

## Hay que organizarse – No hay que resignarse

Combatir la pobreza en  
la economía informal con  
el derecho de libertad de asociación

Documentación de un proyecto realizado  
por la Comisión Alemana Justicia y Paz  
entre 2003 y 2006

Serie de publicaciones Justicia y Paz  
Editora: Comisión Alemana Justicia y Paz  
Redacción: Gertrud Casel

---

---

Hay que organizarse – No hay que resignarse. Combatir la pobreza en la economía informal con el derecho de libertad de asociación.  
Documentación de un proyecto realizado por la Comisión Alemana Justicia y Paz entre 2003 y 2006

Serie de publicaciones Justicia y Paz, Cuaderno 110s

Redacción: Dra. Hildegard Hagemann

ISBN 978-3-940137-03-6

Bonn, Junio 2007

---

Oficina:  
Justitia et Pax, Kaiserstr. 161, D - 53113 Bonn,  
Tel: +49-228-103217 – Fax: +49-228-103318  
Internet: [www.justitia-et-pax.de](http://www.justitia-et-pax.de) - Correo electrónico: [Justitia-et-Pax@dbk.de](mailto:Justitia-et-Pax@dbk.de)

# Índice

|   |    |
|---|----|
| Prólogo (Obispo Dr. Reinhard Marx)  | 5  |
| 1. Introducción al proyecto:<br>“Libertad de organización en la economía informal”<br>Objetivos de la Comisión Alemana Justicia y Paz   | 9  |
| 2. El trabajo decente en tiempos de la informalización y la globalización   | 13 |
| 2.1 Trabajo que sea digno del ser humano<br>(Cardenal Renato Raffaele Martino)  | 13 |
| 2.2 Pautas del ‘trabajo decente’<br>(Rvdo. Padre Dr. Dominique Peccoud, SJ)   | 19 |
| 2.3 Trabajo decoroso o “Workingman’s Death”<br>(Michael Sommer)   | 24 |
| 3. La importancia de la libertad de asociación para la economía informal  | 30 |
| 3.1 Como temporera en Chile<br>(María Cartagena)  | 30 |
| 3.2 Resumen de la conferencia:<br>“Hay que organizarse – No hay que resignarse.<br>El derecho a la libertad de asociación en la<br>economía informal. Modelos, estrategias, obstáculos”,<br>Berlín, 18 y 19 de marzo de 2004<br>(Karin Pape)  | 33 |
| 3.3 Economía informal, precarización, un Programa de<br>Inmersión y Diálogo, SEWA, sindicatos alemanes y<br>Objetivos de Desarrollo del Milenio<br>(Arne Klöpper)   | 40 |
| 3.4 India – Experiencias con un Programa de<br>Inmersión y Diálogo ejecutado con SEWA<br>(Ingrid Sehrbrock)   | 48 |
| 4. Desafíos para la política de cooperación al desarrollo<br>y la política laboral  | 53 |
| 4.1 Reglamentos y estándares internacionales  | 53 |
| 4.1.1 Intervención en la rueda de prensa, celebrada en la sede<br>de la DGB, Berlín, 13 de enero de 2006, al publicarse el<br>folleto: “11 gute Gründe, das IAO-Übereinkommen über<br>Heimarbeit zu ratifizieren” (11 buenas razones para rati-<br>ficar la Convención de la OIT sobre Trabajo Domiciliario)<br>(Rvdo. Padre Dr. Karl Jüsten) | 53 |

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 4.1.2 | Intervención en la rueda de prensa conjunta de la DGB y la Conferencia Conjunta Iglesia y Desarrollo (GKKE) sobre empleo sin cobertura social y trabajo domiciliario, 13 de enero de 2006<br>(Dra. Ursula Engelen-Kefer) | 57  |
| 4.1.3 | Opinión de una sindicalista del Sur<br>(Renana Jhabvala)   | 60  |
| 4.2   | Un diálogo que trasciende el ámbito sindical   | 61  |
| 4.2.1 | Economía Informal y Sindicatos en Alemania<br>(Karin Pape)   | 62  |
| 4.2.2 | Apuntes sobre un diálogo que 'trasciende el ámbito sindical e incluye a otros grupos de la sociedad'<br>(Arne Klöpfer)   | 80  |
| 4.3   | Problemas de la política de cooperación al desarrollo  | 84  |
| 4.3.1 | Reivindicar e impulsar –<br>Fundamentos de la cooperación eclesial para el desarrollo<br>(Thomas Gerhards y Dra. Hildegard Hagemann)   | 84  |
| 5.    | Perspectivas (Hubert Tintelott)  | 92  |
|       | Apéndice   |     |
|       | Autoras y autores  | 99  |
|       | Miembros del Grupo de Trabajo  | 103 |
|       | Abreviaturas   | 104 |
|       | Bibliografía recomendada   | 105 |

## Prólogo

Informal work will only disappear if you organise the workers!

(¡El trabajo informal solo desaparecerá si los trabajadores se organizan!)

Renana Jhabvala, SEWA 2005

Esta conclusión de una sindicalista que trabaja en la economía informal de la India resume la esencia de un proyecto preparado cuidadosamente por la Comisión Alemana Justicia y Paz durante los últimos cuatro años y ejecutado junto con varias organizaciones afines, dentro y fuera de Europa.

La informalización del mercado laboral se extiende con la globalización. Esa situación es dramática si la miramos a escala mundial, pues en la llamada economía informal trabajan mucho más de dos terceras partes de la población activa de un elevado número de países. También los empleadores, sindicatos y gobiernos de Alemania se han ocupado de este fenómeno durante los últimos años, con un interés cada vez mayor. Lo que para unos representa, a primera vista, una liberalización del mercado laboral y, por ello, una ampliación de los márgenes de maniobra económicos, para los afectados supone, a menudo, una profunda incertidumbre en cuanto a cómo organizar y programar su vida. Ni a nivel internacional ni a escala nacional se ha logrado diseñar, hasta ahora, una política de empleo que incluya modelos convincentes para afrontar ese proceso de forma eficaz y sostenible, de modo que los seres humanos no solo puedan sobrevivir sino realmente puedan cosechar el fruto de su trabajo e, incluso, alcancen, tal vez, un cierto grado de bienestar y seguridad para ellos y sus familias.

En esta situación de cambio, la doctrina social católica advierte que no ha de creerse en el determinismo de las transformaciones. Al contrario, el factor decisivo es, a fin de cuentas, el ser humano, es el 'árbitro' de todo cambio que también debe seguir siendo el verdadero protagonista de su trabajo.<sup>1</sup>

¿Qué ocurre, sin embargo, con la capacidad creadora cuando las personas que viven en una situación de pobreza material extrema tienen que ganarse el pan diario con el ejercicio de actividades carentes de todo tipo de protección, de actividades no declaradas, no reguladas y sin remuneración adecuada, es decir, mediante el trabajo informal? ¿Cómo pueden ser factor decisivo y protagonistas ante la falta de

---

<sup>1</sup> Véase: Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2004 Kompendium der Soziallehre der Kirche, N° 317, Editorial Herder, Friburgo, Alemania.

posibilidades para expresar necesidades y reivindicaciones que posean efectos políticos (p. ej. respecto a la Seguridad Social) ni qué decir de plantear exigencias?

Los proyectos para combatir la pobreza contemplados en la cooperación al desarrollo del Estado y de las Iglesias se inician con programas educativos y de apoyo a la formación profesional, facilitan la dotación inicial para abrir un negocio e intentan mejorar el acceso a pequeños créditos. No obstante, muy rara vez se considera la gran importancia del derecho a la libertad de organización, de expresión política, de representación de intereses colectivos en la economía informal. Ello ha sido privativo de los trabajadores formales que se afilian a uno de los tantos sindicatos de las más diversas orientaciones ideológicas y corrientes políticas existentes en el mundo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) comprendió, muy pronto, que estos derechos tienen que serles reconocidos a todas las personas que trabajan, también a los trabajadores informales.

Ya es hora de pronunciar, por encima de las fronteras sociales, un enérgico alegato en favor de los derechos fundamentales en el ejercicio del trabajo, más aún, bajo condiciones laborales precarias. Las alianzas sociales, por ejemplo entre sindicatos e Iglesias, pueden promover el derecho al trabajo decente para que las prioridades se definan correctamente en nuestro mundo globalizado y el ser humano vuelva a ser el forjador del futuro de ese mundo que se le ha confiado.

Con el proyecto de trabajo de los últimos tres años, la Comisión Alemana Justicia y Paz ha tendido puentes que la vinculan con los sindicatos y los actores de la política de cooperación al desarrollo en Alemania y en el Sur. En la presente documentación se hace una descripción detallada del proyecto, de sus objetivos y ejecución para luego ofrecer una selección de artículos. Las experiencias y resultados obtenidos en el proyecto no se ajustan a un orden cronológico, sino que responden a una estructura temática.

Así se presenta, en primer lugar, el derecho al trabajo decente en tiempos de la informalización y la globalización. En sus contribuciones, el Presidente del Consejo Pontificio "Justitia et Pax" y el Presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos subrayan, cada uno desde su propia perspectiva, la importancia de las pautas elaboradas por la Organización Internacional del Trabajo en materia de trabajo decente.

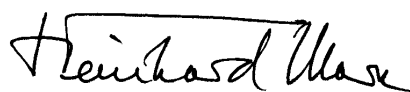
A partir de estos artículos sobre derechos humanos se aborda la importancia de la libertad de asociación como derecho fundamental de las personas que trabajan y se

analiza su incidencia en la economía informal. Todo ello se ilustrará con testimonios personales de Chile y de la India, y se complementará con la reproducción de las intervenciones pronunciadas durante las conferencias internacionales, así como con la presentación de experiencias recogidas en un Programa de Inmersión y Diálogo.

Posteriormente se formulan algunos de los desafíos que deben tenerse en cuenta en las políticas de empleo y de cooperación al desarrollo, comenzando por el respaldo de los reglamentos internacionales y pasando por la promoción del diálogo social para terminar enfocando diversos planteamientos de la cooperación al desarrollo.

La Comisión Alemana Justicia y Paz considera que es su deber no perder de vista esta temática, desarrollar perspectivas y esforzarse por fortalecer las alianzas sociales para que las personas, también las que se encuentran en condiciones laborales carentes de todo tipo de protección, defiendan sus intereses, puedan organizarse y para que el trabajo adquiera un carácter decente a escala mundial.

Tréveris, a 25 de agosto de 2006



Presidente de la Comisión  
Alemana Justicia y Paz



1. Introducción al proyecto:  
**“Libertad de organización en la economía informal”**  
Objetivos de la Comisión Alemana Justicia y Paz

La Comisión Alemana Justicia y Paz, como ‘mesa redonda’ de la Iglesia Católica de Alemania, actúa de manera innovadora, subsidiaria y modélica a la hora de detectar áreas de la política de cooperación económica que se ocupen de temas como la paz, los derechos humanos y el desarrollo para luego incorporarlos al diálogo político. Su mayor preocupación se centra, justamente, en los problemas que más afectan a los pobres y marginados en los países del Sur y que merman la participación de estos grupos en la vida económica, política y social. Los principios de solidaridad, subsidiaridad y participación, fundamentos de la doctrina social católica, son el hilo conductor de sus reflexiones y actividades. “La actuación solidaria reconoce la dignidad personal del otro y aspira conformar la vida social de tal manera que los seres humanos sean protagonistas de su propio desarrollo y crecimiento, y que unos y otros se conviertan en prójimos”<sup>2</sup>.

Un rasgo característico de las actividades económicas de quienes viven en la pobreza es la obtención de su sustento en condiciones laborales informales y precarias. Esta ‘economía informal’ se extendió dramáticamente en las últimas décadas, en paralelo a la creciente globalización de la economía y del mercado laboral y a la desaparición de las fronteras en el tráfico de bienes y servicios. Durante los últimos años, la Organización Internacional del Trabajo dio prioridad en sus estudios al tema de la aplicación de normas fundamentales del trabajo y estándares sociales en la economía informal. Reconoció que la informalización del trabajo no es un fenómeno transitorio o residual en el camino hacia una economía floreciente de pleno empleo, sino que constituye una realidad condicionada por las estructuras económicas, con una tendencia universal a aumentar. A la luz de la globalización resulta evidente que solo se podrá hacer frente al amenazante dumping salarial en los países del Norte, si en los del Sur se introducen y actualizan permanentemente los estándares sociales. Para que exista un mundo laboral con justicia social se requiere, por tanto, una intensa cooperación entre los interlocutores sociales y los actores de la sociedad civil en el Norte y en el Sur.

---

<sup>2</sup> Gerechtigkeit für alle – Grundlegung kirchlicher Entwicklungsarbeit, Comisión Alemana Justicia y Paz, Bonn, noviembre de 1991, ISBN 3-928214-22-5, p. 29.

La aplicación de normas fundamentales del trabajo no solo contribuye al desarrollo sostenible, sino que también desempeña un papel decisivo en la protección de los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Con este argumento, también el Gobierno federal alemán aboga por el respeto de las normas fundamentales del trabajo, en su Programa de Acción 2015, como línea de actuación para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Ni el respeto universal de las normas fundamentales del trabajo ni los ODM podrán lograrse con el solo apoyo del Estado. También los entes de la sociedad civil están llamados a participar en la lucha contra la pobreza, en la medida de sus posibilidades y capacidades.

Entre las normas fundamentales del trabajo, la Comisión Alemana Justicia y Paz eligió, a título de ejemplo, las relacionadas con la libertad de organización y se preguntó qué supone tal derecho para las trabajadoras y los trabajadores del sector informal. Los informales, rara vez están en condiciones de defender eficazmente sus intereses en público y en la esfera política y de luchar por sus derechos económicos y sociales. Ello se debe a la falta de un marco jurídico, así como a la frecuente ausencia de un suficiente número de posibilidades y formas de organizarse. Hasta las mismas organizaciones de autoayuda y de base que han prosperado en la economía informal carecen, a fin de cuentas, de aceptación y receptividad entre las estructuras arraigadas que han conseguido un estatus tradicional como interlocutoras sociales del mercado laboral formal.

Los sindicatos de larga trayectoria no solo tienen en su haber una dilatada experiencia en cuanto a la organización de personas de los más diversos ámbitos laborales, sino que, al ser instituciones orientadas hacia sus miembros y poseedoras de experiencia negociadora, también saben cómo ejercer influencia política y hacer valer sus intereses. Así reúnen las mejores condiciones para respaldar a las organizaciones de autoayuda en la economía informal y para apoyar los procesos pendientes de organización en este sector. Sin embargo, sigue habiendo muy pocas iniciativas sindicales de apoyo a dichos procesos en la economía informal.

Uno de los objetivos de Justicia y Paz<sup>3</sup> es, por tanto, aumentar la receptividad de los sindicatos alemanes frente a las organizaciones de autoayuda dedicadas a organizar a las trabajadoras y trabajadores del sector informal, así como promover el interés por la cooperación, de modo que, a escala internacional y, sobre todo, en el respectivo

---

<sup>3</sup> Véase: *Gerechtigkeit für alle – Zur Grundlegung kirchlicher Entwicklungszusammenarbeit*, Comisión Alemana Justicia y Paz, Bonn, noviembre de 1991, ISBN 3-928214-22-5, Apartado 4.3.3.4.

contexto nacional, se allane el camino que han de recorrer en defensa de sus intereses. Con tales objetivos se identifican organizaciones afines, tales como SEWA de la India (Self employed Women's Association - Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia). También esta organización espera confirmar sus metas y afianzarlas a través de reuniones y encuentros con la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) en el marco del Programa de Inmersión y Diálogo -por ejemplo, a través del diálogo político entre la DGB y sindicatos indios-. Entretanto, SEWA se ha convertido en miembro de la Confederación Sindical Internacional.

Además, Justicia y Paz aprovecha las redes internacionales asociadas para realizar un seguimiento de la temática también en los países del Sur, en los que el sector informal representa una gran parte de la economía nacional sin que refleje, empero, ni los índices de organización ni las estructuras del potencial que encierra. Dicho seguimiento se lleva a cabo mediante el respaldo de conferencias especializadas o a través del Programa de Inmersión y Diálogo, en los que mujeres, hombres y organizaciones participantes experimentan las formas y dimensiones de ese modelo de aceptación y apoyo mutuos del trabajo político.

El estudio del fenómeno de la informalización del mundo laboral en los países del Sur ha llevado a que se le preste mayor atención a la evolución del mercado laboral nacional y regional en el Norte. Sobre él actúan los cambiantes procesos de producción, la descentralización de la producción y la liberalización de todos los mercados. El mercado laboral es el único que no se caracteriza, en la misma medida de los demás, por la apertura y permeabilidad de las fronteras internacionales, sino que se limita a trasladar centros productivos y de servicios a países con niveles salariales más bajos. La creciente informalización de los puestos de trabajo en Alemania que tiene lugar a raíz de ese éxodo, desdibuja, por ejemplo, las líneas divisorias entre trabajadores independientes, posibles empleadores y trabajadores con plena cobertura contractual a largo plazo. En este punto, los sindicatos están de nuevo llamados a afrontar las transformaciones político-laborales que también conciernen los intereses de sus propios afiliados. Una respuesta a esas transformaciones puede consistir en ejercer influencia política a favor del reconocimiento de las normas internacionales, como también puede estimularse un debate internacional sobre la definición del trabajo decente en el que, aparte de los actores propiamente dichos, también participen otros entes.

En cumplimiento de sus objetivos, la Comisión Alemana Justicia y Paz realizó las actividades que se mencionan a continuación en orden cronológico:

- Promoción de la conferencia internacional “Normas Fundamentales del Trabajo en el Sector Informal”, celebrada los días 16 y 17 de diciembre de 2003 en la Universidad Alberto Hurtado de Santiago de Chile, Chile, y participación en la misma.
- Cooperación con la Presidencia federal de la DGB, con motivo de la celebración conjunta de la conferencia internacional especializada: “Hay que organizarse – No hay que resignarse”, celebrada los días 18 y 19 de marzo de 2004 en Berlín, Alemania.
- Seguimiento y promoción de un Programa de Inmersión y Diálogo con SEWA del 10 al 19 de septiembre de 2005 en Ahmadabad, India, bajo la dirección de la Asociación de Programas de Inmersión y Diálogo y en colaboración con la DGB.
- Organización de la Conferencia Internacional de Justicia y Paz, celebrado los días 15 y 16 de diciembre de 2005, sobre la importancia de la economía informal para la consecución de los Objetivos del Milenio.
- Publicación, el 13 de enero de 2006, del folleto “11 gute Gründe, das IAO Übereinkommen zur Heimarbeit zu ratifizieren” (11 buenas razones para ratificar la Convención de la OIT sobre Trabajo Domiciliario), coproducción del Global Labour Institute (GLI), la DGB, el Servicio de las Iglesias Evangélicas en Alemania para el Desarrollo (EED) y la Fundación Friedrich Ebert (FES).
- Inicio de un diálogo entre sindicatos y otros interlocutores, el 13 de junio de 2006.

## 2. El trabajo decente en tiempos de la informalización y la globalización

La Comisión Alemana Justicia y Paz buscó la cooperación de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) para la ejecución del proyecto: “Libertad de organización y economía informal”. Juntas organizaron la conferencia internacional: “Organisieren - Nicht Resignieren” (Hay que organizarse – No hay que resignarse), de marzo de 2004, en la DGB-Haus Berlin (sede de la DGB en Berlín). Los frutos de la colaboración pudieron apreciarse también en la Conferencia que la Comisión Alemana Justicia y Paz celebró en diciembre de 2005, año en que debía hacerse un balance de los Objetivos del Milenio, y que giró en torno a “La importancia de la economía informal en la consecución de los Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas”.

Ambos eventos incluyeron la participación de actores internacionales. Por una parte, se contó con una intervención a cargo de la Organización Internacional del Trabajo, que ha elaborado las pautas del trabajo decente, y, por otra, con la asistencia del Consejo Pontificio *Justitia et Pax*, que, basándose en la doctrina social católica, concede gran importancia a dicho modelo.

A continuación se presentan las intervenciones del Cardenal Martino, Presidente del Consejo Pontificio, del Padre Dominique Peccoud, Consejero del Secretario General de la OIT, y del Presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos, Michael Sommer, que exponen, cada cual desde su propia perspectiva, el derecho al trabajo decente.

### 2.1 Trabajo que sea digno del ser humano

Cardenal Renato Raffaele Martino

*(Intervención pronunciada en la Conferencia de la Comisión Alemana Justicia y Paz: “La importancia de la economía informal en la consecución de los Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en Bensberg durante los días 15 y 16 de diciembre de 2005.)*

1. Es para mí un grato placer poder participar en esta conferencia, organizada por la Comisión Alemana Justicia y Paz, e intercambiar impresiones con ustedes sobre la economía informal y su importancia para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Se me ha pedido que hable sobre el trabajo decente en tiempos de creciente inestabilidad y de continua desaparición de las antiguas estructuras, dos fenómenos que se acentúan con el proceso de la globalización. En mis reflexiones haré referencia al Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia,

editado por el Consejo Pontificio Justicia et Pax, siguiendo las instrucciones del Siervo de Dios, el Papa Juan Pablo II.

2. El gran desafío a la hora de darle forma a una globalización equilibrada consiste hoy en conferirle máxima prioridad al tema de la dignidad del ser humano y del trabajo decente. El trabajo es, efectivamente, la clave para resolver el problema social, que hoy se ha convertido en un problema universal. El trabajo reconocido, en su importancia y valor, es la clave que permite a todo ser humano liberarse en forma sostenible de la pobreza absoluta; es la clave que puede originar cambios sociales e institucionales. El trabajo es una fuente eficaz de desarrollo. El trabajo ha de ser el punto de partida cuando se pretende producir bienes en cantidades suficientes, de calidad aceptable y utilizando recursos técnicos y materiales en forma eficiente<sup>4</sup>. De hecho, "el hombre es el protagonista del desarrollo, no el dinero ni la técnica"<sup>5</sup>, en tanto que los partidarios de una concepción reduccionista del individuo tienden a "reducir progresivamente al ser humano a una de las variables del mercado, a una mercancía de trueque o a un factor del todo irrelevante en las opciones más decisivas"<sup>6</sup>.

Si se olvida el aspecto central del trabajo en los esfuerzos por lograr una globalización equilibrada y por reducir la pobreza y las desigualdades, todos los programas estarán condenados, a la larga, al fracaso, también en su dimensión económica. Numerosos ejemplos palpables comprueban que el aspecto central del trabajo desempeña un papel fundamental en el desarrollo generado por muy diversos actores (organizaciones no gubernamentales, autoridades locales). Gracias a la posibilidad de ejercer una actividad remunerada, los pobres, a quienes se consideraba antes como un problema, se convierten en recursos capaces de atender activamente sus propias necesidades y las de sus comunidades. La persona que trabaja se forja su propio destino. La experiencia del trabajo le devuelve su dignidad y la capacidad de defender sus derechos.

3. Como el trabajo reviste una importancia capital para el crecimiento económico y el desarrollo, que debe "considerar al ser humano como un todo y a la humanidad en su conjunto"<sup>7</sup>, resulta indispensable acometer ingentes y constantes esfuerzos para

---

<sup>4</sup> Véase: Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia.

<sup>5</sup> Juan Pablo II, *Redemptoris Missio* 58.

<sup>6</sup> Alocución de Juan Pablo II a los miembros de de la Academia Teológica Pontificia y de la Academia Pontificia de Santo Tomás de Aquino, al celebrarse la 6ª. Sesión Pública, 8 de noviembre de 2001, 3.

<sup>7</sup> Pablo VI, *Populorum Progressio*, 14.

que las personas reciban una capacitación amplia que les permita ejercer una actividad laboral. No se trata solo de transmitir conocimientos y habilidades técnicas, sino también de educar. Muchos jóvenes, especialmente en las regiones menos desarrolladas, carecen no solo de un trabajo adecuado, sino que tampoco son conscientes de su condición de seres irrepetibles y valiosos con la obligación de participar en la obra de la Creación - un deber apasionante porque genera una razón de ser -.

El trabajo cumple una función vital en cuanto a que ha de modelar la realidad, no tanto mediante una aplicación rutinaria de la técnica, sino debido al significado que encierra el trabajo para el individuo. Por eso se necesita una educación en lo referente a la dimensión subjetiva del trabajo: nunca se la deberá descuidar y menos aún en la actual situación, cuando todos coinciden en que el recurso estratégicamente importante para el desarrollo es el conocimiento, que por su propia esencia, proviene del ser humano y se transmite<sup>8</sup> por conducto de las relaciones interpersonales.

Por consiguiente, quienes tienen trabajo deberían aprender a hablar con otros sobre los problemas, a solucionarlos mediante esfuerzos conjuntos, a crear redes de autoayuda, a unirse y a tomar conciencia de sus derechos y obligaciones personales. Las organizaciones sindicales y no sindicales, tan importantes porque todas tienen la obligación de participar en el desarrollo, no han surgido, en modo alguno, de mecanismos o normas superiores. Nacen de la inversión en las relaciones, con lo cual entra en juego la cuestión de la libertad del individuo. En cierto sentido, hasta la capacidad del ser humano de entablar relaciones con otros obedece a una 'disposición universal'.

4. Permítanme lanzar ahora una mirada más específica a la situación que se presenta en Europa. En la 93ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada este año en Ginebra, la Santa Sede, que participó como observadora, hizo hincapié, sobre todo, en dos fenómenos. En primer lugar, en el hecho de que siguen existiendo condiciones laborales duras e inhumanas, especialmente en el ámbito del trabajo forzoso<sup>9</sup> y del trabajo infantil. El segundo aspecto que puso de relieve la Santa Sede es el fenómeno del desempleo juvenil, que todavía es preocupante en

---

<sup>8</sup> Véase: Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, 270-275.

<sup>9</sup> En todo el mundo hay 12,3 millones de personas obligadas a trabajar por particulares, gobiernos o tropas rebeldes.

numerosas regiones del mundo, y son muchos los lugares en los que la mitad de los jóvenes carece de trabajo.

Si bien estos dos fenómenos no están, por suerte, tan extendidos en Europa, desempeñan un papel central en nuestra tarea de fomentar el trabajo decente. Además, la misma Europa experimenta, en estos momentos, tensiones dramáticas en los mercados laborales, cuando se habla de que la conservación de los puestos de trabajo y la actitud ante el trabajo son elementos de actuación cívica. Hoy asistimos a una profunda transformación y no se descarta que en nuestro continente presenciemos también, más adelante, formas regresivas de la cultura laboral provocadas por la necesidad económica de aumentar la productividad, pero inducidas también por una concepción reduccionista del trabajo.

5. Las preocupaciones pastorales centrales de la Iglesia con respecto al futuro del trabajo, que también deberían englobar cuidadosas reflexiones sobre una nueva cultura laboral, giran en torno a los siguientes aspectos:

- 5.1 El primer aspecto tiene que ver con los problemas de la inseguridad de los puestos de trabajo y su protección. En Europa hemos controlado el problema del desempleo, en términos generales. Es un fenómeno que ha de observarse con atención y que hay que seguir conteniendo, pero en estos momentos no representa, en modo alguno, una verdadera catástrofe social. Sin embargo, no deberíamos confiarnos. Está comprobado que la inseguridad laboral aumenta cada vez más: la relación entre empleadores y empleados está en plena transformación. Hoy, los trabajadores tienen que cambiar de domicilio por motivos laborales con mayor frecuencia que antes. El número de contratos temporales aumenta. La forma de relacionar trabajo y familia es sumamente preocupante. El constante aumento de la inseguridad laboral impide que los jóvenes formen una familia. La vida familiar se vuelve frágil, el futuro de las familias es incierto. Ante estos fenómenos necesitamos una cultura laboral no abstracta que considere la dinámica de la economía y la producción sin recurrir demasiado a ideas anticuadas, sino que también origine formas novedosas de proteger los puestos de trabajo y de solidaridad en el mundo laboral. La visión de Henry Ford de que el puesto de trabajo se conserva de por vida perdió actualidad hace tiempo, no por las más recientes reglamentaciones legales en diversos países de Europa, sino debido al proceso de transformación económica. Así hemos asistido a la aparición fáctica de nuevas modalidades laborales no previstas con anterioridad y que, por ende,

no estaban contempladas en el antiguo sistema de cobertura legal y sindical. Poco han servido los intentos de poner coto a estos fenómenos. Es mejor crear una nueva cultura laboral que aporte nuevas formas de solidaridad entre los trabajadores, formas de solidaridad que dejen de estar centralizadas, para convertirse en formas descentralizadas. Mejor será crear nuevas formas de protección jurídica de estos 'nuevos trabajadores'.

5.2 El segundo aspecto hace referencia al problema de la reforma social. Habida cuenta de la coordinación de las reformas sociales necesarias en Europa, es absolutamente imprescindible disponer de una nueva cultura del trabajo. Los sistemas sociales nacionales compiten en el plano internacional y el aparato de la administración pública, en general, así como los sistemas de Seguridad Social, en particular, generan considerables costos. ¿Cómo repercuten el aparato estatal y los sistemas de Seguridad Social sobre el costo de un bien industrial europeo? Y, una vez hecho el cálculo, se plantea otra pregunta: ¿A cuánto asciende la proporción atribuible a excedentes, errores, abusos, duplicidades, falta de controles, ingresos no por rendimiento sino por estatus, intereses empresariales y demás? Y, ¿a cuánto debería ascender como máximo? Ante la competencia de mercancías llegadas de países no europeos no puede decirse que 'este' sistema estatal o 'aquel' sistema social sean los adecuados. Tampoco podemos seguir desmantelando paulatinamente nuestros sistemas con el método de ensayo y error. Lo que necesitamos es un programa de reformas que garantice, en todas partes, los mismos objetivos en materia de cobertura social, para lo cual habrán de armonizarse los sistemas de redistribución y equiparar los entes respectivos, y actuar con el necesario valor, incluso frente a la resistencia de la industria. Europa no puede perder su competitividad, pero tampoco puede renunciar a la tradición de una cultura laboral humanista. Todo ello hace necesaria la adaptación de dicha cultura laboral a las nuevas circunstancias, salvaguardando, empero, las tradiciones.

