sindicatos y ONGs

(como tuvo lugar en el contexto del proyecto del mapping en América Latina), **entrenamiento** para miembros sindicales sobre la economía informal (tales como los seminarios regionales organizados por la WCL), **concientización** de consumidores (por ejemplo a través de acciones emergentes) y el desarrollo de **una estrategia mediática** alrededor de temas de la economía informal.

La concientización será una parte importante de todas las iniciativas. Por ejemplo, se mencionó que campañas referidas a los temas legales, por ejemplo a la ratificación de la convención de la OIT sobre los trabajadores domiciliarios, no sólo va a necesitar una estrategia legal a nivel nacional, sino también una estrategia de concientización.

Debería ser claro que **las reivindicaciones de los trabajadores informales siguen siendo las demandas centrales** durante de las iniciativas de campañas, y que hay una discusión sobre cómo desarrollar un proceso para garantizar que este sea el caso, dijo Tate.

Es importante considerar el **contexto local** en relación con todas esas cosas (demandas, estrategias y objetivos).

Algunos de los **obstáculos** mencionados que impiden a los trabajadores avanzar en sus demandas incluyeron: falta del tiempo, pobreza extrema, falta de apoyo de la familia, estereotipos de género, competencia entre trabajadores locales e inmigrantes, temor, apatía, falta de capacidades profesionales y falta de conciencia. Los obstáculos para el trabajo de campañas en apoyo a las demandas de los trabajadores mencionados abarcaron: vacío de información y falta de recursos, dificultades en revelar las cadenas de abastecimiento, falta de alcance de la influencia, falta de estrategias a largo plazo, tensión entre sindicatos y ONGs y la falta de espacio democrático que dificulta la realización de una campaña.

“El problema con las campañas sobre el trabajo informal es el término. La gente piensa inmediatamente que son defraudadores de impuestos,” dijo Bettina Musiolek de la campaña Alemana de la CCC. “Parece como si fuera el trabajo informal una opción voluntaria, y que ellos quieren defraudar los impuestos. ¿Cómo se puede clarificar que la forma en que trabajan no es una opción voluntaria del trabajador? ¿Cómo relacionarlo con la informalización en nuestros propios países?”

Hubo alguna discusión sobre el uso de las iniciativas de educación para mejorar el vínculo entre lo local y lo global.

Cómo presionar a compañías para lograr cambios positivos

Cuando se trata de elaborar demandas específicas que deben ser dirigidas a compañías, es importante considerar **los diferentes tipos de compañías** que se encontraron en las cadenas de abastecimiento – minoristas, compañías de marca, agentes y productores -, concluyeron los participantes de un grupo de trabajo que discutió las demandas que deben dirigirse a compañías en relación a los derechos de trabajadores de la economía informal. Cuando se desarrollen estrategias, deben ser consideradas las oportunidades existentes para situar las reivindicaciones a lo largo de la cadena de abastecimiento, y cuáles actores (trabajadores, ONG's, sindicatos) están mejor situados para avanzar en demandas con diferentes tipos de compañías.

Las demandas, listadas por el grupo de trabajo, que se deben dirigir a compañías incluyen: exigir de ellas **revelar sus cadenas completas de abastecimiento** y **aplicar buenos códigos de conducta** (incluyendo los derechos de organización y de ganar un salario digno/ salario para vivir) y **respetar la ley** a lo largo de toda la cadena hasta en los niveles más bajos (incluidos los trabajadores domiciliarios); así mismo **reconocer a todos los trabajadores** en sus cadenas de abastecimiento como **empleados** y **asegurar** que ellos reciban **protección social**; dedicarse al **impacto de sus políticas de subcontratación** sobre trabajadores informales; **transparencia** con todos los actores involucrados; y firmar, monitorear y poner en vigencia los **acuerdos macro/ acuerdos globales**.

Considerando el uso de estrategias para incidir en compañías, el grupo discutió el posible valor del trabajo de caso (acciones emergentes) y concluyó que las demandas específicas en un caso concreto, que siempre deben proceder directamente de los trabajadores, serían el factor clave para decidir si es o no una estrategia que vale la pena.

Otras estrategias mencionadas por el grupo para incidir en compañías incluyeron investigación sobre compañías, por ejemplo desarrollar un “libro negro” de compañías que tuvieron malas prácticas laborales anexando los problemas de la economía informal a una mayor iniciativa de campaña (por ejemplo encauzada en grandes almacenes de descuento que venden a precios ruinosos, por las prácticas laborales dentro de su redes de abastecimiento), estrecha coordinación entre ONGs y sindicatos, creando una base entre trabajadores informales

a través de la organización, presionando compañías a través de iniciativas de multi interés, adelantar demandas legales contra compañías, tener presencia de trabajadores que den testimonios en las asambleas generales anuales de las compañías, conformar alianzas a nivel local con trabajadores / sindicatos de otras industrias, y aumentar la visibilidad de los problemas en los puestos de trabajo.

Se planteó el lema “cada trabajador tiene un empleador”, sin embargo, los participantes cuestionaron la utilidad de tales líneas temáticas de campaña dado que excluyen a los trabajadores por cuenta propia. Tal vez, las coaliciones de campaña como la CCC deberían dedicarse a problemas en los cuales ellos tienen fuerza, recomendó Tate de HWW, incidiendo en el respeto de los derechos de trabajadores dentro de la cadena de abastecimiento. ¿Pero, cómo hacerlo sin contar con campañas que puedan apoyar a trabajadores por cuenta propia.

(que son trabajadores no incluidos en cadenas internacionales de abastecimiento)? De Groof, de la ‘Conferencia Mundial de Trabajo’ (WCL) recomendó que en vez de ser separados por estatus, como empleados o independientes, los trabajadores y las campañas pueden juntarse sobre temas que los une, como la seguridad social.

Muchos posibles papeles para gobiernos cuando tratan los Derechos de Trabajadores Informales

Un grupo de trabajo se centró especialmente en la formulación de reivindicaciones que pueden ser hechas a gobiernos en varios niveles relacionados con los derechos de trabajadores en la economía informal. Vieron posibilidades para incidir en gobiernos, tanto en países donde se ensamblan prendas de vestir como en países donde no se produce confección. Según los participantes del grupo de trabajo, se ha visto que las instituciones intergubernamentales como la OIT, OCDE y OMC tienen papeles importantes, que deben ser considerados.

