



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Boletín Informativo de la Oficina de Actividades de los Trabajadores ACTRAV de OIT

Volúmen I Número 9

AGOSTO 2007

@CUMPLIR

Presentación

Índice	Pág.
Presentación	1
Avances: Experiencia de SINTRA VIECALI en Colombia en Economía Informal. Guillermo Pérez	2
Experiencia de FOSSIEH en Honduras en Economía Informal. Guillermo Pérez	7
Género y Economía Informal: El Caso Venezuela. Mariángela González	14
Tip's:	
A. Diplomado de Montevideo.	19
B. Declaración final y conclusiones del proyecto de diálogo social.	20
C. Ratificación del Convenio 176 sobre seguridad y salud en minas por el Congreso de la República del Perú.	21
D. El nuevo proyecto SSOS	22
E. Enlaces de interés	23
Invitación	24
Lenguaje	24

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

El mundo del trabajo, se va configurando sobre la base de grandes cambios en la organización de la producción, haciéndose visible una reducción en el alcance e intensidad de la protección laboral, generando amplios contingentes de trabajadores sumidos en la precariedad e informalidad, que están muy lejos de la caracterización del trabajo decente que postula y defiende la OIT.

Al darse hoy una economía reestructurada y fragmentada, con fuertes presiones a la individualización de las relaciones de trabajo y prácticas que niegan la existencia de la relación laboral, junto al crecimiento de la economía informal, los sindicatos se encuentran ante mayores dificultades para mantener y reclutar nuevos miembros, perdiendo eficacia las estrategias tradicionales de organización, frente a la diversidad de la población laboral y la constatación de objetivos distintos a los que postulaba el sindicalismo primigenio.

En ese contexto, los sindicatos tienen el desafío de asumir la responsabilidad de promover la organización y defensa de los intereses de las trabajadoras y trabajadores de la economía formal y para ello requieren considerar en toda su magnitud e importancia la integración de los trabajadores de la economía informal. La OIT en su Convenio 87 artículo 2 reconoce el derecho a la sindicalización a todos los trabajadores sin distinción alguna.

Este desafío, ha venido siendo asumido por la mayoría de organizaciones sindicales de la región, que han impulsado, en unos casos, campañas y acciones tendientes a lograr que los derechos laborales se extiendan a importantes segmentos de la economía informal, exigiendo una adecuada atención a sus demandas y logrando importantes incorporaciones y afiliaciones al movimiento sindical de organizaciones de trabajadores informales.

En este número de @CUMPLIR, presentamos dos importantes experiencias de organización, la del Sindicato de Trabajadores Informales Estacionarios de Santiago de Cali-SINTAVIECALI, Colombia, que por añadidura, junto a su infatigable labor de construcción gremial, sus integrantes asumen los riesgos de un clima social adverso, afectado por la violencia y el riesgo. Asimismo, el accionar de la Federación de Organizaciones Sindicales del Sector Informal de la Economía de Honduras-FOSSIEH.

En ambas experiencias, vamos a conocer de su historia, las estrategias organizativas desplegadas para impulsar y cimentar la organización, un esbozo de propuestas programáticas y alternativas coherentes, para superar sus actuales condiciones socioeconómicas y la acción concertada para incidir en políticas públicas y fortalecimiento de las capacidades productivas en la economía informal.

Acompañamos en esta edición, el Estudio denominado "Género y Economía Informal: El Caso Venezuela", elaborado por Mariángela González, que resulta pionero, por su exploración, desde la visión y realidad sindical, en un escenario complejo como la economía informal venezolana, donde las mujeres son actores mayoritarios y comprometidos del diario quehacer laboral.

@CUMPLIR, se complace en entregarles un conjunto de tips informativos que esperamos sean de su interés y utilidad.

Dan Cunniah
Director a.i. de ACTRAV

Avances

ACCIÓN Y ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA ECONOMÍA INFORMAL DE COLOMBIA

EXPERIENCIA DE SINTRAVIECALI

Por: Guillermo Pérez

Licenciado en Educación

INTRODUCCIÓN

El presente documento, está dedicado a la acción denodada y persistente que desempeñan los trabajadores y trabajadoras de la economía informal, afiliados al Sindicato de Trabajadores Informales Estacionarios de Santiago de Cali SINTRAVIECALI, Colombia.

Esta experiencia tiene doble valor, porque describe brevemente el trabajo de construcción gremial realizado durante años y asimismo, porque es un homenaje a sus integrantes, quienes se desempeñan en medio de un clima de violencia generalizada, que afectando sus vidas y seguridad, no ha mellado su emprendimiento, compromiso y capacidad de lucha.

Va para ellos, en especial para su Presidente Jimmy Fernando Núñez, nuestra más sincera solidaridad y sentimiento de admiración por su generosa entrega a la causa del sindicalismo y al logro de la justicia social, dignidad y paz, como valores inalienables de la mística y liderazgo, que debe caracterizar al conductor sindical.

1 Haciendo historia

El SINTRAVIECALI se constituye el 15 de julio de 1992, con Personería Jurídica N° 00284, en el Ministerio de Trabajo de Colombia.

A partir de ese momento se inició una labor intensa de organización y defensa contra los desalojos del espacio público y la falta de diálogo, por parte de la administración municipal.

A los pocos meses de su instalación, luego de arduas movilizaciones, el SINTRAVIECALI logra una concertación con la Alcaldía, para ser reconocido y legitimado como actor laboral. Cesan así, temporalmente, las incesantes persecuciones.



2 estrategia de organización y acción

Desde que se instala la Primera Junta Directiva, el SINTRA VIECALI comenzó a empadronar adecuadamente a sus afiliados, inmersos en diversas ocupaciones, vendedores de alimentos frescos y envasados, vestimenta, productos varios, servicios de telefonía celular, servicio de tipeado y redacción de documentos, mototaxistas, vendedores de rifas y loterías, vendedores de diarios y revistas entre los más destacados.

Posteriormente con apoyo de la CTC y otras organizaciones sociales, como la Escuela Nacional Sindical, el Instituto María Cano, han desarrollado acciones de capacitación dirigencial a todo nivel, logrando establecer un equipo de dirección con singular preparación.

En 1997, coincidiendo, con el endurecimiento de la coyuntura política, en la Región y en toda Colombia, EL Alcalde de la época, reinicia un proceso de hostigamiento y represión contra los trabajadores. En ese momento, existían 14 sindicatos de la economía informal, conformándose, para efectos de la defensa de sus derechos, un frente de lucha, denominado "SINDICATOS UNIDOS", lográndose frenar la ola represora existente.

Coincidiendo con este acuerdo, se inician actos de desaparición, asesinatos, contra dirigentes del sector. Los compañeros Luis Alberto Navia Velásquez y Ana Consuelo Peña, fueron secuestrados, torturados y luego liberados. Hoy están

fuera del país, en calidad de refugiados.

El compañero Manuel Perlaza falleció trágicamente, sin que se haya esclarecido su muerte siendo Vocal de la Junta Directiva del SINTRA VIECALI, mientras que Gerardo Tamayo, Vicepresidente, se encuentra a la fecha desaparecido.

El sindicato se encuentra afiliado a la Central de Trabajadores de Colombia, CTC, quien permanentemente asesora y acompaña la labor del gremio.

El SINTRA VIECALI, agrupa a casi 2500 afiliados, de los cuales el 70% son mujeres, la mayoría jefas de hogar.

En el 2005 realizaron actividades, con algún nivel de concertación con la Municipalidad de Santiago de Cali, que se centraron en los siguientes aspectos:

- Campañas de divulgación y publicidad en los lugares donde han sido reubicados los vendedores, buscando el acercamiento al cliente.
- Talleres conducentes a mejorar la calidad de la atención al público.
- Pequeños talleres en coordinación con la División Municipal respectiva, que se orientaron a mejorar capacidades técnicas de los trabajadores.
- Capacitación cooperativa básica.