5.3 El tercer aspecto se refiere a la relación entre crecimiento económico y cultura. Mis últimas observaciones nos remiten al más complicado de todos los problemas. El crecimiento económico y el aumento de la productividad nunca son fenómenos puramente económicos, sino que también poseen una dimensión cultural. La mejora de la educación, el progreso científico, la cohesión social, la capacidad de cooperación, la ecología humana y el significado de la familia no dejan de tener importancia para el crecimiento económico. Constituyen, más bien, los requisitos para un crecimiento de este

tipo. Y, por eso, cabe decir que la debilidad productiva de Europa o, a la inversa, la recuperación económica, también se encuentran vinculadas, en cierto modo, a la cultura europea, a la identidad europea y a la conciencia europea de las propias raíces.

6. Para finalizar, volvamos a la relación entre globalización y empleo. La globalización no es fruto de necesidades objetivas; es, a buen seguro, un factor condicionante, pero no decisivo, en tanto que la globalización depende del ejercicio de la libertad humana. Por este motivo, el objetivo universal y europeo de crear trabajo decente representa un compromiso ético y cultural de especial magnitud. La libertad y la responsabilidad del ser humano sirven, en efecto, de orientación para medidas específicas que se encuentran al alcance de toda persona. Por muy pobre o poderoso que sea, todo individuo puede asumir esta tarea, según sus propias circunstancias y realidades. Convertir la creación de condiciones laborales decentes en objetivo universal es, sin lugar a dudas, un paso acertado hacia la 'globalización de la solidaridad'. La solidaridad debe incluirnos a todos. Es la firme determinación de sentirse responsable por todos los demás, de asumir responsabilidad por otros seres humanos, por todos los habitantes del planeta. No se trata de una compasión vaga, sino de una visión concreta de las relaciones mutuas, de una política de responsabilidad compartida, de un criterio de actuación para coordinar los recursos en beneficio de todos<sup>10</sup>.

Por todo lo anterior, la Iglesia tiene ante sí una tarea de gran envergadura. Debe contribuir a la creación de una nueva cultura laboral que cumpla numerosas funciones: debe hacer posible una adaptación de los instrumentos para proteger la dignidad de los trabajadores, sin olvidar los cambios que exigen las nuevas realidades económicas. Debe promover el reconocimiento de la sociedad civil como sujeto del trabajo. Debe indicar el camino para la remodelación de los sistemas sociales que hoy obstaculizan el crecimiento económico, sin renunciar a sus principios fundamentales. Debe hacer frente a los peligros que entraña la competencia entre trabajadores de diversos países. Su actuación debe tener un efecto positivo para la educación y las ciencias. Tal cultura laboral y la capacidad de renovación representan un gran compromiso, en particular, para la Iglesia Católica, si se acoge a su propia doctrina social.

---

<sup>10</sup> Véase: Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, 332.

## 2.2 Pautas del ‘trabajo decente’

Rvdo. Padre Dr. Dominique Peccoud, SJ

(Intervención pronunciada en la Conferencia Internacional de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y de la Comisión Alemana Justicia y Paz “Hay que organizarse – No hay que resignarse”, celebrada en Berlín durante los días 18 y 19 de marzo de 2004.)

### Pautas del ‘trabajo decente’

Me gustaría hablar sobre ‘trabajo decente’. Como ustedes saben, esas dos palabras ‘trabajo’ y ‘decente’ son de gran importancia. En el programa alemán de esta reunión figura el término ‘menschenwürdige Arbeit’, que significa literalmente en español: ‘trabajo digno del ser humano’ y que aquí se tradujo al inglés con ‘human labour’. Esta expresión inglesa no es, en modo alguno, equivalente al concepto ‘decent work’ que fuera acuñado por la OIT. Quisiera referirme a continuación a los dos conceptos ‘work’ y ‘labour’ porque discutimos sobre muchos términos antes de que Juan Somavía asumiera la dirección de la OIT. Tras profundas deliberaciones, quedamos plenamente convencidos de que la mejor expresión en inglés es ‘decent work’. Y, ¿por qué?

Pues bien, les explicaré: elegimos ‘work’ y no ‘labour’ por razones muy específicas. Resulta que la Organización Internacional del Trabajo, la OIT, se llama en inglés ‘International Labour Organisation’. Por ‘labour’ se suele entender ‘trabajo organizado’. Cuando se fundó la OIT en 1919, su objetivo era fomentar el trabajo organizado en el mundo entero. Junto con sindicalistas, representantes de empleadores y gobiernos aspirábamos, entonces, a que el trabajo se regulara en todo el mundo con un contrato. Esta mañana se preguntó por qué es tan difícil actuar como sindicato. La respuesta nos la da la misma historia de la fundación de la OIT. Por cierto que Juan Somavía es el primer Director de la OIT que proviene del Sur. Todos sus antecesores venían de países industrializados. Desde que asumió funciones ha hecho énfasis en el sector informal. Habla de ‘work’ porque en el sector informal nunca se habla de ‘labour’. En el sector informal se usa, como decíamos, la palabra ‘work’. Hasta aquí la pequeña digresión semántica sobre la diferencia entre ‘work’ y ‘labour’.

Hablemos ahora de la palabra ‘decente’. En inglés no se habla de ‘human work’ ni de ‘dignified work’, sino de ‘decent work’. ¿Qué entendemos en español bajo ‘decencia’? Decencia implica decoro y es la forma en que, en un momento dado, se entiende la dignidad humana en el contexto cultural específico de un país. Decencia es la concreción específica de la dignidad humana. Y este elemento reviste enorme importancia. Quisiera destacar dos aspectos en la misma línea de pensamiento:

En primer lugar, que la OIT aspira a que se respete, a toda costa, un principio sumamente importante: el principio de la subsidiaridad, o sea, de la actuación subsidiaria de los gobiernos. En otras palabras: la OIT no pretende que se establezcan acuerdos para que ellos se apliquen en forma idéntica en todas partes del globo. Tenemos plena conciencia de que las convenciones que hemos elaborado hasta la fecha no se pueden introducir en todas las economías y en todos los países de la misma manera, exceptuando las condiciones fundamentales del trabajo decente, de las que hablaré más adelante. Sabemos que el trabajo decente es todo un proceso. Nos toca esforzarnos permanentemente para que logre avanzar. Quien deje de luchar en favor de la introducción de condiciones decentes, faltará al decoro. El decoro tiene que ver siempre con ir en pos de mayor decoro. Por eso es tan importante el principio de la subsidiaridad, como lo son los requisitos básicos de las condiciones del trabajo decente a las que me referiré enseguida.

En segundo lugar, quisiera hacer hincapié en que al ir en pos del trabajo decente se ha acometido un proceso dinámico que nunca concluirá del todo. El respeto de la dignidad humana presupone humanidad y decoro. Y, este planteamiento no conoce límites. Por ello se habla de trabajo 'decente' cuando se alude a trabajo 'digno del ser humano'.

Y, ¿qué se entiende por trabajo decente en la vida real? En la definición se especifican cuatro condiciones fundamentales desligadas del principio de la subsidiaridad y con vigencia universal. Un día se habrán de respetar en todo el mundo. Se trata de: primero, garantizar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a las negociaciones colectivas; segundo, abolir los trabajos forzados; tercero, eliminar el trabajo infantil y, cuarto, prohibir la discriminación en el mundo laboral por motivos de raza, género, etcétera.

¿Cómo se han consagrado dichas condiciones fundamentales en las convenciones sobre trabajo decente? Independientemente de la fase en que se halle el proceso de ratificación de algunas de estas convenciones, es innegable que ellas poseen, de todos modos, efectos vinculantes para la totalidad de los miembros de la OIT. Así, los principios de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a las negociaciones colectivas son vinculantes desde la misma fundación de la OIT para todos los miembros, así hayan o no hayan ratificado las convenciones pertinentes. Y algunos países desconocen todavía los principios acordados.

La primera de las condiciones fundamentales constituye la base de una sociedad. Ninguna sociedad puede existir sin la garantía de libertad de asociación y sin el reconocimiento efectivo del derecho a las negociaciones colectivas. Esos dos elementos son el fundamento sobre el cual se construyen las sociedades. Sin ellos no son posibles ni la cohesión social ni el progreso social. Son tan imprescindibles para una sociedad como lo es para la computadora el sistema operacional, sin el cual no es posible que funcione. La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a las negociaciones colectivas son, por así decirlo, el sistema operacional de la vida social. Nada puede funcionar sin esos dos elementos.

También las otras tres condiciones fundamentales revisten enorme importancia, no solo desde el punto de vista práctico sino también simbólico, sobre todo, en lo que respecta a la cohesión social. La eliminación del trabajo forzoso es un tema cargado de simbolismo. ¿Por qué? El planteamiento central es el siguiente: El crecimiento económico no puede ser el fin último de la economía. Su fin debe ser, más bien, mejorar las condiciones sociales. El trabajo forzoso aporta beneficios económicos, pues quien no remunera el trabajo humano, obtiene jugosas utilidades. Pero esa conducta no es social y resulta absolutamente inaceptable, ya que el trabajo forzoso constituye una falta de respeto. Aquí comienza la dignidad humana. El que explota a las personas en el ejercicio de su trabajo, no las respeta. El trabajo forzoso y la dignidad humana se excluyen mutuamente. De ahí que la eliminación del trabajo forzoso sea la segunda condición fundamental del trabajo decente.

La tercera condición fundamental es la eliminación del trabajo infantil. ¿Por qué enfocamos el tema de la eliminación del trabajo infantil? Porque sabemos que combatir la pobreza extrema y crear un mundo mejor con mejores condiciones sociales es una meta que no conseguiremos en esta generación.

Todos nosotros - y, probablemente, también los integrantes de la próxima generación - no viviremos una realidad en la que todas las personas disfruten condiciones de trabajo decentes. Hasta allá nos queda mucho trecho por recorrer. Es un proceso de desarrollo que abarca a toda la humanidad y, en consecuencia, no podemos comportarnos como si la historia terminara con nuestra generación. O sea, que los jóvenes deben recibir una buena formación profesional para que estén en condiciones de afrontar los problemas futuros, los cuales serán muchísimo más difíciles de resolver que los que hoy nos toca manejar. Nuestros problemas son ya, de por sí, más complicados de lo que lo fueron los de las generaciones anteriores. Pero, como se trata de un proceso universal, debe abolirse, realmente, el trabajo infantil, pues así se sientan fundamentos que

conduzcan a condiciones laborales más decentes. Nuestra preocupación apunta a la próxima generación.

La cuarta condición fundamental es la prohibición de la discriminación en la vida laboral. También la discriminación en el puesto de trabajo constituye un irrespeto de la dignidad humana. Respetarla significa reconocer también que los seres humanos no son todos iguales. Su diversidad es una característica esencial de la humanidad. Debemos edificar sobre esa diversidad y no sobre la uniformidad. Debemos reconocer las ventajas de los demás y salvaguardarlas. De ahí que la discriminación en el puesto de trabajo y la discriminación profesional sean incompatibles con el objetivo de fomentar el trabajo decente.

Tras haber definido las condiciones fundamentales debemos preguntarnos: ¿cómo queremos hacerlas efectivas sin dejar de lado ni el desarrollo económico ni la diversidad cultural? La estrategia que hemos de seguir incluye cuatro aspectos. El primero es evidente. Consiste en fomentar el cumplimiento de los derechos fundamentales. Ese es el principal cometido de la OIT. Es el punto de partida que nos permite aplicar nuestra estrategia. El segundo aspecto consiste en fomentar el empleo, pues si no hay empleo no se puede fomentar el empleo decente.

¿Qué se entiende por fomentar el empleo? Educación, es decir, educación básica y capacitación profesional. Si no fomentamos la educación, no habrá quién pueda crear un mayor número de puestos de trabajo. Para crear puestos de trabajo necesitamos también dinero. Por eso nos hemos metido de lleno en el campo de los micro créditos y los pequeños créditos, pues sabemos perfectamente que las grandes empresas transnacionales no son, en modo alguno, las que hoy fomentan el empleo; al contrario, ellas reducen puestos de trabajo, siempre que les sea posible reducirlo. Los puestos de trabajo los crean hoy las pequeñas y medianas empresas. En este punto es clave la importancia de obtener recursos económicos. Con tal fin existen los micro créditos. Permitirán crear dos o tres nuevos puestos de trabajo, siempre y cuando esos recursos crediticios se inviertan adecuadamente y ayuden a ampliar la autonomía de la empresa. Pero, a las pequeñas empresas tampoco les resulta fácil conseguir recursos crediticios en cantidad suficiente. Primero deben ganarse la confianza de quienes los conceden. Por eso nos dedicamos con gran intensidad a elaborar, por ejemplo, pautas adecuadas para la concesión de pequeños créditos.

Al ocuparnos del fomento del empleo también tenemos en cuenta los distintos tipos de empresas. No solo existen, como sabemos, las sociedades de capital. Es bien conocido

que la cooperativa es un tipo de empresa sumamente útil y que encierra un gran potencial. También los gremios profesionales y otro tipo de asociaciones crean puestos de trabajo y no solo las sociedades de capital. Por eso edicamos enorme atención también a este tema.

Para fomentar la aplicación de las condiciones fundamentales del trabajo hay que tomar medidas. La primera consiste en fomentar, a su vez, el cumplimiento de los derechos fundamentales. La segunda tiene por objeto fomentar el empleo y la tercera se relaciona con el tema de la Seguridad Social.

Por Seguridad Social entendemos, en primer lugar, la seguridad en el puesto de trabajo y, segundo, la cobertura social contra peligros y riesgos de toda naturaleza, mediante seguros de desempleo, enfermedad y vejez. Esas son las tres grandes preocupaciones de los seres humanos: enfermedad, desempleo y vejez. Y, como los sistemas existentes en los países industrializados han dejado de ser practicables, surge la necesidad de elaborar nuevos patrones. Por otra parte, puede comprobarse que ha surgido un micro sistema de seguros en el sector de la salud de muchos países en desarrollo. ¿Cómo garantizar que tales micro sistemas sean realmente estables y duraderos? Para descubrir cómo se puede garantizar, a largo plazo, el buen funcionamiento de estos nuevos sistemas, hemos analizado detenidamente el desarrollo de micro sistemas de seguros y de reaseguración, hemos conseguido los recursos necesarios y nos hemos encargado de la respectiva reaseguración. Hasta aquí, pues, la tercera medida de fomento del trabajo decente.

La cuarta medida es fácil de explicar. Las mejores condiciones de trabajo se logran solo a través del diálogo. Por eso aspiramos a conseguir el llamado 'diálogo tripartito'. Pero tiene que ir antecedido de un diálogo bilateral. O sea que, para empezar, debemos organizar, por ejemplo, un diálogo entre el sector informal y los gobiernos. Un diálogo tripartito no podrá llevarse a cabo si no hay, al menos, dos partes que ya dialoguen entre sí. Todos nosotros consideramos que este procedimiento es necesario, pues sabemos perfectamente que la totalidad de las estrategias diseñadas en los países en desarrollo han fracasado al poco tiempo, si los gobiernos, la sociedad civil y las fuerzas de la sociedad, agrupadas, por ejemplo, en sindicatos y organizaciones de empleadores no han procedido a intercambiar opiniones entre sí. Las regiones que discutan previamente la introducción de los nuevos sistemas conseguirán una mayor sostenibilidad de sus programas. Y éste es la cuarta medida con la que se aspira a fomentar el trabajo decente.

Resumiendo lo anterior puede decirse que el trabajo decente es muy fácil de explicar: implica garantía de los derechos fundamentales, fomento del empleo, Seguridad Social y diálogo social. Estos aspectos permitirán fomentar el trabajo decente. Solo nos resta proceder a aplicarlos.

Muchas gracias.

### 2.3 Trabajo decoroso o **“Workingman’s Death”**

Michael Sommer

(Intervención pronunciada en la Conferencia de la Comisión Alemana Justicia y Paz: “La importancia de la economía informal en la consecución de los Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en Bensberg durante los días 15 y 16 de diciembre de 2005.)

Hace tres años que Jürgen Eckl, mi colega del Departamento de Asuntos Internacionales, me convenció de que profundizara el tema con ustedes y con Justicia y Paz. Me dejé convencer y nunca me he arrepentido de ello. No me cuesta reconocerlo, pues considero que justamente éste es el campo en el que estamos supeditados a mantener un diálogo mutuo, a buscar el consenso y también a elaborar perspectivas comunes, más aún, sabiendo que en nuestra sociedad somos demasiado pocos quienes nos ocupamos de una temática como ésta.

Quiero enfocarla a mi manera, para lo cual volveré a hacer hincapié en la verdadera importancia del tema en nuestro empeño por combatir la pobreza y la explotación. Me gustaría comenzar mi ponencia contándoles que en el viaje de venida reflexioné intensamente sobre dos cosas. Una tiene que ver con el nombre “Justicia y Paz” que, con gran acierto, lleva una institución nacida de la convicción de que la paz en el mundo, la verdadera paz en nuestro mundo, no puede existir, y no existirá, si no hay justicia. Y, por otra parte, me pregunté si el trabajo informal no es preferible a la total ausencia de trabajo. Me pregunté si el hecho de que no haya cómo trabajar, de que se esté excluido del trabajo no es muy inhumano de por sí.

Cuando dialogo aquí en Alemania con uno u otro de quienes llevan mucho tiempo sin empleo y que no integran el grupo de los perezosos sino de quienes han sido expulsados, a fin de cuentas, de la sociedad, me queda totalmente claro que lo peor para ellos no es la insuficiencia de los ingresos individuales, pues en este país, la falta de empleo no lleva a nadie a la inanición. Pero sí hay un estado que podríamos calificar de algo así como ‘enjutez mental’, un estado al cual se llega cuando no se puede trabajar. Deseo insistir en este punto, pues, si miramos lo que ocurre en el ancho

mundo y hablamos sobre el trabajo informal como modalidad central de explotación, tendemos a olvidar que el trabajo es también parte del ser humano, que es un elemento constitutivo de su dignidad y, a mi modo de ver, no puede ignorarse esta dimensión.

En mi condición de primer Vicepresidente de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) soy el principal representante de las naciones industrializadas de esta Confederación. En nuestro seno agrupamos a sindicatos de 150 países. Declaramos, con gran orgullo, que organizamos, por lo menos, a 160 millones de trabajadoras y trabajadores. Lo que no decimos con tanta claridad es que las organizaciones afiliadas del Tercer Mundo son, en su mayoría, sindicatos que representan al sector formal. La semana pasada celebramos en Hong Kong una asamblea mundial de las directivas, y en nuestro orden del día figuraba el tema que ustedes también tienen en su agenda, o sea, SEWA, ese sindicato de mujeres del Sur de la India. Ellas habían solicitado su admisión.

El procedimiento habitual contempla que la Secretaría General aborde el tema y analice si puede admitir a los solicitantes y que recomiende a las directivas su aceptación o rechazo. En el caso de SEWA, la recomendación fue: volver a revisar el asunto con más detenimiento, no porque la Secretaría General considerase que SEWA no merecía ser aceptada, no por eso, sino porque las dos grandes federaciones sindicales de la India no estaban de acuerdo. Adujeron, por cierto, dos motivos interesantes. Uno era que SEWA provocaría una escisión del movimiento sindical y el otro, que no se trataba de un sindicato sino de una organización de comerciantes. Habría mucho que decir sobre ambos puntos. Luego ocurrió algo que me llena de orgullo personal. No admitimos a SEWA ese mismo día, pues eso no hubiera sido posible. Pero discutimos el tema con mis colegas de Austria, Suecia y Australia y dijimos que era preciso intercambiar ideas sobre nuestra concepción de la sindicación en el sector informal. Sugerimos que este fuera uno de los temas de debate. Y, desde 1949, desde la fundación de la CIOSL, fue la primera vez que las directivas decidieron convertir un asunto en tema de debate.

He de admitir que todo esto fue para mí algo así como un hermoso regalo personal anticipado de Navidad, pues estoy convencido de que debemos abrirnos al tema, aun cuando nos cueste trabajo. Tenemos buenas posibilidades de volver a abonar el terreno en el que actúa el movimiento sindical internacional, ya que estamos preparando, para el próximo año, la fusión, en Viena, de las dos grandes organizaciones sindicales no comunistas del mundo: por una parte, la CIOSL, muchísimo más grande que las demás (uno no se cansa de repetirlo) y, por otra, la Confederación Mundial del Trabajo, que organiza a los sindicatos cristianos. Así se decidió y así obtendremos una gran

confederación internacional de sindicatos, una nueva fundación, en realidad, solo que su denominación está todavía por definirse. Pero, retomando el tema, quisiera señalar que el punto decisivo me parece ser que, aprovechando la fundación de esta nueva Internacional –que llevará simultáneamente a la disolución de las áreas restantes de la Internacional Sindical Comunista- podremos definir, por así decirlo, una nueva meta común, o sea, podremos ocuparnos también de organizar el sector informal.

A mí me parece un punto importantísimo, pues también considero que no se trata solamente de los seres humanos como individuos - claro que ellos figuran en primer plano y que nuestras preocupaciones se centran en ellos - sino que se trata también de si un movimiento sindical puede llamarse, en realidad, movimiento sindical si en algunos países del mundo excluye, de antemano, a un 65, 75, 85 o 95 por ciento de los trabajadores. Recuerdo que cuando acompañé al Canciller Gerhard Schröder en su gira por África tuve la oportunidad de hablar dos horas con mi homólogo de Ghana. Me atendió en su oficina, en un edificio que, sin ser el más elegante, tampoco era el más feo de Accra, sino muy parecido a otros que hay por allá; era un hombre muy orgulloso y mantuvimos una conversación interesante hasta que le pregunté: Oye, ¿cuál es el porcentaje de la población activa de Ghana que ustedes han organizado? Y, entonces, me respondió, bueno, será un quince por ciento. Le pregunté: ¿Bancos? - Sí. ¿Empleados del Estado? - Sí. ¿Industria textil? - No. ¿Agricultura? - No. ¿Puertos? - No. Creo que no hace falta seguir adelante con mi historia. En ese mismo instante - hacía poco que me habían elegido y, con el tiempo, uno va adaptando su cargo a las realidades - en ese mismo instante y, por primera vez, me di cuenta, con absoluta claridad, de la importancia del sector informal. Con esto aludo, justamente, a la mayoría de la población trabajadora en muchas regiones del mundo.

Ahora quiero hacer una pequeña digresión y reenfocar la temática desde una perspectiva muy propia. En el pasado mes de agosto tuve la oportunidad de asistir en Berlín al estreno mundial de una película. Su título en inglés es "Workingman's Death" y fue producida por dos cineastas alemanes que abordan, en cinco secuencias, el tema del trabajo. En estas cinco secuencias se ocupan de la dignidad y del trabajo. La primera toma –siempre duran unos veinte minutos- gira en torno a cuatro mineros ucranianos que se han quedado sin empleo y que se meten en una mina abandonada para explotarla por su cuenta. Durante tres días se arrastran por las entrañas del monte en un socavón de 45 centímetros de altura, trabajan con las uñas, se quedan tres días bajo tierra, avanzan 200 metros entre la montaña y, al cabo de tres días, vuelven a salir a la superficie, cuando cada uno de ellos ha llenado ya su costal. Ésta es también parte de la realidad europea. Sin embargo, una de las escenas más maravillosas, que no

olvidaré durante el resto de mis días, me incita a recomendar esta película a todo el que pueda ir a verla, a pesar de la crudeza de algunas de sus escenas. Resulta que al mayor de los cuatro le llega su pensión del Estado porque alguna vez había tenido una actividad reglamentada como minero y, entonces, todos toman sus costales de carbón, agarran el casco de trabajo del mayor de ellos y con el producto de tres días de grandes esfuerzos, le prenden fuego a aquel casco. Pocas veces he vivido un momento que me haya conmovido tanto como para decir que sí, que también con ayuda de recursos artísticos es posible transmitir el mensaje de que el trabajo y la dignidad humana, el trabajo y la vida, se encuentran relacionados entre sí.

La segunda secuencia, que solo tocaré tangencialmente, tiene lugar en el matadero de Nairobi. Sería mejor que todo aquel que piense que no va a soportar la escena abandone la sala de proyección durante unos veinte minutos. Incluso aquí se hace ver, repetidamente, que quienes trabajan en ese sitio son seres humanos, y todos ellos son, por cierto, trabajadores informales. El salario por el sacrificio de una res o de un cordero o de lo que sea se paga inmediatamente después de haber cumplido el trabajo. También aparecen aquellos famosos hombres de Bangladesh que, equipados con sopletes y con las solas manos como herramientas, desarman buques hasta la última pieza y cuentan que trabajan en esas costas durante medio año y que luego se van a reencontrar con sus familias. También hay personas en Indonesia que extraen azufre del mar abierto con las puras manos, que se queman la piel y que cuando emprenden el camino de regreso reciben una paga informal por cuenta de los turistas que les toman fotografías. La última escena se filmó en China, donde las condiciones de trabajo en los altos hornos resultan inimaginables para cualquier operario alemán de la industria del acero.

He contado todas estas cosas porque creo que debemos afrontar la realidad del trabajo en el sector informal en todo el mundo. Durante mucho tiempo estuve pensando si mencionar que también en Alemania tenemos ahora, por supuesto, un sector informal que tampoco refleja lo que pudiera calificarse de filantropía pura. He preferido no ahondar en el tema porque los problemas de aquí son problemas que podríamos resolver si los afrontáramos y su naturaleza es muy diferente a la de los que acabo de exponerles.

Deseo resaltar un último punto antes de concluir. Sabemos que en el mundo hay, posiblemente, alrededor de 200 millones de niños obligados a trabajar y que los programas que se inician, por ejemplo en Brasil, son numéricamente maravillosos. Hace medio año me reuní con el Presidente Lula, ha combatido dos quintas partes del

trabajo infantil, pero tres quintas partes de los niños trabajan todavía. En primavera conversé en Bogotá con una colega y cuando le pregunté por qué usaba una camiseta de manga larga, a pesar del gran calor que hacía, me preguntó, a su vez, si yo quería ver la razón. Dije que sí. Y, entonces, pude ver las quemaduras de la piel entre el guante protector y las mangas de la camiseta. Todo bajo el lema de 'trabajo decente'.

Hablé con una colega de las Filipinas que organiza trabajadoras de la industria textil en una zona de comercio beneficiada con régimen especial y me contó lo que significaba estar encerrada y obligada a realizar un trabajo forzoso. Cuando hablo sobre las condiciones de trabajo en China, lo hago no como si fuera un empresario alemán que describe una especie de tierra de promisión para la industria alemana. Tenemos que afrontar problemas gigantescos, a sabiendas de que tenemos la obligación de mencionarlos y de que no los resolveremos con el solo hecho de hablar. Sabemos también que existen los más variados enfoques para solucionarlos. Que Justicia y Paz los encara es la razón por la cual he venido a presentarle hoy mis respetos en este foro, pues no son muchos los que toman cartas en el asunto. El Obispo Marx tiene razón cuando dice que no podemos contentarnos con que cada uno ande por su sendero trillado, sino que debemos ver cómo acordamos objetivos comunes.

Si se detallan los Objetivos del Milenio se verá que cada uno es acertado y que, vistos por separado, son demasiado ambiciosos como para convertirlos en realidad. Por ello estoy plenamente convencido de que hay que avanzar paso a paso. Esto significa para mí - porque procedo del movimiento sindical y porque lo vivo, lo vivo en lo más profundo de mi ser - esto significa, pues, que hay un aspecto estratégico que nos ayudaría, realmente, a lograr algo; me refiero, concretamente, a consagrar, a escala mundial, las normas fundamentales del trabajo con efectos vinculantes para todos. Aprovecho la oportunidad para resumirlas.

Incluyen el derecho a organizarse libremente. Incluyen el derecho a negociar las condiciones de trabajo y a afianzarlas mediante un contrato. Incluyen el derecho a trabajar sin ejercicio de la fuerza, sin vivir un régimen ni de esclavitud ni de servidumbre por deudas. Incluyen el derecho a no sufrir discriminación en el ejercicio del trabajo. Y también incluyen el derecho a no verse obligado a trabajar en los años de infancia. Considero que si consiguiéramos que éstas fuera las normas mundiales del trabajo y que ésta fuera la concreción de lo que la OIT llama 'trabajo decente' y que en Alemania se denomina, a veces, 'menschenwürdige Arbeit', o sea, 'trabajo digno del ser humano' y que yo, personalmente, diría que es un trabajo decoroso para diferenciarlo del que no lo es, si se lograra convertir todo esto en norma, entonces, creo yo, todos

habríamos dado un paso hacia adelante porque también tendríamos objetivos por los cuales podrían luchar las organizaciones de derechos humanos, independientemente de cuál sea la causa o razón de su actuación.