El grupo presentó una lista extensa de posibles reivindicaciones que, según ellos, todavía parecía ser incompleta. Las demandas que mencionaron incluyen: incidir en gobiernos para el **reconocimiento legal como trabajadores** de quienes laboran en la economía informal; incidir en gobiernos para **ratificar las convenciones de la OIT**, particularmente la convención sobre el trabajo domiciliario e **implementar esas convenciones en la legislación nacional; ratificar la Convención de las Naciones Unidas sobre la protección de trabajadores inmigrantes**; incidir para que **las Directrices (voluntarias) de la OCDE** sean parte de la legislación obligatoria; **extensión de las convenciones de la OIT** (por ejemplo la convención sobre el derecho a organizarse) hacia la inclusión explícita de los trabajadores de la economía informal; reconocer a los trabajadores de la economía informal como **contrapartes sociales** en la negociación colectiva; **mejorar la legislación; protección social y seguridad social para todos** los trabajadores de la economía informal; iniciativas de **concientización**, acompañadas por **investigación** (por ejemplo, para inspectorías laborales y para la recolección de mejores estadísticas sobre actividades de la economía informal), que también visualizaría más esas actividades y bajarían la hostilidad contra los trabajadores de la economía informal; **responsabilizar las cadenas de abastecimiento** (incluso auditoría social) **hasta que sea una obligación legal** para las compañías (incluso extraterritorialmente); **reorganizar las políticas fiscales** y la **regulación** de empleadores (vinculando esto con la seguridad social); y tratar estos temas en la **OMC/ bilateralmente** y en tratados **regionales de comercio**.

El grupo generó unas estrategias de campaña e incidencia sobre cómo darle seguimiento a esta larga lista de demandas, incluso creando redes entre diferentes actores (ONGs y sindicatos) para avanzar con ellas, sensibilizar a instancias gubernamentales y a trabajadores sobre este tema (esto se ha visto como paso preliminar antes de iniciar cualquier esfuerzo de incidencia para cambiar la política y la legislación); y facilitar reportes a la OIT, al Alto Comisariado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y a otras instancias sobre estos temas, como un camino para emitir indirectamente información sobre los problemas y promover su reconocimiento por gobiernos nacionales.

“Hay mucho conocimiento sobre el trabajo de campaña y sobre problemas legales, tenemos que juntar esto,” dijo Wim de Groof de WCL sobre la discusión del grupo respecto a la necesidad de realizar más trabajo para conformar redes.

Otra estrategia general que fue considerada se refería al aprovechamiento de las estructuras sindicales, experiencias y contactos; mejor uso de los medios de comunicación (por ejemplo con casos); organizar redes de conocimientos con base en experticias (para juntar académicos, organización de campaña, sindicato y experiencias de trabajadores); y usando líderes de opinión, incluso políticos para resaltar temas concretos durante tiempos de elecciones. En relación a cualquier actividad de investigación realizada por los gobiernos, el grupo enfatizó en la importancia de involucrar organizaciones de trabajadores. Los gobiernos también tendrán que dar un insumo para reportes de los sindicatos a la OIT, sobre violaciones de las convenciones fundamentales y también tienen que reforzar el sistema tripartita. Una buena gobernabilidad debe ser usada para apoyar a trabajadores y sindicatos y no para quebrar su poder.

El grupo anotó que los sindicatos necesitan cambiar sus estatutos para incluir a los trabajadores de la economía informal, creando instancias y formas de representación para ellos, de tal forma que este trabajo sea persuasivo.

Trabajo de campaña para resaltar la concientización de consumidores

Antes que se siga con campañas de concientización de consumidores, el grupo de trabajo dedicado a este tema estableció unas condiciones previas que deben anteceder el trabajo de campaña. Los participantes del grupo acordaron que independientemente del enfoque de la campaña, **los activistas deben estar en contacto con organizaciones locales**. Esto significaría en este caso, que sostengan un diálogo con los trabajadores/organizaciones de la economía informal para clarificar sus reivindicaciones y precisar cuáles objetivos debe tener el trabajo de campaña.

Los trabajadores deben ser **visibles** en materiales de campaña, y las **distintas formas del trabajo** en la economía informal deben ser **dilucidadas**, así como también los distintos tipos de trabajadores (por ejemplo trabajadores inmigrantes en la economía informal). Se exhortó a que los departamentos de investigación de los sindicatos contribuyan de mejor manera al apoyo de las necesidades de campañas.

Debe ser claro en campañas públicas que **el trabajo domiciliario** es una forma estándar de la producción, que ocurre globalmente. Así mismo, el establecimiento de vínculos con experiencias de los trabajadores del país donde la concientización tuvo lugar, fue considerado como una buena idea.

Los **mensajes** contenidos en materiales dirigidos a los diferentes grupos meta deben ser **claros** y no presuponer ciertos conocimientos (por ejemplo muchos no sabrán qué es una convención de la OIT o qué es un sistema de acciones emergentes).

Las campañas de concientización de consumidores deben **abarcar** siempre las perspectivas **de acción** dirigidas al público para poder cumplir con varias tareas (por ejemplo orientar a consumidores para que participen en un sistema de acciones emergentes).

“Cuando tú concientizas, tienes que plantear a la gente unas acciones concretas que pueden realizar, tienes que darles una opción de acción,” anotó Sam Maher de la CCC de Gran Bretaña.

Se realizaron discusiones sobre los mensajes y cómo plantearlos al público de una manera refrescante y motivadora, ya que algunos países habían sido objeto de numerosos esfuerzos de concientización.

“Tengo una inquietud sobre la visibilidad – cuando yo pienso en personas que participen en el trabajo de campañas, nuestro objetivo es hacer visibles a los trabajadores de confección. Ya siento, que la gente no van a distinguir entre trabajadores de confección formales e informales,” dijo Frieda de Koninck de la CCC Belga.

“Entonces, siento como si fuéramos repitiendo la misma cosa. Los consumidores promedio van a decir, ustedes nos están planteando la misma cosa otra vez. Es decir, que yo tengo problemas prácticos con esto. ¿Cómo puedes hacer este problema visible sin ser repetitivo, sin hacerlo sensacionalista? Yo estoy hablando de eso desde la perspectiva del trabajo de campaña en Europa.”

“Yo pienso que en muchos sentidos se trata del seguimiento de una campaña que la gente ya está haciendo,” comentó Jane Tate de HWW. El énfasis general debe ser que queremos continuar para lograr mejores condiciones a lo largo de la cadena de abastecimiento. El problema es que los trabajadores domiciliarios justamente son los menos visibles. Como los trabajadores son desprotegidos cada vez más, necesitamos tomar este problema a fondo. Yo pienso que quienes estén aquí de Europa efectivamente deben mirar el trabajo domiciliario allí, y hay bastante. No pienso, que esto sea una campaña nueva.”

El grupo concluyó que los esfuerzos del trabajo de campaña deben ser considerados como un proceso que exige un seguimiento.

Hacia una agenda de acción

Uno de los objetivos de este seminario fue generar fines concretos y estrategias para campañas de derechos laborales dedicadas a acciones de apoyo a personas que trabajan en el sector de confección de la economía informal. La sesión final del encuentro brindó al grupo entero la oportunidad de tratar de resaltar unas tareas claves, reivindicaciones y estrategias, generadas desde las sesiones anteriores. Los participantes fueron convocados a llevarse esas ideas a sus organizaciones para darle seguimiento a las discusiones y debates.