En su estrategia de actuación, el SINTRA VIECALI como actor sindical, forma parte de la FUNDACIÓN AMIGOS POR LA LIMPIEZA Y EMBELLECIMIENTO DE CALI (FALEMCA), donde la mayoría de afiliados pertenecen a la informalidad. Son vendedores que ocupan su escaso tiempo libre para crear actividades cívicas, que le permiten recuperar el sentido de pertenencia perdido en la mayoría ciudadana. Esta Fundación desde hace 4 años

ha hecho actividades de carácter cívico a nivel urbano y rural. Cuenta con un grupo de 200 voluntarios, niños, jóvenes, adultos, que se reúnen cada 15 días, en especial los domingos, o para realizar tareas como: mantenimiento del aseo de los parques, brigadas de limpieza pública, reforestación y recolección de basura, especialmente en calles principales, mantenimiento de las laderas de los ríos y ecoparques.

● LA NEGOCIACIÓN

El SINTRA VIECALI, en medio de la durísima situación sociopolítica existente en el país, ha logrado establecer varias MESAS DE NEGOCIACIÓN concretando acuerdos, que se han centrado en los siguientes aspectos:

- Garantía del derecho al trabajo en espacios públicos, ocupados por personas que desempeñan real y efectivamente una actividad laboral y garantizada por el Sindicato.
- Reubicación adecuada de trabajadores en los parques comerciales denominados Cali I y Cali II.
- Reubicación de vendedores de flores en locales especialmente ambientados para el desempeño de dicha labor.
- Revisión de los Decretos 1286 y 1416 que regulan las ventas ambulantes.
- Estudio que posibilite facilidades económicas para vendedores que no están reubicados.
- Generación de un Fondo Municipal para Capacitación y Seguridad Social.



Como parte de sus preocupaciones sociales, el sindicato participa y promueve activamente campañas para la erradicación del trabajo infantil...

mía. El financiamiento de esta sede, es íntegramente con cargo a las cotizaciones de los integrantes de SINTRA VIECALI y con fondos de actividades económicas que se realizan para tal fin.

Vía la CTC Colombia, son receptores de los talleres de capacitación que se realizan regularmente, tanto en el Proyecto ASEI cogestionado por ORIT e ISCOD, como de otros organismos cooperantes.

Se ha creado un FONDO de SALUD, con aportes individuales y destinando parte de lo recolectado en la economía colectiva del sin-

dicato, en base a la estrategia arriba mencionada.

De otra parte, está en pleno funcionamiento una Cooperativa de Ahorro y Crédito, que incide en "capitales semilla" destinados a dinamizar y hacer más operativos sus pequeños negocios.

Como parte de sus preocupaciones sociales, el sindicato participa y promueve activamente campañas para la erradicación del trabajo infantil, así como de protección contra los peligros de la drogadicción y la prostitución, imperantes en la zona.

● LA GESTIÓN SINDICAL

El sindicato, cuenta con un local institucional donde atiende las demandas y necesidades de los afiliados, durante todo el día. Tiene instalado un mobiliario básico, computadora con internet, impresora, e incluso una asistente administrativa. Asimismo, en alianza con la Universidad local, recibe periódicamente el apoyo de Bachilleres en Derecho y Econo-

● LA PROPUESTA PROGRAMÁTICA

El SINTRA VIECALI, viene avanzando en medio de las dificultades y grandes riesgos antes mencionados. Para ello junto a su diario quehacer en beneficio de sus integrantes, viene impulsando una propuesta ante diversas instancias del Estado y buscando la colaboración de organizaciones sociales involucradas en la problemática laboral y del desarrollo en Cali.

Estas alternativas, las podemos resumir en:

- ✓ Participación sindical para asegurar la transparencia y eficiencia del Proyecto, en el Convenio Municipalidad de Santiago de

Cali y EUCOL S.A para la implementación de 200 módulos destinados a vendedores de diarios y revistas.

- ✓ Creación de un Fondo Mixto Municipal que se financiaría con una

ESTAMPILLA de Timbre Municipal, donaciones y un pequeño aporte de los trabajadores.

- ✓ Construcción de pequeños módulos en los terminales y estaciones del Sistema de Transporte Masivo de Cali, denominado MIO, auspiciado por la Municipalidad.
- ✓ Programa de Capacitación Técnica, a través de una Comité Interinstitucional, donde participen Municipalidad, Organismo Educativo del Gobierno central, ONGs especializadas, Centros de Formación Tecnológica y el SINTAVIECALI.
- ✓ Creación de una dependencia, dentro del Área de Planeamiento Municipal, para orientar, coordinar, supervisar y regular el espacio público de las ventas ambulantes.
- ✓ Incentivar un Programa de Vivienda de Interés Social para trabajadores que laboran por cuenta propia.
- ✓ Creación de un espacio turístico alimentario, sobre la base de productos típicos de la Región como son "los chontaduros", "el borojo" y otras frutas tropicales que están asentadas en el imaginario y cultura caleña, y que merecen ser replicados para otros núcleos de la población que visita la ciudad, tanto nacionales como extranjeros.
- ✓ Concertar el Proyecto, que se ha venido trabajando sobre el Mercado Artesanal Estable y bajo la modalidad de Ferias Rotativas.
- ✓ Dinamizar la Mesa de Concertación Bilateral, que está tratando la problemática de los lustradores de calzado y "escribientes" (digitadores de documentos), del estratégico Parque Caicedo.

En la lógica propositiva, SINTRA VIECALI ha desarrollado un programa que se dirige hacia la identidad y realización plena del trabajador de la economía informal.

Tal cual lo esboza en su documento de trabajo BASES PARA UN PROGRAMA SOCIAL, plantea los siguientes objetivos:

- Realizar un programa de atención que considere lo humano y lo social prevaleciendo lo urbano.
- Diseñar y realizar un programa que propenda soluciones reales y eficientes, antes que paliativos intrascendentes.
- Entender que se propone una solución humana y social y no un programa político y menos un escenario de oportunidad personal.

Los criterios que comprende esta alternativa son:

- Que debe descartarse el elemento de trasladar la pobreza de un lado a otro.
- Entender que las soluciones de reubicación geográfica son irreales, pues el Municipio no puede ofrecer un plan para una cobertura tan extensa como la actual y menos como la futura.
- Reubicar es trasladar; reconvertir es recuperar para mejorar.

Se plantea un Comité Promotor, conformado por el Gobierno local, la empresa privada, ONGs, entidades del Gobierno central, medios de comunicación, personalidades públicas y los sindicatos.



El programa tendrá tres fases: inicial, sensibilización, psicológico social. Se hará una permanente evaluación y se tendrá en la capacitación técnico-empresarial uno de los componentes centrales, con una duración determina-

da, en acuerdo con los trabajadores y con las calidades especializadas del SENA, los CPD del cuerpo y de la manufactura.

Las líneas a desarrollar en la constitución de unidades productivas

serían confección, carpintería en madera y metálica, soldadura autógena, estampados, construcción, artesanía utilitaria y artística, servicios generales, almacenaje, gastronomía y cocina.

Los tipos de empresas serían preferentemente del sector social, cooperativas de trabajo productivas, de servicios; empresas autogestionarias en los rubros anteriormente mencionados; microempresas de responsabilidad limitada; galerías comerciales.

SINTRAVIECALI
es un paradigma
en el proceso de
vertebración sindical,
desafiando las
dificultades propias
de una labor
organizativa
compleja y diversa...