Una última observación. Desde que soy Presidente de la DGB ando dándole vueltas al tema, me la paso de conferencia internacional en conferencia internacional, salgo de hablar con el Ministro de Trabajo de Alemania para ir a hablar con el Ministro de Trabajo de Austria, viajo de una conferencia de ministros de trabajo del Grupo de los Ocho en Stuttgart a la siguiente conferencia interministerial de la OMC y todos dicen que sí pero no pasa nada y mi indignación es cada vez mayor. Simple y llanamente porque median, por supuesto, intereses creados y no se quiere que las normas fundamentales del trabajo se conviertan, en todo el mundo, en, por así decirlo, una pauta moral de la economía globalizada. Hace dos años pude convencer a Wolfgang Clement - con mucho éxito, por cierto - de que el documento final de la Conferencia de Ministros de Trabajo del Grupo de los Ocho, reunida en ese momento en Stuttgart - eso fue hace dos años, en diciembre - incluyera la existencia de un vínculo entre la OMC y la OIT, de que las dos organizaciones tuvieran un órgano conjunto de consulta, y de que la OMC admitiera una norma con efectos vinculantes que contemplara la observancia de las normas fundamentales del trabajo también en los procesos comerciales. Todas estas observaciones se incorporaron en el documento y, desde entonces, no ha pasado nada más. Las perspectivas de que los colegas que todavía están en Hong Kong logren que las normas fundamentales del trabajo se incluyan esta misma semana en el proceso de la OMC, son, en realidad, pocas. Lo que quiero decir es que todavía busco aliados. Me complace haber encontrado aquí unos cuantos.

Muchas gracias.

### 3. La importancia de la libertad de asociación para la economía informal

El proyecto “Libertad de organización y economía informal” contempla que la Comisión Alemana Justicia y Paz discuta la importancia de la libertad de asociación para la economía informal en varias reuniones, con diferentes actores y en distintos contextos regionales. En diciembre de 2003 se celebró en Chile una conferencia internacional, la cual fue organizada por la familia Kolping de Chile, junto con la Universidad Pontificia Alberto Hurtado y el apoyo de la Obra Kolping Internacional, la Obra Episcopal Adveniat y la Comisión Alemana Justicia y Paz. La Familia Kolping desarrolló actividades también en Uruguay. La DGB y Justicia y Paz abordaron conjuntamente este tema en Alemania y lo profundizaron en la India durante un Programa de Inmersión y Diálogo. En el presente capítulo se reproducen testimonios de personas afectadas por el trabajo informal, lo mismo que informes de los relatores y de asistentes a las reuniones celebradas.

#### 3.1 Como temporera en Chile

María Cartagena

(Intervención pronunciada en el “Seminario Internacional sobre Economía y Normas Fundamentales del Trabajo en el Sector Informal” de la Universidad Hurtado, Chile, Obra Kolping Internacional y la Comisión Alemana Justicia y Paz, 17 y 18 de diciembre de 2003, Chile)

Hace veinte años que soy temporera agrícola; veinte años de sufrimientos y de sacrificios. Tengo siete hijos, y voy a hablar por ellos, porque soy ahora dirigente nacional de las temporeras. Y además ingresé a una organización; una red de mujeres rurales indígenas, Anamuri. Hay cosas que he conseguido, y cosas que no he logrado en veinte años de temporera, que no tengo previsión social, porque cuando fui a ver mis imposiciones para tramitar mi jubilación me enteré que no tenía previsión. Porque solamente tengo un millón de pesos como cotización.

Veinte años de mujer temporera, la mujer maltratada. Aquí anteriormente se dijeron muchas cosas, pero no se dijo nada de sus sufrimientos; del sacrificio de las temporeras, de los malos tratos recibidos de parte de los contratistas. Por eso nosotras nos oponemos a los contratistas.

Como trabajadoras temporeras presentamos hace veinte años un proyecto de sala cuna. Mis hijos crecieron, ya tengo catorce nietos y todavía no sale la sala cuna.

Nosotras, las trabajadoras y trabajadores de Copiapó, tuvimos en la persona de Monseñor Fernando Ariztía que falleció recientemente, la única ayuda, porque estábamos solos; él era nuestro guía, nuestro pastor, durante veinticinco años estuvimos junto él, luchando por los derechos humanos en tiempo de dictadura; por los derechos de los trabajadores; para terminar con los malos tratos, para terminar con las comidas indignas que se nos daba, para terminar con los acosos sexuales y con las violaciones a las niñas.

A los trabajadores que llegaban del sur, los dejaban a un lado. A esos que han muerto en la tercera región, y hasta hoy todavía no se encuentra algún familiar de ellos, he tenido que sepultar ya a cinco temporeros.

No tenemos espacios, por eso me acerqué a Anamuri - red de mujeres- para luchar por las temporeras y temporeros.

Ya mis hijos crecieron, no importa que no tenga una previsión. Si en parte mis manos no están ni enfermas, puedo trabajar aún.

Debemos tener cinco años trabajando como temporera para acceder a una atención médica en el caso de padecer una enfermedad profesional. En lo personal, no tengo los recursos para viajar a Santiago y obtener los exámenes para una temporera que se encuentra en esta situación, de la cual han nacido niños deformes. Todavía en el parlamento no se ha discutido una ley para proteger la salud de estos niños. ¿Dónde están? ¿A cuántos niños hay que llegar con la salud?

Hicimos la primera asamblea, gracias a Anamuri llegamos en el año 2002 a Santiago con doscientas mujeres de Copiapó, porque ésta es la ciudad que ha tenido más trabajadoras temporeras en una asamblea.

El año pasado (2003) nos querían recibirnos en el Parlamento en Valparaíso. Temían que les molestaran las temporeras, claro, como nosotros trabajamos con esos temporeros que duermen en el suelo, con los que comen al lado de los basurales. ¡Lindas las empresas de los temporeros! ¿Y de qué sirven esas empresas tan lindas? ¿Han ido a ver los comedores de los temporeros? ¿Han ido a ver los servicios higiénicos de los temporeros? Jamás han llegado allá. Eso fuimos a platear al Parlamento.

Gracias a Dios que siendo temporera no tuve hijos alcohólicos ni drogadictos. Porque estoy en la Iglesia y eso es por Kolping. Ayudo a muchas organizaciones, a los niños drogadictos, porque las temporeras dejamos los niños 'solos' mientras realizamos nuestro trabajo, porque no hay sala cuna. ¿Por qué no hay sala cuna? Porque las salas cunas que son del gobierno no nos sirven, por las horas de trabajo que hacemos, las que no coinciden con el horario de funcionamiento del colegio. Es por ese motivo que dejamos solos a nuestros hijos y ¿por qué no nos apoyan las familias? Es difícil para nosotras preocuparnos de ellos, ya que son muchos los niños; nosotras llegamos cansadas porque el trabajo de las temporeras es muy pesado, y eso hace que los niños vayan a la calle.

Aquí también se dijo, que nos ayudan las empresas. Las temporeras también se las han jugado por las empresas. Cuando llega un barco y hay que mandar cierta cantidad de paletas amanecemos haciendo cajas. Lo que es verdad. Estamos comprometidas con el empresario.

Por otra parte, gracias a Dios que tenemos un nuevo Inspector del trabajo en Copiapó. Le dijimos: "si usted quiere trabajar con las temporeras, despida a todos los inspectores anteriores", porque nosotras lo que queremos es, "no más abusos", porque avisaban primero a las empresas, que el inspector iría a revisar los baños y los contratos, pero no habían contratos. Los empleadores no les hacen contratos a las mujeres. Las mujeres hoy trabajan tres días y los contratistas las 'despiden'. ¿Y que hizo este Inspector? Este inspector empezó a sacar multas; y sacó 115 multas.

Primera vez que me siento con los empresarios a una mesa y me sentí orgullosa de estar representando a las temporeras, pero ellos reclaman las horas. Y sin embargo, ahora en cosecha, los abusos son mucho más grandes. Las mujeres no ganan lo que deben ganar. No sé qué pasa con las mujeres no podemos organizarla, porque tienen miedo. Cuando las quise organizar, formando sindicatos, me despidieron. Ahora no tengo trabajo - otro drama - mi hija estaba enferma y me fui a acompañarla, no me dieron ni ochenta y cinco mil pesos. Yo trabajaba sábado y domingo hasta las tres o cuatro de la mañana, porque estaba a cargo de todos los sureños. Entonces digo: ¿Para qué hablan tan bonito de los baños, de las salas cunas, de lo que van a hacer si no lo van a cumplir? Vayan a ver la realidad.

Anamuri se está formando fuerte, nosotras tenemos una lucha constante. Ahora soy dirigente nacional, me siento orgullosa. Por lo menos ahora voy detrás de los Diputados, pero a mi no van a 'comprar'.

Sigo luchando, también a las mujeres temporeras les dimos una capacitación y formación gracias a Kolping, que por muchos años nos viene acompañando.

De temporera me convertí en agricultora para seguir superándome.

### 3.2 Resumen de la conferencia:

**"Hay que organizarse – No hay que resignarse.**

El derecho a la libertad de asociación en la economía informal.

Modelos, estrategias, obstáculos", Berlín, 18 y 19 de marzo de 2004

Karin Pape

La conferencia se celebró en un ambiente de amistad y cooperación. El buen ánimo se percibió ya en las palabras introductorias de los representantes de las dos entidades que organizaron la conferencia, el Presidente de la DGB, Michael Sommer, y el Obispo, Dr. Reinhard Marx. En sus intervenciones, los dos ponentes recalcaron los puntos en común e, incluso, podría decirse que en ningún aspecto se detectó divergencia de opiniones. El consenso se manifestó en el hecho de que las dos instituciones, los sindicatos y la Iglesia Católica aseguraron que todos, y cada uno de ellos, abogan por los derechos humanos y la defensa de la dignidad humana.

Michael Sommer (Confederación Alemana de Sindicatos - DGB) admitió, con espíritu autocrítico, que los sindicatos no se han preparado suficientemente para afrontar las transformaciones de los mercados laborales globales. El incremento del empleo precario, en detrimento de puestos de trabajo en el sector formal de la economía, no ha provocado todavía la reacción sindical adecuada. Los sindicatos del Norte deberían aprovechar la experiencia de las organizaciones de autoayuda del Sur. Sommer señaló que debemos transitar por nuevos senderos para atraer a las mujeres y a los jóvenes. Recalcó que la dignidad del ser humano y los derechos son indivisibles. En este orden de ideas resultan decisivas la existencia y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo de la OIT, en particular, el derecho a organizarse (libertad de asociación).

El Obispo Dr. Reinhard Marx (Comisión Alemana Justicia y Paz) puntualizó que no existe disenso entre la doctrina social de la Iglesia y la Política de la DGB. El movimiento obrero constituye una tradición en la Iglesia Católica y también el Papa ha manifestado que una sociedad moderna es inconcebible sin la existencia de sindicatos fuertes. El Obispo Marx dijo que el desarrollo del mundo laboral globalizado, en

particular, el aumento del empleo precario, también incide sobre nuestro país. Desde el punto de vista económico es contraproducente recortar, de forma masiva, los derechos de los trabajadores, puesto que las normas del Estado de Derecho aportan beneficios para todos. La totalidad de las investigaciones académicas ha demostrado que la lucha contra la pobreza, la democracia y el progreso económico forman un todo indivisible. El progreso social se logra solo mediante una acción conjunta, a través de un movimiento desde la base que, al aportar un cambio de conciencia, termina transformando las estructuras (buen gobierno). Aquí es importante no solo teorizar sobre el tema sino pensar también sobre lo que podemos hacer. Se necesitan pactos y alianzas, lo mismo que, entre otras cosas, una permanente cooperación entre Iglesias y sindicatos. También el Obispo Marx subrayó que podemos aprender de las experiencias que han hecho las organizaciones del Sur, en lo relativo a organizar a las personas que trabajan en la economía informal.

En el posterior debate se mencionaron áreas que plantean esferas de acción para mejorar la situación de quienes trabajan en la economía informal, bien sea en el marco de la Organización Mundial del Comercio (OMC), en relación con el compromiso propio que asumen las empresas de respetar determinados códigos de actuación o también con referencia a una limitación de las posibilidades de los Estados para crear, por ejemplo, zonas de comercio beneficiadas con régimen especial.

Tanto Michael Sommer como el Obispo Marx insistieron en la importancia que tiene la solidaridad. Michael Sommer dijo: “La política sindical internacional no puede ejercerse como quien practica un pasatiempo, en el mundo no puede haber separación entre el sector formal y el informal”. El Obispo, el Dr. Reinhard Marx, añadió que la actitud de la Iglesia Católica es igual a la de la DGB en cuanto a su actitud ante las normas fundamentales del trabajo de la OMC. Observó, asimismo, que también en los países en desarrollo se han levantado voces críticas, que insisten en la desventaja competitiva implicada en el establecimiento de tales normas. El Obispo Marx subrayó que la competencia no puede existir a expensas de los derechos humanos.

Karsten Hinrichs (Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo) explicó los principios de la política de cooperación económica del Gobierno federal alemán. Entre los criterios de la cooperación económica figura la orientación hacia una sociedad que aplique la economía social de mercado, lo cual significa, entre otras cosas, la existencia de sindicatos y la observación de normas fundamentales del trabajo. Mientras que en el Banco Mundial ya se ha logrado despertar conciencia en torno a los derechos

de los trabajadores, en la OMC no ha sido posible introducir estándares sociales. A escala nacional, el Ministerio de Cooperación ha constituido una mesa redonda con representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones no gubernamentales y el Gobierno, con el fin de debatir sobre códigos de conducta voluntarios de las empresas. A nivel internacional apoya la “Iniciativa Compacta Global” de las Naciones Unidas y no solo las empresas sino también la Organización Internacional del Trabajo actúa también como contraparte en los proyectos APP (Asociación Pública Privada).

El Rvdo. Padre Dr. Dominique Peccoud, SJ (Organización Internacional del Trabajo - OIT) explicó los principios y derechos fundamentales del trabajo aplicables a todas las personas que trabajan. Con su ingreso a la OIT, todos los Estados miembros se comprometen a observar estos derechos fundamentales, independientemente de que los hayan suscrito o no, en particular. La OIT ha agrupado estos derechos bajo el concepto de ‘trabajo decente’. Las cuatro condiciones fundamentales del trabajo decente son:

- la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
- la eliminación de todas formas de trabajo forzoso u obligatorio
- la abolición efectiva del trabajo infantil
- la eliminación de la discriminación en los lugares de trabajo y en el ejercicio de la profesión.

Manuela Tomei (Organización Internacional del Trabajo - OIT) explicó a las y los asistentes a la conferencia cuál es el alcance de todo ello para la economía informal. Recordó que el crecimiento mundial de los índices de trabajo sin cobertura social no se consideró, durante mucho tiempo, como problema ni siquiera como campo de acción, pues se creía que se trataba de un fenómeno pasajero que desaparecería con el crecimiento económico. Pero existen motivos de sobra para suponer que este sector de la economía mundial seguirá creciendo. Responsables de ello son, entre otras cosas, el todavía existente proceso de ‘subcontratación’ y el ‘outsourcing’ (o ‘tercerización de servicios’), la recesión económica y el crecimiento económico que no genera puestos de trabajo. Las pautas del ‘trabajo decente’ significan para la economía informal que deben hacerse valer los principios y derechos fundamentales del trabajo diseñados por la OIT y, en particular, el derecho a organizarse y a expresar su opinión. Manuela Tomei insistió, además, en que es imprescindible crear una Seguridad Social mínima.

Renana Jhabvala (SEWA, Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia, India) expuso, en forma muy ilustrativa, las dimensiones de la economía informal: más del 90% de todas las personas que trabajan en la India ganan su sustento en la economía informal; la proporción de mujeres pasa del 90% y en su mayoría desempeñan actividades agrícolas. Más de la mitad del producto interno bruto se genera en la economía informal. SEWA es sindicato y cooperativa, a la vez. No suele existir un interlocutor clásico (un empleador o una organización de empleadores), sino que los interlocutores suelen ser entes oficiales, las autoridades y también el Gobierno. SEWA organiza a 700.000 mujeres en la economía informal. SEWA opera un banco propio, con el fin de conceder micro créditos a sus afiliadas. Las actividades de SEWA no se limitan al ámbito nacional, ya que tiene también una fuerte presencia internacional, sea como organización afiliada a muchas secretarías profesionales internacionales (GUFs – Agrupación Global Unions) o también a la red internacional de la economía informal WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing-Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando).

Se preguntó hasta qué punto podía ser SEWA un sindicato, puesto que su función principal es la de organizar a las mujeres de las micro empresas, y hasta dónde llegan sus límites. Renana Jhabvala respondió que la mayoría de las afiliadas reúnen en una sola persona las áreas de trabajo y capital. La pregunta relacionada con los límites ha sido prácticamente irrelevante hasta ahora. SEWA insiste en la importancia de la denominación “Trabajadoras por Cuenta Propia” (por ejemplo, vendedoras ambulantes). El principal cometido consiste en organizar a las mujeres en su condición de trabajadoras, independientemente de cuáles sean la religión o la casta a la que pertenezcan.

Francis Owusu (Federación Sindical de Ghana) describió las dificultades existentes cuando los sindicatos que organizaban a sus afiliados en el sector formal, tratan de llegar ahora también al sector informal. De acuerdo al derecho vigente en Ghana, todo trabajador y toda trabajadora tiene el derecho de sindicarse, independientemente de las condiciones en que él o ella trabajen. Los sindicatos individuales de Ghana han acometido ingentes esfuerzos para reunir a quienes trabajan en la economía informal y se han anotado unos cuantos éxitos en este empeño. Pero también hay temores entre los afiliados tradicionales de que no se consideren sus intereses en la debida forma, si sigue creciendo el potencial organizativo de quienes trabajan en el sector informal. Se ha pensado agrupar en otra organización a una parte de los hombres y las mujeres del sector informal. Este tema se tratará en el próximo congreso del sindicato.

Nelly Botevska (Federación Sindical de reciente fundación, Bulgaria) informó que el fenómeno de la economía informal tampoco es desconocido en Bulgaria. Cuanto mayor sea la inestabilidad de la economía formal, tanto mayor será la proporción de las actividades informales. Se calcula que la proporción de este sector en el producto interno bruto de Bulgaria oscila entre el 30 y el 35%. Ello se debe a la privatización y a una política impositiva que condujo a reducir y a acentuar las diferencias en el nivel de ingresos. Las leyes no se cumplen y la inspección de trabajo no hace suficientes controles. Los sindicatos realizaron diversas campañas, encaminadas, por una parte, a promover la asociatividad y a crear estructuras sindicales en distintos sectores, como, por ejemplo, también al cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo. El Estado reaccionó, introduciendo un salario mínimo vinculado a la obligación de afiliarse a la Seguridad Social y también exigió que se registraran todos los empleos. Se contemplan elevadas multas para quienes incumplan estas disposiciones.

María Cartagena (ANAMURI; Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas de Chile) presentó un informe muy personal y emotivo en el que expuso las condiciones inhumanas en que trabajan las temporeras en Chile. Estas mujeres sufren, entre otras cosas, su propia discriminación y la de sus hijos, abusos sexuales, una vida sin hogar, un trabajo sin protección contra pesticidas, sin ningún tipo de Seguridad Social contra accidentes y enfermedades, sin previsión para la vejez y sin derechos que protejan a las mujeres embarazadas. ANAMURI organizó en 2002 la primera "Asamblea Nacional de Mujeres Asalariadas Temporeras", la cual se celebró en Santiago de Chile con participación de 1.600 de las aproximadamente 20.000 temporeras. Por primera vez se escucharon sus demandas y propuestas, pues allí también estuvieron presentes altos representantes del Gobierno (entre otros: algunos Ministros, la Directora de la Administración del Trabajo, la Directora del Servicio Nacional de la Mujer y el Presidente de Chile, Ricardo Lagos). Las temporeras exigieron un seguro de enfermedad y de vejez, lo mismo que una organización que represente sus intereses. Dejaron constancia de que muchos subcontratistas para quienes ellas trabajan son, a la vez, subcontratistas de empresas europeas. María Cartagena es también Presidenta de la Región Gran Norte de la Obra Kolping, la única organización que apoya a las temporeras y a sus hijos (muchos de ellos son drogadictos). Los sindicatos chilenos no se han interesado, hasta ahora, por la situación de las temporeras. ANAMURI es la primera asociación de este tipo en Chile que ha hecho públicas tanto la suerte como las exigencias y demandas de estas mujeres y sus familias.

Mamounata Cissé (Vicepresidente de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres - CIOSL) dijo que la economía informal ha sido

siempre una de las preocupaciones prioritarias de la CIOSL. En el último congreso de la CIOSL, celebrado en Durban en 2002, se acordó acometer mayores esfuerzos para organizar a todas las personas que trabajan, es decir, que incluya a quienes trabajan en el sector informal. En la CIOSL se instaló un Grupo de Trabajo, al cual pertenecen también organizaciones no gubernamentales. Las recomendaciones adoptadas en la conferencia internacional del trabajo de la OIT en el año 2002 constituyen el fundamento de la CIOSL. Para cumplir con la particular responsabilidad de los sindicatos se inició, por ejemplo, una campaña con las secretarías profesionales internacionales (GUFs), destinada a organizar, ante todo, a las mujeres en la economía informal. En la página web de la CIOSL ([www.icftu.org](http://www.icftu.org)) podrán consultarse los respectivos pormenores. Los sindicatos reconocieron que existe la necesidad de redefinir el desarrollo mundial del empleo. A veces resulta imposible hacer una división clara entre sector formal y sector informal, debido, en particular, a que hay personas que trabajan en ambos sectores. La sindicación puede adoptar diversas formas. En algunos países, las organizaciones sindicales tradicionales aceptan afiliados del sector informal, en otros países existe una buena colaboración entre los sindicatos tradicionales y las organizaciones que han formado aparte las personas que trabajan en el sector informal. La cobertura social de quienes trabajan en la economía informal es tarea de los respectivos gobiernos. Los sindicatos y las organizaciones de autoayuda de la economía informal pueden colaborar y hacer valer sus reclamos de cobertura social por conducto de las estructuras representativas con que cuentan. El problema del trabajo infantil surge a raíz de un creciente número de relaciones laborales sin cobertura social. Si los padres tienen trabajo decente, los niños no tendrán que trabajar.

La responsabilidad que nos corresponde asumir y las posibilidades de intervenir fueron objeto de un controvertido intercambio de opiniones en un debate posterior a las ponencias, en cuyo transcurso se habló también sobre la posibilidad de aplicar modelos existentes. Los panelistas fueron: Wolfgang Heller (Ministerio federal de Economía y Trabajo de la República Federal de Alemania), el Padre Dominique Peccoud (Organización Internacional del Trabajo - OIT), Frank Schmidt-Hullmann (Sindicato de la Industria de la Construcción, el Sector Agrario y el Medio Ambiente - IGBAU), Jürgen Stetten (Fundación Friedrich Ebert - FES) y Birgit Zenker (Movimiento de Trabajadores Católicos de Alemania - KAB).

Wolfgang Heller trató de responder a la pregunta de cómo pasar de la economía informal al sector formal de la economía. Dijo que este punto se había discutido también en la reunión celebrada el año pasado en Alemania por los ministros de trabajo del Grupo de los Ocho con participación adicional de representantes de la OIT y la

OCDE. La solución no consiste en enfocar los planteamientos hacia una regla de tres constituida por comercio, normas fundamentales del trabajo y estándares sociales, sino por un crecimiento que incluya la generación de empleo y que se vincule con la correspondiente política del empleo. El Gobierno federal alemán apuesta al diálogo y ha centrado sus esfuerzos en el diálogo político entre la UE y los países asiáticos.

Frank Schmidt-Hullmann consideró que la posición del Gobierno no era satisfactoria, por cuanto defendía, en esencia, el carácter voluntario de las medidas y los efectos que tienen las fuerzas del mercado. Las normas fundamentales del trabajo y los correspondientes estándares sociales deberían imponerse, al menos, en las propias filas del Grupo de los Ocho. Estas disposiciones no se aplican, por ejemplo, para temporeras y temporeros. El Grupo de los Ocho está constituido por los países más poderosos del mundo, que imponen muchas metas en favor del sector económico pero que a la hora de los derechos humanos, abogan por un carácter voluntario. El sindicato, como instrumento para hacer valer estándares ecológicos y sociales, aboga por la certificación como instrumento ciertamente útil para productos de marca, pero difícil para el sector de la construcción y el sector agrario.

Birgit Zenker subrayó el enfoque integral de su organización. Dijo que el Movimiento de Trabajadores Católicos de Alemania forma parte de un movimiento eclesialístico mundial de trabajadores que tiene diferentes enfoques en cada continente. En un país dirigido políticamente en forma autoritaria como Uruguay se facilita el trabajo sindical cuando una organización de trabajadores mantiene cercanía con la Iglesia. Debe haber, en general, un movimiento desde abajo, coordinado por distintas organizaciones. Concluyó que apoyaba la posición de otros representantes sindicales de insistir en una actuación global conjunta.

Jürgen Stetten reconoció la larga tradición de colaboración con la DGB, sobre todo en el sector de la política sindical internacional. Hizo hincapié en que un debate ideológico bajo la rúbrica 'sector informal' conduciría a un atolladero. Dijo que 'acaparando' la economía informal, los sindicatos tampoco resolverán sus propios problemas.

El Rvdo. Padre Dominique Peccoud, SJ dijo que en la economía informal se deben encontrar repuestas locales a problemas locales y que la vía internacional debería consistir en diseñar diversos enfoques y en vincular las dos esferas entre sí. Preguntó qué tipo de estructuras deberían crearse en la economía informal y qué estrategias de organización deberían perseguirse. La estrategia tradicional de los sindicatos ha sido

organizar a las personas trabajadores de acuerdo a un modelo fabril. Así no se puede proceder, sin embargo, en la economía informal. Hay que partir, más bien, del principio domiciliario o comunitario. No debería existir una división entre instituciones 'importantes', es decir, económicas, y 'no importantes', como la de la OIT y las Naciones Unidas. Necesitamos 'Gobernanza en una sociedad global', pero deberíamos tener en cuenta que delegadas y delegados representen realmente a sus países en los organismos internacionales y asuman responsabilidades a escala nacional.

La conferencia mostró claramente que la economía informal dejó de ser un problema marginal desde hace ya mucho tiempo, pero que la opinión pública todavía la percibe como una excepción. El trabajo desprovisto de cobertura social se ha vuelto normal en muchas economías, y la economía formal se ha convertido en la excepción, y no ha sido al revés. A pesar de los diferentes enfoques y, a veces, también a pesar de las diferentes posiciones, hubo una idea que acompañó los dos días de reunión a modo de hilo conductor omnipresente: se admitió que sindicatos, Iglesias, representantes gubernamentales, parlamentarios, organizaciones de derechos humanos y otros entes conscientes del compromiso social con la economía informal deberán aunar esfuerzos y actuar conjuntamente a nivel local, nacional o internacional, pues trabajar sin cobertura social implica una violación de la dignidad humana. Que no solo existe la voluntad de actuar juntos, sino que también existe la disposición de respaldarla con hechos ha quedado demostrado por los organizadores de esta conferencia conjunta, de la cual cabe esperar que ojalá sea solo un primer paso hacia una amistad y cooperación duraderas.

### 3.3 Economía informal, precarización, un Programa de Inmersión y Diálogo, SEWA, sindicatos alemanes y Objetivos de Desarrollo del Milenio

Arne Klöpper

*(Intervención pronunciada en la Conferencia de la Comisión Alemana Justicia y Paz: "La importancia de la economía informal en la consecución de los Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en Bensberg durante los días 15 y 16 de diciembre de 2005.)*

#### Introducción

Con esta intervención se persiguen dos objetivos fundamentales: en primer término se aspira a presentar someramente los resultados más importantes de un Programa de Inmersión y Diálogo, realizado en septiembre de 2005 en Ahmadabad, India, con el título de: "Trabajo decente para todos - Normas fundamentales del trabajo y libertad de

organización en la economía informal”.<sup>11</sup> En segundo lugar se establece un vínculo entre este programa y el tema de la Conferencia realizada en 2005 por Justicia y Paz en torno a: “La importancia de la economía informal para la consecución de los Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas”. O sea que a partir de las vivencias, observaciones y experiencias hechas en la India<sup>12</sup> por un sindicato que organiza a las mujeres del sector informal se analiza su contribución a los Objetivos del Milenio. En el curso de esta breve exposición no se pretende, evidentemente, ofrecer una respuesta exhaustiva a la importancia de la economía informal para los Objetivos del Milenio. Más bien se presentarán y comentarán algunos de los aspectos y efectos que se desprenden del enfoque central, de las metas y del diario batallar de SEWA. El trabajo decente y las condiciones existenciales figuran también en la agenda de reformas de los países altamente desarrollados. Los debates y las estrategias de los sindicatos alemanes (ya) no tienen que girar solo en torno a temas internacionales sino que también deben ocuparse, cada vez más, de lo que ocurre ‘en casa’, pues existen desintegración social, pobreza, inestabilidad económica, precariado, etc. Buena parte de la presente ponencia se basa en mi informe sobre el Programa de Inmersión y Diálogo e incluye mis reflexiones sobre los Objetivos del Milenio cuando me preparaba para la Conferencia de Justicia y Paz<sup>13</sup>.