-- Demandas por la responsabilidad corporativa

En términos de la presión a compañías, se calificó como una reivindicación clave el trabajo para convocarles a implementar el código modelo de la CCC a lo largo de todas sus cadenas de abastecimiento como una reivindicación clave, con enfoque especial al derecho de organización y al reconocimiento de todos los trabajadores dentro de la cadena de abastecimiento. El trabajo para conformar redes de apoyo a organizaciones locales con estos trabajadores fue considerado como algo necesario para apoyar esas demandas.

“La mayor demanda es la del **reconocimiento de los trabajadores**,” dijo Ana Enríquez. Existe precisamente un vacío de reconocimiento por parte de los sindicatos; así cuando los trabajadores no posean un fuerte respaldo de otras organizaciones, la presión que haces a las compañías se queda en el aire.”

Se mencionó que es una prioridad la evaluación del impacto de las **prácticas de la subcontratación** de las compañías a los trabajadores informales. El grupo discutió sobre la importancia de avanzar con estas demandas hacia las compañías en diferentes niveles – minoristas, compañías de marca y productores.

Se plantearon varias estrategias posibles, incluso poner el enfoque de esas demandas en una campaña contra los minoristas de descuento de venta a precios ruinosos (a veces considerados como quebradores de precios), confrontando esas compañías con iniciativas de multi interés, en donde ellos mismos participen, y lanzar una campaña sobre el reconocimiento de quienes trabajan informalmente, como trabajadores (se planteó el lema “cada trabajador tienen un empleador”, sin embargo, esa consigna fue considerada como contradictoria con las reivindicaciones de los trabajadores independientes y pese a que algunas campañas pueden ser enfocadas con mucha responsabilidad a todos los trabajadores vinculados en las cadenas de abastecimiento, ese lema puede generar confusión aún en relación con iniciativas que resaltan los derechos de trabajadores independientes).

-- Demandas claves para acciones gubernamentales

El reconocimiento legal como trabajadores **de quienes trabajan como informales** fue planteado como una demanda principal frente a los gobiernos. A nivel nacional se plantea como prioridad **la ratificación e implementación de las convenciones de la OIT** sobre el trabajo domiciliario y sobre los trabajadores inmigrantes, como también el presionar a los gobiernos para proveer **protección social para todos los trabajadores**, incluso para aquellos que trabajan informalmente.

-- La necesidad de acciones de concientización del público

Los participantes opinaron que los trabajadores informales deben hacer futuras campañas de concientización y más visible para el público el papel que juegan en las cadenas de abastecimiento. Tales campañas deben también apoyar **el mejoramiento de las actitudes públicas** frente a los trabajadores informales de la industria de confección, crear comprensión del público **sobre los derechos legales** de trabajadores informales y su **derecho a la organización y a un salario digno/ salario para vivir**.

Otras ideas planteadas fueron que las campañas de concientización sobre estos tópicos deben ser globales, para que el mensaje en que deben centrarse pueda ser relacionado con problemas de derechos humanos básicos; que todas las campañas puedan incluir componentes relacionados con la situación del país donde la campaña tiene lugar, o que las campañas deban resaltar la necesidad de la protección legal para todos.

-- Acción de solidaridad en apoyo a los trabajadores informales

Cuando se discutió sobre las prioridades para las **acciones de solidaridad**, se anotó que lo principal que usualmente sigue es, que se **entra en esa acción cuando exista un mandato**.

Algunas ONGs y sindicatos tienen experiencias en mantener la solidaridad entre trabajadores y el público. Las herramientas usadas en el pasado incluyeron el trabajo sobre casos específicos de violaciones de derechos (acciones emergentes), intercambios entre trabajadores y crear espacio donde se escuchen las voces de los trabajadores (por ejemplo en eventos públicos, durante giras de y en nuestros materiales).

Conclusión: Un paso del proceso

Se reconocieron las dificultades, cuando se trata de enfocarse en prioridades para acciones futuras planteadas por algunos participantes, se fue demasiado ambicioso.

“Yo aprecio mucho que ustedes han incluido esa última sesión. *Fue* duro, ” comentó Alejandra Domenzain, de Sweatshop Watch de los Estados Unidos. Es bueno, que ustedes animaron la gente y pusieron preguntas. Es fácil, mencionar cuáles fueron los problemas y luego nuestras demandas. Pero la cuestión del cómo y la creación de nuevas alianzas... Yo aprecio que ustedes intentaron llevarnos a este nivel. Yo comprendo que esto es un proceso.”

Cerrando el seminario, Bettina Musiolek confesó que los objetivos del encuentro fueron muy ambiciosos –tratar la economía informal en la industria de confección es un complejo propósito que incluye una amplia composición de participantes, dijo ella.

“Yo pienso que la carretera es recta, pero es muy escarpada, ” advirtió Francois Beaujolin de FDHT sobre el trabajo necesario a futuro. Él anotó, que fue motivante ver tantos activistas jóvenes participando en el seminario.

Cuando comenzó el seminario, la mayoría de los participantes expresaron el deseo de aprender más sobre condiciones y esfuerzos organizativos en la economía informal de la industria de confección y de comprender mejor cómo pueden actuar con base en los conocimientos esperados del encuentro. En una ronda de evaluación, los participantes reportaron que durante el seminario se había aprendido mucho sobre las actividades relacionadas a investigación sobre la economía informal, el trabajo organizativo y el trabajo de campaña que avanzan en todo el mundo. Los participantes anotaron que el intercambio de información y la lluvia de ideas les había brindado nuevas ideas para su futuro trabajo, y en algunas situaciones les dio una más claridad sobre los posibles puntos de partida donde se pueden colocar estos temas. Algunos participantes sintieron que ya fueron capaces de sacar fuerza e inspiración del hecho que tantos otros están trabajando en esta área.

Muchos advirtieron las buenas oportunidades para la conformación de enlaces del seminario y convocaron a una mayor discusión y cooperación futura entre los participantes sobre estos temas.

“Para mi fue una reunión muy útil. Muchas gracias por el criticismo. Nosotros vemos un gran espacio sobre cómo tenemos que mejorar nuestras actividades,” dijo Sergejus Glovackas, de la unidad CEE de la CIOSL. “No veo ninguna alternativa, ...excepto trabajar conjuntamente.”

“No veo ninguna alternativa, excepto trabajar conjuntamente,” - Sergejus Glovackas, CIOSL

“Yo pienso que en muchos sentidos se trata de la continuación de una campaña que la gente ya está realizando,” comentó Jane Tate de HWW.

“Muchas mujeres trabajadoras desaparecieron de las áreas de la economía formal después de que muchas fábricas fueron cerradas, si enfocamos sólo en la economía formal no podemos verlas,” dijo Jini Park de CAW. [Para ver] “... el vínculo entre la economía formal e informal – simplemente seguimos las vidas de las mujeres.”