3 SINTRAVIECALI Y el futuro

- El SINTRAVIECALI en el futuro inmediato, está luchando prioritariamente por defender el derecho a la vida y la seguridad personal, de sus dirigentes amenazados por las denominadas MAFIAS, que actúan inescrupulosamente en Cali, traficando con el espacio público, en detrimento de los trabajadores, de su escasez de oportunidades y tratando de quebrar la unidad y fortaleza sindical.
- En medio de este panorama, la CTC, la ORIT y otras organizaciones sociales están intermediando para que se de solución a este grave problema.
- El sindicato, se ha propuesto incrementar su afiliación, articularse en una Organización Regional de Vendedores Ambulantes e impulsar una organización nacional.
- Afirmar la propuesta de una Cooperativa de Vivienda pionera en el sector, para lo cual está gestionando el apoyo estatal y de la cooperación solidaria.
- Articularse adecuadamente con los gremios afiliados a otras Centrales Sindicales de Colombia y constituir un Comando de Acción en la Economía Informal de Colombia.
- Ampliar la cobertura del Fondo de Salud, procurando implementar alianzas sociales que coadyuven a su crecimiento e impacto

Consideramos que el SINTRAVIECALI es un paradigma en el proceso de vertebración sindical, desafiando las dificultades propias de una labor organizativa compleja y diversa; pero, sobre todo, demostan-

do una consecuencia y un espíritu combativo, que no escatima en arriesgar la vida y la integridad, en bien del derecho al trabajo y el bienestar de las mayorías.

4 Se sugiere consultar

Para mayor información consulte el Boletín Buen Día PROSIE N° 35 "Colombia Vive" y el Boletín Buen Día PROSIE N° 36 "¡Una y todas las voces!" que se encuentran alojados en la página Web de ORIT www.cioslorit.org link PROSIE.

Avances

ACCIÓN Y ORGANIZACIÓN SINDICAL EN LA ECONOMÍA INFORMAL DE HONDURAS

EXPERIENCIA DE LA FOSSIEH

Por: Guillermo Pérez
Licenciado en Educación

INTRODUCCIÓN

A través de las próximas líneas, desarrollaremos la experiencia de construcción sindical de la Federación de Organizaciones Sindicales del Sector Informal de la Economía de Honduras-FOSSIEH, quienes diariamente apuestan al fortalecimiento de su organización, en una perspectiva de cambio y renovación sindical.

Esta breve reseña de su accionar y visión propositiva, no hubiera sido posible, sin la colaboración de los compañeros Eugenio Rodríguez Obando y Vilma Arévalo Suyapa, dirigentes centrales de la organización y militantes sindicales de singular trascendencia.



1 Haciendo historia

El FOSSIEH tiene su origen en el Sindicato de Vendedores Auténticos Nacionales de Honduras, SUVANH, constituido en San Pedro de Sula el 2 de febrero de 1985 con 280 afiliados; en dicho año sufre una escisión, por la influencia política del régimen gubernamental imperante en dicha etapa.

El SUVANH se afilia a la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras FITH. Es a través de la incidencia de la Federación y a la movilización del sindicato, que se logra su reconocimiento legal, el 13 de diciembre de 1989.

A partir de ese momento, la membresía del SUVANH crece vertiginosamente, afiliándose aproximadamente 3,000 trabajadores; el 70% de este contingente, lo cons-

tituyen mujeres que efectúan distintas actividades en el comercio, la artesanía y servicios básicos.

La razón fundamental de este crecimiento, se centró en un cambio de actitud interna caracterizada por el pluralismo, la democracia participativa, el compromiso, la tolerancia y la transparencia como valores sustanciales, para integrar adecuadamente las expectativas e idiosincrasia de los afiliados.

Adicionalmente y de manera sustancial, el cumplimiento de los acuerdos que se tomaban con la Municipalidad y la comunidad en su conjunto, relacionados al ordenamiento y conservación ambiental del espacio público, no solo le dieron al SUVANH credibilidad, sino que además motivó un tratamiento objetivo de su problemática por parte de los medios de comunicación.

Convencidos de su naturaleza gremial y de la importancia de mayor

2 La estrategia de organización y acción

Desde su antecedente organizativo, como SUVANH, la FOSSIEH realizó eventos de análisis y consulta entre sus afiliados, para trazar un plan estratégico que le permitiera apuntalar un proceso de construcción ordenado y coherente con las políticas sindicales y las diversas necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

Como consecuencia de ello, delimitó una estrategia en lo interno y externo, que pasamos brevemente describir.

2.1. En lo interno

- ✓ Consolidación de las organizaciones fundadoras del FOSSIEH; para ello implementó contactos directos para tomar nota de la problemática existente y actuar "in situ" en su solución y/o intermediación. Asimismo, la asesoría para la elaboración de propuestas e involucramiento en un Plan de Acción Unitario.
- ✓ Promoción y Extensión Organizativa a nivel de otros Departamentos del país donde FOSSIEH, no tenía bases organizadas. Para alcanzar este objetivo, se pre-

articulación, el SUVANH constituye uno de los actores más entusiastas en la fundación de la Central Unitaria de Trabajadores de Honduras, CUTH, que surge como un estamento contestatario al conformismo imperante y a la llamada década del terror, que en los 80, y, bajo la denominada "Doctrina de Seguridad Nacional" promovida desde el Estado, provocó cientos de desaparecidos y un clima de in-



certidumbre y acoso permanente a dirigentes sindicales y políticos, consecuentes con las causas populares.

El 21 de marzo de 2001, con la participación de 19 organizaciones a nivel nacional, se fundó la FOSSIEH, luego de un trabajo sistemático de convocatoria y paciente articulación en los diferentes departamentos de Honduras.

La FOSSIEH implementó contactos directos para tomar nota de la problemática existente y actuar "in situ" en su solución y/o intermediación

pararon visitas de contacto, expresadas en asambleas masivas, delineando las características de la organización sindical, sus ventajas, como un instrumento de defensa de sus derechos y como el mejor mecanismo para integrar aspiraciones y perspectivas más sentidas. Dichas giras culminaban en la mayoría de los casos, en decisiones colectivas de afiliación o en compromisos sólidos para hacerlo en corto tiempo.

- ✓ Mejoramiento de la capacidad de gestión, que se hizo efectiva con la aplicación de un progra-

ma de capacitación, en temáticas orientadas a manejo de herramientas para la gestión sindical, liderazgo, normatividad legal, contabilidad básica, negociación. De igual forma, se contribuyó con un trabajo de asesoría directa con apoyo de la CUTH.

- ✓ Fortalecimiento de la equidad de género, para lo cual se ha recurrido a la capacitación en lo concerniente a igualdad entre hombres y mujeres, distribución equitativa en los puestos de dirección y responsabilidad sindical en todos los niveles, aso-

ciación con otras organizaciones sociales, para participar de campañas y acciones positivas, entre las acciones más importantes.

- ✓ Fomento de la unidad y coordinación entre las organizaciones, traducida en el respeto a la identidad y posiciones existentes al interior de la organización, consulta permanente sobre decisiones a las bases, información transparente y fluida, asunción de errores y autocríticas, ejercicio pleno de la democracia interna.



2.2. En lo externo

Articulación internacional

CIOSL ORIT

La CUTH, hasta antes de su afiliación a la CIOSL y la ORIT, se mantuvo como una decidida organización fraternal y participó de todos los programas de ejecución, en especial el de capacitación.

La CUTH, en sus estructuras incorporó la Secretaría de la Economía Informal desde sus inicios, y el representante de SUVANH, luego de FOSSIEH, ocupó dicho cargo representativo.

Como consecuencia de ello, cuadros sindicales de dicho sector participaron del programa formativo que ejecutó la ORIT a partir de 1999, con apoyo de la FNV de Holanda y de igual manera, asistieron a Encuentros Subregionales y Continentales, que les permitió conocer en mayor detalle, la realidad de la economía informal, en otras latitudes, adquirir conocimientos y habilidades relevantes con temas globales y adecuarse a redes sindicales de mayor cobertura y dimensión sociopolítica.