## I. Economía informal y SEWA - la situación en la India

Nuestras anfitrionas de la fase de inmersión trabajan en diversas áreas de la economía informal<sup>14</sup> y asumen distintas funciones en su respectiva organización. Aparte de las peculiaridades y problemas propios de sus trabajos y del lugar de su residencia (ciudad/campo), logramos descubrir también puntos en común, los cuales parecen ser representativos de las actividades desempeñadas en la economía informal de la India, así como de la forma de vida que llevan allá las mujeres, a saber, fluctuación en su

---

<sup>11</sup> La Asociación EDP e.V. realizó los nueve días del evento con participación de la Comisión Alemana Justicia y Paz (J+P), la DGB y SEWA. Las mujeres asistentes (en total: 13 sindicalistas alemanas, representantes de EDP y J+P, así como otras personas interesadas en la cooperación al desarrollo y relacionadas con el tema pasaron tres días en Ahmadabad y en sus alrededores (fase de inmersión) en los hogares de mujeres que trabajan en el sector informal. SEWA realizó, a continuación, la fase de tres días de diálogo con destacados representantes del mundo político.

<sup>12</sup> Todas las asistentes redactaron informes sobre sus experiencias durante el Programa de Inmersión y Diálogo y también dejaron por escrito la vida de sus anfitrionas. Los informes se hallan en poder de la Asociación EDP e.V. Se está preparando su publicación.

<sup>13</sup> Podrá solicitarse todo el informe ante la Comisión Alemana Justicia y Paz, la Asociación EDP e.V. o comunicándose directamente con el autor (arne\_kloeppe@gmx.de).

<sup>14</sup> Las participantes alemanas se alojaron con las familias de: una mujer que lía cigarrillos, una campesina, una obrera de la construcción, una trabajadora de la industria tabacalera y una técnica agrícola. Hildegard Hagemann y yo compartimos el día a día de una vendedora ambulante y de su familia (nos acompañaron una intérprete y una facilitadora).

nivel de ingresos, dependencia de los empleadores y subordinación por su condición de mujer.

Las condiciones en la India podrían describirse - en pocas palabras - más o menos así: gran parte de la población trabaja sin contrato formal<sup>15</sup> y cuenta con escasa cobertura laboral y social (salud, desempleo y vejez, pero también contra la violencia y la arbitrariedad administrativa). Esta situación habitual en los países del 'Sur' se caracteriza por un escaso nivel educativo y analfabetismo, jornadas laborales prolongadas, escasa protección laboral e inestabilidad ocupacional. La informalidad es el elemento característico de la 'normalidad' en el mundo laboral. La economía informal tiene una presencia generalizada en la industria doméstica, la producción de mercancías a pequeña escala y los servicios. La liberalización, la privatización y la globalización han llevado, entre otras cosas, a un crecimiento de la economía informal desde los años 80 del siglo XX. Las personas que trabajan en este sector, las actividades que realizan y los puestos que ocupan suelen ser 'invisibles'. Una de las metas de SEWA es hacerlos visibles, darles una voz y ayudarles a reclamar condiciones de trabajo y de vida decentes. Esta organización se creó hace más de treinta años y el número de sus afiliadas pasa de 700.000. SEWA contempla la vida de las mujeres como un todo y, por ello, su preocupación se centra directamente en las carencias en ámbitos esenciales, tales como educación, cultura, atención médica y créditos, o sea, áreas a las que muchas mujeres no podrían acceder, o tendrían poco acceso, si no existiera esta organización. La afirmación colectiva de la seguridad en sí mismas genera también identidad y un sentido de pertenencia. Aparte de la mejora de las condiciones laborales y del nivel de ingresos - los objetivos sindicales clásicos -, SEWA ha conformado un amplio sistema de Seguridad Social (para ello dispone, en parte, de apoyo oficial), ha creado un banco, cuenta con cooperativas y centros educativos. Un paso importante es organizar a los trabajadores informales<sup>16</sup> y garantizarles mejores condiciones dentro de la economía informal, de modo que tanto los involucrados como los demás grupos de la sociedad y la comunidad internacional adquieran conciencia de la situación. SEWA se preocupa de que también las mujeres se vean a sí mismas como trabajadoras<sup>17</sup>. Esa

---

<sup>15</sup> Solo entre el 10 y el 20% de los asalariados pertenecen al sector formal. Trabajan, ante todo, en el sector público y en las grandes empresas. En estas áreas existen también sindicatos muy poderosos que negocian las condiciones laborales y salariales, sobre todo, directamente con la empresa y actúan, cada uno por su cuenta, según su orientación ideológica y política. Sus estrategias no incluyen prácticamente a los informales.

<sup>16</sup> Informal work will only disappear if you organize the workers. (Renana Jhabvala, Manipur, 16 de septiembre de 2005).

<sup>17</sup> Sin embargo, las afiliadas son, formalmente, independientes. Por eso, no suele existir parte negociadora con quien dialogar. Pero, en muchas áreas, las diferencias son solo de forma frente a la situación de las asalariadas. Muchas veces existe solo un empleador para quien trabajan muchas mujeres. En esos casos, también se reivindican los derechos con acciones colectivas asimilables a huelgas.

actitud modifica, asimismo, su propio estatus. Dejan de ser solo esas 'pobres mujeres' que reciben caridad por voluntad propia de otros actores para ser admitidas como trabajadoras con reivindicaciones y derechos reivindicables. La dimensión cultural y otros aspectos enfocados como un todo complementan las actividades económicas y sociopolíticas.

## II. Precarización y la DGB – la situación en Alemania

La situación de las personas que trabajan en Alemania es completamente diferente a la de la India. La ocupación informal y precaria parece constituir todavía un fenómeno marginal. El término 'empleo precario' abarca diversas formas de empleos inestables y sin cobertura social. No hay definición estandarizada. La percepción del fenómeno se modifica en la medida en que se generalizan el 'trabajo en régimen de cesión', la autonomía aparente y los miniempleos. Alrededor del empleo formal se ha generado, en los últimos años, un enorme incremento de empleos - legales, por lo general - pero que en materia de derechos y cobertura social encierran desventajas frente a los empleos 'normales'. En esta categoría se incluye también toda forma ilegal de supervivencia, como el trabajo ilegal o clandestino o las actividades que ejercen los emigrantes (legales o ilegales) a cambio de salarios extremadamente bajos y en condiciones precarias. El elemento común del empleo precario es que genera inseguridad entre las mismas personas en lo referente a posibilidades presentes y futuras y a todo lo que ellas implican.

Aparte de los datos objetivos, poco alarmantes a primera vista, - sobre todo, en el análisis de los procesos a largo plazo - es importante considerar también las perspectivas de los trabajadores en situación de precariedad y lo que significa su existencia para los 'asalariados normales'. Las personas plenamente integradas a través de un trabajo remunerado perciben la vulnerabilidad de su aparente seguridad. El precariado tiene, por lo tanto, la función de disciplinar; para no 'hundirse', los asalariados hacen (casi) todo lo que les exigen las empresas. Así se van socavando paulatinamente los estándares y se van desplazando las relaciones de poder en detrimento de los asalariados, tanto en las empresas como dentro de la sociedad.

Dada la creciente precarización, percibo varios argumentos en pro de una necesaria actuación sindical: el personal básico de las empresas se ve presionado por el trabajo precario. Esto dificulta la introducción de reivindicaciones sindicales, incluso de las que puedan beneficiar a los trabajadores 'más privilegiados'. Existe el peligro de que

disminuya el número de personas con puestos de trabajo seguros y ‘buenos’ y de que la base (actual) de afiliados continúe declinando. Un aspecto esencial del enfoque sindical consiste, a la vez, en mejorar las condiciones de vida y la situación laboral de todos los trabajadores. Por eso se necesitan solidaridad y recursos que permitan actuar conjuntamente, también en favor de grupos todavía más desfavorecidos.

Hasta la fecha se dispone de poca información concreta y no existen datos sobre estrategias coordinadas en favor de los trabajadores precarios. Tampoco ha habido un diálogo entre sindicatos y otros grupos de la sociedad, ni se han coordinado las actividades de base en el sector. Habría que experimentar con nuevas formas de organización, orientadas hacia las demandas específicas de los grupos a los que los sindicatos casi no han podido llegar hasta ahora<sup>18</sup>. Sin embargo, es importante garantizar el intercambio sistemático, lo mismo que coordinar, evaluar y asegurar estrategias a largo plazo en las respectivas regiones, ramos y sectores precarios.

La polémica que tiene lugar en Alemania en torno a un salario legal mínimo puede verse como expresión del interés de los sindicatos alemanes por el empleo precario y muestra su impotencia (temporal), al carecer de autonomía para imponer sus exigencias en las negociaciones colectivas. Todavía no existe, empero, consenso alguno en cuanto a la eficacia y los efectos de aquel instrumento.

### III. Los Objetivos del Milenio en el contexto de la economía informal

Los Objetivos del Milenio que han de lograrse antes del año 2015 encierran un gran desafío para las Naciones Unidas. Ellos describen (casi) todas las dimensiones individuales y sociales relevantes. La acumulación de características de tinte negativo se da, sobre todo, entre personas que reúnen otro elemento común: la informalidad de su trabajo. En la economía informal hay opciones para percibir ingresos cuando existen limitaciones para acceder a los mercados laborales formales. La economía informal presupone requisitos mínimos, como también son poco relevantes los aspectos de formación, educación, capital y otros. De las características expuestas atrás se desprende que la informalidad solo permite un acceso limitado a alimentos, atención médica, Seguridad Social y servicios, al igual que a la infraestructura y a los bienes más

---

<sup>18</sup> En áreas de los sindicatos IG Bau –tales como construcción, limpieza de edificios, agricultura– y NGG –tales como, gastronomía, hogares particulares– existe un número particularmente alto de empleos precarios. El diálogo ha avanzado mucho más en tales sectores que en otros sindicatos y se han diseñado ya elementos para elaborar estrategias.

o menos públicos, pero pocas veces gratuitos<sup>19</sup>. La reproducción económica es un pilar central de la sociedad humana: hay que generar recursos para asegurar el sustento, hay que ponerlos a disposición, hay que organizar su asignación. La economía desempeña una importancia primordial para el individuo y la sociedad.

El primer Objetivo del Milenio apunta a una clara reducción de la pobreza absoluta y del hambre. En lo que a mí respecta, considero poco probable que se produzca una redistribución de la riqueza material (a escala global y nacional, lo mismo que en la medida necesaria para que sus efectos sean significativos). Total que solo nos queda aumentar el volumen de la producción. Querer aplicar tardíamente un proceso de industrialización no funciona mayormente como estrategia viable<sup>20</sup>. El fortalecimiento de las estructuras locales (de base), incluyendo la economía informal y de subsistencia, puede contribuir a satisfacer las necesidades inmediatas. Esos cambios apenas pueden inducirse 'desde afuera', si se pretende evitar el tutelaje; por eso es imprescindible apoyar las estructuras organizadas por la misma economía informal (como SEWA). Pero también es importante garantizar un marco referencial de normas vinculantes que generen seguridad (y que, en el caso ideal, se apliquen a través de estructuras estatales). Esto se refiere tanto a los circuitos económicos (seguridad contractual y jurídica, dinero) como también a las condiciones laborales (jornada laboral y protección en el trabajo), lo mismo que a los sistemas sociales que garanticen una seguridad básica en casos de, por ejemplo, orfandad, enfermedad, desempleo o vejez.

También con respecto al segundo Objetivo del Milenio, la ampliación de la educación primaria, debe tenerse en cuenta que las instituciones públicas ejercen un papel central. Aparte de ofrecer cobertura nacional con los respectivos planteles hay que combatir también las causas que impiden el acceso a los programas educativos. La utilidad de la escolaridad y de la correspondiente transmisión de saberes y habilidades resulta cuestionable para algunos grupos sociales, sobre todo, si no mejoran, de verdad, las oportunidades sociales. Además, continúa vigente la problemática inherente al primer Objetivo; cuando las familias están supeditas a los ingresos que genera el trabajo infantil para asegurar así el sustento familiar, solo permitirán la escolaridad de sus hijos si aceptan vivir en una pobreza todavía mayor. Los padres solo podrán permitirse la

---

<sup>19</sup> La palabra 'gratuitas' ha de entenderse aquí en el sentido más amplio de la expresión. Piénsese, por ejemplo, que aun cuando los niños no paguen matrícula, su asistencia a la escuela genera diversos costos, como la adquisición de útiles escolares. Su asistencia provoca también una merma de ingresos (para la familia que sustenta al alumno), pues cuando se recurre a programas educativos, es poco o nada lo que se puede trabajar.

<sup>20</sup> Para esta evaluación podrían aducirse experiencias históricas, lo mismo que problemas ecológicos, intereses antagónicos o efectos excluyentes causados por la creación de las correspondientes estructuras.

instrucción de sus hijos si cuentan con ingresos suficientes. Por otra parte, podría discutirse en torno a las actividades para las que preparan (o pueden preparar) las escuelas. La función de la escuela como ente organizador de la vida diaria y la disciplina resultante están poco arraigadas en la conciencia general. Leer, escribir, sumar y restar son conocimientos ciertamente útiles, de todas formas, pero, como quizás lo sepan los padres por experiencia propia, también se sale adelante en la vida sin esos saberes. El interrogante en torno al alcance de la cultura general para enfrentarse a la 'economía' sigue siendo un tema controvertido. Integrar en los planes de estudio el empleo informal y el manejo de sus riesgos puede hacer que la escolaridad aporte mayores ventajas. Incorporarlos, implicaría, sin embargo, el peligro de imponer límites prematuros a la trayectoria individual. El peligro sería todavía mayor si, en el mejor de los casos, solo una parte accede a los centros educativos.

La reducción de la desigualdad jerárquica por razones de género, contemplada en el tercer Objetivo del Milenio, es una de las metas políticas (proclamadas) en (casi) todo el mundo. En este ámbito se comprueba, igualmente, una estrecha conexión con los mercados laborales y los sistemas educativos. Pero también las estructuras histórico-sociales (sobre todo, las familias) poseen, asimismo, enorme importancia, por cuanto reproducen la estructura social de género, asignando habilidades y papeles a hombres y mujeres como algo natural. La necesidad de que también las mujeres vendan su mano de obra no implica necesariamente un cambio, menos aún cuando ejercen sus actividades 'en la penumbra' (el trabajo domiciliario, por ejemplo). Los programas impuestos 'desde arriba' son poco efectivos en la economía informal. Una posible solución podría ser fortalecer las corrientes que promueven la igualdad de género dentro del mismo ámbito informal. Si se logran crear instituciones con acceso directo a los trabajadores informales se influenciarán también los procesos de concienciación.

Los Objetivos del Milenio números cuatro (mortalidad infantil), cinco (mortalidad de las madres) y seis (enfermedades, VIH) se refieren a la atención médica, cuidado de la salud y prevención de enfermedades. Deberán impartirse informaciones sobre riesgos, higiene y demás aspectos, teniendo en cuenta, por una parte, las peculiaridades culturales. Por otra parte, deberán crearse condiciones económicas que permitan acceder a los programas, garantizar el acceso a los alimentos y al suministro de agua potable. Para todas las sociedades significa un desafío definir cómo financiarán los sistemas de salud y quiénes tendrán acceso a los servicios. Si la atención médica se considera un derecho y se consagra como tal, será el Estado el que deberá garantizarla, y haciendo caso omiso del estatus que tengan trabajadoras y trabajadores y del ingreso que perciban, habrá de poner a disposición de ellos las estructuras que sean necesarias.

Podrá recurrirse a la ayuda de 'organizaciones informales', con el propósito de identificar los problemas específicos, impartir informaciones y poner a disposición la infraestructura requerida.

La mejora de la sostenibilidad ecológica (séptimo Objetivo del Milenio) presupone que haya conciencia sobre las consecuencias que acarrearán ciertas formas de producción y de vida. Al mismo tiempo tiene que poderse actuar en forma sostenible. Esto incluye conocimientos sobre los efectos de la actuación, pero también la posibilidad (económica) de actuar de conformidad con este criterio. Estos dos elementos no suelen darse en la economía informal. Algunas opciones (tales como: tráfico, energía, basuras) no se pueden imponer 'a pequeña escala' sino solo a nivel regional, nacional o global.

La sostenibilidad económica (octavo Objetivo del Milenio) abarca muchos de los ámbitos mencionados. No puede desconocerse el significado de la economía informal. Ella, sus órganos representativos y las condiciones dadas deberán incluirse en todos sus matices. Este objetivo solo se logrará con la participación de los actores de los países desarrollados. Las normas fundamentales del trabajo (de la OIT) deberán aplicarse en todo el mundo y en todos los sectores económicos. Los códigos de conducta de las empresas internacionales y la actitud de consumidoras y consumidores podrán contribuir a lograr la meta, pero tendrán solo una escasa efectividad si no existen estructuras ni controles obligatorios. Los sindicatos pueden ejercer un papel decisivo a la hora de establecer y controlar tales estándares. Al igual que otras organizaciones (de base), ellos también pueden apoyar formas económicas solidarias (p. ej. cooperativas) y participar en 'proyectos de autoayuda' (por ejemplo, micro créditos). La responsabilidad de los países desarrollados en cuanto a estándares, ajustes estructurales, servicio de la deuda y otros elementos del capitalismo, que genera desigualdad en la distribución de oportunidades y de la riqueza tanto a escala global como en los diferentes países, deberá ser más que un 'aporte caritativo voluntario'.

### 3.4 India – Experiencias con un Programa de Inmersión y Diálogo ejecutado con SEWA

Ingrid Sehrbrock

(Informe de las experiencias recogidas durante un Programa de Inmersión y Diálogo en Ahmadabad entre el 10 y el 17 de septiembre de 2005, que se realizó junto con SEWA, el *Sindicato de Mujeres de la India*. Este informe fue publicado por primera vez en "Soziale Ordnung", 2ª. Edición alemana, 2006, pp.14 a 17.)

Debía haberseme ocurrido antes que una ciudad que sale en todos los mapas grandes de la India también tenía que ser una ciudad de cierto tamaño. En Ahmadabad viven seis millones de personas y, sin embargo, los nombres que se me habían quedado grabados en la mente eran Delhi, Calcuta y Bombay. Jamás había escuchado hablar de Ahmadabad.

Lo que a uno le llama más la atención en la India son los contrastes: el caos en las calles atestadas de motonetas, carretillas, buses, bicicletas, automóviles y, en medio de todo eso, la cantidad de gente. Modernos rascacielos de estándar occidental, pequeñas tiendas formando hileras en el casco antiguo (las más viejas de ellas se construyeron en el siglo XIV), edificios restaurados de la época colonial, viviendas más recientes que parecen, no obstante, ruinas, pues casi no se les hace mantenimiento después de construidas. Los huecos donde debían estar las ventanas alternan con aleros saledizos.

El paraje al que nos lleva el conductor de SEWA es, evidentemente, una barriada de chabolas. Nos bajamos en medio del barro y, enseguida, nos vemos rodeados de niños y adultos, quizás no demasiado acostumbrados a ver un automóvil de ese tipo. Continuamos nuestra caminata por callejuelas tan estrechas que solo caben dos personas a la vez, o una vaca preñada, como lo comprobé más tarde. Por la calle vemos a jóvenes y viejos sentados en camas hechas con correas de cuero, algunos de ellos levantan su cara enjuta y apática. De las habitaciones emana el balido de las cabras, y en el aire se siente un fuerte olor. Nos topamos con personas que cargan recipientes llenos de agua. Saludamos con amabilidad, nos miran con sorpresa y, muchas veces, nos devuelven el saludo con un gesto amable.

La vida transcurre aquí en público. Observamos que las personas se ocupan de todo tipo de actividades dentro de sus casas y frente a ellas. Nos esperan tres días en este ambiente. Mentalmente estábamos preparados, en realidad, pero, ¿quién sabe, acaso, cómo será todo: comer aquí, dormir, vivir - no solo ser comprensivos cuando dialoguemos con los habitantes del barrio y luego se produzca una amistosa despedida antes de marcharnos al limpio hotel de tres o cuatro estrellas?

Nuestra anfitriona tiene una nuera de unos 17 años que debe haberse pasado toda la tarde en la cocina. Nos esperan: pan local, arroz, distintas verduras preparadas con condimentos desconocidos, té y agua. La pequeña habitación en la que nos encontramos debe haber sido la cocina. Hoy hace las veces de dormitorio también para el hijo y la nuera. Hay un grupo de solo mujeres: las dos alemanas, la facilitadora india, la intérprete, nuestra anfitriona. Cenamos. ¿Cuándo y dónde cenarán los demás? ¿El marido, el segundo hijo, la nuera, la nieta y el nieto? La casa está siempre llena de vecinos y amigos que asoman la cabeza por entre la puerta para ver a las visitantes.

A eso de las diez y media de la noche salimos a recorrer el barrio. Está oscuro, muchos han puesto sus camas al aire libre. Nos detenemos en una esquina. Traen sillas y armazones de camas que usan como asientos. Al cabo de pocos minutos han llegado ya entre 40 y 50 mujeres; ellas están afiliadas al sindicato SEWA (*Self Employed Women's Association*, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia). Nos dicen que, de no celebrarse ese día una fiesta religiosa, con seguridad hubieran acudido unas 500 mujeres.

La mayoría no ha oído hablar de Alemania, de Europa sí, pero, ¿qué extranjeros van a dar a un barrio así? Hay que ir a inspeccionarlos. Nosotros vemos rostros vivaces y amables de mujeres despiertas e interesadas que acababan de terminar su jornada diaria, a las diez de la noche. A esa hora se reúnen las mujeres de SEWA, ya puede comenzar el trabajo político.

Nos han arreglado un lugar para dormir en el primer piso, a donde subimos por una especie de escalera de gallinero. En el cuarto de atrás - en el que hay también un barril de keroseno que huele bastante mal y que se usa para cocinar y para la calefacción - duermen también el abuelo y ambos nietos.

Toca atravesar una pequeña puerta para llegar al cuarto delantero, una especie de porche de muros laterales muy bajos, techo metálico ondulado con varias goteras que dejan pasar la lluvia monzónica y con costados protegidos por costales de tejido plástico. Sobre las camas se esparce la luz directa de un farol; aparte de nuestra cama doble hay tres más. El agua de la lluvia se esparce en goterones sobre nuestros pies...

La jornada laboral de nuestra anfitriona, una señora que trabaja en la construcción, se inicia a eso de las seis de la mañana con los quehaceres domésticos: dispone el desayuno, busca el agua, prepara el té, se ocupa de su aseo personal en una sección aparte y oscura donde también se friegan ollas y se lava ropa. A eso de las siete sale de la casa, a las ocho empieza el trabajo. ¿Mujeres como obreras en el sector de la

construcción? Sí, porque son más 'baratas' que los hombres. Muchos de los maridos están desempleados desde hace más de veinte años, cuando las fábricas textiles tuvieron que cerrar. Hay muchas mujeres que velan por el sustento familiar. El alegre colorido de sus sarís de trabajo no debería hacernos olvidar que ellas realizan actividades muy pesadas, tales como: cargar piedras, transportar los materiales y verterlos en la mezcladora, tapar ranuras en las paredes, traer y llevar arena, y, todo ello, en condiciones adversas y sin la protección laboral que consideramos normal en nuestro medio. No se conocen artefactos como cascos, gafas protectoras y zapatos de seguridad. La falta de seguridad en las obras incita a elevar una plegaria al cielo que diga: ¡Señor, no permitas que hoy se nos venga encima el mal apuntalado cielorraso!

Pero, ¿qué pasa si ocurre alguna cosa de cierta gravedad? Nuestra anfitriona Jeviben sufrió hace algunos años un accidente de trabajo: fractura complicada de la rodilla. No existe seguro contra accidentes, la Ley no exige seguro de enfermedad, no se continúa pagando el salario si alguien no puede trabajar por razones de salud. El sindicato SEWA ofrece modestísimas variantes de seguros en condiciones moderadas. Pero todo esto no basta. Una enfermedad condena a la familia a vivir en la miseria. Sin ingresos resulta casi imposible pagar honorarios médicos, remedios, costos de hospitalización. Quien no pueda tomar un crédito en condiciones favorables, terminará dependiendo de la familia y de los vecinos. Pero, incluso el crédito contribuirá solo a darle largas al asunto. Los salarios son tan bajos que el reintegro de los créditos, si es que se logra devolver el dinero, solo se podrá hacer en cuotas mínimas.

El 90% de la población activa de la India trabaja en el sector informal, o sea, que ejerce un empleo precario como pequeños comerciantes ambulantes, campesinos, jornaleros, obreros en el sector de la construcción, vendedoras y vendedores de sus propios productos agrícolas o liando cigarrillos. Hasta el objeto menos llamativo ayuda a generar ingresos. Los bidones vacíos de aceite se recogen, se enjuagan y se vuelven a vender; las mujeres tratan de sacar adelante a sus familias con bordados mal remunerados.

Un sistema social amparado por el Estado -de cuño occidental- existe, en el mejor de los casos, para los funcionarios públicos.

Jeviben y sus compañeras cifran todas sus esperanzas en una ley que obligue a las empresas del sector de la construcción a entregar al Estado un porcentaje del volumen generado por un proyecto y a utilizar estos fondos para financiar un seguro elemental para quienes hayan sido trabajadores informales. El Gobierno nacional aprobó la Ley

hace diez años, pero los distintos estados deberán volverla a someter a su consideración. Hasta ahora, solo Kerala la ha aprobado; Gujarat, el estado de mayor auge económico, aspira ser (o, será) el próximo. Habrá que ver lo que ocurre al cabo de diez años.

Jeviben es una de las activistas de SEWA que recluta afiliadas en su propio barrio. A pesar de ser analfabeta, es evidente que convence a otras mujeres de la necesidad de afiliarse a un sindicato. SEWA no solo ofrece una cobertura social muy modesta, sino que también imparte capacitación profesional a las afiliadas. Las obreras reciben uno o dos cursos de varios meses y aprenden a levantar y revocar paredes, embaldosar pisos y poner azulejos en las paredes. La campaña para atraer a otras mujeres se inicia con un certificado y una foto de grupo. Aunque parezca increíble, es posible impartir calificación profesional a mujeres analfabetas con solo usar ilustraciones; también la Academia de SEWA aplica esta modalidad cuando invita a las nuevas afiliadas. Ellas exponen su trayectoria personal, cuentan sus experiencias profesionales, sus problemas y anhelos con ayuda de ilustraciones hechas por ellas mismas. SEWA usa 'diagramas de tortas' para que las mujeres conozcan su contribución a la pujanza económica del estado y vean la baja incidencia sobre su remuneración. Aprenden a valorar su trabajo y sus capacidades y adquieren mayor seguridad en sí mismas, tanto en el trabajo como en la familia. La presentación se filma en video para ayudarles a percibirse a sí mismas con mayor realismo.

Muchos hombres se muestran escépticos, inicialmente, frente a las actividades de SEWA, pero terminan apoyando a las mujeres porque se benefician de su trabajo y de sus seguros.

La nuera de Jeviben murió muy joven de fiebre tifoidea, el hijo menor tenía cuatro meses. Jeviben dejó de trabajar como obrera y se ocupó del bebé. Dharmishda ya cumplió cinco años y tiene una relación muy estrecha con la abuela. El hijo se volvió a casar, su mujer está saliendo apenas de la infancia. A los 17 le cuesta establecer una relación con el hijo de ocho años, por lo que los abuelos son también aquí los interlocutores más importantes.

A pesar de todo, los dos hijos tienen trabajo, el mayor sabe leer y escribir, el nieto asiste a la escuela.

La enfermedad y la muerte de la nuera y el posterior desempleo de Jeviben abrieron una profunda brecha económica en el presupuesto familiar. En esta situación salió también en auxilio el banco de SEWA y ayudó con un crédito.

¿Qué podrán aportar tres días en una familia totalmente desconocida? La experiencia de una gran hospitalidad, cordialidad, alegría, muchas oportunidades de ver las cosas con humor, a pesar de todos los problemas, de experimentar un gran espíritu de ayuda entre las familias, de desarrollar cercanía emocional hacia personas desconocidas, de escuchar muchas historias agobiantes de vidas que conocen temores pero que también abrigan la ilusión de que los nietos saldrán adelante; lágrimas en la despedida.

Conocer un sindicato basado en las enseñanzas de Ghandi, por encima de toda casta y religión, que inicia sus sesiones y reuniones con cánticos, meditaciones y textos religiosos, que se ocupa de los más débiles con gran profesionalismo y enorme entrega, que los activa, promueve y apoya.

Agradecimiento de mujeres de la India, puesto que, a través de palabras y gestos, vieron que su vida, dedicación y trabajo, lograron despertar alguna vez el interés de otras personas. Agradecimiento por el interés hacia ellas como seres humanos y por haberlas hecho volver a pensar sobre cosas que habían considerado, hasta hoy, inamovibles.

Y, por último, una panorámica más amplia del aumento del empleo precario en todo el mundo, también en los países industrializados, incluyendo Alemania, así como haber llegado a la conclusión de que no estamos ante un fenómeno pasajero en tiempos económicamente difíciles. Una razón más para que los ingresos que aseguren la base existencial figuren, ya mismo, como prioridad en la agenda sindical.

## 4. Desafíos para la política de cooperación al desarrollo y la política laboral

### 4.1 Reglamentos y estándares internacionales

Los Estados involucrados han acordado distintos reglamentos y estándares para el intercambio internacional de mercancías, servicios y finanzas, que se elaboran y reglamentan cada vez más en negociaciones multilaterales, en la medida en que avanza la globalización. Las organizaciones de las Naciones Unidas, tales como la OIT y la UNCTAD, pero también otras instituciones internacionales, como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, lo mismo que, y ante todo, la Organización Mundial del Comercio, intervienen directa o indirectamente en el comercio internacional. Aparte de ello, el comercio ha de organizarse con acuerdos voluntarios, como los relacionados con las responsabilidades que asumen las mismas empresas. A continuación se incluyen, a modo de ejemplo, dos intervenciones de Acuerdos de la OIT que habrán de incorporarse en la legislación nacional y que ilustran la importancia de los reglamentos para proteger a trabajadoras y trabajadores contra la explotación y la arbitrariedad. Asimismo, ilustran cómo se puede aumentar la profesionalidad de los debates entre los agentes sociales con ayuda de la sociedad civil y con la apertura del diálogo social.