“La prueba del empleo formal es el mayor obstáculo para el trabajo organizativo,” dijo Rohini Hensman, del Grupo de Investigación Sindical, Mumbai.

“La cooperación es importante,” dijo Glovackas de la CIOSL. “Queremos preocuparnos por todos los empleados. Mi objetivo aquí es establecer contactos y trabajar conjuntamente.”

“Cuando tú concientizas, tienes que plantear a la gente unas acciones concretas que pueden realizar, tienes que darles una opción para la acción,” anotó Sam Maher de la CCC de Gran Bretaña

Apéndice 1

Comité Directivo Intercaional

- An de Wit - Wereldsolidariteit, Belgium, e-mail: an.dewit@wsm.be
- Angela Hale - Women Working Worldwide, United Kingdom, e-mail: angela@women-ww.org
- Anneke van Luiken – IRENE, the Netherlands, e-mail: AvLuijken@irene-network.nl*
- Bettina Musiolek – Evangelische Akademie Meissen/CCC Germany, Germany, e-mail: bettina.musiolek@ev-akademie-meissen.de*
- Ivana Sindlerová - European Contact Group “Ecumenical Network for Economic and Social Action,” Czech Republic, e-mail: ivana.ecg@ecn.cz
- Jane Tate - HomeWorkers Worldwide, United Kingdom, e-mail: JaneTate@gn.apc.org
- Lucy Brill - HomeWorkers Worldwide, United Kingdom, e-mail: lucy@homeworkersww.org.uk
- Lynda Yanz - Maquila Solidarity Network, Canada, e-mail: info@maquilasolidarity.org
- Mabel Au - (formerly CAW), Hong Kong, e-mail: aumeipo@yahoo.com
- Majda Sikosek - FELICITAS, Serbia, e-mail: majdasikosek@hotmail.com
- Marieke Eyskoot - Clean Clothes Campaign International Secretariat, Netherlands, e-mail: marieke@cleanclothes.org*
- Mick Duncan - No Sweat, United Kingdom, e-mail: mick@skooldog.fsnet.co.uk
- Nela Perle - Frauensolidaritaet, Austria, e-mail: n.perle@frauensolidaritaet.org
- Neng Magno/Jini Park - Committee For Asian Women (CAW), Thailand, e-mail: petrat@inet.co.th; jini@caw.jinbo.net
- Nina Ascoly – Clean Clothes Campaign International Secretariat, Netherlands, e-mail: nina@cleanclothes.org*
- Phan Wannaboriboon - HomeNet Thailand and WIEGO, Thailand, e-mail: pwanabriboon@yahoo.com
- Rakawin Leechanavanickpan - HomeNet Thailand and WIEGO, Thailand, e-mail: homenet@asianet.co.th
- Simel Esim - ILO, Lebanon/Turkey, e-mail: esim@ilo.org
- Sujata Gothoskar - Workers' Solidarity Centre, India, e-mail: sujatagothoskar@yahoo.com

*also member seminar organizing committee

Apéndice 2

El proyecto del grabado/ mapping: Investigación Acción trae más que información

“Es posible organizar a trabajadores a domicilio,” dijo Jane Tate. “Es un proceso lento, un proceso paso a paso.”

En el Programa del Mapping – una investigación acción de tres años que se centró en trabajo a domicilio – el objetivo básico fue el desarrollo de organizaciones de los mismos trabajadores, explicó Tate, haciendo referencia a iniciativas en Bulgaria y en Brasil que se estimularon como ejemplos exitosos. El proyecto reveló la diversidad del trabajo a domicilio y posibilidades para el trabajo organizativo en este contexto. En Asia del Sur por ejemplo, grupos de autoayuda han sido utilizados como unidades básicas para el trabajo organizativo.

“En otro nivel el proyecto contribuyó al desarrollo de nuevas organizaciones,” dijo Tate. “Así mismo reforzó la visibilidad y el reconocimiento de estos trabajadores como tales, lo cual es muy importante.” La información de este proyecto ha sido usada de varias maneras, por ejemplo para escribir artículos o como base de programas radiales.

La metodología básica del proyecto fue la investigación acción.

“Esto fue un proceso mutuo,” explicó Tate. “Nosotros hicimos mapping horizontal y vertical y tratamos de involucrar a trabajadores domiciliarios en este proceso, no sólo recolectando información de ellos y escribiendo reportes, pero ellos realizaron los sondeos, a si mismo se entrenaron, tuvieron discusiones, etc. – esto fue un proceso largo.”

El Mapping horizontal significa encontrar dónde se ubican los trabajadores a domicilio y lo que están haciendo en cada país, en términos de ciudades, comunidades, *barrios/ favelas* y centros urbanos. Había también un componente de entrenamiento en esa parte horizontal del proyecto. Los intercambios fueron también una parte importante del proceso. El objetivo desde la perspectiva vertical del proyecto, fue revelar la cadena de las industrias en donde se encontraban trabajadores a domicilio, tanto para los mercados locales como para los mercados internacionales, dado que esto tiene relevancia para los esfuerzos organizativos de trabajadores, dijo Enríquez.

“Se hizo un mapping vertical para comprender no sólo quién llevó a cabo trabajo a domicilio y bajo cuáles condiciones, sino dónde se ubicaron en la cadena de producción. Muchos estaban trabajando para mercados locales, pero también en producción para otros países,” dijo Tate. “Comprendiendo la cadena, ellos podían ver que no era algo particular y aislado, sino un sistema que se usa alrededor del mundo. También, ellos podían comprender los puntos débiles de la cadena, dónde tú pudiste poner presión y dónde se pudo conformar alianzas.”

Un aspecto importante del programa del mapping fue partir desde las experiencias de personas de la red internacional, explicó Tate. Por ejemplo, los asistentes del proyecto de la ‘Red Domiciliaria’ de Tailandia (Homenet) estaban organizando a trabajadores a domicilio desde hace muchos años.

“Es importante generar esperanza a través de ejemplos de lo que se ha logrado en otros sitios,” comentó Tate.

Tailandia

Phan Wanabriboon, coordinadora de la ‘Red Domiciliaria’ de Tailandia (Homenet Thailand) dijo que el proyecto de mapping en Tailandia examinaba la realidad de trabajadores domiciliarios, vendedores ambulantes y empleadas domésticas. Se intentó apoyar las actividades organizativas de la Red Domiciliaria (Homenet) en Tailandia y extender su red, para darle a conocer más al público el tema de la economía informal en Tailandia y respaldar el trabajo de campaña sobre las necesidades políticas de apoyo a los derechos de trabajadores informales en este país.