En estos momentos, este relacionamiento es mayor, más articulado y eficaz, impulsando una proyección acorde con la filosofía de combinar el quehacer sindical nacional e internacional, como una lógica de actuación coherente con las demandas del presente y los retos del futuro.

SEICAP

Siendo el signo de los tiempos, la unidad y la integración del movimiento sindical, FOSSIEH participa de la novísima Red de Sindicatos de la Economía Informal de Centro América, SEICAP, constituida a partir de los días 1 y 2 de setiembre de 2006, en Managua, Nicaragua.

Junto con FOSSIEH, participan, la Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia, CTPC de Nicaragua, el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Independientes de Vendedores STTIGUA, el Sindicato Nacional de Trabajadores Independientes de Salud SINTRAINSA de Guatemala, el Sindicato de Trabajadores del Comercio y Servicios, SUNTRACS y el Sindicato de la Industria del Vestido y Afines STIVA de Panamá.

El SEICAP, aprobó un Plan de Acción Regional 2006-2007, que tiene como ejes principales: tener información actualizada sobre las organizaciones de la economía informal en cada país de Centroamérica, fortalecer y desarrollar la comunicación y la solidaridad entre las organizaciones de la Región; recuperación de la identidad sectorial a través de actividades relevantes; tener un nuevo concepto sobre los trabajadores de la economía informal; incidir en las políticas públicas a favor de los trabajadores de la economía informal.

Este relacionamiento es mayor, más articulado y eficaz, impulsando una proyección acorde con la filosofía de combinar el quehacer sindical nacional e internacional...

La Red constituida, busca en su primera etapa, promover la creación de lazos de solidaridad y acciones de desarrollo entre las organizaciones de la economía informal de Centroamérica.

Cuenta con un primer Comité de Coordinación, presidido por la CTCP Nicaragua en la responsabilidad principal; la FOSSIEH está a cargo de la Vice Coordinación teniendo a STIVA de Panamá y SINTRAINSA y STTIGUA de Guatemala, como vocales.

3 Política de incidencia en el Estado

3.1. Gobierno central

La FOSSIEH, en su práctica propositiva, postula en lo económico la constitución de empresas de economía social como las cooperativas, con una directa promoción de la autofinanciación, así como la institucionalización de mercados populares, ferias locales, nacionales e internacionales.

De otra parte, en lo social propone la creación de sistemas de aten-

ción médica, vivienda y escuelas de especialización en las diversas áreas ocupacionales, en una estrategia de carácter integral. Siendo las políticas públicas un mecanismo vital, para hacer realidad estas aspiraciones, han contado con la insistencia, ante el Gobierno, por parte de FOSSIEH, con el apalancamiento de la CUTH.

Este esfuerzo tuvo su primer hito de atención efectiva, en setiembre de 2006, donde, con ocasión de celebrarse el II Congreso Ordinario de FOSSIEH, el Presidente de la República José Manuel

Zelaya, hizo público un Programa de Apoyo a la Economía Informal de Honduras, facilitando, en el inicio, recursos económicos por 400 millones de lempiras (aprox. 30 millones de dólares), orientados a la línea de créditos promocionales; asimismo, 800 millones de lempiras (aprox. 60 millones de dólares) para el Proyecto de Vivienda Popular.

Como continuidad a esta apertura, FOSSIEH implementa el Conversatorio Nacional sobre Economía Informal Hondureña, con la Representación Parlamentaria Nacional, con la dirección de su Presidente Roberto Micheletti Bain. Participaron la representación sindical de 14 Departamentos, donde FOSSIEH tiene presencia y se invitó a otras organizaciones del sector.



Se constituyeron ocho Mesas de Trabajo: Necesidades concretas del sector estacionario o vendedores en las vías públicas; Mercados; Industria del calzado; Industria del vestido; Artesanía, servicios; Adulto mayor e infancia; Violencia y seguridad ciudadana.

En dicho evento se presentó la Plataforma Programática de FOSSIEH, que textualmente transcribimos:

En dicho evento se presentó la Plataforma Programática de FOSSIEH, que textualmente transcribimos:



La FOSSIEH estará a cargo del evento a realizarse en el 2007, cuya agenda será la evaluación de las actividades delineadas en el Plan de Acción...

PLATAFORMA DEL FOSSIEH PARA LA ECONOMÍA INFORMAL DE HONDURAS

- I. Financiamiento para créditos directos con intereses blandos a largo plazo y gestión de donaciones.
- II. Actualización a través de la capacitación tecnológica y apertura de centros artesanales en lugares estratégicos del país con mano de obra certificada.
- III. Declarar patrimonio de las organizaciones artesanales, los pabellones artesanales ubicados en los diferentes Municipios del país.
- IV. Exonerar de impuestos la importación de maquinarias y materia prima de las organizaciones de nuestro sector.
- V. Que la Secretaría de Cultura, Artes, Deportes y Turismo incluya en su promoción, publicidad y apoyo al sector artesanal, el cual representa la identidad y cultura de nuestro país.
- VI. Construcción, reconstrucción, remodelación y ampliación de mercados.
- VII. Transferir la propiedad de los mercados a los vendedores que laboran en ellos, debido a que los impuestos no son devueltos en inversiones o mejoras.
- VIII. Condonar la mora de los vendedores por pago de luz, agua y otros servicios básicos.
- IX. Crear un fondo de seguros para proteger la inversión en los pequeños negocios, ante la ocurrencia de desastres o fenómenos naturales imprevistos.
- X. Brindar asesoría permanente sobre estrategias de mercados y servicios al cliente.
- XI. Establecer centros de acopio, de materias primas en diferentes partes del país, previo estudio y con participación de los usuarios.
- XII. Establecimiento de líneas comerciales de intercambio a nivel nacional e internacional.
- XIII. Decretar una ley específica, del sector social e informal de la economía, que proteja el derecho al trabajo, la seguridad social, la salud y la educación, entre otros.
- XIV. Implementar reformas al Sistema Educativo Nacional, basado en la persona, los valores y la cultura.
- XV. Construcción e instalación de clínicas populares para trabajadores del sector y sus familias.
- XVI. Legalizar y ejecutar los Programas de Vivienda Solidaria.
- XVII. Reformar el Código Penal en aquellos artículos relacionados con las personas que gozan de libertad condicional, porque en ellos, a veces, se cubren actos de impunidad.
- XVIII. Crear un organismo técnico y popular, para rescatar las experiencias, viviendas y capacidades productivas del adulto mayor.
- XIX. Exonerar al adulto mayor de impuestos.
- XX. Implementar un plan de retiro y programas productivos para el adulto mayor, de acuerdo a su condición física y psicológica.
- XXI. Crear para la población infantil, guarderías con programas específicos de educación con énfasis en valores.
- XXII. Establecer programas en todos los medios de comunicación social, que estimulen y promuevan el interés infantil por la educación y las actitudes positivas.
- XXIII. Agilizar los trámites y procedimientos para acceder efectivamente al uso y manejo de los fondos que el Gobierno central asigna para promoción económica.
- XXIV. Nombrar una comisión de seguimiento de los resultados obtenidos del Primer Conversatorio Nacional FOSSIEH-CUTH-Gobierno.
- XXV. Celebrar anualmente conversatorios bilaterales.

3.2. Gobierno local

Este espacio de negociación, es el que delimita con mayor precisión, los problemas de los trabajadores afiliados al FOSSIEH, pues integra el uso del espacio público, el financiamiento y los servicios sociales.

En este plano se reportan los siguientes avances:

- ✓ Funcionamiento de la instancia de coordinación y concertación interinstitucional FOSSIEH- principales Alcaldías del país.
- ✓ Se ha logrado la entrega de un terreno, por parte de la Alcaldía Municipal de San Pedro de Sula y la entrega de 500,000 lempiras, para la implementación de

un Módulo Piloto de Cocina Típica Hondureña, donde la mayoría de las adjudicatarias son mujeres.