#### 4.1.1 Intervención en la rueda de prensa, celebrada en la sede de la DGB, Berlín, 13 de enero de 2006, al publicarse el folleto: “11 gute Gründe, das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren”<sup>21</sup>

Rvdo. Padre Dr. Karl Jüsten

Señoras y señores:

Como Presidente católico de la Conferencia Conjunta Iglesia y Desarrollo y en nombre de mi copresidente evangélico, el Dr. Stephan Reimers y de la Dra. Engelen-Kefer, me complace presentarles una coproducción de las Iglesias, la DGB y otros organismos. El folleto titulado: “11 gute Gründe, die Heimarbeitskonvention zu ratifizieren” (Once buenas razones para ratificar la Convención de la OIT sobre Trabajo Domiciliario) vio la luz pública porque los actores sociales que se desempeñan en diferentes campos -por

---

<sup>21</sup> Folleto titulado: “11 gute Gründe des IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren”, editado por la DGB, el EED, la Fundación Friedrich Ebert, el Global Labour Institute (GLI) y la Comisión Alemana Justicia y Paz, Bonn, 2005.

un lado, la política de cooperación al desarrollo y, por otro, la política laboral- afrontan desafíos comunes de la globalización. Se trata, concretamente, de mejorar la protección laboral y las condiciones de trabajo de millones de personas que prestan los más variados servicios y fabrican productos en trabajo domiciliario. De todas ellas, el 70% son mujeres y su proporción llega, en algunos países, hasta al 80%. Estas mujeres son invisibles, no tienen grupos de presión porque trabajan en sus casas por razones familiares. Lamentablemente, muchas veces no se organizan, de modo que no tienen posibilidad de denunciar casos de remuneración injusta y explotación en empleos inseguros.

La Comisión Alemana Justicia y Paz y el Servicio Evangélico de Desarrollo -las dos organizaciones de la Conferencia Conjunta Iglesia y Desarrollo- se han ocupado de los temas 'trabajo decente' y 'estándares internacionales', sobre todo, desde la perspectiva de la cooperación al desarrollo referida, entre otras cosas, a los objetivos de lucha contra la pobreza y a la participación. Queremos que haya conciencia política sobre las tribulaciones de quienes, a pesar de su trabajo, viven con lo absolutamente indispensable y luchan a diario para asegurar su propio sustento y el de sus familias, y queremos que se escuchen sus voces.

En la cooperación eclesial para el desarrollo figura el principio básico de adoptar una postura frente a los vínculos entre el Norte y el Sur y de ocuparse, al mismo tiempo, de temas específicos. Son asuntos cada vez más candentes para ambas partes, en relación con el manejo de la fuerza creadora y los derechos de los pobres y marginados en el contexto de la globalización. Los participantes en los programas internacionales nos presentan testimonios impactantes de la creciente informalización del mundo laboral en los países del Sur y del Este. Ilustran las dificultades para ejercer influencia política y hacer efectiva la Seguridad Social. Pero también informan sobre posibilidades y aciertos de las organizaciones de la economía informal que luchan por su reconocimiento como sindicatos y sobre los sindicatos tradicionales que asumen la causa de los trabajadores informales.

En la búsqueda de aliados a escala nacional se ha comprobado que el diálogo y la cooperación con los sindicatos resultan útiles en el debate sobre política de cooperación al desarrollo. Ésta última y la política laboral coinciden en los temas 'informalización del mundo laboral', 'derecho a un trabajo decente' y 'organización de trabajadores en una situación laboral en permanente cambio'. El nexo entre las preocupaciones de las trabajadoras y los trabajadores en los países del Sur y del Norte es, igualmente, objeto de análisis.

Esta cooperación cobra particular importancia ante los Objetivos de Desarrollo del Milenio, o sea, el compromiso asumido por los miembros de las Naciones Unidas de reducir a la mitad la pobreza en el mundo hasta el año 2015 y de constituir una alianza sostenible para el desarrollo compuesta por países ricos y pobres.

Con esos criterios tenemos el ejemplo de los sindicatos y las Iglesias de Alemania que recorrieron un tramo importante del camino durante los últimos dos años, al haber realizado conferencias, talleres y un Programa de Inmersión y Diálogo. Me gustaría hacer mención expresa de otro aliado: el Global Labour Institut, una fundación con sede en Ginebra, que fomenta intensamente el trabajo solidario internacional entre los sindicatos y a la que debemos la labor investigativa y la autoría del presente folleto.

La organización y la Seguridad Social son temas centrales para quienes trabajan en el segmento no regulado, o sector informal de la economía, es decir, la mayoría de las personas pobres y, muchas veces, de la población en los países del Sur. Trabajadoras y trabajadores de la economía informal no son de por sí indigentes, débiles e ignorantes, sino creativos, se organizan y desean trabajar. Pero, muchas veces, necesitan apoyo a nivel nacional e internacional para poder explotar su potencial y lograr desplegarlo, pero, sobre todo, para tener la oportunidad de acometer ese ensayo.

El diálogo con las personas afectadas del Sur afirma la convicción de que el establecimiento y reconocimiento de los estándares internacionales puede ayudar a los grupos desfavorecidos a proteger sus derechos. En particular, las convenciones aprobadas por la comunidad internacional en la más antigua de sus organizaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han de ofrecer pautas para la legislación nacional. Más aún, si se considera que el carácter tripartito de la OIT lleva -o, al menos, debería llevar- a acuerdos sustentados por la conciencia democrática de todos en una especie de 'mesa redonda' integrada por gobiernos, empleadores y trabajadores.

Pero, también en Alemania se ve la necesidad de que las fuerzas de la sociedad civil presionen y ejerzan control, de tal modo que los gobiernos traduzcan las normas internacionales en legislación nacional y respeten, realmente, las leyes. Por ejemplo, en una de sus últimas reuniones ministeriales, el último Gobierno alcanzó a decidir, lamentablemente, que no ratificaría la Convención sobre Trabajo Domiciliario.

Muchos de los acuerdos de la OIT son considerados irrelevantes por los países industrializados, que, por ser Estados de derecho, poseen estructuras nacionales mucho más desarrolladas. También Alemania se niega a ratificar convenciones, aduciendo, con

frecuencia, que aquí existen leyes de mayor cobertura, que los grupos en cuestión no viven en este país y que a nada conduce la sola ratificación por solidaridad. Se ve exclusivamente el significado de los acuerdos para la política de cooperación al desarrollo y, así, hay que impulsar su ratificación solo en los países pobres. Este importante papel es, por supuesto, indiscutible.

Pero, al prohibir la esclavitud, la explotación y la discriminación y al proteger el derecho de sindicación, ¿no demuestran, acaso, las normas fundamentales del trabajo de la OIT que las situaciones cambian y que también deben modificarse las condiciones de vida que sean inaceptables en los países industrializados? Los estándares internacionales y su fundamentación legal constituyen, pues, una especie de red de seguridad que amortigua las turbulencias sociopolíticas y marca los límites de los profundos cambios dentro la sociedad, de modo que se proteja a los individuos y al medio ambiente contra la arbitrariedad. Por eso vale la pena defender tales mecanismos de protección.

La Convención sobre el Trabajo Domiciliario es, precisamente, un buen ejemplo de cómo reaccionar a una realidad cambiante, a un mundo laboral que se informaliza permanentemente. Y la informalización no se detiene ante las puertas de Europa, sino que avanza hacia nuestros mercados laborales. Desde la perspectiva de la política de cooperación económica, ratificar las normas fundamentales del trabajo y otros estándares mínimos - incluyendo la Convención sobre Trabajo Domiciliario - no constituye solo un acto de solidaridad con trabajadoras y trabajadores del Sur, sino que también es el único camino para detener la espiral del deterioro de las condiciones de vida y de trabajo y, de esta forma, defender también estándares más ambiciosos en los países industrializados.

Con el presente folleto deseamos promover nuestra convicción ante el Gobierno, el mundo político, el sector privado y la sociedad, a la vez que ofreceremos un profundo intercambio de opiniones sobre el tema.

#### 4.1.2 Intervención en la rueda de prensa conjunta de la DGB y la Conferencia Conjunta Iglesia y Desarrollo (GKKE) sobre empleo sin cobertura social y trabajo domiciliario, celebrada el 13 de enero de 2006

Dra. Ursula Engelen-Kefer

Señoras y señores:

El trabajo decente es, y seguirá siendo, uno de los desafíos globales centrales. Los trabajadores con contratos laborales atípicos son los más afectados por los vacíos en las legislaciones laboral y social.

Esto se observa, no solo en nuestro medio sino, más aún, en los países en desarrollo.

- En muchos países aumenta el número de pobres que trabajan por debajo del umbral de pobreza ('working poor') y que, a pesar de ejercer una actividad remunerada, no pueden proteger a sus familias contra la pobreza.
- Miles de millones de personas viven en esa tierra de nadie que es la economía informal, carecen de derechos sociales, deben luchar al margen de la economía mundial para simplemente sobrevivir.
- 10 a 20 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso en el mundo entero y unos 250 millones de niños tienen que trabajar.
- Dos terceras partes trabajan en condiciones peligrosas y son explotadas.
- En dos de cada cinco países se cometen graves violaciones contra los derechos sindicales.

Bajo la presión de la competencia global, muchas industrias trasladan su cartera de pedidos a países de bajo nivel salarial, donde los entregan a empresas locales que, a su vez, los pasan a intermediarios y éstos ocupan, por su parte, a personas aparentemente autónomas y a trabajadoras domiciliarias.

La intensa mano de obra que requiere la industria de la confección la convierte en el ejemplo, quizás más difundido, de una cadena global de mercancías. Por ejemplo, en las Filipinas hay trabajadoras domiciliarias que producen ropa de bebé para las boutiques de lujo de Nueva York.

Pero también otros ramos industriales emplean trabajo domiciliario en, por ejemplo, la fabricación de cigarrillos y de palitos de sándalo, así como en el montaje de productos eléctricos y electrónicos. Incluso, pelar camarones se ha vuelto un trabajo domiciliario típico en muchos países asiáticos.

En India, por ejemplo, más de la mitad del ingreso nacional y una tercera parte de las exportaciones del país corren por cuenta de la llamada economía informal, es decir, del sector que carece de organización social.

Los mayores problemas de trabajadoras y trabajadores domiciliarios, así como de otros grupos de trabajadores carentes de cobertura social, son la pésima remuneración en muchas regiones, lo mismo que una ausencia casi total de cobertura social. Los salarios del trabajo domiciliario se basan, en casi todas partes, en un sistema de remuneración por unidades fabricadas durante jornadas laborales exageradamente largas, por lo general, así como en el empleo de un ejército oculto de 'asistentes' no remunerados, incluyendo trabajo infantil.

Muchas veces se descuidan e ignoran los peligros para la salud misma de quienes ejercen el trabajo domiciliario y de sus familiares. Por ejemplo, el procesamiento de pieles y cueros en la industria del calzado genera toxinas que se esparcen en la vivienda y pueden provocar enfermedades. En la fabricación de joyas pueden liberarse gases tóxicos de plomo.

La mayoría de quienes viven y trabajan en nuestro mundo a la sombra de la economía mundial no participa todavía directamente, de una manera justa y equitativa, en la globalización. Los sindicatos consideran que es necesario corregir el sendero actual de la globalización. Al igual que las Iglesias, estamos convencidos de que los beneficios de la globalización pueden, y deben, alcanzar a un mayor número de personas y que pueden, y deben, distribuirse mejor entre los países y dentro de ellos mismos. Es urgente que las reglas justas para el comercio y el flujo de capitales se complementen con reglas sociales justas.

Las normas fundamentales del trabajo establecidas por la OIT - la organización internacional que se ocupa de las normas laborales - representan un mínimo de reglas globales para el trabajo en la economía mundial.

Ya existe consenso internacional en torno a que este paquete de normas fundamentales del trabajo es la expresión de los derechos humanos fundamentales en el mundo laboral. Tanto los Estados miembros de la OMC, como los de la OIT, reiteraron su compromiso, por última vez a fines de los años noventa, de respetar las normas fundamentales del trabajo. Ellas no se deberán poner al servicio de medidas comerciales proteccionistas. El Banco Mundial señaló con gran acierto que "el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo fomenta instituciones efectivas

del mercado laboral, las cuales contribuyen al crecimiento económico y pueden reducir, entre los pobres, los riesgos del puesto de trabajo”. La pobreza y el trabajo sin cobertura social no constituyen disculpa alguna para violar estos derechos humanos fundamentales. Sin embargo, la realidad práctica contradice, muchas veces, los compromisos asumidos al más alto nivel político.

No cabe duda de que sería deseable disponer de medidas más efectivas para poder garantizar las normas fundamentales del trabajo en los sistemas globales de producción. Esto se refiere, en particular, a las principales organizaciones internacionales como la OMC y el FMI. Deberían garantizar que sus políticas y programas no obstaculicen el ejercicio de los derechos laborales.

La Convención Internacional sobre Trabajo Domiciliario reviste particular importancia también para la mano de obra que se encuentra a la sombra de la economía mundial. La DGB intercedió ya en los años ochenta, junto con el movimiento sindical internacional, a favor de una norma universal para millones de trabajadoras domiciliarias. Pero esta norma internacional, aprobada hace diez años, ha sido ratificada hasta ahora solo por cuatro Estados (Finlandia, Irlanda, Albania y los Países Bajos). El año pasado, el Gobierno federal alemán sometió la Convención a consideración del Bundestag, pero no se ha planeado firmarla. El rechazo se fundamenta, ante todo, con peculiaridades legales del teletrabajo. Las personas que lo ejercen en Alemania mantienen una relación laboral normal, o son autónomas, y, por ello, no están amparadas por la Ley nacional sobre trabajo domiciliario, mientras que la Convención de la OIT las cubre también. En Alemania, su situación legal suele ser mejor que la de los trabajadores domiciliarios.

No hemos podido descubrir cuál será el motivo por el que Alemania no quiere ratificar la Convención. La favorable reglamentación nacional es absolutamente compatible con la Convención de la OIT. Algunos elementos de nuestra Ley nacional sobre trabajo domiciliario son, incluso, más ambiciosos que las reglamentaciones de la Convención.

El hecho de reconocer la norma podría indicarles a otros Estados la pauta a seguir y también podría tener mayor incidencia en la cadena de valor agregado de las empresas alemanas.

El sindicato indio SEWA hace hincapié en que: “Sería sumamente útil para nosotros que otros países ratificaran la Convención porque, entonces, podríamos hacerles ver a los gobiernos del Sur de Asia que hay otros gobiernos que sí la toman en serio. (...) Si

Alemania ratificara la Convención, podríamos presentar a nuestros gobiernos, con carácter modélico, las leyes que ya tiene Alemania.”

SEWA es uno de los mejores ejemplos de sindicación de trabajadoras domiciliarias. Surgió de la asociación de asalariados de la industria textil, el sindicato más antiguo y más grande de los trabajadores del sector, fundado en 1920. SEWA cuenta actualmente con más de 700.000 afiliados. Como los trabajadores domiciliarios suelen encontrarse muy ocupados con su lucha por sobrevivir y temen perder sus puestos de trabajo, a los sindicatos les resulta difícil llegar hasta ellos y movilizarlos.

Uno de los primeros aciertos de este sindicato de mujeres fue exigir que se extendiera la Ley de Salario Mínimo a trabajadoras y trabajadores domiciliarios. También en sectores del trabajo sin cobertura social se ha intentado, con un cierto éxito, ampliar la cobertura social. En este folleto hemos elaborado una lista, junto con la Fundación Friedrich Ebert, el Servicio Evangélico de Desarrollo y la Comisión Alemana Justicia y Paz, en la que figuran once razones justificativas de la importancia que tiene la Convención de la OIT sobre Trabajo Domiciliario. Ella permite mejorar la protección de quienes se encuentran en el extremo inferior de la cadena productiva. Con ese folleto queremos mostrar que las personas que luchan por sobrevivir pueden ser conducidas, paulatinamente, al trabajo decente.

Pero, a modo ilustrativo, puede reconocerse también que la pobreza no solo es un problema de muchas personas que efectúan trabajos domiciliarios, sino que es mucho más: un desafío para todos los que actúan en favor de la justicia social y anhelan un crecimiento sostenible. Este sector evidencia, al mismo tiempo, la interdependencia de nuestra economía global. Muestra la importancia del debate público sobre comercio y normas sociales, tanto en países industrializados como en desarrollo.

#### 4.1.3 Opinión de una sindicalista del Sur

Renana Jhabvala, Coordinadora nacional de SEWA, India

(Extracto del folleto “11 gute Gründe, das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren”, (11 buenas razones para ratificar la Convención de la OIT sobre Trabajo Domiciliario), editado por la DGB, el EED, la Fundación Friedrich Ebert, el Global Labour Institute y la Comisión Alemana Justicia y Paz, 2005, pp. 27 y 28)

“En el sur de Asia (India, Bangla Desh, Paquistán y Sri Lanka) viven unos cinco millones de trabajadores domiciliarios, en su mayoría, mujeres. Permanecen invisibles y ocultos porque para ellos no existen leyes ni programas políticos. SEWA los organiza desde

hace ya 25 años y trata de que se cumplan las leyes, los protege y les da seguridad. En los últimos cinco años, SEWA contribuyó a que en el sur de Asia se creara una red de organizaciones llamada HomeNet, la cual ha solicitado a los gobiernos la adopción de programas políticos nacionales para trabajadores domiciliarios, así como la ratificación de la Convención 177 de la OIT sobre Trabajo Domiciliario. Sería sumamente útil para nosotros que otros países ratificaran la Convención porque, entonces, podríamos hacerles ver a los gobiernos del Sur de Asia que hay otros gobiernos que sí la toman en serio. Indicaría también que los gobiernos europeos se preocupan por las trabajadoras domiciliarias. Además, hay muchas empresas europeas que se valen últimamente de exportadores indios para remitir encargos a las trabajadoras domiciliarias del sur de Asia. Si Alemania ratificara la Convención, podríamos hacerles ver a nuestros gobiernos que la Convención se ratifica en países europeos, los países sede de las empresas, y así, los trabajadores locales tendrían la misma cobertura. Nuestros gobiernos están preocupados porque los países europeos no ratifican la Convención y, la consecuencia será que tendremos leyes más severas para trabajadoras domiciliarias, pero por ese mismo motivo, no quieren ratificar la convención.

SEWA desarrolló gran actividad durante la campaña de la OIT en pro de la Convención sobre Trabajo Domiciliario. Entonces nos respaldaba nuestro Gobierno, que apoyaba la Convención e, incluso, intercedía activamente a su favor. Pero, una vez aprobada, solo pocos países la ratificaron. Incluso, países que tienen una buena Ley para trabajadoras domiciliarias, como Alemania, no la han ratificado y, por eso, no hemos podido usar esas leyes como modelo. Si Alemania ratificara la Convención, podríamos presentar a nuestros gobiernos, con carácter modélico, las leyes que ya tiene Alemania.”

#### 4.2 Un diálogo que trasciende el ámbito sindical

En la misma forma en que el diálogo dentro de la sociedad civil y la actuación conjunta resultante pueden enriquecer el intercambio de opiniones sobre política laboral, en general, así mismo empleadores y sindicatos y, éstos últimos, en particular, como representantes de los trabajadores, podrán detectar, sobre todo, nuevos desafíos y cometidos y proceder de conformidad. Los artículos del presente capítulo permitirán inventariar y analizar la situación, a la vez que ayudarán a estimular un diálogo, que trasciende el ámbito sindical, al cual también se ha adherido la Comisión Alemana Justicia y Paz.

#### 4.2.1 Economía Informal y Sindicatos en Alemania<sup>22</sup>

Karin Pape

(Encuesta realizada en sindicatos especializados por encargo de la Comisión Alemana Justicia y Paz, Grupo de Trabajo “Economía Informal y Libertad de Organización”, con miras a la preparación del Programa de Inmersión y Diálogo con SEWA, India, 10 a 19 de septiembre de 2005).

En Alemania no ocurre lo mismo que en el contexto internacional donde se habla de empleos informales para calificar “aquellos empleos que no garantizan el sustento ni la cobertura social”, pues el término ‘economía informal’ es aquí todavía poco corriente. Cuando se llega a usar, se aplica, más bien, a ‘economía doméstica’, ‘economía de autoabastecimiento’ y ‘economía de autoayuda’ (según Volker Teichert del Wissenschaftszentrum -Centro de Ciencias- de Berlín), para mostrar la diferencia con economía sumergida o subterránea, dos términos que equivalen, aproximadamente, a lo que se entiende por trabajo ilegal o clandestino.

En la conferencia internacional realizada en el año 2003 por expertos en estadísticas del empleo se establecieron normas sobre una definición del empleo informal. Se incluyen los siguientes tipos de empleo:

- “trabajadores por cuenta propia dueños de sus propias empresas del sector informal;
- empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal;
- trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal;
- miembros de cooperativas de productores informales;
- asalariados que tienen empleos informales, ya estén empleados por empresas del sector formal, por empresas de la economía informal o por hogares que les emplean como trabajadores domésticos asalariados; se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la cobertura social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.);

---

<sup>22</sup> Los planteamientos expuestos a continuación, sobre todo, las informaciones proporcionadas por los sindicatos, se incorporaron directamente en el presente informe y forman parte de una visión de conjunto todavía incompleta. Ello se debe a la extremada premura del tiempo disponible. Además, las investigaciones coincidieron, lamentablemente, con el período de vacaciones, lo cual impidió dialogar con posibles interlocutores.

- trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

Las razones pueden ser las siguientes: la falta de declaración de los empleos o de los asalariados, empleos ocasionales o de limitada duración, empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la Seguridad Social), el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar, el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo), o empleos a los que la reglamentación laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo.”

(José Luis Daza: Trabajo no declarado y Administración del Trabajo, OIT, Junio de 2005, pp. 12 y 13.)

Al referirse, en otro pasaje, a la economía informal en países desarrollados, la OIT señala que ha aumentado el porcentaje de empleos no estandarizados. En el sector informal se incluyen aquellos empleos que, en comparación con una relación normal de trabajo, sufren desventajas en cuanto a derechos y cobertura social derivada de la relación laboral:

“Medición del empleo en la economía informal de los países desarrollados:

El empleo en la economía informal de los países desarrollados se encuentra vinculado a relaciones laborales con débiles nexos entre el trabajador y las estructuras formales y poco o ningún acceso a las normas fundamentales del trabajo y de protección, lo mismo que poca o ninguna cobertura social emanada del trabajo. Hay que destacar las siguientes categorías específicas de relaciones laborales no estandarizadas:

- Empleo parcial en empresas formales
- Empleo temporal en empresas formales
- Autoempleo, en particular, el de los trabajadores por cuenta propia que no tienen empleados
- Trabajo subcontratado entre empresas
- Trabajo industrial externo, incluyendo trabajo domiciliario
- Explotación
- Trabajo por días

(...)

Para hacer una evaluación más exacta del empleo en la economía informal de los países desarrollados se requieren dos tipos de información adicional: datos sobre todas

las modalidades de trabajo no estandarizado y datos sobre el acceso a los beneficios y cobertura social del trabajador en todas las modalidades de trabajo no estandarizado.”

Mujeres y hombres en la economía informal.  
Un cuadro estadístico. OIT 2002  
(Traducción de la Conferencia Episcopal Alemana)

En otras palabras: no todo trabajo parcial forma parte del sector informal (en Alemania se trata, más bien, de un porcentaje reducido, ya que está prohibido exponer a un trabajador a las desventajas generadas por el régimen parcial. Sin embargo, se generan desventajas en la Seguridad Social cuando los puestos de trabajo parcial se transforman en miniempleos); en el sector informal tampoco pueden incluirse a todas las personas que trabajan por cuenta propia ni a todo el que es ‘aparentemente autónomo’. Lo decisivo es que una persona que trabaja en una relación laboral no estandarizada (‘relación laboral normal’) cuente con los mismos derechos e igual cobertura social y que gane lo suficiente como para adquirir tales servicios en el mercado.

En todos los análisis y cálculos de la OIT se excluyen actividades económicas criminales destinadas a poner a disposición bienes y servicios ilegales, tales como: tráfico ilegal de armas, tráfico de estupefacientes o de seres humanos (la definición de la OIT contempla que en la economía informal pueda existir producción o empleo semi ilegales o totalmente ilegales, pero advierte que los bienes y servicios que ponen a disposición se consideran legales). La definición excluye también trabajos domésticos y educativos no remunerados.<sup>23</sup>

En Alemania se habla, más bien, de ‘ocupación atípica’, ‘empleo precario’, pero también de ‘trabajo clandestino’ y ‘trabajo ilegal’. Acogiéndome al enfoque de los expertos internacionales en estadísticas, opino que el término ‘empleo precario’ es el más acertado para la realidad alemana, pues cobija todas las formas posibles de empleos no incluidos en la ‘relación laboral normal’. Sin embargo, tampoco es posible trazar límites: un individuo que trabaje por cuenta propia como asesor asume un riesgo grande, pues su seguridad depende del trabajo que le den sus clientes, o sea, que tiene un empleo precario. Pero, puede que perciba ingresos tan elevados que él mismo adopte provisiones contra los riesgos (enfermedad, vejez, desempleo). En cambio, en la categoría del empleo precario no se incluye al peón del sector agrícola de la región de Renania-Nassau con un salario negociado en el convenio colectivo de 4,68 euros por hora (equivalentes a 814 euros al mes); [Fuente: Archivo de Convenios Colectivos del Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI, (Instituto de Ciencias

---

<sup>23</sup> Véase: Women and men in the informal economy. A statistical picture. OIT 2002, p. 12.

Económicas y Sociales), 31 de diciembre de 2003], pues tiene una relación laboral con cotización obligatoria a la Seguridad Social y posee acceso a una seguridad social básica. Un trabajador con un salario tan bajo no puede asegurar, empero, su sustento.

#### Cifras - Datos - Hechos

Según datos desestacionalizados de la Oficina Federal Alemana de Estadísticas, hay aprox. 39 millones de personas que ejercen una actividad laboral.<sup>24</sup> Su número no ha variado, prácticamente, desde comienzos de los años noventa. Pero la estructura de las personas activas ha experimentado un notable cambio: la proporción de trabajadores de tiempo completo se redujo en una quinta parte entre 1991 y 2004. Descendió, en total, de 29,5 a 23,75 millones de personas, o sea que el grupo de trabajadores de tiempo completo disminuyó en aprox. seis millones de personas.<sup>25</sup> Más de una cuarta parte figura en la categoría de trabajadores a tiempo parcial (desde comienzos de los años noventa se ha duplicado, prácticamente, su cifra, al pasar de 5,5 a los casi 11 millones actuales). En la misma categoría se incluyen los 'trabajadores en régimen laboral mínimo' (p. ej., los miniempleos: esta categoría incluía 6,6 millones de personas a 31 de marzo de 2005). También aumentó la autonomía (aparente), la cual llegó al 11% (= 4,25 millones de trabajadores). A comienzos de los años noventa solo ascendía al 9%.<sup>26</sup>

Simultáneamente con este proceso surge la creciente cesión de trabajadores (de momento son unas 350.000 personas<sup>27</sup>) y otras formas de empleo a término fijo. Este fenómeno se origina dentro de las leyes vigentes y, en parte, también dentro de lo negociado en los convenios colectivos. A pesar de las normas legales adicionales, la cesión de trabajadores no implica una ocupación duradera para la mayoría de los empleados, y las empresas que contratan en modalidad de cesión producen gran incertidumbre y conceden una remuneración inferior a la percibida en empleos normales a término indefinido (entre 30 y 40% menos<sup>28</sup>), además de que la cobertura social también es inferior.

---

<sup>24</sup> Véase: Bundesbank, Banco Federal Alemán, informe mensual, julio de 2005, p. 2.

<sup>25</sup> *ibíd.*

<sup>26</sup> *ibíd.*

<sup>27</sup> Según datos de ver.di transmitidos por vía electrónica (Uwe Woetzel, 18 de julio/2005).

<sup>28</sup> *ibíd.*

## Trabajo clandestino y trabajo ilegal

Por trabajo clandestino se entiende el trabajo remunerado por el cual no se pagan impuestos ni se cotiza a la Seguridad Social (exceptuando ayuda vecinal, servicios entre amigos, etc.). El trabajo clandestino viola las leyes vigentes y es, por tanto, ilegal. Si ese tipo de actividades corre por cuenta de un emigrante, hombre o mujer, que carezca de los documentos reglamentarios, podría decirse que se trata de una actividad 'doblemente ilegal'.

La DGB considera que al trabajo clandestino se le atribuye mayor gravedad de la que realmente tiene. Asegura que es más realista aseverar que su proporción en el PIB no asciende al 17% sino que fluctúa entre el 4% y el 6%.<sup>29</sup> Esta cuota equivale al 4,1% de la totalidad de horas trabajadas.