Investigadores observaron las condiciones de trabajo con atención específica en trabajadores inmigrantes y los problemas de las mujeres. Generaron información sobre la protección social, legal y sobre esfuerzos organizativos. Wanabriboon dijo que dentro de los investigadores que trabajaron sobre el proyecto se incluyeron académicos, activistas de ONGs y organizadores de trabajadores. Ella anotó que se hizo la investigación en

equipo de representantes de ONGs y otros pareció funcionar mejor. Ahora, la organización está considerando la manera de aprovechar mejor los hallazgos de la investigación. Participando en el proyecto se reforzó la membresía de la organización, anotó Wanabriboon.

El seguimiento del proyecto va a estar centrado en entrenamiento y educación, los cuales se destacaban como necesidades muy fuertes durante el mismo. A lo largo del proyecto se habían desarrollado herramientas y traducido a diferentes lenguas. Esas herramientas son accesibles para cualquier persona que quiere adoptarlas y usarlas. Tate anotó que ahora muchos grupos fuera de los participantes originarios del proyecto están usando estos materiales; está planeado el desarrollo de materiales adicionales.

Trabajadores a domicilio en América Latina

Los principales problemas que enfrentan los trabajadores a domicilio son el vacío de protección social, la falta de trabajo o los débiles e inestables contratos, excesivas jornadas de trabajo y muy baja remuneración, explicó Ana Enríquez, de la Casa de la Mujer-Grupo Factor X en México, que contó a los participantes del seminario sobre las lecciones aprendidas durante el proyecto de investigación de tres años enfocado en trabajo a domicilio en México, Chile, Brasil y Bolivia.

Anotó que en los cuatro países en donde el proyecto tuvo lugar, había evidentemente diferentes marcos legales. En México y Bolivia los trabajadores estaban amparados por la legislación laboral, pero en Brasil y Chile los trabajadores tienen derechos legales limitados.

Enríquez describió su participación directa en el proyecto de Tijuana, México, donde este tuvo lugar entre 2001 y 2004. Cuando el proyecto comenzó, los trabajadores no estaban organizados, pero al final ellos habían conformado sus propios grupos de autoayuda.

“Los trabajadores crearon organizaciones basadas en lo que ellos mismos querían; en el caso de México no estaban interesados en sindicatos,” explicó Enríquez. “En el caso de Chile decidieron conformar sindicatos. Primero se reunieron en grupos y empezaron el proceso para ser reconocidos como sindicato bajo la legislación laboral chilena; eso es un proceso, toma tiempo. Los trabajadores por cuenta propia y subcontratados se juntaron también, lo cual lo hace muy interesante.”

Los trabajadores con los cuales habían estado en contacto durante el proyecto en Tijuana eran de áreas urbanas donde realizaron trabajo subcontratado o trabajo por cuenta propia a domicilio. En algunos casos, las mujeres combinaron el trabajo a domicilio con algún otro tipo de trabajo informal, como el trabajo de empleada de hogar o el trabajo en las *maquilas*.

Enríquez mencionó que las mujeres contaron que ellas generalmente escogen el trabajo a domicilio por convicción y por la necesidad de cuidar a sus familias.

Con el proyecto de mapping (grabado) que está llegando a su fin, se está haciendo un libro para documentar todas estas experiencias, así como un centro regional para trabajadores a domicilio.

Trabajadores a domicilio en Europa Oriental

El HWW proyecto de mapping comenzó en Europa Central y Oriental (CEE) en marzo 2002, cuando participantes de siete países de la región se reunieron en Bulgaria para compartir sus propias experiencias y aprender de experiencias en otras regiones como Asia y América Latina.

Se compartió también información sobre la investigación a pequeña escala que fue realizada en Estonia, República Checa, Rumania y Eslovaquia, explicó Danica Pop-Mitic, de Felicitas de Serbia. La base de datos mostró que el trabajo a domicilio existe en aquellos países y es aparentemente bien amplio, particularmente en la industria de textiles, confección y calzado.

Se realizó más trabajo detallado y a largo plazo incluso investigación, incluyendo mapping horizontal y vertical y trabajo organizativo de trabajadores a domicilio en Bulgaria, Serbia y Lituania. Primero, se realizó el mapping horizontal de los trabajadores a domicilio por cuenta propia, porque esto fue de algunas maneras más visible que el trabajo dependiente, que se hizo con subcontratistas, explicó Pop-Mitic. Una parte importante del proyecto en estos países fueron los enlaces internacionales que se establecieron a través de talleres y visitas, dijo ella.

Trabajo informal de confección y calzado deportivo en Bulgaria

Se estima que en Petrich, Bulgaria unos 5.000 trabajadores domiciliarios laboran mayoritariamente para compañías Griegas e Italianas, explicó Rozalina Ivanova, coordinadora de Kaloian, una asociación de trabajadores a domicilio de allí, que fue involucrada en el proyecto de HWW.

Existen cuatro tipos básicos de trabajo domiciliario: cosiendo partes superiores de zapatos, bordando collares y perlas en prendas de vestir, ensamblando bolsas portables y de regalo y muy recientemente: acabando hilos sobresalientes de prendas de vestir ensambladas en fábrica, explicó Ivanova. El trabajo a domicilio es encargado por subcontratistas y usualmente hecho en ciudades o pueblos por mujeres que no pueden encontrar empleos regulares y que tienen niños pequeños. A veces ellas tienen empleos regulados, pero en realidad no se les paga, o sólo parcialmente, y por eso necesitan otro trabajo para sobrevivir.

Los trabajadores domiciliarios tienen que recoger sus propios encargos de los talleres y fábricas, para poder acabarlo en un determinado plazo y devolver el producto final al subcontratista. Por ejemplo, las mujeres que cosen la pala superior de zapatos de cuero reciben su encargo a las 5 p.m. y tienen que devolverlo acabado a las 10 a.m. de la próxima mañana. Agrega, que es habitual que se pongan multas por demora o baja calidad.

“Las personas que trabajan a domicilio tienen serios problemas,” dijo Ivanova, que por su parte fue trabajadora domiciliaria por cuatro años. Dijo, que el pago es muy bajo, usualmente oscila alrededor del salario mínimo cuando trabajan entre 12 y 16 horas diarias.

“Hay una fábrica donde se ensamblaron zapatos deportivos.... 25 centavos van al trabajador y se los comercializa en el extranjero por 150 USD”. “El subcontratista no trata a las mujeres como seres humanos, se las conoce por un número y no por su nombre.”

“Sólo hablar de derechos es muy duro. Por ejemplo, la meta usual de zapatos está en diez pares por persona cada noche. Pero, cuando el subcontratista le da 15 pares, es muy difícil para ella rechazar. Le amenazaría con negarle cualquier trabajo en el futuro.”

Las mujeres tienen que estar listas para trabajar al momento del aviso, explicó Ivanova y cuando no hay pedidos, las mujeres no reciben trabajo y por eso ningún ingreso.