- ✓ En el Departamento de COPAN, con el aval de la Municipalidad, la FOSSIEH está gestionando ante el Sistema Bancario, la compra de un Centro Comercial, que servirá para ubicar a un importante número de comerciantes que se encuentran en la vía pública.
- ✓ El Sindicato de Productores de Calzado y Similares de Honduras y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Confeccionistas de Ropa, ambos afiliados a FOSSIEH, están proponiendo un Fondo Rotatorio para préstamos a los productores, que les

permita desarrollar los aspectos de calidad y competitividad, en función a mercados nacionales e internacionales.

- ✓ Los sindicatos SUVANH y ANAVIH, vienen insistiendo en el respeto irrestricto a los acuerdos y convenios suscritos con la Alcaldía de San Pedro de Sula, diferentes autoridades y representantes de la sociedad civil, retomados y aprobados en el Primer Cabildo Abierto, para la Planificación Estratégica del Centro de San Pedro Sula, según consta en el acta respectiva. En esa dirección, realizar un estudio para establecer un mercado común, en un espacio accesible al consumidor y que estaría ubicado adjunto a la central de buses interurbanos.

FOSSIEH y la apuesta de futuro

- Ciertamente la FOSSIEH viene avanzando notablemente, en función a su visión y acción estratégica. Vienen capacitando a 100 nuevos líderes de manera intensa a nivel de las organizaciones de base; se han constituido cuatro cooperativas, que son el núcleo de un mayor crecimiento en el sector social; cuenta con una agrupación de vivienda, que lleva el nombre SUVANH, en homenaje al gremio fundador, con la asignación de 584 lotes y la construcción integral de 80 casas.
- Se está promoviendo la cultura del ahorro con transparencia y eficiencia, para autogestionar sus propios mercados en alianza con el Estado y la empresa privada. Integra el Programa de Vivienda Ciudadana y Crédito Solidario PROVICCOSOL y al más alto nivel, en el marco del diálogo



social, se está discutiendo el Reglamento de la Ley del Sector Informal, que permitirá un vital posicionamiento y un amplio margen de reivindicaciones para los trabajadores del sector.

- FOSSIEH bordea casi los 40,000 afiliados y sigue incentivando la incorporación de nuevos contin-

gentes, ampliando su cobertura a otros núcleos laborales de la economía informal y territorialmente a diversos Departamentos del país. Viene teniendo gran visibilidad ante los medios de comunicación, transmitiendo progresivamente una imagen positiva y la bondad de la propuesta sindical, para superar la informalidad.



- FOSSIEH está articulándose mejor a la CUTH, al movimiento sindical en su conjunto, constituyéndose en uno de los referentes de mejor y más rápida inserción, en las decisiones y luchas gremiales.
- Con el apoyo del Proyecto ASEI, liderado por la ORIT y el ISCOD, ha instalado un Centro de Asesoramiento, que atiende las demandas y necesidades de afiliados y no afiliados, en especial, sobre los temas de seguri-

dad social, aspectos legales, organización y de índole personal. El CEA se ha posicionado, está haciendo convenios inter-institucionales y va camino a su sostenibilidad.

- La organización también es consciente, que subsisten serios problemas que deben ser superados con persistencia y actitud gremial, como son, la represión por parte de algunos estamentos de Gobiernos locales que no comprenden la situa-

ción del trabajador informal; dispersión de las organizaciones aún no integradas al movimiento sindical, por ende, susceptibles a la manipulación y equivocadas tácticas de fraccionamiento orgánico; presencia de mafias organizadas en el comercio informal callejero, que distorsionan la orientación y el mensaje sindical, que plantea ordenamientos en base a quienes real y auténticamente se desempeñan en el sector, con constancia, dedicación, honradez y transparencia; necesidad de seguir sensibilizando a la población, sobre los problemas existentes, llamándola a dialogar y entender la mentalidad propositiva de los sindicatos.

- Esta es la perspectiva que alienta a seguir estructurando un creciente protagonismo de los trabajadores de la economía informal, en la marcha y el destino de la organización sindical.

5 Se sugiere consultar

Para mayor información consulte el Boletín Buen Día PROSIE N° 33 "anuncian el mayor programa de apoyo a la economía informal" y el Boletín Punto de Encuentro N° 35 "Vamos avanzando con paso firme" que se encuentran alojados en la página Web de ORIT www.cioslorit.org link PROSIE.

FOSSIEH
está articulándose
mejor a la CUTH,
al movimiento
sindical en su
conjunto,
constituyéndose en
uno de los referentes
de mejor y más
rápida inserción,
en las decisiones y
luchas gremiales.

Avances



GÉNERO Y ECONOMÍA INFORMAL

CASO VENEZUELA

Por: *Mariángela González*

Consultora responsable

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio, se hizo con el apoyo del Proyecto ASEI, cogestionado por la Organización Regional Interamericana de Trabajadores ORIT y el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, ISCOD.

Se remarca en la parte introductoria, que Venezuela no es la excepción, en cuanto a la desigual composición del mercado laboral, pues con una población económicamente activa de unos 12 millones de personas, las cifras del estatal Instituto Nacional de Estadística (INE) establecen el índice de desempleo en 17,8 %, aunque para analistas privados ronda entre 22 y 25 %, por cuanto se debe tomar en cuenta a todos aquellos que trabajan por cuenta propia y/o que están subempleados (a medio tiempo, por horas).

Enfatiza que "quienes no sienten que exista una política nacional para la creación de nuevos empleos, se lanzan a las calles a buscar el sustento para sí y sus familias, rebasando a las autoridades locales, metropolitanas y nacionales".

A través de una estrategia muestral participativa y sistemática, se sondeó la opinión de trabajadoras del comercio informal escogidas al azar, para con sus respuestas establecer tendencias sobre la valoración del trabajo femenino, que permitan un acercamiento al sustrato de valores político-culturales que contextualizan las condiciones en que participan las mujeres en el mercado de trabajo, hábitos de participación en las diferentes instancias de su quehacer cotidiano, posicionamiento sobre el desempeño de su actividad económica así como las interdependencias con otras variables externas que dificultan o promueven el trabajo por cuenta propia.

DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

El muestreo fue estratificado (por sexo, edad, afiliación), aleatorio entre las trabajadoras del comercio informal cuyos puestos de trabajo están ubicados en el boulevard de Sabana Grande, parroquia Candelaria, centro histórico de Caracas y parroquia Sucre (Boulevard de Catia y Propatria-Metro), y que están afiliadas a las organizaciones que participan en el Proyecto ASEI.

En total se entrevistaron 174 trabajadoras que representan el 4% del total de afiliadas de las 13 organizaciones sindicales participantes, tomando en cuenta opiniones de dirigentes femeninas de las mismas.



Generalmente las ocupaciones terminan siendo desvalorizadas por el sólo predominio de la población femenina que participa en ellas...

FASES DE EJECUCIÓN

La CONSULTORÍA se realizó en cuatro fases consecutivas, dado que los resultados obtenidos en las entrevistas se constituyen en indicadores de las fortalezas, debilidades, y potencialidades organizacionales detectadas, que constituirán los parámetros para la elaboración de las recomendaciones y propuestas para el trabajo durante el año 2007.

LA JUSTIFICACIÓN

El punto de partida para el análisis realizado puede sintetizarse en la siguiente reflexión de Marcela Lagarde "La condición de las mujeres es histórica en tanto que es diferente a lo natural. Es opuesta a la llamada naturaleza femenina. Es opuesta al conjunto de cualidades y características atribuidas sexualmente a las mujeres, que van desde formas de comportamiento, actitudes, capacidades intelectuales y físicas, hasta su lugar en las relaciones económicas y sociales".