### Punto de partida / Situación general

Los sindicatos alemanes han estado sometidos a crecientes presiones en los últimos años. Muchas de las conquistas de los años 70, tales como la prima de vacaciones y una prima anual equivalente a un mes de sueldo, han dejado de existir. También ha tocado aceptar pérdidas en los salarios reales. Además, las organizaciones de empleadores y algunos sectores del mundo político han exigido, por ejemplo, flexibilizar la protección contra el despido y eliminar el pago continuado del salario en caso de enfermedad. Se ha reducido drásticamente la declaración de eficacia general de los convenios colectivos, pues, a diferencia de los años anteriores, los empleadores ya no la aprueban. Antes eran, más bien, los sindicatos los que no estaban de acuerdo, argumentando que la norma favorecía también a los trabajadores no afiliados y que, por eso, a los sindicatos les quedaba más difícil promover la asociatividad. Hoy son los empleadores quienes se aprovechan de la situación de más de cinco millones de desempleados e imponen salarios por debajo de lo convenido. Cada vez hay más empleadores que abandonan sus organizaciones gremiales o que solo acceden a afiliarse si se los exime del convenio colectivo. Así pierde importancia el contrato colectivo global que obliga a todos los empleadores de un determinado sector regional a pagar los mismos sueldos por el desempeño de actividades similares. El contrato colectivo global velaba por que la competencia no se hiciera a través de los salarios

---

<sup>29</sup> Comentario de la DGB al informe del Gobierno federal alemán: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung del 28 de enero de 2005, [www.dgb.de](http://www.dgb.de). El Profesor Schneider (Universidad de Linz) llega a la conclusión de que el 17% del PIB corresponde a la economía ilegal. La Oficina Federal de Estadísticas y la Rockwool Foundation Research Unit de Dinamarca parten del 6% o de más del 4%.

sino de la innovación. Las empresas debían invertir en nuevas técnicas para poderse mantener en el mercado sin dejar de pagar los salarios negociados. Hoy se compete, más bien, a través de los salarios. El contrato colectivo global no puede trascender las fronteras nacionales. La vecindad con países con un nivel salarial muy inferior al alemán y el descenso de los costos de transporte conducen a que resulte difícil defender este tipo de convenios colectivos. Pero ni siquiera el más bajo nivel salarial alemán podría competir con Polonia, Rumania o China. Eso suele conducir al traslado de la producción a los países con mano de obra barata. Los servicios en los sectores de comercio, gastronomía, hotelería, hogares particulares, salud, etcétera no se pueden trasladar, en cambio, al extranjero, como tampoco puede trasladarse la construcción de edificios. Por eso hay muchos inmigrantes, hombres y mujeres venidos de países de bajo nivel salarial, que trabajan en tales sectores. En la hotelería no hay convenios colectivos de efectos vinculantes generales. Ellos sí se incluyen, en cambio, en el convenio colectivo para el sector de la panadería (reglamentación de la jornada laboral, régimen de vacaciones, etc.).

El clamor de las voces que exigen un sector de bajo nivel salarial es siempre mayor. Se olvida, empero, que en Alemania ya existe un sector tal desde hace años y que ha penetrado en el ámbito del trabajo normal de tiempo completo. “El Instituto WSI, próximo a los sindicatos, calculó que aprox. 3,4 millones de personas ganaban en Alemania, en 2003, menos de 8,75 euros por hora. Se las considera pobres, a pesar de que trabajan. Su salario equivale, exactamente, a la mitad del promedio que ganan los trabajadores de tiempo completo que cotizan a la Seguridad Social y designa el umbral de pobreza salarial. El ingreso de 2,4 millones de trabajadores hubiera sido inferior en 2003, aun cuando el salario mínimo legal se hubiera fijado en solo 7,50 euros.”<sup>30</sup> Sin embargo, el número de desempleados no es menor sino mayor. Algunos consideran que solo se debe a falta de constancia para seguir el camino hasta el final. “Sacar a los ‘working poor’ alemanes del desempleo significaría abrir la tijera entre pobres y ricos. Esto implicaría un viraje radical, sería el desenlace, nada social, de cuarenta años de política social. Pero lo único nada social es el desempleo, no solo para los cinco millones que lo padecen sino también para todos los que deben responder por sus costos.”<sup>31</sup> Reclamar un sector de bajo nivel salarial es desglosar el trabajo ya existente (es decir, los puestos) en secciones de, por lo general, baja remuneración y escasa cobertura social. Así se renuncia a la oportunidad de que el crecimiento económico y la correspondiente redistribución puedan generar puestos de trabajo, que aseguren el

---

<sup>30</sup> Gleiche Arbeit, gleiches Geld?, artículo publicado en el semanario Die Zeit 16/2005.

<sup>31</sup> Working Poor und Wohlstandslüge, artículo publicado en el diario Die Welt, 9 de julio de 2005.

sustento y la protección contra los riesgos existenciales, para dar paso a un modelo social en el que los pobres producen servicios para los ricos.

Observaciones al margen:

Reflexiones sobre el caso particular de la reunificación alemana (y sobre emigrantes de origen alemán provenientes de Europa del Este)

Los efectos de la reunificación alemana y la llegada al mercado laboral de emigrantes de origen alemán provenientes de Europa del Este, así como las posibilidades de actuación de los sindicatos, son temas que, a mi modo de ver, no se han investigado todavía en forma exhaustiva. Convendría analizarlos en relación con las reflexiones que se hacen a continuación.

Las experiencias de la población con los sindicatos de la RDA (la República Democrática Alemana, es decir, la antigua Alemania del Este) eran indiferentes o negativas. En el proceso de reunificación se admitieron afiliados de Alemania del Este, que vivieron la amarga desilusión de no haber podido salvar así su puesto de trabajo. Escasamente puede suponerse que estas trabajadoras y trabajadores se mantengan fieles, a la larga, a un sindicato. El elevado desempleo en el Este ha hecho que las relaciones laborales giren, en forma extrema, en torno a los intereses de la respectiva empresa. A falta de convenios colectivos para el sector, los miembros de los Consejos de Empresa están obligados a discutir las soluciones empresariales con los gerentes. Muchas veces no se respeta lo acordado en los convenios.

La oferta adicional de mano de obra conduce a que, en Occidente, no puedan mantenerse los estándares alcanzados. Esa oferta implica también una presión adicional para los sistemas de Seguridad Social, que, a fin de cuentas, deben asumir los costos de la reunificación, sin disponer para ello de suficientes recursos.

El aumento de emigrantes de origen alemán provenientes de Europa del Este ha ejercido también mayor presión sobre el mercado laboral. Estas personas se ven a sí mismas como alemanes, y poseen el estatus de tales, pero sus problemas de integración son similares a los de otros grupos de extranjeros.

## Procedimientos y estrategias de actuación de los sindicatos

Con el fin de sondear la modalidad adoptada por los sindicatos alemanes para reaccionar a tan profundos cambios en el mercado laboral, procedí a formular las siguientes preguntas a varios sindicatos individuales:

- 1) ¿Existen trabajos precarios en su área de organización? En caso afirmativo, ¿de qué tipo? ¿En qué volumen? ¿Experiencias?
- 2) ¿Organizan Vds. a trabajadores precarios? ¿En qué campo? ¿Cuántos?
- 3) ¿Se discute en su sindicato el problema del creciente empleo informal? En caso afirmativo, ¿Cuál es la tendencia? ¿Cuáles son las consecuencias? ¿Estrategias? ¿Resultados y/o experiencias?
- 4) ¿Discuten estos temas con organizaciones no gubernamentales y/o organizaciones de autoayuda (p. ej. organizaciones extranjeras de empleadores, grupos eclesiósticos, etc.)? En caso afirmativo, describa la forma de la cooperación.

Algunos respondieron las preguntas por escrito. También llevé a cabo varias entrevistas.

Ni los diferentes sindicatos ni la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) cuentan en su seno con una sección que haga análisis transversales, en particular, del empleo precario. Por eso me resultó difícil encontrar interlocutores idóneos en los sindicatos individuales. Sin embargo, cada uno cuenta con áreas relacionadas, de alguna forma, con el empleo precario. Algunos, en mayor medida, como el Sindicato de Hotelería, Alimentación e Industrias Afines (NGG), así como el Sindicato de la Industria de la Construcción, el Sector Agrario y el Medio Ambiente (IG BAU); otros se ocupan del tema en menor medida, como el Sindicato de la Industria Química. Las secciones que ya hacen análisis transversales en campos como política de la mujer y migración, no solo se dedican a esos temas sino también al empleo precario, pues entre las personas que componen los dos grupos hay un gran número de trabajadores precarios. Los funcionarios sindicales encargados de estos sectores tienen gran experiencia y proceden de forma diferenciada y competente para encontrar la solución adecuada a través de diferentes estrategias. Sin embargo, parece que el trabajo no estaba integrado, necesariamente, en una estrategia global de la organización. Tampoco parece haber un intercambio sistemático de experiencias por encima de los distintos sindicatos. Las declaraciones de prensa a las que tuve acceso son, con frecuencia, comentarios a modificaciones legales recientes; entre el material editado encontré solo pocas estrategias de actuación sindical. Existe la publicación del Sindicato Industrial del Metal (IG Metall) titulada " *Aspekte der Schwarzarbeit*" (Aspectos del trabajo ilegal) y el Comentario de la DGB al Informe del Gobierno federal alemán titulado: " *Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung*" (Combatir el trabajo clandestino y el empleo ilegal) con fecha del 28 de enero de 2005. Aquí cabe destacar también la estrategia acometida por el Sindicato de la Industria de la Construcción, el Sector Agrario y el Medio Ambiente (IG BAU) que apunta a soluciones políticas para solucionar el problema del empleo de inmigrantes indocumentados (así como la

violación de convenios colectivos mediante el dumping salarial), lo que condujo a la aprobación de la Ley Alemana sobre Destacamento de Trabajadores Extranjeros (AEntG). (Véase más adelante).

Ante las dificultades descritas al comienzo y suponiendo que ciertos problemas estructurales repercuten sobre todos los sectores que ocupan trabajadores precarios (las razones son: mano de obra costosa, imposibilidad de trasladarse al extranjero o porque los empleadores evaden los salarios acordados en los convenios colectivos, etc.), tomé la decisión de presentar, a título de ejemplo, dos de los sindicatos individuales. Ellos son: los ya mencionados IG BAU (y, en este contexto, el Sindicato Europeo de Trabajadores Migrantes), así como el NGG. Además, algunas áreas del IG BAU y del NGG han atraído, hace poco, la atención pública. Del mismo modo es importante ir más lejos y destacar las diferencias entre las distintas áreas (lavanderías, minoristas, trabajadores independientes en el sector de los medios, personal docente en las universidades y en la capacitación, etc.).

#### Sindicato de Hotelería, Alimentación e Industrias Afines (NGG)

A diferencia de muchos otros sindicatos individuales, el NGG no vivió un proceso de fusión y, por eso, es pequeño, pues cuenta con aprox. 225.000 afiliados (la cuota de trabajadores organizados en el sindicato asciende a 3,2%).<sup>32</sup> Como su nombre lo indica, el Sindicato NGG cubre la industria alimentaria, la producción artesanal de alimentos (p. ej. panaderías), el sector de bebidas estimulantes (cerveza, café, bebidas alcohólicas, etc.), así como la hotelería y los restaurantes. Por tradición se han afiliado empresas pequeñas y medianas, aunque las empresas grandes de la industria alimentaria cada vez tienen mayor presencia internacional. Por razones históricas, el Sindicato NGG se ocupa también del personal doméstico en los hogares particulares y negocia convenios colectivos regionales con la Asociación Alemana de Amas de Casa.

#### Industria cárnica

Últimamente ha trascendido que, sobre todo en las carnicerías y en los complejos de despiece reinan condiciones insostenibles de empleo ilegal, explotación, dumping salarial y alojamiento inhumano de trabajadores venidos, en su mayoría, del Este de Europa. Llegan a Alemania con un contrato para trabajar en fábricas<sup>33</sup> o al amparo de la

---

<sup>32</sup> Cifras a 31 de diciembre de 2004, publicadas bajo: [www.dgb.de](http://www.dgb.de).

<sup>33</sup> Desde fines de los años 80, la Rep. Fed. de Alemania ha firmado acuerdos con la casi totalidad de países del Centro y del Este de Europa en materia de contratos de trabajo en fábricas. Amparadas por contingentes anuales de acuerdo a la situación laboral, las empresas de esos países pueden enviar a

libertad de prestación de servicios que contempla la UE.<sup>34</sup> Según datos del Sindicato NGG, esta forma legal de imponer salarios inferiores en el sector ha llevado a una reducción sistemática del personal de planta y a su sustitución por mano de obra importada. Los subcontratistas extranjeros con los que se firman esos contratos resultan siendo, muchas veces, empresas fachada, detrás de las cuales se ocultan, en realidad, los mismos contratistas. En caso de comprobarse los hechos, se estaría violando la Ley de Cesión Temporal de Trabajadores, pues no se pagan cotizaciones sociales ni impuestos. Además, tampoco se suelen cumplir los bajos estándares y por concepto de, por ejemplo, alojamiento se hacen descuentos extremadamente elevados a los trabajadores extranjeros. Los controles deben efectuarse, según la Ley, en el país de origen, o sea, del otro lado de la frontera, y, por eso, casi nunca se hacen. Además, los prestamistas de mano de obra suelen dotar a los trabajadores del Este de Europa de documentos falsos para así introducirlos en los mataderos. “Sabemos por experiencia que los mataderos reducen sus costos en alrededor del 50%, gracias a los trabajadores ilegales del Este de Europa. Esa práctica distorsiona la competencia y presiona mucho a otras empresas del sector para que hagan lo mismo. Hemos encontrado salarios por hora que oscilan entre 1,50 y 2,27 euros en condiciones de trabajo inhumanas. Nadie puede competir así. Mucho menos los trabajadores alemanes”. (Palabras del Señor Südbeck, Portavoz de la Fiscalía de Oldenburg).<sup>35</sup>

El 4 de marzo de 2005, los sindicatos del sector cárnico de los siguientes países europeos: Dinamarca, los Países Bajos, Gran Bretaña, Polonia, Hungría y Alemania aprobaron una declaración conjunta que tiene por objeto una cooperación transfronteriza más estrecha para “actuar en contra de las estrategias de las grandes empresas dirigidas a infringir las reglamentaciones y los estándares nacionales vigentes en los sectores laboral y social.”<sup>36</sup> El abanico de temas es amplio e incluye, entre otros, la creación de una red europea de Consejos de Empresa, Shop Stewards (delegados sindicales) y Sindicatos, el propósito de que los sindicalistas tengan una organización

---

Alemania personal propio con contrato de trabajo. La remuneración se guía por los salarios netos locales; las cotizaciones a la Seguridad Social se pagan en el país de origen. Tales contingentes existen hoy solo en muy reducida escala para países no miembros de la UE, como, por ejemplo, Rumania (los escándalos hicieron que, hace poco, se excluyeran los complejos para el sacrificio y despiece).

<sup>34</sup> Este principio permite a todas las empresas prestadoras de servicios de todos los países comunitarios que ofrezcan sus servicios en las mismas condiciones legales vigentes en sus propios países. Así, los trabajadores de Europa del Este tienen el derecho de ofrecer sus servicios como empresarios independientes a un salario inferior al acordado en los convenios colectivos –en forma totalmente legal-.

<sup>35</sup> Consúltese el artículo: “Harter Kampf gegen Lohndumping-Mafia” en el diario Nordsee-Zeitung del 18 de junio de 2005.

<sup>36</sup> EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions; Regional Organisation with the IUF-Member of the ETUC): “Vereinbarung der Gewerkschaften EDOSZ/FNV-BG/NGG/NNF/NSZZ/T&G für den Fleischsektor”, Hamburgo, marzo 4/2005.

más ofensiva, la protección de los sindicalistas en toda Europa, así como la oferta de no negociar ni -menos aún- firmar acuerdos a escala nacional sin haber consultado antes a los sindicatos a nivel internacional. Además, “en caso de conflictos laborales o huelgas en una empresa de productos cárnicos o en todo el sector cárnico (...)” los sindicatos firmantes se comprometen a “evitar toda actividad originada por la huelga que consista en el traslado de la producción o en el suministro a empresas o sectores en huelga.”<sup>37</sup>

### Hotelería y Gastronomía

La hotelería y la gastronomía pertenecen, por tradición, a un sector de bajo nivel salarial, empleo precario, trabajo de temporada y un elevado porcentaje de trabajo ilegal. El salario por hora de mensajeros y botones asciende a 5,95 euros<sup>38</sup> en el estado del Sarre y, a 5,12 euros<sup>39</sup> para el personal de servicio en los hoteles de Mecklenburgo-Antepomerania. Eso equivale a una remuneración mensual básica de 1.030 euros en el primer caso, y de 887 euros en el segundo, con una jornada laboral de 40 horas semanales. Pero también hay que tener en cuenta que no en todas partes se paga el salario negociado en los convenios colectivos, pues en siete de las diecisiete regiones donde rigen los convenios colectivos, la Asociación Alemana de Hoteles y Restaurantes no está dispuesta a firmar los que reglamentan la remuneración.<sup>40</sup>

El mayor número de controles oficiales en hoteles y restaurantes ha llevado a una mayor conciencia pública del problema que implica el elevado porcentaje de trabajadores ilegales. En cambio, las personas casi no se indignan por que algunas empresas acostumbren vender bebidas y alimentos sin pagar impuestos. Los controles específicos de la Dirección Superior de Hacienda de la ciudad de Colonia pusieron de manifiesto que entre el personal había un 25% de trabajadores ilegales.<sup>41</sup> En un artículo del diario Hannoversche Allgemeine Zeitung, publicado el 29 de agosto de 2003, se informa que la Oficina Regional de Trabajo del estado de Renania del Norte-Westfalia parte del supuesto de que el porcentaje de trabajadores ilegales en hoteles y restaurantes asciende al 50%.

El Sindicato de Hotelería, Alimentación e Industrias Afines (NGG) ha tratado de reaccionar a esta situación en los convenios colectivos. Por ejemplo, en Brema y Hesse ha acordado convenios que obligan al empleador a entregarle al trabajador una relación

---

<sup>37</sup> ibíd.

<sup>38</sup> Archivo del WSI, 31 de diciembre de 2003.

<sup>39</sup> ibíd.

<sup>40</sup> NGG info-dienst 4/2005, p.3.

<sup>41</sup> Nota de prensa, julio/2004, basada en el Comentario de la DGB al informe del Gob. fed. de Alemania: Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung, 28 de enero de 2005, [www.dgb.de](http://www.dgb.de).

mensual detallada de los salarios bruto y neto. Al mismo tiempo, obliga al empleador a asumir la responsabilidad exclusiva por todo posible reclamo posterior, en relación con el pago de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. En otro convenio colectivo, el NGG logró que trabajadoras, trabajadores y empleadores se comprometieran a actuar en contra del empleo ilegal tan pronto tuvieran conocimiento de su presencia.<sup>42</sup>

En las entrevistas se me dijo que estos últimos convenios colectivos no se habían aplicado casi nunca. Ello se debe, por una parte, a que (ya) casi no existen las empresas 'honestas' interesadas en excluir a la competencia nacida del empleo ilegal, pero también a que el nivel de sindicación es bajo. La elevada fluctuación y el reducido tamaño de las empresas genera una mayor dependencia personal y disminuye la existencia de una estructura representativa de los intereses de los trabajadores (miembros del Consejo de Empresa) que se encuentre en condiciones de promocionar la asociatividad in situ. Desde fuera, es decir, por conducto de los secretarios de los sindicatos, se la puede promocionar, en realidad, solo cuando trabajadoras y trabajadores necesitan hacer valer sus reivindicaciones salariales ante los tribunales y solicitan que se los represente. Que ese tipo de organización contrae en extremo los recursos sindicales se refleja en la frase clásica, no exenta de una cierta ironía, que formulan los funcionarios sindicales: "Tres nuevas afiliaciones en el sector de la hotelería y la gastronomía significan cinco casos de protección legal".

#### Hogares particulares

Al ventilarse el tema de la reducción del desempleo apareció, una y otra vez, en la mirilla de la atención pública el sector de los hogares particulares con su creciente demanda de servicio doméstico, de personal encargado de atender niños, así como de proporcionar cuidados asistenciales a los enfermos que ya no se pueden valer por su propia cuenta. El número de empleos en los hogares particulares oscila, según las distintas fuentes, entre 1,4 y 3,8 millones de personas. Aprox. 90.000 de ellas han sido registradas en la Central de Miniempleos;<sup>43</sup> de esta cifra se desprende que la mayoría de quienes trabajan en los hogares particulares carecen de Seguridad Social. Tras el gran descontento que provocara en la opinión pública el anuncio de que también se impondrían rigurosas multas a los hogares que emplearan trabajadores ilegales, se mantuvo la norma de que, en virtud de la Ley para Combatir el Trabajo Ilegal, tal actuación constituiría tan solo una infracción sancionable. "Esto significa que existe amplia aceptación del trabajo clandestino en los hogares particulares y que su demanda

---

<sup>42</sup> Véase Comentario de la DGB del 28 de enero de 2005.

<sup>43</sup> ibíd.

y oferta se consideran normales.”<sup>44</sup> No hay controles, prácticamente. Por ello se supone que en los hogares particulares trabaja un número muy elevado de las extranjeras indocumentadas que viven en Alemania. Así lo confirman los datos de las Organizaciones No Gubernamentales (como Respect Netzwerk) que representan ante los tribunales, en Alemania, a las inmigrantes ilegales (p. ej. cuando no se les paga el sueldo).

Se desconoce, prácticamente, que el Sindicato de Hotelería, Alimentación e Industrias Afines se encarga de concertar convenios colectivos para reglamentar tanto la remuneración (a nivel regional) como las condiciones de trabajo, tales como jornada laboral, vacaciones, términos de rescisión del contrato (a nivel federal). Estos convenios se aplican también a aprendices, personal auxiliar por horas y mujeres que ejercen miniempleos, pero carecen de carácter vinculante general, pues solo cubren a los afiliados de las partes contratantes. O sea, solo los afiliados a los sindicatos y los hogares adheridos a la Asociación Alemana de Amas de Casa tienen la obligación legal de respetar lo acordado en los convenios colectivos. Esta restricción limita muchísimo su ámbito de aplicación. Sin embargo, ellos contribuyen al ordenamiento político porque, en casos de litigio por dumping salarial, sirven de base para determinar la cuantía del salario regional habitual.

En este sector no hay casi personas afiliadas a los sindicatos. Los empleados desconocen, en su mayoría, la existencia de un convenio colectivo del cual emanen derechos que los benefician.

#### Reivindicaciones del Sindicato NGG

El Sindicato NGG lucha con gran empeño por la incorporación del salario mínimo en las normas legales y en este afán chocó - inicialmente - con la resistencia de otros sindicatos individuales, tales como el Sindicato Industrial del Metal (IG Metall), los cuales alegan que ellos consiguen mejores resultados para sus afiliados en las negociaciones de los convenios colectivos. Pero en las mismas filas del IG Metall ya se escuchan también voces - de mujeres, por ejemplo - que exigen un salario mínimo legal.<sup>45</sup> El NGG celebra la decisión adoptada por el Gobierno federal alemán en mayo de 2005 de extender a todos los sectores la Ley Alemana sobre Destacamento de Trabajadores Extranjeros (AEntG), la cual se aplicaba, hasta entonces, solo a la industria de la construcción y que significa, de hecho, la introducción de un salario mínimo para el sector. La condición es, sin embargo, que haya un convenio colectivo con vigencia

---

<sup>44</sup> ibíd.

<sup>45</sup> Consúltese el documento: Wir haben die Wahl! Frauenpolitisches Positionspapier zur Bundestagswahl 2005, junio de 2005, p. 4.

para todo el sector en todo el país. No ocurre así en el caso de, por ejemplo, los hoteles y restaurantes, lo mismo que en el sector cárnico, de modo que el NGG ve la necesidad de adoptar, adicionalmente, un salario mínimo legal. Además, existen alrededor de cien regiones en las que se han acordado convenios colectivos: por debajo de los mil euros, en Occidente, y de 670 euros, en el Este de Alemania. Sin un salario mínimo legal, estos salarios bajos de los convenios colectivos adquirirían carácter permanente. El NGG sugiere un salario mínimo legal de 1.500 euros, equivalente, aproximadamente, al 50% del salario promedio nacional.<sup>46</sup>

### IG BAU - Sindicato de la Industria de la Construcción, el Sector Agrario y el Medio Ambiente

El Sindicato de la Industria de la Construcción, el Sector Agrario y el Medio Ambiente (IG BAU) tenía 424.808 afiliados el 31 de diciembre de 2004, con lo cual es también uno de los sindicatos pequeños. (Su cuota de afiliación entre todos los sindicatos asciende al 6,1%). El IG BAU surgió en 1996 de la fusión entre el IG BSE (Construcción-Piedras-Suelos) y el sindicato GGLF (Jardinería, Agricultura y Silvicultura). La mayoría de sus afiliados trabaja en la parte principal del sector de la construcción. La continua disminución pasajera de afiliados se pudo compensar, en parte, con nuevas afiliaciones en el ramo de la limpieza de edificios. En el sector de la construcción predominan las empresas pequeñas y medianas. Las peculiaridades sectoriales, tales como oscilaciones por temporada y cambios en los lugares de trabajo, han llevado a la IG Bau a orientar su política hacia una remuneración sectorial y a luchar para que el Estado introduzca reglamentaciones, como la Ley Alemana sobre Destacamento de Trabajadores Extranjeros (AEntG).

El índice de sindicación comparativamente elevado del sector de la construcción (hasta mediados de los años 90 era de aprox. un 40%<sup>47</sup>) permitió que el IG BAU negociara con los empleadores ciertas modalidades que atenuaran las desventajas sociales de los numerosos trabajadores precarios del sector, bien fuera con salarios mínimos aceptables o también creando cajas sociales.

Como ningún otro sector, el de la construcción sufre los efectos del trabajo ilegal. El IG Bau calcula que una tercera parte de quienes trabajan en la construcción lo hacen en condiciones ilegales. El fenómeno de la ilegalidad se manifiesta, por cierto, de distintas

---

<sup>46</sup> Consúltese: NGG info-dienst 4/2005.

<sup>47</sup> Nickel, S. (2004), Gewerkschaften und Migration. Aktuelle Entwicklungen und Strategien am Beispiel der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, p. 22.

formas: abarca la amplia gama de trabajadores alemanes y extranjeros (con permiso de estadía y visa de trabajo) que trabajan por debajo del salario acordado en los convenios colectivos y/o lo hacen en forma total o parcialmente clandestina, y también incluye a los trabajadores extranjeros indocumentados que viven en Alemania y que solo tienen la posibilidad de aceptar trabajos ilegales y de percibir salarios ínfimos. Esto va de la mano con la estructura de los subcontratistas desde comienzos de los años 80, a raíz de las crisis y de las medidas de reestructuración que fueron necesarias. Los subcontratistas no suelen tener que cumplir los convenios colectivos y, por eso, pueden imponer salarios bajos y empleos a término fijo. Los autónomos aparentes de una 'Ich-AG' [significa, literalmente, una 'Yo, S.A.', de la que se habla en Alemania cuando el individuo crea su propio puesto de trabajo, subvencionado por el Estado] no tienen la obligación de respetar las mismas reglamentaciones que rigen para los asalariados. Además, la liberalización del Reglamento de la Actividad Artesanal ha llevado a que los trabajadores independientes formen brigadas de trabajo y ofrezcan su mano de obra a los empleadores del sector de la construcción. El IG Bau está convencido de que esta forma de empleos 'autónomos' cobija a millares de personas. Este factor ha llevado también, empero, a que, a diferencia de antes, hoy haya un personal de planta (reducido) y a que la mayoría sean trabajadores periféricos que cierran las brechas de la fluctuación y que ejercen, a la vez, empleos sin cobertura social.

¿Qué hace el Sindicato IG-Bau?

Hay una reacción multidimensional del IG Bau a todo esto. Por una parte informa a todos los trabajadores sobre sus derechos (incluyendo a quienes trabajan ilegalmente). Publica folletos informativos en varios idiomas.

Con la apertura de una oficina en Varsovia se aspiraba a impartir mejores informaciones a los trabajadores destacados al extranjero. Sin embargo, no se cumplieron las expectativas y se tuvo que cerrar la oficina. El IG Bau buscaba una mejor cooperación con los sindicatos polacos.

El IG Bau luchó para que los sindicatos y otras organizaciones dispusieran de una red de oficinas de asesoramiento promovidas por el Estado. También exigió que se certificara a las empresas que destacan trabajadores al extranjero. No consiguió este propósito.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Nickel S. (2004), *Gewerkschaften und Migration*, p. 60 y siguientes.

En cambio, se logró incorporar a los trabajadores extranjeros en las huelgas nacionales que se presentaron en el año 2002 en el sector de la construcción. No se registró una presencia masiva de trabajadores ilegales entre los esquiroleros.

La fundación del Sindicato Europeo de Trabajadores Migrantes (EMWU), en el año 2004, hizo transitar al IG Bau por senderos completamente novedosos. Por primera vez existe un sindicato internacional creado especialmente para aquellas personas que tienen un estatus duradero como trabajadores destacados por empresas de sus países de origen al trabajo sucesivo en varios países; son personas que reciben el aviso de su destino con tan poca anticipación que nunca pueden organizarse en un solo sindicato nacional. Esto convierte al EMWU en el primer sindicato que cuenta con afiliados a nivel europeo. Uno de los dos funcionarios es bilingüe: habla polaco y alemán. Hace poco se contrató a un obrero polaco como Secretario de dedicación exclusiva al Sindicato, que trató de organizar a los trabajadores polacos (el mayor grupo extranjero) en el mismo emplazamiento de las obras. También se ha pensado organizar a otros trabajadores extranjeros de la misma forma.