Los trabajadores domiciliarios no tienen ningún seguro social y a menudo se les pagan diferentes salarios por el mismo trabajo. Muchas veces, los pagos de las mujeres que trabajan en pueblos son más bajos que los de las mujeres que trabajan en áreas urbanas.

Adicionalmente a las trabajadoras domiciliarias en Bulgaria, especialmente en la industria de confección y calzado, hay miles de mujeres trabajando en pequeños talleres informales, anotó Ivanova.

Hasta el momento, los sindicatos no respondieron positivamente a requerimientos de involucrarse al trabajo en Kaloian. Ellos dicen que no tienen tiempo para nosotras,” dijo Ivanova.

“Sólo en la ciudad de Petrich existen 54 de estos tipos de talleres mayoritariamente no regulados” dijo ella. Hasta hoy los sindicatos no respondieron positivamente a ninguna de las demandas de ser involucrados en el trabajo de Kaloian. Ellos dicen, que no tienen tiempo para nosotros, dijo Ivanova.

El trabajo organizativo es un proceso largo y lento, anotó Ivanova, y toma horas para hablar con trabajadores, pero hay unos logros. Por ejemplo, cuando un subcontratista griego bajó sin aviso la cuota del pago para los trabajadores domiciliarios, la mitad de los trabajadores se negó a seguir tomando más encargos. Resultó que se demoró con sus suministros, porque no podía acabar el trabajo.

“Como él no podía llenar el furgón, nada fue enviado a Grecia,” dijo Ivanova. “Así fue obligado a volver a aumentar la cuota del pago a 7 Levas y los trabajadores domiciliarios acordaron volver tomar encargos. Esto fue el primer paso exitoso que tomamos en el trabajo organizativo de trabajadores domiciliarios. Otro problema en que nos centramos fue el pago equitativo para todos los trabajadores domiciliarios que realizan la misma labor. Salimos a los pueblos, donde se les pagaron a las mujeres cuotas más bajas que aquellas quienes cosen zapatos en las ciudades y nos reunimos con ellas allí. Hablamos sobre su trabajo y otros problemas y les animamos a trabajar conjuntamente. En un pueblo, las mujeres fueron capaces de lograr un incremento de su cuota de pago. Así ahora reciben la misma cuota como en la ciudad. Además, estamos pensando en trabajar también en otros pueblos.

Pop-Mitic explicó que el trabajo del proyecto de mapping y el trabajo organizativo con trabajadores a domicilio que se realizó en la CEE región llevó a las siguientes conclusiones:

a.) Debido a los cambios sociales y políticos, el trabajo a domicilio se ha convertido en uno de los tipos de trabajo dominantes en los países en transición,

b.) La autoestima de los trabajadores y la realidad económica y política no cambian al mismo ritmo,

c.) En países que fueron anteriormente socialistas y que ahora están en transición, existen básicamente dos distintos grupos de trabajadores a domicilio: (1) trabajadores que no son contratados en otro sitio y cuyo trabajo a domicilio es su único empleo y (2) trabajadores formalmente empleados en empresas estatales, pero:

- desde años no tuvieron ningún aviso para ir al trabajo; bueno, van de vez en cuando, pese a que no hay producción o muy poca,
- reciben salarios muy rara vez (una o dos veces al año) o de ningún modo,
- su pensión y sus beneficios sociales se han interrumpidos por varios años,
- ellos no dejan su empleo, porque están esperando el retorno de los “tiempos antiguos,” cuando la única seguridad para un trabajador era el empleo en una empresa estatal,
- mientras tanto sus ingresos vienen del trabajo a domicilio, que ellos consideran sólo como una solución temporal; ellos no se ven como trabajadores a domicilio.

d.) Los trabajadores a domicilio necesitan la provisión de conocimientos, información y apoyo para que puedan reforzar sus relaciones mutuas y sus posiciones negociadoras,

e.) El verdadero estatus económico y social de los trabajadores a domicilio no es siempre obvio; su pobreza es ocultada.

Para más información sobre el Programa de Mapping de HWW por favor, véase bajo <http://www.homeworkres.org.uk>

Apéndice 3

Programa del Seminario

Estrategias de campaña sobre trabajo informal en la industria global de confección

23 – 25 de septiembre, 2004 - *Evangelische Akademie Meissen, Alemania*

Objetivo: Información sobre (1) los retos actuales que enfrentan los trabajadores del sector de confección de la economía informal; (2) el trabajo organizativo, el trabajo de campaña y otras iniciativas que involucran o apoyan a estos trabajadores, y (3) formular objetivos y estrategias específicos para campañas de derechos laborales que pretenden apoyar a trabajadores del sector de confección de la economía informal.

Participantes: Organizaciones de campañas sobre derechos laborales, representativos de organizaciones relevantes en países con producción informal de confecciones.

Introducción:

La producción de confecciones y de bienes de deporte es conocido por ser altamente flexible y descentralizada a través de diversas formas de la subcontratación. Por su parte, los subcontratistas tienden a ser cada vez más activos en la economía informal: la producción involucra puestos de trabajo y trabajadores que han sido marginados, desarraigados o excluidos de la economía formal, de la sociedad y de los marcos legales. Los trabajadores de confección en la economía informal muchas veces son: mujeres, inmigrantes, no legalmente reconocidos como trabajadores, no protegidos. Estos trabajadores y trabajadoras enfrentan limitaciones a su derecho a asociarse, trabajan en condiciones que inferiores a los estándares internacionalmente reconocidos en puestos de trabajo que no son reconocidos legalmente como tales.

Por el importante y creciente papel de la economía informal en la producción de prendas de vestir y de ropa de deporte, y particularmente por la posición vulnerable de estos trabajadores dentro de las cadenas de producción, un número cada vez mayor de organizaciones de derechos laborales tienden a ser más activas estos temas, como las mujeres trabajadoras en empleo informal y la Campaña Ropa Limpia (CCC) Esta campaña ha reconocido que no había suficiente trabajo estratégico sobre cómo la acción solidaria internacional puede usarse mejor como herramienta para apoyar los esfuerzos de trabajadores y trabajadoras para tratar violaciones de derechos laborales en la economía informal. Aunque la CCC ha comentado que la economía informal debe ser considerada en el contexto de todas sus actividades, los temas de prioridades, objetivos, reivindicaciones y otras cuestiones estratégicas ya han comenzado de ser debatidas a fondo al nivel de la red (véase por favor "El papel de discusión de la CCC: Evaluando la CCC, Ascoly y Zeldenrust, Diciembre 2000; "Clean Clothes International Meeting, Barcelona 2001," Ascoly y Zeldenrust, Julio 2001). No se puede decir que no se plantearon reivindicaciones a la industria para mejorar las condiciones que actualmente existen en la economía informal (por ejemplo en el contexto de la campaña Olímpica de la CCC en 2004) sin embargo los activistas podrían tomar más intensamente esas consideraciones en sus actividades.