Generalmente las ocupaciones terminan siendo desvalorizadas por el sólo predominio de la población femenina que participa en ellas, sumado a la creencia generalizada

acerca su baja escolaridad y su capacidad de soportar condiciones laborales que sus pares varones no aceptarían. Esta situación se refleja en las organizaciones sindicales del comercio informal, y requiere con urgencia encontrar estrategias viables para lograr el equilibrio en las estructuras organizativas y fortalecer la participación eficiente del colectivo femenino en el logro de mejores condiciones de trabajo y por ende de la calidad de vida de sus familias.

Con respecto al desempeño del trabajo en el sector del comercio informal no es una excepción, aunque se establezca que "las mujeres están sobre representadas en

las ocupaciones informales", generalmente se toma como base la presencia femenina en la producción informal.

En el caso de Venezuela, la tenacidad e insistencia para garantizar la igualdad de oportunidades a niveles políticos, en el trabajo formal y por disfrute de derechos civiles, no tienen reflejo en los beneficios sociales y jurídicos de las trabajadoras del comercio informal. Son quizás la lucha constante por el respeto a los acuerdos con los diversos actores institucionales, lo que impide que esas necesidades de género queden rezagadas a mejores tiempos.

ANÁLISIS DE LOS DATOS E INDICADORES

Por las respuestas de las 174 mujeres encuestadas, se puede inferir que es oficio desempeñado por mujeres en plena capacidad productiva (entre 18 y 50 años), con un nivel general de capacitación académica que refiere a la educación primaria.

Las trabajadoras encuestadas residen en zonas populares urbanas, con acceso a todos los servicios (electricidad, agua potable, transporte público, sistema de aguas servidas y de recolección de basura) en un 80 %. Sin embargo un 5.35 % manifiesta tener problemas con el agua potable, y un 12 % reside en zonas con acceso a través de escaleras, y/o en zonas de riesgo geológico (zonas de derrumbe o deslave), criterio que no invalida la valoración personal de la propiedad. Comparando las respuestas acerca de la composición familiar y de dependencia de la trabajadora, se evidencia que el 76.7 % de ellas vive con sus hijos, mientras que

12 % incluye en su hogar, de manera permanente a sobrinos y nietos. En ambos porcentajes, la trabajadora asume todos los gastos que esta relación genera (alimentación, transporte, servicios básicos, atención médica).



El análisis comparativo de las edades de los menores que conforman el grupo familiar y la ocupación del tiempo libre de los mismos y la relación con adultos que velan por ellos, denota una de las preocupaciones más fuertes de las trabajadoras informales, cosa que se hizo palpable durante el periodo de vacaciones escolares (tiempo en que se efectuaron las entrevistas): en muchos de los puestos se encontraron los hijos menores colaborando en la venta, durmiendo bajo las mesas en cunas improvisadas, o correteando entre los distintos puestos a merced de riesgos personales y sociales.

En las horas dedicadas al desempeño laboral se incluye no solo los gastos que genera el traslado desde el hogar al puesto de trabajo, sino el tiempo y los inconvenientes que ello implica, dado que las trabajadoras normalmente manifiestan dejar la comida de los familiares lista además de otras responsabilidades

que no delegan. Más del 75 % de las afiliadas a las 13 organizaciones viven relativamente cerca de sus puestos de trabajo y su traslado no genera mayores problemas.

Con respecto al 3.84 % de afiliadas que manifestaron el estar atendiendo su puesto directamente para tener independencia del esposo, no es significativo frente al 28% que tiene como ayudante a su compañero de vida.

Aunque el 62 % de las trabajadoras afirma tener solo el ingreso que produce el puesto de venta, es evidente que no existe un conocimiento claro entre el gasto en mercancía, gastos de personal (ayudante, comida, transporte, pago de préstamos) y los ingresos netos que produce el puesto. Indicio de ello también es la relación de filiación con los ayudantes.

La muestra establece que aunque existen organizaciones de larga experiencia, el 64,5 % de las trabajadoras han ingresado a esta actividad laboral en los últimos 5 años y cuando acotan el tiempo que llevan desempeñando ese trabajo se hace evidente un tiempo mucho mayor. Es importante acotar en este ítem, que solo desde hace 3 años, es obligatorio por decreto municipal la adscripción a una organización sindical para la obtención del permiso personalizado. Es importante destacar que la proporción de afiliación de las trabajadoras (67%), no se refleja en la composición equitativa de los organismos de dirección de las organizaciones sindicales que forman parte de la Federación. Tomando como referencia algunas de estas directivas, la relación se invierte: la participación de las mujeres oscila entre el 25 y 27%.

Los hábitos de participación en la búsqueda de soluciones para los problemas comunitarios, se reflejan en las reuniones del gremio con

La muestra establece que aunque existen organizaciones de larga experiencia, el 64,5 % de las trabajadoras han ingresado a esta actividad laboral en los últimos 5 años...



anécdotas y aportes de las experiencias vividas que son el reflejo de su sentido de pertenencia, del grado de co-responsabilidad de las acciones y de su manera particular de concebir y asumir el liderazgo. En las respuestas y actitudes de las afiliadas entrevistadas, se observó desinformación sobre las organizaciones comunales, manteniendo la excusa de dobles jornadas para poner al día las responsabilidades hogareñas.

Si comparamos las respuestas acerca del uso del tiempo libre de la mujer trabajadora, se hace evidente que no existe un tiempo para sí, que no solo participa poco pues piensa que es una pérdida de tiempo, sino que argumenta que tradicionalmente las mujeres deben dedicarse al hogar.

El análisis de las respuestas ofrecidas por las afiliadas, ofrece la oportunidad de establecer necesidades y carencias colectivas, cuya atención puede propiciar su participación efectiva al responder a sus expectativas de género, fortalecer el sentido de pertenencia a la organización y por incidencia desarrollar las habilidades y destrezas de las líderes y generación de relevo, así como ampliar las estructuras participativas en las organizaciones sindicales que forman parte del proyecto ASEI.

Por las conversaciones y talleres previos a la realización de la muestra, se ha detectado gran preocupación en trabajadores y trabajadoras del comercio informal, una gran aspiración del colectivo como lo es la inclusión en algún mecanismo de protección social, sobre todo en lo referente a la atención de salud. Para intentar obtener mayores datos, se incluyó en las encuestas una interrogante acerca de cómo se enfrentan los problemas permanentes de salud.

EL 42,3 % manifestó tener que afrontar problemas de salud casi a diario, en sí mismas o en sus familiares más directos. Las respuestas dan una alerta acerca de la salud de las afiliadas, tanto por la abundancia de la problemática, como por los mecanismos que se utilizan para solventar la emergencia, que en el caso de situaciones repetitivas reducen la capacidad y calidad del trabajo de las mujeres.

Respecto a la salud, las trabajadoras entrevistadas demostraron conocimiento y solidaridad con compañeras que viven estos "calvarios" con frecuencia. Los comentarios llevaron reiterativamente a manifestar la necesidad de crear un mecanismo de ayuda permanente, así como el acceso a un servicio especializado de atención a enfermedades femeninas y pediátricas.