El problema de la autonomía aparente se considera el 'tema del futuro'. De un tiempo a esta fecha existe la posibilidad de que los autónomos aparentes del sector de la construcción se organicen en el IG Bau. Además se tiene la intención de desarrollar un modelo de organización y seguimiento que responda a las necesidades de este grupo particular. En este intento se incorporarán las experiencias del sindicato neerlandés de la construcción, que ha creado una organización independiente para los autónomos aparentes.

Al mismo tiempo, el IG Bau colabora con las entidades públicas en la inspección de las obras, con el propósito de descubrir métodos ilegales, garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos y de las normas oficiales (Directiva sobre el Destacamento de Trabajadores, Ley para Combatir el Trabajo Ilegal, etc.). Esta doble estrategia plantea, a la vez, un doble dilema: los sindicatos tienen la función de hacer valer los intereses de sus afiliados, pues son ellos quienes integran los sindicatos. La mayoría de los afiliados son nacionales y extranjeros que ejercen un trabajo legal. Entre los trabajadores ilegales existe el peligro de conozcan a los sindicatos como entes ejecutivos de los organismos oficiales y no como organizaciones que podrían representar sus intereses. La solidaridad entre distintos grupos de trabajadores que, en realidad, compiten entre sí, es una tarea difícil, pues los intereses objetivos no son necesariamente coincidentes.

## Limpieza de edificios

La limpieza de edificios es un ramo nuevo originado por la tercerización de tales actividades, tanto por parte de las industrias como de la administración pública. La nómina de este oficio consume aprox. el 74% del total de sus costos. Según las estadísticas de servicios para el año 2000, elaborada por la Oficina Federal de Estadísticas, hay más de 200.000 hombres y mujeres que limpian edificios de empresas grandes (aprox. 1/3) con más de mil empleados; en empresas con más de cien empleados, la actividad corre por cuenta de aprox. 250.000 personas, y en empresas pequeñas, son solo aprox. 130.000 personas las que se encargan de ese oficio.<sup>49</sup> Las posibilidades de racionalizar la actividad con el empleo de máquinas y mediante una mejor organización del trabajo son limitadas, por lo cual se compite a través de los salarios. Tal presión se atenúa con los efectos vinculantes generales de los convenios colectivos del sector. Pero la modificación de las normas sobre trabajadores en régimen laboral mínimo (2003) no contribuyó a crear más puestos de trabajo en el sector, sino que convirtió en miniempleos los trabajos con cotización obligatoria a la Seguridad Social que existían desde antes. A partir de la reforma del Reglamento de la Actividad Artesanal se dejó de considerar la limpieza de edificios como oficio plenamente artesanal, por lo cual basta con registrar esta actividad como un negocio. Las empresas artesanales amenazaron abandonar la organización de empleadores del gremio artesanal durante las negociaciones de los convenios colectivos y aseguraron que formarían una nueva asociación profesional. Pero ahí no existe una organización de empleadores con capacidad negociadora, por lo cual se cierne una amenaza sobre el sistema remunerativo existente y sobre la vigencia general de los convenios colectivos.<sup>50</sup>

Ni siquiera los mayores esfuerzos acometidos por el IG Bau para organizar a hombres y mujeres del sector, incluyendo huelgas de advertencia para alcanzar un convenio-marco, lograron elevar el índice de sindicación comparativamente flojo (se calcula un 7%).<sup>51</sup> El balance escueto revela que el aumento de las afiliaciones supone una enorme dedicación y que, debido al reducido nivel de las cotizaciones, se requiere una financiación solidaria de los afiliados que aporten mayores contribuciones. Sin embargo, deberá seguirse tratando de organizar el sector. El IG Bau informa que, en estos momentos, hay tantas nuevas afiliaciones como en el sector principal de la construcción.

En esta encuesta se prescinde de la situación en el sector agrícola, ante todo, con respecto a temporeros (provenientes, en su mayoría, del Este de Europa).

---

<sup>49</sup> Nickel, S. (2004), *Gewerkschaften und Migration*, p. 72.

<sup>50</sup> *Ibíd.*, p. 76 y siguientes.

<sup>51</sup> *ibíd.*, p. 82.

## Conclusiones

Los sindicatos alemanes se han visto expuestos a presiones masivas en los últimos años, por varios motivos. El aumento del desempleo les ha hecho perder afiliaciones. Al mismo tiempo, se han visto obligados a hacer concesiones en las negociaciones salariales, lo cual les ha significado renunciar, en parte, a las conquistas de los años anteriores. Cuando los empleadores han exigido flexibilidad, los sindicatos han tratado de conseguir soluciones en los convenios colectivos para que la flexibilización también favorezca a los asalariados sin dejar de garantizar, al mismo tiempo, los estándares sociales mínimos. La opinión pública percibe, en cambio, una imagen diferente de sindicatos que actúan como los 'últimos dinosaurios', que se oponen a los movimientos reformistas, sobre todo, cuando se habla de política salarial flexible. Los empleadores y ciertas corrientes políticas prefieren las reglamentaciones a nivel empresarial. Los grupos de presión de las empresas son fáciles de chantajear, si se los amenaza con cerrar la empresa o con trasladarla a otra parte.

La estructura del empleo ha sufrido profundas transformaciones: desaparición de trabajos de jornada completa con plena cobertura social, a cambio de formas flexibles de empleo con menor cobertura social. Además, hay empleadores locales que reclutan, en forma legal o ilegal, a trabajadores de países vecinos de la Unión Europea y de terceros países que tienen un nivel salarial considerablemente inferior al alemán, y que ejercen una presión adicional sobre los estándares salariales y sociales existentes. Pero, el empleo ilegal solo puede existir si hay empleadores que ofrezcan trabajo en condiciones ilegales. El precariado se expande cada vez más y socava, en forma creciente, las relaciones laborales normales. El trabajo ilegal no se circunscribe, por cierto, al empleo de extranjeros ilegales. También va en aumento el número de hombres y mujeres dispuestos a renunciar a los salarios negociados en los convenios colectivos y/o a percibir, junto a las transferencias del Estado, también un sobresueldo ilegal. La opinión pública conoce el empleo precario solo en relación con el empleo ilegal de extranjeros. Se transmite la sensación de que los problemas del mercado laboral pueden resolverse con una política de extranjería restrictiva y con una política de cierre de las fronteras nacionales.

La impresión que me queda de las entrevistas con los Secretarios y demás funcionarios sindicales es la de que estos nuevos fenómenos y las estrategias de actuación sindical no se han coordinado todavía mayormente en el debate interno. No existe un intercambio sistemático de experiencias ni de estrategias eficaces. Ya no funciona, como antes, la vieja estrategia de reclutar a los nuevos funcionarios de los sindicatos en

las grandes empresas y de organizarlos en cargos honoríficos. Si los sindicatos no logran diseñar otros modelos para organizar a los trabajadores precarios, no solo terminarán perdiendo más afiliados, sino que también se vendrá abajo su capacidad de imponer exigencias en el plano político.

#### 4.2.2 Apuntes sobre un diálogo que

**‘trasciende el ámbito sindical e incluye a otros grupos de la sociedad’**

Arne Klöpper

(Intervención previa a un diálogo que trasciende el ámbito sindical y que se celebró entre la Comisión Alemana Justicia y Paz, la DGB y los sindicatos afiliados, el día 13 de junio de 2006)

#### Punto de partida

El empleo precario y el empleo informal han crecido en forma descomunal en los últimos años. De momento, no se perciben cambios tendenciales. Las modalidades de empleo precario surgidas en todos los ramos y sectores económicos son de la más variada índole.

El aumento del trabajo en régimen de cesión, el incremento del trabajo temporal, de la autonomía aparente y del trabajo en régimen laboral mínimo, lo mismo que la expansión de las actividades laborales carentes de todo tipo de regulación, constituyen un desafío para los sindicatos y para otros actores sociales que se encuentren comprometidos con la idea de mejorar las condiciones existenciales y laborales, puesto que:

- el empleo precario significa inestabilidad, bajo nivel de ingresos y falta de cobertura contra los riesgos sociales para aquellas personas que no tienen otra forma de percibir ingresos;
- las trabajadoras y los trabajadores con relaciones laborales estables se encuentran expuestos a mayores presiones y les resulta prácticamente imposible defender los estándares, por la mayoría de los cuales tuvieron que luchar - la existencia del empleo precario disciplina; en un escenario tal resulta casi imposible imponer reivindicaciones sociales o laborales;
- los arreglos sociales operantes en las relaciones laborales (y también en los sistemas de Seguridad Social) corren peligro de perder su carácter vinculante - la situación se agrava con la disminución de las afiliaciones a los sindicatos y con una población activa en proceso de cambio que cuenta con una representación institucional bajísima -.

## Problemas / Desafíos en las relaciones con trabajadores precarios

El trato pragmático y con visión de futuro de los trabajadores precarios presupone que se los reconozca como trabajadoras y trabajadores en igualdad de condiciones a todos los demás. Quienes carecen de acceso a otras formas de actividad remunerada no son los 'culpables' de que haya aumentado el empleo inseguro.

Para el necesario cambio de mentalidad se necesita, urgentemente, una concienciación y una mayor sensibilización, tanto entre los trabajadores precarios, como entre los sindicatos y demás organismos. Ese cambio de mentalidad, que apenas se está empezando a dar, permitirá integrar en la política sindical diaria toda la complejidad de los procesos y efectos de la precarización, incluyendo el empleo inseguro y las situaciones precarias, las cuales se diferencian de los arreglos previstos en los 'contratos laborales normales'.

Si se quiere representar a los trabajadores precarios y mejorar su situación, es indispensable detectar las necesidades directas y abstractas para luego encararlas. Ello presupone una (auto) organización que permita identificar problemas y desarrollar soluciones en las respectivas áreas precarias. La política en cuestión se diseñará no solo para los trabajadores precarios, sino también junto con ellos, apuntando siempre a promover la capacidad de actuación autónoma de las mismas personas.

Para conseguir esta meta deberá conocerse también la cultura política dentro de la cual funciona la autoorganización y se expresan necesidades. Útiles y necesarios, aun cuando todavía casi inexistentes, son también los programas de asesoramiento y los servicios que incluyan las realidades específicas.

Los intereses de los trabajadores precarios deberán figurar, más que hasta ahora, en las posiciones y reivindicaciones laborales y sociales; los acontecimientos de los últimos años han empeorado la situación.

## Opciones estratégicas / Propuestas

1. **Una nueva imagen del 'buen trabajo':** Debería abarcar: una jornada laboral corta, esfuerzos (físicos y psíquicos) reducidos, ingresos que cubran (al menos) el mínimo existencial, protección social, posibilidades de capacitación, trabajo de acuerdo a la edad. La opinión pública deberá tener mayor conciencia de estos

elementos, los cuales son importantes para una política laboral de buena calidad, independientemente de la naturaleza del empleo.

2. **Análisis:** Se parte de la transformación de las relaciones laborales, del estado actual del mercado laboral y de las tendencias diagnosticadas. Aparte de 'datos objetivos', también deberán tenerse en cuenta las formas subjetivas de afrontar la situación. Para diseñar mecanismos de actuación, habría que conocer, en forma más detallada, cuáles son las modalidades y áreas predominantes del empleo precario.
3. **Concentración / integración / coordinación:** Hay un sinnúmero de intentos de (auto) organización en el sector del empleo precario. Convendría hacer un análisis de sus resultados. Es preciso que las mismas personas los intercambien y coordinen por encima de los límites de su organización. Los sindicatos ofrecen los primeros foros de este tipo, pero, a mi modo de ver, los circunscriben a aspectos del derecho laboral y al plano tradicional de la política sindical. Muchas veces se deja por fuera la 'realidad' de los afectados. Es posible que las competencias y formas de organización específicas se encuentren, más bien, en las Iglesias, entes sociales, grupos de autoayuda, etc. El intercambio estructurado y la cooperación podrían hacer fructificar los esfuerzos.
4. **Acceso / Interlocución / Organización:** Los trabajadores precarios consideran poco llamativas las estructuras de organización existentes y, además, les resultan, en parte, inaccesibles (p. ej., cuando funcionan dentro de una empresa). De ahí que deban desarrollarse nuevas formas de organización que se ocupen directamente de sus necesidades (p. ej. a través de un asesoramiento) y que representen sus intereses también a largo plazo. En situaciones críticas y dificultades existenciales, más bien otros actores - las Iglesias, por ejemplo - podrían servir de 'centro de apoyo'. Las respectivas competencias podrían aglutinarse en los 'centros conjuntos de contacto'. La solución de 'sectorizar' los sindicatos no parece tener mayor utilidad. Lanzar una mirada a lo que hacen otros países (Italia, EEUU) puede contribuir también a reunir más ideas.
5. **'Relaciones públicas' conjuntas** (Véase la Convención sobre Trabajo Domiciliario): p. ej., publicidad sobre 'trabajo decente', actuación más ofensiva en contra de la pobreza, en contra de aquellos ingresos que no garanticen la base existencial, etc.

6. Sensibilización y Calificación de funcionarias y funcionarios, así como de afiliadas y afiliados (multiplicadores, p. ej. miembros del Consejo de Empresa, trabajadoras y trabajadores sociales de la comunidad).
7. Apertura de las estructuras en cuestión para la 'clientela' de otras organizaciones (véase p. ej. Fairwork - derecho a solicitar asesoramiento legal al estar afiliado a una asociación); habría que diseñar los respectivos modelos.

### 4.3 Problemas de la política de cooperación al desarrollo

Los actores de la política de cooperación al desarrollo se han comprometido a ofrecer apoyo material, económico y humano a los Estados y a los pueblos que quieran salir de la pobreza económica y de la marginación. La orientación de los respectivos programas depende, en cierta medida, de las normas internacionales y del rumbo de la economía mundial. De ahí que las prioridades sectoriales y conceptuales de la cooperación para el desarrollo hayan experimentado modificaciones durante los últimos cincuenta años.

También en lo relativo al empleo habría que reorientar la política de desarrollo, pues los procesos económicos y laborales globales repercuten sobre los países pobres y su población. La problemática se evidencia en toda su magnitud cuando se hacen las reflexiones, teniendo la Agenda Internacional del Milenio como telón de fondo.

La intervención que reproducimos a continuación destaca los principios de la cooperación eclesial para el desarrollo que fueron adoptados por asociaciones, obras asistenciales e Iglesias locales. En diferentes recuadros se presentan ejemplos de los proyectos que cuentan con el apoyo de la Obra Episcopal Misereor.

#### 4.3.1 Reivindicar e impulsar –

Fundamentos de la cooperación eclesial para el desarrollo

Thomas Gerhards y Dra. Hildegard Hagemann

Nos encontramos en plena selva, en una misión en la República Democrática del Congo, a aproximadamente un día de viaje de la ciudad más cercana. La pobreza es extrema, los caminos son intransitables, el futuro es incierto. El párroco necesita personas que le ayuden a mantener las vías en el extenso territorio de su parroquia. El Código de Trabajo vigente dispone que, al cabo de treinta días de trabajo, un jornalero adquiere el derecho a un trabajo a término indefinido, que incluye: vivienda, gastos médicos para toda la familia, transporte al lugar de trabajo, subsidio para los hijos, vacaciones, licencia extraordinaria por razones familiares, pago continuado del salario en caso de enfermedad, anticipo sobre el salario. El contrato de trabajo tiene que hacerse por escrito y deberá registrarse ante el Inspector de Trabajo. Hay que pagar tasas por concepto de: capacitación, seguro de vejez y contribuciones a la Oficina de Empleo, sin que se reciban mayores contraprestaciones a cambio. El contrato puede rescindirse solo al cabo de un engorroso proceso. Además, deberán pagarse

compensaciones relativamente altas (equivalentes hasta a 36 meses de sueldo). El Código Laboral es de 1967 y ha experimentado pocas modificaciones desde entonces.

¿Qué decisión tomará el párroco en estas circunstancias? El ejemplo muestra que, al ser empleadora, también la Iglesia se encuentra en la disyuntiva de: o dar trabajo informal a los individuos para asegurarles un ingreso y promover el desarrollo, o cumplir las leyes, excediendo así su potencial como empresaria, o emplearlo - incluso, indebidamente - durante largo tiempo, pues el mantenimiento de las carreteras es una actividad que recae dentro de las competencias del Estado. En el presente capítulo analizaremos las razones del dilema sin pretender ofrecer modelos de solución.

En los países pobres, el trabajo informal constituye la norma y el trabajo formal es la excepción. Los estudios de la Organización Internacional del Trabajo han revelado que en África, nueve de cada diez nuevos empleos se originan en el sector informal; en América Latina, la relación es de seis sobre diez y en Asia, de cuatro sobre diez.

El detenido análisis de la situación pone de manifiesto que el enorme capital de la economía informal no puede utilizarse para posibles inversiones ni tampoco se lo puede incorporar en el circuito económico, debido a la falta de un marco normativo. Además, es probable que la autonomía resulte más interesante y que genere mejores ingresos que un trabajo formal mal remunerado. Las legislaciones laboral y empresarial han perdido actualidad en muchos países en desarrollo y constituyen, con frecuencia, un verdadero obstáculo para el desarrollo.<sup>52</sup> Como respuesta a estas carencias y ante la situación dada, debe procederse a bajar, considerablemente, el umbral de acceso a la economía formal. La integración de la economía informal en la economía formal es necesaria y el Estado debe asumir esa obligación. Un mejor engranaje entre los dos sectores contribuirá, además, a impulsar el crecimiento de toda la economía de un país.<sup>53</sup>

La regulación excesiva del mercado laboral en muchos países en desarrollo obstaculiza allí la creación de puestos de trabajo formales. La falta de seguridad jurídica en la economía informal promueve, a su vez, las arbitrariedades, la corrupción y la explotación. La injusticia subyacente en el trato interno de quienes trabajan suele empeorarse, incluso, con los efectos externos de los acuerdos comerciales y económicos internacionales. Dejar de fortalecer el mercado nacional para promover,

---

<sup>52</sup> M. Ekwa bis Isal SJ (Ed.), *Les Entreprises face aux problèmes posés par le Code du Travail: CADICEC Information 81/82* (octubre de 2000). (CADICEC = Centre d'Action pour Dirigeants et Cadres d'Entreprises Chrétiens au Congo).

<sup>53</sup> Hernando De Soto, *Freiheit für das Kapital* (Berlín 2002).

por ejemplo, las exportaciones lleva a una mayor expansión de la economía informal, debido a la informalización de los puestos de trabajo; algo similar ocurre cuando no se combaten suficientemente ni las actividades empresariales criminales ni las economías de la violencia manipuladas a escala internacional. El mero cumplimiento de las normas legales no suele bastar para crear condiciones laborales justas. Por una parte hay que organizar a los trabajadores informales y, por otra, hay que negociar mejores condiciones a escala nacional e internacional.

La OIT considera que la representación de trabajadoras y trabajadores, lo mismo que de empresarias y empresarios, corre por cuenta de ambos interlocutores sociales, o sea, los sindicatos y las organizaciones de empleadores. Ellos desempeñan diversos papeles en los países en desarrollo, pues ni unos ni otros contemplan un acceso automático de asalariados o de trabajadores independientes de la economía informal. En cambio, las redes sociales informales y los grupos de autoayuda asumen un rol importante en lo que se refiere a la protección social de los individuos. A este conjunto pertenecen, entre otras entidades, las numerosas agrupaciones eclesiásticas, instituciones caritativas, lo mismo que las organizaciones de mujeres y jóvenes que defienden los intereses de sus miembros en las parroquias, diócesis y a escala nacional, y que promueven el potencial de autoayuda de los individuos.

Cuando la Iglesia actúa como empleadora en los países en desarrollo tiene la obligación de respetar las leyes laborales vigentes y será sancionada si no lo hace. Esta forma de cooperación eclesiástica para el desarrollo suele respaldar las actividades microempresariales de mujeres y hombres, pero su contribución no es todavía suficiente cuando se trata de mejorar la autoorganización y de ampliar el margen de actuación económica de los pobres. La creciente globalización incide sobre las políticas nacionales, donde se reflejan los procesos internacionales con mayor intensidad que antes –incluso en la política laboral-. Como crece la interdependencia de los intereses económicos de las empresas y de los Estados por encima de las fronteras nacionales, se hace imperioso que en el trabajo político, también la Iglesia utilice sus propias estructuras internacionales.

Su objetivo es representar los intereses de quienes trabajan en la base y sobre quienes recaen las decisiones de los niveles superiores. Esto se refiere tanto a las autoridades eclesiásticas como a los ‘laicos’ de la parroquia y del municipio, lo mismo que a la esfera nacional, donde - entre todos los actores políticos - la Iglesia es la que más se percibe. En su condición de interlocutora global se caracteriza; a su vez, por ser un todo arraigado en la base, y en el contexto nacional, se suele aceptar a la Iglesia local

como pilar de apoyo de la sociedad civil y como voz de los pobres, que tiene, además, una fuerte vinculación política internacional con repercusión pública nacional. La posibilidad de actuar en tres niveles - no solo como abogada de los pobres sino también como empleadora - plantea a la Iglesia diferentes desafíos en el campo de la cooperación al desarrollo.

#### Promoción de autoayuda organizada

El derecho a la libertad de organización y a llevar negociaciones es un principio vinculante para todos los Estados miembros de la OIT. El ejercicio de tal derecho para quienes trabajan en la economía informal constituye un gran desafío, debido a la enorme heterogeneidad del sector y a que la estructura clásica de los interlocutores sociales se ha ido diluyendo. Las organizaciones cercanas a la base pueden asumir el desafío, pues grandes segmentos de la población se ven afectados por el crecimiento de la informalización.

La libertad de organización de los trabajadores informales puede promoverse con una variedad de programas. La gama de posibilidades es muy amplia y abarca, por ejemplo: la puesta a disposición de puntos de reunión; el diálogo con los involucrados; el apoyo para abrir una Secretaría, identificar necesidades y formular reivindicaciones; la apertura de negociaciones con actores importantes del Estado y del mundo económico, lo mismo que la vinculación con otros grupos que impartan conocimientos y transmitan experiencias. La cooperación eclesial para el desarrollo puede consistir, tanto en apoyar la autoorganización, mediante cursos, asesoramiento legal, etcétera, para que microempresarios y trabajadores de la economía informal se legalicen, como en ayudarlos a integrarse en la economía formal y a cooperar con ella. Las estructuras eclesiales locales brindan la posibilidad de estimular, monitorear y afirmar los programas.

#### Recuadro 1:

Ejemplos de un proyecto de Misereor en Brasil:  
Promoción de grupos de autoayuda y de trabajadores  
en el sector informal

Brasil vive un profundo cambio estructural tanto en el área urbana como en la rural. Las fases de crecimiento económico de las dos últimas décadas dejaron de aportar un aumento significativo del empleo. La producción industrial clásica pierde importancia en las metrópolis y en sus zonas marginales, mientras que el trabajo se sustituye por capital y acarrea una pauperización de los trabajadores. Los proyectos de cooperación al desarrollo de Misereor respaldan el trabajo

realizado durante muchos años por la pastoral de los trabajadores y están enfocados hacia el grupo de desempleados en Belo Horizonte y en el estado Río Grande del Sur. En los proyectos se financian cursos específicos para desempleados, sobre todo para mujeres y jóvenes, quienes participan en programas sobre temas como estrategias de comercialización y autogestión, destinados a aumentar sus posibilidades de obtener ingresos. Otra prioridad en Río Grande del Sur consiste en aglutinar a desempleados que todavía no se hayan constituido en grupo, asesorar a trabajadores desempleados y subempleados, organizarlos, reclamar servicios públicos, agrupar iniciativas y colaborar con otras pastorales sociales y comisiones nacionales que se ocupen de atender asuntos relacionados con los trabajadores.

(Proyectos de Misereor N° 233-921-1016 y N° 233-921-1017, 2006)

### Fortalecimiento de estructuras

Las organizaciones democráticas son el punto de intersección de las estructuras sociales. Cuanto más numerosas sean, o cuanto más elevado el número de sus miembros, tanto mayor será la solidaridad de la sociedad civil y, por ende, de la estructura estatal con todo su andamiaje básico. La vinculación internacional de las organizaciones contribuye a garantizar y fortalecer las estructuras democráticas.

La Iglesia puede utilizar sus estructuras funcionales y sus recursos a nivel regional y nacional para fortalecer los derechos de quienes trabajan en los sectores formal e informal, impartir informaciones y asesoría y consolidar, a la vez, a las nuevas organizaciones. A través de una actuación pública eficaz, la Iglesia puede crear, asimismo, una conciencia sobre los problemas, insistir en que se reivindique el cumplimiento de las leyes y de los marcos normativos e incluir en sus campañas también a la opinión pública internacional. Como empleadora, la Iglesia asume una responsabilidad en el campo de los recursos humanos y puede sentar prioridades en distintos países, a la hora de definir su política de personal.

#### Recuadro 2:

Ejemplos de proyectos de Misereor en India y Palestina:

Fortalecimiento de los derechos de los trabajadores en las canteras y promoción de la legalidad en el sector del derecho laboral y social

En la India moderna se encuentran ejemplos de extremados contrastes sociales. Los prósperos centros de alta tecnología ofrecen múltiples posibilidades de consumo y esparcimiento a una clase media emergente, mientras que las mujeres y hombres de las barriadas pobres siguen expuestos a los antiguos mecanismos del sistema de castas, explotación y opresión. En las canteras de Hebbae,

Krishnarajapuram y Ossur viven y trabajan numerosas familias de Dalia y Adivasi, que son explotadas como mano de obra barata y que, en parte, están sometidas a servidumbre por deudas, en condiciones perjudiciales para la salud.

El analfabetismo y la injusticia de género llevan a que sean, ante todo, las mujeres quienes desconocen sus derechos.

También en las canteras de Palestina, las trabajadoras y los trabajadores carecen de protección sanitaria y laboral. A pesar de haber mejorado la situación legislativa en el sector del derecho del trabajo y de la protección laboral, todavía hacen falta, sobre todo, conciencia sobre las normas de protección existentes y el contacto con las entidades competentes, en particular, cuando se trata de los derechos específicos de las mujeres. La cooperación eclesial para el desarrollo parte de la concienciación, el asesoramiento jurídico para liberar a las personas sometidas a servidumbre por deudas, la capacitación de quienes hayan obtenido su libertad, las campañas y el trabajo informativo y trata de interceder para que se modernicen las leyes laborales y se cumplan las ya existentes.

(Proyectos de Misereor N° 321-017-1066, 2006 y N° 305-900-1016, 2005)

#### Evaluación del diálogo político y social

Los diálogos político y social son instrumentos sin los cuales no pueden existir las sociedades y sin los cuales, tampoco podrían haberse originado. Desde sus primeros días, la Iglesia ha dejado su impronta en muchos tipos de sociedad y posee un gran caudal de experiencias en el manejo y uso de dichos instrumentos. En la política de cooperación al desarrollo se siente llamada a utilizar las experiencias que ha recogido en aquellos campos.

En varios países es ya tradicional que la Iglesia ejerza una influencia específica sobre sus miembros - particularmente a través de entes educativos - y, con frecuencia, sobre los líderes de la sociedad. Puede hacerla efectiva, a la hora de impulsar y moderar diálogos constructivos. Sus estructuras internacionales le permiten dar a conocer progresos y situaciones problemáticas que surjan en el desarrollo de la sociedad. Así no solo puede brindar ayuda práctica, consistente en enlazar procesos políticos y sociales análogos - p. ej., respecto a la introducción de estándares sociales o a la incorporación de la seguridad jurídica en la economía informal-, sino también exponer temas en organizaciones internacionales, tales como la OMC, la OIT y la UNCTAD.

### Recuadro 3:

Ejemplos de proyectos de Misereor en las Filipinas y en India:  
Labor educativa, asistencia jurídica, Advocacy,  
organización de trabajadores migrantes y personal doméstico

Todos los días emigran de las Filipinas al extranjero unas 2.400 personas por pura y física necesidad, en busca de trabajo para poder remitirles a sus familias un modesto ingreso. La mayoría de quienes emigran son mujeres que engrosan las filas del personal que trabaja en hogares particulares y en la limpieza de edificios; son enfermeras y obreras de la construcción que viven separadas de sus familias durante varios años. El fenómeno de la migración afecta a millones de personas.

También en la India son muchos los hombres, mujeres y niños que buscan trabajo en otras regiones del país y se convierten así en trabajadores migrantes por necesidad económica. El objetivo de los proyectos eclesiósticos es, por una parte, el reconocimiento legal del personal doméstico y la protección de hombres y mujeres migrantes, como lo establecen las convenciones internacionales de la OIT. Los países que han reconocido estas convenciones internacionales están llamados a aplicarlas. Los grupos diocesanos de trabajo y los grupos regionales conectan el trabajo de asistencia jurídica, Advocacy, con el nivel nacional. Por otra parte, el objetivo es que la opinión pública se percate de la falta de conciencia jurídica y de las injusticias existentes, también por encima de las fronteras nacionales. En las Filipinas se logra este propósito con ayuda de folletos y material informativo, así como con la dedicación personal de obispos y miembros de la Iglesia. Asimismo se da información detallada a hombres y mujeres migrantes, lo mismo que a sus familias, sobre sus derechos, riesgos y posibilidades de protegerse y organizarse. Con tal fin se imparte capacitación especializada a hombres y mujeres dedicados a, por ejemplo, asesorar a las personas que regresan a sus regiones de origen.

(Proyectos de Misereor N° 410-900-1136, 2006 y N° 321-900-1053, 2005)

## Conclusiones

Los diferentes actores de la cooperación eclesióstica para el desarrollo tienen distintas funciones, definibles según sus campos de actuación social y política. El denominador temático común a la hora de cumplir su misión es el derecho al trabajo decente enmarcado en la Doctrina Social Católica. La Iglesia, puede involucrarse activamente en el diálogo político, gracias a sus estructuras y así contribuir a que se actualicen, por ejemplo, tanto la legislación laboral como la legislación empresarial. Las conferencias episcopales y las comisiones nacionales de justicia y paz, así como las numerosas organizaciones y asociaciones eclesiósticas, están llamadas a colaborar a nivel nacional.

El enfoque internacional podrá ampliarse con la inclusión de los grupos regionales de las conferencias episcopales y de las comisiones, lo mismo que de las estructuras internacionales de las organizaciones e instituciones eclesiolásticas. La organización de los trabajadores solo puede darse si ellos mismos se unen, para lo cual cuentan, a su vez, con el apoyo de la Iglesia local. Las instituciones y asociaciones eclesiolásticas son las más llamadas a desempeñar aquí un papel importante. Las estrategias y los programas de cooperación eclesiolástica para el desarrollo deberían ocuparse, cada vez más, de la política laboral, pues los solos Objetivos del Milenio de las Naciones Unidas como telón de fondo permiten pronosticar, desde ahora, que, en el curso de los próximos años, su importancia irá, más bien, en aumento que en declive.

## 5. Perspectivas

Hubert Tintelott

“Los trabajadores informales son el grupo más grande, por cuyas necesidades no hay quien eleve su voz y constituyen, por ende, la mayoría silenciosa de la economía mundial”, así lo expresó el Director General de la OIT en la Memoria elaborada para la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebró en 2001. Desde hace unos treinta años, la OIT se ocupa de los problemas y tribulaciones de esta mayoría ‘silenciosa’. La OIT reconoció hace tres décadas que hay personas que trabajan muy duro, pero cuya actividad no es ni reconocida, ni registrada, ni protegida, ni regulada por los entes públicos. Mientras que al comienzo todavía se creía que las personas que trabajan en el sector informal representaban, más bien, un problema pasajero vinculado a la globalización, hoy es cada vez más evidente que el sector informal se expande y conduce a un fuerte aumento de los puestos de trabajo precarios en todo el mundo, incluyendo también a los países industrializados tradicionales.

En el curso de los debates realizados en el seno de la OIT se hizo patente, con gran rapidez, que los requisitos básicos para mejorar la situación de quienes trabajan en el sector informal consisten en una representación legitimada y el derecho de organizarse. “Tener representación y hacer oír su voz no constituyen solo un derecho fundamental, sino también un medio a través del cual los trabajadores informales pueden asegurarse otros derechos y conseguir un trabajo decente”<sup>54</sup>, así se dice en un documento de la OIT relacionado con el trabajo decente y la economía informal. El derecho a la libertad de asociación se definió, consecuentemente, como norma fundamental del trabajo, aplicable también a las personas del sector informal.

Esto permitiría esgrimir el derecho de asociación en contra de aquellos Estados que sofocan todo intento de constituir organizaciones independientes de trabajadores, y que a ellos les señala tan solo, indirectamente, una senda para que se organicen por sí mismos, al menos en los países en los que existen un marco normativo y un ordenamiento político que así lo permitan.

---

<sup>54</sup> Tomado de: “El trabajo decente y la economía informal”, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión 2002, Informe VI, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 45.

Obstáculos en la vía hacia una representación de los propios intereses

A las personas que trabajan en el sector informal les suele quedar muy difícil ejercer el derecho de asociación. Por una parte, les cuesta trabajo definir sus intereses comunes, muchas veces les hace falta la relación con un interlocutor directo, como la que suele existir en una empresa entre el empleador y el empleado. Por otra parte, el diario batallar resulta tan agobiante que las personas ya no tienen fuerzas ni tiempo para dedicarse luego a cuestiones que trasciendan la lucha por el sustento diario.

La falta de claridad sobre el estatus de quienes trabajan es otro de los motivos que llevan a que los procesos de organización sean restringidos y tengan escasa cobertura. ¿Pertenece a ellos, más bien, a la categoría de trabajadores independientes, debido a que acostumbran trabajar por su cuenta?, o, ¿Se los debería considerar trabajadores dependientes porque, aunque trabajan en forma independiente, son, en realidad, sumamente dependientes? En su evaluación de las asociaciones de los trabajadores existentes en el sector informal, la OIT llega, por tanto, a la siguiente conclusión: “Las asociaciones existentes en este sector tienden, de hecho, a contar con una escasa cobertura geográfica, y su eficacia y carácter duradero se ven socavados por la falta de regularidad y de estabilidad de los empleos e ingresos de sus afiliados. Su lucha diaria para poder sobrevivir, su falta de conocimientos técnicos y de gestión, y su escasa capacidad para movilizar recursos procedentes de fuentes exteriores limitan la cobertura de estas asociaciones y su gama de servicios y actividades.”<sup>55</sup>

Posibles perspectivas de actuación para la Comisión Alemana Justicia y Paz

A pesar de los problemas que se han señalado respecto a la capacidad de asociación de quienes trabajan en el sector informal, no cabe duda de que no puede prescindirse de la organización de sus intereses, de su representación y de hacer oír su voz. Solo la participación de las personas mismas permitirá encontrar mecanismos que conduzcan a mejorar su posición al margen de la sociedad, donde, muchas veces, carecen de derechos y donde, con frecuencia, se encuentran en una situación de extrema pobreza.

---

<sup>55</sup> Tomado de: “El trabajo decente y la economía informal”, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión 2002, Informe VI, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 81.

## 1. Seguimiento de procesos de organización de trabajadores en la economía informal

El Grupo de Trabajo “Economía Informal y Libertad de Organización”, constituido por la Comisión Alemana Justicia y Paz, se puso en contacto, hace unos meses, con unos grupos que han organizado con éxito a trabajadores del sector informal (SEWA, India; grupos de autoayuda en Chile y Uruguay). Los criterios de evaluación del trabajo realizado por estos grupos deberán analizarse detenidamente con las mismas personas involucradas, de modo que sea posible transferir esas experiencias a otros grupos y ayudarles a sacar adelante sus procesos de organización. Con tal fin deberán proseguirse, igualmente, los procesos ya iniciados en Chile y Uruguay, que tratan de vincular los grupos de autoayuda de los trabajadores informales con las dependencias oficiales y los sindicatos; asimismo, se aspira a entablar contactos con las universidades, en pos de conocimientos técnicos y peritajes. El objetivo es que los sindicatos y los grupos de autoayuda de ambos países definan los intereses comunes y que, en contacto con las dependencias oficiales y el posible apoyo de las estructuras regionales de la OIT, traten de conseguir derechos reivindicables para los trabajadores informales, por ejemplo, en el campo de la seguridad social, la protección de derechos de propiedad, el derecho a recibir capacitación profesional, etc.

## 2. Inclusión de organismos alemanes de cooperación al desarrollo

Todas las estadísticas sobre la situación del mercado laboral en los países del Sur ponen de manifiesto que en la enorme mayoría de ellos, los individuos derivan su sustento de las actividades que realizan en el sector informal de la economía. Para muchas personas, percibir ingresos allí significa también un gran progreso frente a una carencia total de ingresos regulares. Sin embargo, para quienes trabajan en este sector prevalecen la falta de protección legal y la inestabilidad con el permanente riesgo de quedar sumidos en la miseria. En la lucha sostenible contra la pobreza, también los organismos alemanes de cooperación al desarrollo están llamados a preguntarse cómo hacer para que la organización de las personas que trabajan en el sector informal contribuya a mejorar su situación económica y social. El Grupo de Trabajo “Economía Informal y Libertad de Organización” deberá transmitir a los organismos alemanes de cooperación al desarrollo las experiencias derivadas de su colaboración con los grupos de autoayuda y con los sindicatos de los trabajadores del sector informal.

### 3. Cooperación con el movimiento sindical nacional e internacional

A los sindicatos se les suele reprochar que no contemplan los intereses de los trabajadores del sector informal o que no los incluyen en el conjunto del cual deben ocuparse, debido a que no se ha aclarado, con absoluta certeza, si se trata o no de trabajadores dependientes. Por esta razón y por carecer de acceso al sindicato, los trabajadores informales se organizan, muchas veces, - o tienen que organizarse - en grupos de autoayuda que cuentan con apoyo y seguimiento eclesiásticos. En los sindicatos de los países del Sur hay una conciencia creciente del problema, tal y como lo destaca un documento de la OIT sobre "Sindicatos y sector informal", en el que se dice lo siguiente: "La afiliación de los trabajadores no significa simplemente afiliar nuevos miembros en el lugar de trabajo y prestarles servicios... La organización de los trabajadores implica, pues, que los sindicatos deben concentrarse nuevamente en los trabajadores, sin tener en cuenta su situación en el empleo o su vinculación con un puesto de trabajo particular."<sup>56</sup>

Pero, aunque existe una creciente conciencia del problema entre los sindicatos del Sur, no puede decirse lo mismo de los sindicatos alemanes, a pesar de que también en Alemania aumenta, continuamente, el número de los puestos de trabajo precarios. El Grupo de Trabajo "Economía Informal y Libertad de Organización" de la Comisión Alemana Justicia y Paz considera, por tanto, que una de sus funciones es entablar contacto con los hombres y mujeres que representan el movimiento sindical alemán y hacerles ver la creciente importancia del sector informal y de los empleos precarios, lo mismo que impulsar procesos de organización, también en Alemania, en favor de estos trabajadores. En el diálogo con los sindicatos, el Grupo de Trabajo incluirá los resultados obtenidos en los procesos de organización que han fructificado en los países del Sur. Es posible que así se abra un abanico de posibilidades, que permita formar una alianza entre sindicatos, organizaciones y grupos eclesiásticos, lo mismo que con otras organizaciones comunitarias. Estas alianzas, existentes ya en otros países, podrían interceder juntas a favor de los intereses de los trabajadores del sector informal y ocuparse de los problemas que agobian a quienes ejercen trabajos precarios. Aparte de todo ello, Justicia y Paz aspira a conquistar al movimiento sindical alemán como aliado y actor en favor de los procesos de organización de los trabajadores informales en los países del Sur, dado el gran caudal de experiencias que posee el movimiento sindical como representante de los intereses de las personas que trabajan.

---

<sup>56</sup> Tomado de: "El trabajo decente y la economía informal", Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión 2002, Informe VI, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p. 90.



## APÉNDICE



## Autoras y Autores

### María CARTAGENA

María Cartagena, (1948) estuvo vinculada durante dieciséis años a la empresa Unifruit en Copiapó/Chile como temporera en la cosecha de uvas hasta que fue despedida en el año 2001. Desde hace más de 30 años lucha por los derechos de las temporeras y sus familias. Además trabaja en diferentes organizaciones chilenas de derechos humanos, entre otras, UDEMA (Unión de Mujeres de Atacama). Desde 1995 es miembro de la Obra Kolping Chile, donde su campo de actuación es la promoción de la mujer. Representa a la familia Kolping a nivel nacional como delegada de su región "Norte Grande de Chile". Es Directora de la Fundación "TRABAJO PARA UN HERMANO", fue nombrada por Mons. Ariztía, Obispo de Copiapó, y es representante elegida por los ciudadanos de dos barrios de su ciudad natal Copiapó.

### Dra. Ursula ENGELN-KEFER

Nació en Praga en 1943. Concluyó sus estudios de ciencias económicas en 1967 con una tesis doctoral sobre problemas en el mercado laboral de los Estados Unidos de Norteamérica. Ursula Engelen-Kefer se afilió en 1970 al sindicato alemán HBV (Comercio-Bancos-Seguros, hoy en día, ver.di). Después de varios años en el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales de la DGB (Confederación Alemana de Sindicatos) asumió, en 1974, el cargo de Jefe del Departamento de Política Social Internacional adscrito a la Presidencia Federal de la DGB. A partir de 1978 representó a la DGB en la Presidencia de la Bundesanstalt für Arbeit (Oficina Federal de Trabajo). A mediados de 1984 –en plena lucha del sindicato IG Metall por conseguir la jornada laboral de 35 horas semanales–, el Gobierno federal alemán, formado por los Partidos CDU/CSU/F.D.P., la nombró Vicepresidenta de la Oficina Federal de Trabajo, a pesar de su pertenencia al Partido SPD. Ejerció esta labor como funcionaria federal al más alto nivel durante seis años. Hasta el año 2006 fue Vicepresidenta de la DGB. Es miembro del Consejo de Administración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

### Thomas GERHARDS

Thomas Gerhards (1959) trabaja desde 1998 en el Departamento Central de Cooperación Internacional de la Obra Episcopal MISEREOR e.V. Allí se ocupa, primordialmente, de pequeñas empresas y formación profesional. Obtuvo su licenciatura en teología (estudió ciencias sociales y teología en Bonn y Wurtzburgo) después de haber terminado su formación en carpintería y como instructor de centros profesionales. Entre 1992 y 1996 trabajó como experto de la AGEH (Asociación de Cooperación para el Desarrollo) en la República Democrática de Congo, Diócesis de Kikwit. En un proyecto financiado por MISEREOR e.V. promovió la creación de un centro rural de formación de carpinteros campesinos y organizó programas de capacitación para artesanos informales en la misión de Kingandu, dirigida por padres claretianos. A su regreso a Alemania trabajó, entre 1996 y 1998, en la Escuela de Formación Profesional de Gerolstein. Es cofundador de Südwind e.V. (Instituto de Economía y Ecumenismo).

### Renana JHABVALA

Renana Jhabvala (1952) cursó estudios de matemáticas y ciencias económicas en Delhi, Harvard y Yale. Desde 1972 trabaja en India con SEWA (Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia). Ingresó a SEWA cinco años después de su fundación y se unió a obreras que elaboraban mantas para crear con ellas la primera cooperativa de SEWA en la región musulmana de Ahmadabad. En 1981 fue elegida Secretaria de SEWA bajo Elaben Bhatt y

participó en la organización de trabajadoras de la industria tabacalera, el sector agrícola, la industria textil y otros sectores. Además, participó en la fundación de SEWA Bharat y dirigió la organización SEWA en Madhya Pradesh durante poco tiempo. En 1995 le fue encomendada la coordinación nacional de SEWA y después fundó la Oficina de Delhi. Además tuvo a su cargo gran parte de los asuntos internacionales, en particular, la red internacional de WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando), y en cooperación con la OIT preparó la Convención de Trabajadoras Domiciliarias, en 1996, así como la Resolución de Trabajadores Informales del año 2002.

#### Rvdo. Padre Dr. Karl JÜSTEN

Nació en 1961 en Bad Honnef/Renania. Cursó estudios de teología católica en Friburgo, Innsbruck y Bonn (en 1999 se doctoró en teología con la tesis titulada: "Ética y Etos en la Democracia"). En 1987 recibió las órdenes sacerdotales. Hasta 1990 fue capellán en dos parroquias de Colonia. En 1994 fue Prefecto del Seminario Mayor de la Arquidiócesis de Colonia. Entre 1996 y 2000 fue Subdirector de la Dirección General de Pastoral – Recursos Humanos de la Arquidiócesis de Colonia. Desde entonces es Director del Comisariato de los Obispos Alemanes (Oficina de Enlace de la Conferencia Episcopal Alemana con los órganos del Gobierno federal alemán y la Unión Europea). Asimismo ejerce diversas funciones en la cooperación eclesial para el desarrollo; es miembro de la Comisión Alemana Justicia y Paz, así como Presidente católico de la GKKE (Conferencia Conjunta Iglesia y Desarrollo).

#### Arne KLÖPPER

Nació en 1978. Después de sus estudios de sociología (Licenciado por la Universidad Libre de Berlín) y de ciencias laborales europeas (Bremen/Tolosa, M.A.) se doctoró en el Instituto de Trabajo y Economía de la Universidad de Bremen. En la Fundación Hans-Böckler analizó, junto con el "Hattinger Kreis" (Círculo de Hattingen), las estrategias para promocionar la afiliación y los procesos del aprendizaje organizacional de los sindicatos alemanes en la cambiante sociedad del trabajo. A partir de proyectos científicos sobre la europeización de las relaciones laborales coordinó anteriormente una red supranacional para fomentar la movilidad en la formación profesional de la región Ems-Dollart. Desde hace algunos años, Arne Klöpper trabaja a título honorífico, con el sindicato IG Metall y en la DGB (Confederación Alemana de Sindicatos), donde se ocupa de la formación política y de la política de mercados laborales internacionales. Desde el año 2005, cuando participó en India en un Programa de Inmersión y Diálogo con SEWA, Arne Klöpper investiga, además, causas e impactos de la precarización, así como estrategias para manejarla.

#### Cardenal Renato Raffaele MARTINO

Nació en Salerno, Italia, en 1932. Estudió teología católica y filosofía en la Pontificia Universidad Gregoriana y en la Universidad del Letrán. En 1957 recibió las órdenes sacerdotales. Se doctoró en la Facultad de Derecho Canónico y se especializó en asuntos diplomáticos. En 1962 ingresó al Servicio Diplomático del Vaticano. En calidad de Pro-Nuncio de Tailandia y Singapur y Delegado Apostólico de Laos y Malasia, así como Delegado Apostólico de Brunei/Daressalam y Observador Permanente de la Santa Sede ante las Naciones Unidas en Nueva York, el Cardenal Martino formó parte del Servicio Diplomático del Vaticano desde su consagración como obispo, en 1980, hasta el año de 2002. Desde entonces es Presidente del Consejo Pontificio *Justitia et Pax* y Cardenal-Diácono de S. Francesco di Paola ai Monti.

### Obispo Dr. Reinhard MARX

Reinhard Marx nació en 1953 en Geseke. Allí terminó su bachillerato en 1972, y, a continuación, inició sus estudios de teología y filosofía en Paderborn y París. El Arzobispo Dr. Johannes Joachim Degenhardt lo ordenó como sacerdote en Paderborn en el año 1979. Entre 1981 y 1989 cursó estudios en Münster y Bochum, los cuales terminó con el doctorado en teología. Desde 1999 es Presidente de Justicia y Paz, una Comisión Conjunta de la Conferencia Episcopal Alemana y el Comité Central de los Católicos Alemanes. En el seno de la Conferencia Episcopal Alemana, el Obispo Marx es Vicepresidente de la Comisión "Weltkirche" y preside la Comisión VI para cuestiones sociales. Reinhard Marx es Obispo de Tréveris desde el año 2001.

### Karin PAPE

Nació en 1958. Después de terminar el bachillerato hizo su formación profesional como técnica de gestión industrial en la empresa Jacobs Kaffee de Brema. Hasta 1988 trabajó allí como experta en asuntos aduaneros y, simultáneamente, (desde 1980) formó parte del Consejo de la Empresa. Gracias a su compromiso con la cuestión sindical recibió una beca de la Fundación Hans-Böckler. En 1988 comenzó a estudiar ciencias económicas en Brema. En 1995 terminó sus estudios con la Licenciatura. Entre 1992 y 2001 vivió en Moscú durante siete años y en los últimos dos, trabajó en un proyecto de la Unión Europea (TACIS) como experta para el mejoramiento de las relaciones industriales. Desde 2001 trabaja para el Global Labour Institute de Ginebra. Se ha especializado en asuntos relacionados a nivel mundial con la problemática y organización de las personas informales, últimamente, con énfasis en los problemas de las trabajadoras domiciliarias. Desde 2004 representa a la DGB en diferentes comités durante las conferencias anuales de la OIT.

### Rvdo. Padre Dr. Dominique PECCOUD, SJ

Dominique Peccoud asesora al Director General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en materia de relaciones exteriores y cooperación. Además, atiende temas sociales y religiosos. En esta función se encarga de las relaciones de la OIT con las organizaciones no gubernamentales y se ocupa de los principios filosóficos, espirituales y religiosos sobre los cuales se basan las estrategias y estructuras legales de las organizaciones internacionales. Como miembro de la Academia de Agricultura de Francia y de la Academia de Ciencias, Dominique Peccoud asesora a organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en lo tocante a aspectos éticos de temas sociales y económicos, lo mismo que a la aplicación de nuevas tecnologías. Antes de iniciar actividades en la OIT, fue Presidente de la Ecole Supérieure d'Agriculture de Purpan en Tolosa (Francia). Dominique Peccoud se doctoró en informática por la Sorbona de París y terminó sus estudios en la Universidad Católica Jesuita de París con el Magister en filosofía y teología.

### Ingrid SEHRBROCK

Nació en 1948 en Offenbach sobre el Meno. Hizo un aprendizaje como droguista y se graduó como profesora de Secundaria. Desde 1976 está afiliada al sindicato. Al ser miembro de la Presidencia Federal de la Asociación cristiano-demócrata de Trabajadores (CDA) y por ser su Vicepresidenta Federal desde 1987, Ingrid Sehrbrock está completamente familiarizada con los temas de candente importancia para las trabajadoras y los trabajadores. Además, es Gerente Federal de la Unión de Mujeres del Partido CDU y Directora del Departamento de Política para la mujer y la familia del mismo partido desde el año de 1989. Últimamente ha estado vinculada al servicio diplomático como Encargada de Asuntos Sociales en Praga y Bratislava. Desde 1999, Ingrid Sehrbrock forma parte de la Presidencia Ejecutiva Federal de la DGB, cuya Vicepresidencia ocupa desde el Congreso Federal celebrado en el año 2006.

### Michael SOMMER

Michael Sommer (1952) estudió politología en la Universidad Libre (FU) de Berlín. Ya durante su época de estudiante desempeñó diferentes funciones sindicales a título honorífico hasta que, en 1980, fue nombrado docente en el Centro de Formación del Sindicato de Correos Alemanes (DPG) en Gladenbach. Así se inició su carrera de funcionario con dedicación exclusiva al DPG, la cual prosiguió en ver.di a partir del año 2001. En 2002 fue elegido Presidente de la DGB (Confederación Alemana de Sindicatos), y su elección se ratificó durante el Congreso Federal de la DGB celebrado en 2006. Desde 2004 es el primer Presidente Adjunto de CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y Presidente del Comité directivo de la misma.

### Hubert TINTELOTT

Hubert Tintelott (1947) estudió Administración de Empresas en Nuremberg y Münster y trabajó como programador en la empresa Nixdorf-Computer AG. Desde 1973 es Secretario General de la Obra Kolping Internacional con sede en Colonia. Es miembro de la Comisión Principal y portavoz de política europea del Comité Central de los Católicos Alemanes. Desempeña varias funciones en el campo de la política de cooperación para el desarrollo, entre otras, la de asesor de la Acción Episcopal Adveniat. Es miembro del Comité de Acción de Renovabis, del Grupo de Trabajo Política Europea de Desarrollo de VENRO (Confederación de las organizaciones no gubernamentales de desarrollo) y miembro de la Comisión Alemana Justicia y Paz. Desde 2002, dirige para esta Comisión el Grupo de Trabajo "Normas Fundamentales del Trabajo y Economía informal".

Miembros del Grupo de Trabajo:  
“Economía Informal y Libertad de organización”

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| Hubert Tintelott (Presidente) | Obra Kolping Internacional, Colonia   |
| Dra. Elke Löbel               | Exposure- und Dialogprogramm e.V./<br>Programa de Inmersión y Diálogo, Bonn |
| Karl Osner                    | Exposure- und Dialogprogramm e.V./<br>Programa de Inmersión y Diálogo, Bonn |
| Manfred Sollich               | Comisión Alemana Justicia y Paz, Bonn                                       |
| Dra. Angelika Stauder         | Exposure- und Dialogprogramm e.V./<br>Programa de Inmersión y Diálogo, Bonn |
| Anne Sturm                    | Association International de Charité, Herne                                 |
| Birgit Zenker                 | KAB, Movimiento de Trabajadores Católicos<br>de Alemania, Colonia           |

En colaboración con:

|                 |   |
|-----------------|---|
| Thomas Gerhards | MISEREOR, Aquisgrán (Aachen)  |
| Ulrich Pöner    | Conferencia Episcopal Alemana,<br>Sección Iglesia Universal y Migración, Bonn |

Oficina:

|                         |                                       |
|-------------------------|---------------------------------------|
| Dra. Hildegard Hagemann | Comisión Alemana Justicia y Paz, Bonn |
|-------------------------|---------------------------------------|

## Abreviaturas

|           |  |
|-----------|--|
| ANAMURI   | Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas de Chile  |
| APP       | Asociación Pública Privada   |
| CIOSL     | Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres  |
| DGB       | Deutscher Gewerkschaftsbund / Confederación Alemana de Sindicatos  |
| EDP e.V.  | Exposure- und Dialogprogramm e.V. / Programa de Inmersión y Diálogo  |
| EED       | Evangelischer Entwicklungsdienst / Servicio de las Iglesias Evangélicas en Alemania para el Desarrollo                         |
| EMWU      | European Migrant Workers Union / Sindicato Europeo de Trabajadores Migrantes   |
| FES       | Friedrich-Ebert-Stiftung / Fundación Friedrich Ebert   |
| FMI       | Fondo Monetario Internacional  |
| GGLF      | Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft / Sindicato de Jardinería, Agricultura y Silvicultura                        |
| GLI       | Global Labour Institute  |
| GUFs      | Global Union Federations / Agrupación Global Unions  |
| IGBAU     | Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt / Sindicato de la Industria de la Construcción, el Sector Agrario y el Medio Ambiente |
| IG BSE    | Industriegewerkschaft Bauen-Steine-Erden / Sindicato de Construcción-Piedras-Suelos  |
| IG Metall | Industriegewerkschaft Metall / Sindicato Industrial del Metal  |
| ILO       | International Labour Organisation  |
| J+P       | Comisión Alemana Justicia y Paz  |
| KAB       | Katholische Arbeitnehmerbewegung / Movimiento de Trabajadores Católicos de Alemania  |
| NGG       | Gewerkschaft Nahrung Genuss-Gaststätten / Sindicato de Hotelería, Alimentación e Industrias Afines                             |
| OCDE      | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos  |
| ODM       | Objetivos de Desarrollo del Milenio  |
| OIT       | Organización Internacional del Trabajo   |
| OMC       | Organización Mundial del Comercio  |
| ONU       | Organización de Naciones Unidas  |
| SEWA      | Self Employed Women's Association, Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia, India                                 |
| SJ        | Societas Jesu / Compañía de Jesús  |
| UE        | Unión Europea  |
| UNCTAD    | United Nations Conference on Trade and Development/ Conferencia de las Naciones Unidas de Comercio y Desarrollo                |
| WIEGO     | Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing / Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando              |
| WSI       | Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut / Instituto de Ciencias Económicas y Sociales                               |

## Bibliografía recomendada / Fuentes de referencia

Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work  
Philosophische und spirituelle Perspektiven zur menschenwürdigen Arbeit  
Edited by Dominique Peccoud  
ISBN 92-2-714155-3 (edición alemana)  
[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)  
Publications Bureau, International Labour Office, CH - 1211 Ginebra 22, Suiza  
Fax: +41 22 799 6938; Correo electrónico: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

Work as Key to the Social Question - The Great Social and Economic Transformations and the Subjective Dimension of Work  
Pontifical Council for Justice and Peace  
ISBN 88-209-7380-4  
Libreria Editrice Vaticana Ciudad del Vaticano 2002, 00120 Città del Vaticano  
[www.libreriaeditricevaticana.com](http://www.libreriaeditricevaticana.com)

Undocumented Migrant Workers in Europe  
Edited by M. LeVoy, N. Verbruggen, J. Wets, enero de 2004  
ISBN 90-5550-352-5  
Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants,  
Gaucheretstraat 164, B - 1030 Bruselas, Bélgica, [www.picum.org](http://www.picum.org)  
Fax: +32 2 274 14 39, Correo electrónico: [administration@picum.org](mailto:administration@picum.org)

Menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft  
90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2002  
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra  
ISBN 92-2-712429-2  
ILO Publications, CH - 1211 Ginebra 22, Suiza

Jugend: Wege zur menschenwürdigen Arbeit  
93ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2005  
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra  
ISBN 92-2-715373-X  
ILO Publications, CH - 1211 Ginebra 22, Suiza

Achieving the MDGs - A Multidisciplinary Perspective  
Matthias Weiter (Ed.)  
ISBN 3-8322-4360-7  
Shaker Verlag GmbH, Postfach 10 18 18, D - 52018 Aachen,  
[www.shaker.de](http://www.shaker.de), Fax: +49 2407 95969, [info@shaker.de](mailto:info@shaker.de)

**Progress of the World's Women 2005: Women, Work and Poverty**

United Nations Development Fund 2005

ISBN 1-932827-26-9

UNIFEM, 304 East 45th Street, 15th floor, New York, NY 10017, USA

[www.unifem.org](http://www.unifem.org), correo electrónico: [unifem@undp.org](mailto:unifem@undp.org)

A Change of Course, The Millennium Development Goals Through  
**the Lense of the Women 's Global Charter for Humanity**

Editor: World March of Women (WMW)

WMW, 110 rue Sainte-Thérèse; #203, Montreal (Quebec), Canada H2Y 1E6

[www.marchemondialesdesfemmes.org](http://www.marchemondialesdesfemmes.org), E-Mail: [info@marchemondiale.org](mailto:info@marchemondiale.org)