Este seminario pretende juntar activistas laborales que se enfocan en la industria de confección con aquellos que están investigando y trabajando la organización en la economía informal de este sector, ofreciendo un espacio para compartir información y experiencias específicamente sobre la industria de confección. Se espera que quienes poseen más información a fondo de la realidad y de las necesidades de los trabajadores de la economía informal la compartirán con aquellos como la CCC, que están formulando estrategias para campañas solidarias de apoyo a estas luchas. El seminario está considerado como una oportunidad para vitalizar el diálogo entre esas organizaciones sobre temas de la economía informal de confección y para avanzar hacia el desarrollo de una agenda conjunta de acción. Los procedimientos deben generar objetivos concretos y estrategias para campañas de derechos laborales que pretenden tomar acción para apoyar a mujeres trabajando en la economía informal del sector de confección.

23. de Septiembre Bienvenida e Introducción

14.00 Registro y refrigerio

Facilitación: Regina Barendt, INKOTA-netzwerk e.V. (INKOTA)

15.00 **Bienvenida e Introducción**

Bettina Musiolek, Evangelische Akademie Meissen

- Explicación de la motivación y de los objetivos del seminario y de desarrollo del programa (papel del Comité Directivo).
- Exposición sobre la estructura del programa.

15.20 Dinámica de inicio. Los participantes se presentan y expresan sus expectativas del seminario.

16.15 *Pausa*

16.30 **Temas introductorios y contexto**

Panel de expositores

- ¿Qué es la economía informal? (definiciones, cifras, distintas formas de debates, debates temáticos, etc.), ¿Por qué las mujeres trabajadoras se encuentran cada vez más en el sector informal? [15 min] – *Jini Park, Committee of Asian Women (CAW)*
- Papel de la economía informal en la industria de confección (doméstica, redes de producción internacional, prácticas de subcontratación) [15 min] – planteamiento: *Camille Warren, Women Working Worldwide (WWW)*
- Mapa breve del mapa de organizaciones (sindicatos, organizaciones de trabajadores, ONGs, campañas internacionales de solidaridad, OIT, etc) tratando estos temas, diferentes acercamientos y actividades (con ejemplos de casos de exitosos) [15 min] – *Jini Park (CAW), Jane Tate, HomeWorkers Worldwide (HWW)*

17.15 Preguntas, respuestas y discusión

18.00 Trabajo informal **en la industria de textiles y confección de la "Región Euro" en Alemania Sur Oriental, Polonia Sur Occidental y del Norte de la República Checa**
Stephan Hennig, IG Metall oficina local de Bautzen

18.15 **Cena**

Posteriormente, espacio libre – conocer a los demás, videos, etc.

Facilitación: Regina Barend (INKOTA)

9.00 **Bienvenida y explicación del día: objetivos y métodos – Anneke van Luijken, IRENE**
9.15 **Introducción: los retos principales que enfrentan los trabajadores y las**

trabajadoras en el sector de confección de la economía informal

(Panel - discusión de todos los temas para llamar la atención sobre los contextos de género a los que están enfrentadas las mujeres trabajadores) Incluso discusiones de:

- contextos legales (relacionados con la definición del estatus de trabajadores, seguridad de empleo, seguridad social, sus beneficios, estatus de trabajadores inmigrantes / indocumentados) – *Anneke van Luijken, IRENE* [15 min],
- dificultad de organización – *Rohini Hensman, Union Research Group, Mumbai* [15 min], y
- tendencias en la industria de confección (por ejemplo reestructuración a través de la fase de expiración de cuotas - *Ingeborg Wick, Südwind Institut* [15 min]

10.10 Preguntas, respuestas y **discusión**

10.45 *Refrigerio*

11.00 Hacia la concientización sobre el trabajo informal en el sector de confección
Introducción ¿para qué sirven investigaciones como base para la concientización?, la necesidad de información, vacíos de información y por qué existen, más una introducción al programa de grabación de *HomeWorkers Worldwide (HWW)* (mapping programme) – *Jane Tate, HWW*

11.15 Presentación de investigación del mapping existente

- Américas [10+10 min Q&A] – *Ana Enriquez, HWW Mexico*
- Asia [10+10 min Q&A] – *Phan Wanabriboon, Homenet Thailand*
- Europa Oriental y Central [30+10 min Q&A] – *Rozalina Ivanova (sobre Bulgaria; HWW), Alvyda Purauskute (sobre Lithuania; Local Labour Exchange), Danica Pop-Mitic (sobre la investigación general regional; Felicitas)*

12.35 *Almuerzo*

Facilitación: Peter Pennartz (IRENE)

13.30 **Experiencias de Trabajadores**

Panel

Partiendo desde las experiencias de trabajadores, esas presentaciones brindan ideas de prioridades para coordinadores de campañas internacionales que quieren apoyar su lucha. Si es posible, los panelistas van presentar iniciativas existentes u oportunidades específicas que puedan ser apoyadas por las campañas internacionales.

Trabajadores/ Representativos de:

- Asia [20+10 min Q&A] – *Irene Xavier*
- Europa Central [20+10 min Q&A] – *Sergejus Glovackas, International Confederation of Free Trade Unions (CIOSL), Lithuania*
- Turkey [20+10 min Q&A] – *Ayse Uras y Dilek Hattatoglu, Turkish Working Group on Women Homebased Workers*

15.00 *Pausa*

- 16.00 **Tratando temas específicos**
 Los participantes van a formar pequeños grupos de trabajo para discutir las ideas y experiencias relacionadas con temas específicos en la industria de confección informal:
- El Derecho de organización (facilitado por *Jürgen Klute, Urban and Industrial Mission - KDA*)
 - El estatus legal (facilitado por *Esther de Haan, CCC*)
 - Los derechos de trabajadores inmigrantes (facilitado por *Alejandra Domenzain, Sweatshop Watch*)
 - El valor de códigos de conducta/ iniciativas de monitoreo (facilitado por *Jeffrey Raffo, Organizing and Campaigning Working Group - OrKa*)
 - Trabajo a domicilio (*Rita Vandeloo, Wereldsolidariteit*)
- Los participantes deben partir desde sus propias experiencias de trabajo sobre estos temas (casos de éxito deben ser compartidos!). Durante esas discusiones, los participantes pueden empezar considerando el papel de las campañas cuando están avanzando en relación con estos temas. Las reivindicaciones principales deben ser resultado de cada grupo.*
- 17.30 **Reporte en plenaria**
 Cada grupo de trabajo presenta los tres resultados más importantes de su discusión como insumo para el próximo día.
- 18.15 **Cena**
 Posibilidades de la noche:
visita del festival local de vino, visita del famoso Centro de Baroque de Dresden

25 de Septiembre – Trabajo de Campaña
--

Facilitación: Peter Pennartz (IRENE)

- 9.00 **Bienvenido y explicación del día, objetivos y métodos – Marieke Eyskoot, CCC**
- 9.10 **Introducción sobre el trabajo de campaña en la industria global de confección: experiencias y retos relacionados con la economía informal**
Esther de Haan, CCC
- 9.30 **Visión de Campaña**
Discusión, conducida por Frieda de Koninck (CCC Norte de Bélgica), con insumos del documento de discusión y de las anteriores sesiones
- ¿Cuáles son los grupos metas principales? [20 min]
 - ¿Cuáles son sus principales reivindicaciones? [20 min]
 - ¿Cuáles son las responsabilidades de los diferentes actores (ONGs, sindicatos etc.)? [15 min]
 - ¿Cuáles son las herramientas y métodos más apropiados que podemos usar en el contexto de la economía informal del sector de confección (un sistema de acciones urgentes)? [20 min]

- 11.00 **Hacia el trabajo sobre el trabajo informal**
 Grupos de trabajo sobre estrategias de campaña y objetivos, incorporando las discusiones del día anterior y dando enfoque específico a los distintos papeles de los sindicatos y las ONGs:
- Trabajo de Campaña para concientizar a consumidores (Nico de Beukelaer, Wereldsolidariteit)*
- ¿Cuáles son las demandas específicas frente a los consumidores?
 - ¿Cómo articular estos temas a los consumidores?
 - ¿Cuáles estrategias de campaña, métodos y herramientas puedan apoyar esto?
- Trabajo de campaña hacia gobiernos / OIT etc. – trabajo de incidencia (Wim de Groof, World Confederation of Labour - WCL)*
- ¿Cuáles son las demandas específicas frente a los gobiernos?
 - ¿Cuáles estrategias se deben usar?
 - ¿Cuáles estrategias de campaña, métodos y herramientas pueden apoyar esto?
- Trabajo de campaña hacia compañías/ MSIs (Mick Duncan, No Sweat)*
- ¿Cuáles son las demandas específicas frente a las compañías / MSIs?
 - ¿Cuál es el beneficio del trabajo de caso [uso del sistema de acciones urgentes]?
 - ¿Cómo desarrollar un concepto sectorial [uso de códigos de conducta?]/ que tenga influencia en las prácticas de la subcontratación?
 - ¿Cuál estrategia de campaña, métodos y herramientas pueden apoyar esto?
- 12.30 *Almuerzo*
- 13.30 **Reporte en plenaria**
 Cada grupo de trabajo presenta los tres resultados más importantes de su discusión como insumo para la próxima sesión.
- 14.15 **Agenda de acción: Planteamientos concretos para acción directa y cooperación**
Facilitador: Sam Maher, Labour Behind the Labour
 Relacionadas a las cuatro áreas de acción de la CCC
- Acción de Solidaridad
 - Concientización de consumidores
 - Trabajo de incidencia sobre temas legales
 - Presionar compañías por la responsabilidad corporativa
- 15.30 *Refrigerio*
- 16.00 **A Continuación: Agenda de Acción**
- 17.00 **Conclusión**
Bettina Musiolek, EA
 Resumen del seminario, evaluación y seguimiento.
- 17.30 **Fin del seminario**

Apéndice 4

<i>Participantes del seminario</i>
Tailandia Phan Wanabriboon – coordinadora de HOMENET THAILAND Jini Park / CAW – COMMITTEE FOR ASIAN WOMEN
India Rohini Hensman, Union Reseach Group, Mumbai, INDIA
Sri Lanka Irene Xavier, TIE – ASIA
México Ana Enriquez, Homeworking Worldwide project de mapping en Mexico
Guinea Sow Kadiatou, Federación Textil de sindicatos, secretario general FSPTCA
Polonia Ania Kaminska, KARAT-coalition-secretariat, Warsaw – coordinadora del proyecto Train the Trainers de Polonia Bozena Wtulich Solidarnocs, textile/garment („light“) industry, Boleslaw Bartnik, NSZZ Przemyslu Lekkiego
Bulgaria Zveti Lenkova, Bulgarian-European-Partnership Association BEPA Rozalina Ivanova, Homeworkers Worldwide Stoyanka Minkova – translator, Organisation: Ideas and Values Foundation
Romania Mariana Petcu, AUR-Association of Human Ressources Specialists – coordinadora del proyecto Train the Trainers de Romania
Serbia/ Monte Negro Danica Pop-Mitic, FELICITAS
FYROMacedonia Katerina Milenkova, Women’s Organization-Stip – coordinadora del proycto Train the Trainers de FYROM
Lituania Alvyda Porauskyte, Organización: Local Labour Exchange Sergejus Glovackas, ICFTU CEE Unidad de la CIOSL
<i>Turkía</i> Dilek Hattatoglu, Assistant Professor, Department of Sociology, Mugla University, Kotekli/Mugla, Turkía Ayse Uras, coordinator train the trainers-project for Turkey Ercument Celik, Uni-Freiburg, Institute fur Soziologie \ Global Studies Programme.
Suecia Johanna Ritscher, Red Cross Youth Organisation
Swiza Karen Pape GLOBAL LABOUR INSTITUTE and WIEGO
Gran Bretaña Sam Maher - Labour Behind the Label

Mick Duncan / NO SWEAT
Camille Warren, WOMEN WORKING WORLDWIDE
Jane Tate HOMEWORKERS WORLDWIDE

Norte de Bélgica
Wim De Groof – WVA - World Conf. of Labour (WCL)
Rita Vandeloo and Nico de Beukelaer / WERELDSOLIDARITEIT– ACV union organisation
Frieda de Koninck, Schone Kleren Campagne, Bélgica

Netherlands
Nina Ascoly, Marieke Eyskoot, Esther de Haan, Secretariado Internacional de la Clean Clothes Campaign,
Ruth Vermeulen , FNV Mondiaal
Peter Pennartz, Anneke van Luijken IRENE

Francia
Francois Beaujolin, FDHT Geneva/ Paris

Estados Unidos
Alejandra Domenzain / SWEATSHOP WATCH

Alemania
Jürgen Klute, KDA/ Misión Urbana e Industrial
Ingeborg Wick, Südwind-Institut
Stephan Hennig, IG Metall, oficina regional de Sajonia, Bautzen, Alemania
Marlis Dahne, IG Metall, Berlin
Regina Barendt, INKOTA-network + co-coordinadora del proyecto Train The Trainers en Europa Central y Oriental
Evelyn Bahn, INKOTA network, Berlin
Martin Zuber, Centro Ecumenico/ Ökumenisches Zentrum, Dresden
Jeffrey Raffo, Coordinador de Campaña, OrKa - Organizing & Campaigning Working Group, Dortmund, Alemania
Bettina Musiolek, Academia Evangélica de Meissen, Alemania

Translators:

Bojan Stanislawski – Polaco/ Inglés

Jaqueline Fabre – Francés / Inglés

Iliia Tabere – Ruso/ Inglés