Respecto a la visión sobre la dirigencia gremial y la organización es interesante comentar la visión que las 174 mujeres entrevistadas tienen sobre sus dirigentes y por inferencia sobre la organización a la cual están afiliadas. Establecen como hecho natural que la dirigencia tenga tiempo suficiente para asistir a muchas reuniones y socorrer a l@s afiliad@s a cualquier hora, y, aunque reconocen que no les brindan el acompañamiento suficiente, inmediatamente argumentan falta de tiempo y de responsabilidades. En su gran mayoría (82%) ven a las organizaciones personalizadas en l@s dirigentes, percibiendo 4 ó 5 personas, con plena identificación nominal (18 %). En el caso de las dirigentes mujeres la apreciación del colectivo femenino es que sus familias están ya muy consolidadas y que disponen de tiempo suficiente para dedicarle a la organización. En lo que respecta a la estructura de la organización reconocen estar desinformadas sobre ella, incluso quienes tienen algún cargo directivo no recuerdan o identifican la misma. El 72 % reconoce que se reúnen con frecuencia, y el 100 % asegura que l@s dirigentes informan certeramente cuando se presentan problemas con las autoridades.

Si comparamos las respuestas acerca del uso del tiempo libre de la mujer trabajadora, se hace evidente que no existe un tiempo para sí...

■ CONCLUSIONES GENERALES

- ✓ Las trabajadoras afiliadas son una muestra de la visión que de sí mismas tienen la mayoría de las mujeres venezolanas; asumen el control y mantenimiento de sus familias nucleares y la presencia de un compañero se ve siempre como temporal, pero en muchos casos se espera su aprobación para dar respuestas a las preguntas.
- ✓ El mayor esfuerzo lo lleva la cabeza del hogar, siempre supeditando sus necesidades (algunas ellas urgentes) a las del grupo familiar: salud, recreación, estudio.
- ✓ La inversión prioritaria es la adquisición de la vivienda familiar, la única pertenencia personal que se reitera en todas las entrevistas. El 82 % de las encuestadas manifestó disposición a cancelar cuotas mensuales moderadas para un seguro médico eficiente y con respuestas a tiempo.
- ✓ A través de las conversaciones, se observaron indicios de resignación a lograr fundamentalmente el sustento familiar, para sobrevivir con una calidad de vida y de trabajo que dista de considerarse buena.
- ✓ No hay mucha claridad en la información que manejan acerca de los ingresos que devengan en sus puestos de trabajo. Para la gran mayoría, no se establecen controles de la inversión de mercancía ni se toma en cuenta de las ganancias netas los gastos de ayudantía, alquiler de depósitos, gastos de transporte de mercancía, carretilleros, aporte para la limpieza del sector, mucho menos se contabiliza los gastos de comida, refrescamiento y aporte para alquiler por el uso de baños de locales formales.

PROPUESTAS A DESARROLLAR PARA FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES

1. Editar un instrumento de información colectiva para divulgar propuestas, experiencias y planteamientos de las organizaciones sindicales del comercio informal.
2. Profundizar las estrategias de capacitación para dirigentes y afiliad@s, en lo referente a la organización sindical, estrategias para el trabajo independiente, legalidad local.
3. Implementación de un PROGRAMA PILOTO DE SALUD, en alianza con algún instituto de atención o de seguros. La alianza debe prever desde atención médica general, laboratorios, odontológica y especializada.
4. Organización de un Centro de Atención Pedagógica, que incluya desde guardería hasta apoyo a 3º ciclo.
5. Fortalecimiento de atención legal familiar y de género.
6. Establecer alianzas para el apoyo económico.



A.

Diplomado de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales para Asesores y Dirigentes Sindicales del Cono Sur

A instancias del Departamento de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), la OIT organizó, en conjunto con la Escuela de Postgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República del Uruguay, un diplomado que se llevó a cabo en Montevideo entre los días 29 de mayo y 7 de junio de 2007.

La inauguración contó con la participación del Escribano Roque Mola en representación de la Decana Bagdasarian de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República y el Dr. Jorge Rosenbaum, Director del Instituto de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y, en representación de la OIT, Eduardo Rodríguez. Asistieron también los Drs. Oscar Ermida, Fernando Martínez y Eduardo Roca Couture, Director de la Fundación E. J. Couture.

El evento tuvo como objetivo actualizar la formación jurídica de quienes tienen la responsabilidad de promover y defender los derechos laborales en las organizaciones sindicales del cono sur y de algunas federaciones sindicales internacionales; fortalecer la fraternidad y solidaridad sindical, y estrechar las relaciones entre el mundo académico y el sindical.

Participaron en el encuentro 30 representantes de la CGT-RA y CTA de Argentina, Fuerza Sindical y CUT de Brasil, CUT, CAT y UNT de Chile, la Coordinadora de Centrales Sindicales de Paraguay y la CESITP de Paraguay; y, el PIT-CNT de Uru-

guay, además de la ISP, la FITIM y la UNI-A.

El programa del Diplomado comprendió dos tipos de actividades. Unas de carácter académico impartidas por distinguidos profesores de la universidad para fortalecer la formación teórica y otras de carácter más práctico que se han desarrollado a través de entrevistas con actores fundamentales de las relaciones laborales entre las que desatacan el Viceministro Jorge Bruni del Ministerio del Trabajo; los senadores Juan José Bentancor,



El evento tuvo como objetivo actualizar la formación jurídica de quienes tienen la responsabilidad de promover y defender los derechos laborales en las organizaciones sindicales del cono sur...

Susana Dalmás y el diputado Gustavo Bernini del Congreso de la Nación, Ernesto Murro, Presidente del Banco de Previsión Social; y del movimiento sindical con Milton Castellano, Edgardo Oyenard, Carlos Cachón y Ariel Ferrari del PIT-CNT y Fernando Berasain, Secretario Técnico de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur. Otra sesión especial fue la realizada con el Profesor Mario Ackerman, miembro de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

El Diplomado fue coordinado y organizado por el Dr. Oscar Ermida y Eduardo Rodríguez.

B.

**Declaración final del proyecto de diálogo social:
SEMINARIO REGIONAL DIÁLOGO SOCIAL, TRABAJO
DECENTE Y COHESIÓN SOCIAL. HACIA UNA
SOCIEDAD MÁS INCLUSIVA EN IBEROAMÉRICA**

Los días 23 y 24 de abril de 2007 se ha celebrado en Santiago de Chile el seminario "Diálogo social, trabajo decente y cohesión social. Hacia una sociedad más inclusiva en Iberoamérica", en el que han participado representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores, de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, México y Perú. El Seminario fue convocado por la OIT con motivo de la finalización del proyecto regional "Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social", financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Con este Seminario Regional, la OIT avanza con su compromiso de la Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente, presentada a consideración de la XVI Reunión Regional Americana, así como en el cumplimiento de la Resolución de 2002 sobre Diálogo Social y Tripartismo.

El evento ha contado con la participación de importantes instituciones vinculadas con el diálogo social como el Consejo Económico y Social (CES) de España, el Comité Económico y Social Europeo (CESE), y la Asociación Internacional de Consejos Económicos y Sociales e Instituciones Similares (AICESIS).

El Seminario se ha enmarcado en el llamamiento realizado por las organizaciones sindicales y empresariales de la Comunidad Iberoamericana que, con motivo de la XVI Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en

Montevideo, suscribieron una declaración conjunta en la que solicitaban la organización, durante el año 2007, de reuniones tripartitas para realizar un balance de la situación del diálogo social en los países iberoamericanos.

En conclusión del Seminario, los participantes - miembros de organizaciones de empleadores, de trabajadores y funcionarios de gobierno de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, México y Perú - consideramos lo siguiente:

1. El diálogo social, en su concepto más amplio, tal como lo promueve la OIT, es un instrumento idóneo para la gobernabilidad de las democracias latinoamericanas.

2. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son instrumentos determinantes para la construcción de un entramado institucional que contribuya a un mayor fortalecimiento y solidez de los Estados de la región.

3. El desarrollo de un adecuado diálogo social requiere de actores sociales fuertes, es decir, la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores sólidos, independientes, representativos, con una importante base asociativa, y con capacidad técnica para contribuir al diálogo con propuestas y alternativas.

4. La región latinoamericana, llamada a redoblar esfuerzos para superar la desigualdad, debe recurrir al diálogo social como un instrumento para la consecución de



una mayor cohesión social de su ciudadanía.

5. El trabajo decente - concepto que engloba el respeto de las normas internacionales del trabajo, la creación de mayores oportunidades de empleo productivo con remuneraciones justas, la protección social, el diálogo social y el tripartismo - es a su vez un factor clave para avanzar en la cohesión social en el continente.

6. El diálogo social busca alcanzar mayores logros en términos de desarrollo económico y competitividad, así como de igualdad de oportunidades y de equidad.

7. Reconocemos la existencia de avances en estos procesos de diálogo, en casi toda la región, tanto informales como institucionalizados, en la consecución de un mayor entendimiento entre los distintos actores, y por ende en su capacidad para generar valor en términos de concertación de políticas públicas en materia socioeconómica y laboral.

8. Agradecemos el apoyo que en este sentido recibimos por parte de la Organización Internacional del Trabajo, a través de sus distintas líneas de actuación, entre ellas la cooperación técnica y particularmente en los últimos tres años mediante el Proyecto "Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo So-



cial" financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

9. Manifestamos nuestra voluntad de seguir profundizando en estos procesos de diálogo social, tanto de forma directa entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores entre sí y entre éstas y los Gobiernos, como de forma institucionalizada a través de los distintos mecanismos creados para ello: foros de concertación, Consejos de Trabajo, Consejos Económicos y Sociales, etc. Para ello solicitamos a la OIT y al Gobierno de España la continuidad de su diálogo social que incluya acciones de fortalecimiento de las organizaciones empresariales y sindicales iberoamericanas, así como

de las Administraciones del Trabajo y de los distintos mecanismos institucionales para el diálogo social.

10. Manifestamos a los organizadores de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, a celebrarse en Chile en noviembre de 2007, nuestro compromiso por seguir avanzando en el fortalecimiento del diálogo social como un medio para la consecución de una mayor cohesión social en el continente y por tanto de sociedades más inclusivas en Iberoamérica. En tal sentido, instamos a la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) a la inclusión del tema del diálogo social y su contribución al desarrollo económico y social, como una prioridad en su agenda.



Ratificación del Convenio 176 sobre seguridad y salud en minas, por parte del Congreso de la República del Perú

El empleador debe asegurarse que se lleve a cabo de manera sistemática la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos propios de las actividades mineras.

El Congreso adoptó¹ el Convenio N° 176 de la OIT, sobre Seguridad y Salud en las Minas, 1995. Con este paso se avanza sustancialmente a su ratificación ante la OIT y con ella, se amplía la protección a la vida, la salud y la integridad de miles de trabajadores, pues Perú es un país minero y esa actividad económica es fuente fundamental del ingreso nacional.

El documento precisa que corresponde al empleador adoptar las disposiciones necesarias para eliminar o reducir al mínimo los riesgos para

la seguridad y la salud presentes en las minas que están bajo su control.

En ese contexto, debe preparar un plan de acción de urgencia específico para cada mina, destinado a hacer frente a los desastres naturales e industriales razonablemente previsibles.

A su vez, el empleador debe asegurarse que se lleve a cabo de manera sistemática la vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos a los riesgos propios de las actividades mineras.

El texto del Convenio puede verse en <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>

¹ Diario Oficial El Peruano, 02 de mayo del 2007, pág. 15.

D.

Nuevo proyecto SSOS (Seguridad Social para Organizaciones Sindicales)

TÍTULO DEL PROYECTO: Fortalecimiento de la formación en materia de Seguridad Social, en particular respecto de la viabilidad de los Sistemas de Protección Social, de los Agentes Sindicales en América Latina

Proyecto iniciado el pasado mes de abril, de cooperación técnica de la OIT, a través del Centro Internacional de Formación de la OIT financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Español y dentro de las actividades para los trabajadores de la OIT (ACTRAV). Con sede en Lima y con una duración prevista de 2 años.

Su población objetivo son organizaciones sindicales de siete países de la Región: Perú y Colombia (países andinos); Honduras y República Dominicana (Centro América y Caribe) Argentina, Uruguay y Paraguay (Cono Sur).

El Proyecto tiene como objetivo fundamental contribuir al fortalecimiento de las organizaciones sindicales, como entidades sociopolíticas que participan democráticamente en la promoción del desarrollo y de la agenda del trabajo decente, en particular, la dimensión relacionada con la seguridad social.

Los resultados esperados pasan por: el fomento de equipos sindicales en protección y seguridad social en los 7 países; el fortalecimiento de equipos sindicales ya existentes; el fortalecimiento del diálogo intersindical; el fortaleci-

La aplicación práctica del proyecto constará de talleres nacionales, encuentros subregionales, un programa de formación a distancia y dos cursos presenciales intensivos de carácter regional.




miento de coordinadoras sindicales en las tres subregiones, en la materia; la creación y/o mejora de herramientas para la gestión, representación, formación e información en la materia (incluidos los mecanismos de participación institucional ya existentes); la capacitación específica de jóvenes y mujeres sindicalistas en el tema; y el intercambio de experiencias entre América Latina y España.

La aplicación práctica del proyecto constará de talleres nacionales, encuentros subregionales, un programa de formación a distancia y dos cursos presenciales intensivos de carácter regional.



Enlaces de interés

Las nuevas tecnologías de la información han expandido de manera significativa la posibilidad de acceder a información de distintos confines, de esta forma sugerimos que por vía de internet puedan ustedes ampliar la información sobre los tópicos tratados en este Boletín a través de la visita a los siguientes sitios:



De la OIT:

ACTRAV - Mundial

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/>

ACTRAV - Regional

<http://www.oit.org.pe/actrav>

IPEC - Mundial

<http://www.oit.org/public/spanish/standards/ipec/index.htm>

IPEC - Regional

<http://www.oit.org.pe/ipec>

Bases de datos mundiales:

ILOLEX sobre las normas internacionales del trabajo

<http://www.oit.org/ilolex/spanish/index.htm>

APPLIS sobre ratificaciones, memorias Art. 22 y comentarios de la Comisión de Expertos

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=ES>

Bases de datos regionales:

QVILIS sobre las Quejas por Violación a la Libertad Sindical

http://www.oit.org.pe/qvilis_mundial

CORENIT sobre el Control Regular de las Normas Internacionales del Trabajo

<http://www.oit.org.pe/corenit>



Del movimiento sindical:

Confederación Sindical Mundial

<http://www.ituc-csi.org/?lang=es>

Organización Regional Interamericana de Trabajadores CSI/ORIT

<http://www.cioslorit.org>

Central Latinoamericana de Trabajadores CLAT

<http://www.clat.org>

© @CUMPLIR

Boletín informativo de la Oficina de Actividades de los Trabajadores ACTRAV de OIT

Editores responsables:
Gerardo Castillo Hernández
Eduardo Rodríguez
Las Flores 275,
San Isidro, Lima 14 Perú
Teléfono directo:
(511) 615 0314

@CUMPLIR, puede ser reproducido y en cualquier medio, reconociendo los créditos del autor, la fuente de publicación y en tanto no se persiga un fin lucrativo.

Producción gráfica:
duArtes: 2472788/9822 4297

INVITACIÓN

Invitamos a nuestros lectores a expresar sus opiniones, comentarios y preguntas dirigiéndose a: Gerardo Castillo Hernández, Especialista Regional de Educación ACTRAV/OIT a la dirección electrónica acumplir@oit.org.pe

Así mismo, hacemos un llamado a los representantes sindicales que deseen compartir sus experiencias entorno al control normativo, para que nos hagan llegar sus aportes y dar más fuerza a este boletín.

LENGUAJE

A fin de reconocer la igualdad entre todas las personas hemos usado el signo @ para significar el masculino y femenino.



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO