



Oficina Internacional
del Trabajo

Cartilla Pedagógica

para la Formación y Organización de los Trabajadores de la Economía Informal



Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores
de la Economía Informal que participaron en la construcción
y validación de esta cartilla pedagógica:



La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y aprobación de las organizaciones de trabajadores de la región, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.



Promoviendo el respeto a los derechos laborales
de los trabajadores de la economía informal en
Costa Rica, El Salvador y Honduras



El Salvador



Organización
Internacional
del Trabajo

La metodología

como herramienta para facilitar
procesos organizativos y formativos con
trabajadores de la economía informal



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

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

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

OIT

Cartilla Pedagógica para la Formación y Organización de los Trabajadores de la Economía Informal: El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Proyecto Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras (PROSEI) - San José: OIT, 2014.

ISBN 978-92-2-328671-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328672-9 (web pdf)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario / Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación / Formación / Educación / Educación obrera / América Central / El Salvador.

03.01.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y aprobación de las organizaciones de trabajadores de la región, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

Ve nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Autor Principal: Luis Armando Orellana

Coordinadora Regional PROSEI: Katia Gil García

Coordinación Nacional PROSEI: José Rafael Núñez

Colaboradores: CSTS - Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños

FS-21 - Federación Sindical Siglo 21

CTD - Central de Trabajadores Democráticos

FESTIVES - Federación Sindical de Trabajadores Independientes y Vendedores de El Salvador

MUSYGES - Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador

SITICST - Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Santa Tecla

CATS - Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños

Diseño y diagramación: Raul Lemus, Beyond Graphics

Presentación

Las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la economía informal. Todas las personas que trabajan tienen derechos.

Hoy la transición a la formalidad es una preocupación política creciente en todo el mundo. Como lo señaló el Director-General de la OIT cuando visitó Costa Rica, en el 2013: *“El gran desafío de América Latina es absorber la economía informal. Esa será la prioridad en los próximos 20 años. Que el 50% de la actividad productiva no tenga responsabilidad frente al Estado es un costo enorme. Por eso es que cada vez más los países quieren la formalización. El desarrollo pasa por ahí”* (Guy Ryder).

Para ese tránsito es importante la organización y la representación de los actores de la economía informal, lo cual no es tarea fácil y constituye un enorme desafío.

Cuentapropistas, emprendedores, vendedores ambulantes o en puestos en mercados populares, personas trabajadoras domésticas, con oficios variados e independientes (autónomos) tienen una movilidad permanente. La naturaleza de sus labores es dispersa, escondida y muchas veces clandestina, lo que representa un serio obstáculo para su organización. Por ello millones de trabajadores, autoempleados y empresarios de microempresas (de baja productividad) de la economía informal, no están suficientemente organizados ni representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos no forman parte de estos sectores organizados.

La cifra global de personas en la economía informal crece vertiginosamente, alcanzando en algunos países proporciones mayoritarias de la fuerza laboral, y no pareciera haber forma de revertir dicha tendencia.

En la OIT creemos que es posible mejorar las condiciones sociales, laborales y productivas de las personas que trabajan en la economía informal, y más aún, coadyuvar en el tránsito de la informalidad a la formalidad bajo el enfoque de trabajo decente.

Esta Cartilla Pedagógica es una herramienta para ello.

Las organizaciones de trabajadores de Honduras, El Salvador y Costa Rica son pioneras en la misión de “formar formadores” quienes se convertirán en facilitadores para llegar y motivar a trabajadores no organizados, y al mismo tiempo capacitar a aquellos grupos organizados dentro de la economía informal.

El objetivo de esta Cartilla Pedagógica es contribuir a disminuir la brecha de representación, organización y capacitación que obstaculiza la protección legal y social del contingente de personas que trabajan en la economía informal.

Esperamos que este material sea de utilidad a todas las organizaciones de trabajadores. Apreciamos la labor que en este campo vienen realizando las entidades afiliadas al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Virgilio Levaggi

Director del Equipo de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana

Katia Gil García

Coordinadora Proyecto
“Promoviendo el respeto a los Derechos Laborales
de los Trabajadores de la Economía Informal en
Costa Rica, El Salvador y Honduras”

Cómo trabajar con esta cartilla

La cartilla contiene algunos temas básicos de apoyo a los procesos de organización y formación en la economía informal. Los temas fueron seleccionados a partir de una consulta con líderes y trabajadores del municipio de Santa Tecla.

La persona facilitadora puede investigar y buscar otros materiales de apoyo para el desarrollo de los procesos formativos.

La metodología general para desarrollar cada uno de los temas es la siguiente:

- 1. PREGUNTAS GENERADORAS:** Se busca partir del conocimiento y experiencia que los participantes tienen sobre el tema (Diagnóstico).
- 2. DESARROLLO DEL TEMA:** Se brinda información teórica sobre cada tema para reforzar los conocimientos que tanto el facilitador como los participantes tienen sobre los mismos.
- 3. PREGUNTAS PARA LA RETROALIMENTACIÓN:** Se busca que la reflexión alrededor de estas preguntas sirva para reforzar los conocimientos de los participantes y además la discusión de alternativas para vincular el tema con la realidad concreta que viven los trabajadores en su municipio.

Al final de cada tema se ofrecen una serie de **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS** para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Como su nombre lo dice, son orientaciones y no una receta que hay que seguir al pie de la letra, lo más importante es que los procesos de organización y formación se lleven a cabo de una manera participativa e interactiva.

Preguntas exploratorias

- ¿Qué entendemos por metodología participativa?
- ¿Cómo hemos desarrollado hasta hoy nuestros procesos de organización y formación?
- ¿Cuáles son las cualidades y características generales de las personas que trabajan en la economía informal?
- ¿Cómo deben ser los procesos de organización y formación con los trabajadores de la economía informal para que éstos logren motivarse?
- ¿Cuáles deben ser las cualidades y el rol de un líder - facilitador?



Desarrollo del tema

La organización y la formación son procesos complementarios mediante los cuales los trabajadores de la economía informal pueden fortalecer su conciencia y sus capacidades para luchar y transformar su realidad; sin embargo es importante la utilización de una metodología participativa y creativa, que sea capaz de despertar la motivación de personas adultas que trabajan en condiciones difíciles, y que muchas veces se muestran renuentes a participar de este tipo

de procesos, a causa de algunas experiencias que tuvieron en el pasado. Algunas características de estos trabajadores son:

- Por lo general las personas que laboran en la economía informal presentan poco nivel de educación formal, pero esto no significa que sean ignorantes. Toda persona por humilde que sea, tiene algo que decir y algo que enseñar debido a su experiencia de la vida, que le permite ser simultáneamente participante y facilitador en un proceso organizativo y formativo.
- La mayoría de personas que trabajan en la economía informal no tienen acceso a un trabajo decente, por lo tanto no gozan de los derechos laborales más elementales como estabilidad en el trabajo, salarios justos, vacaciones, seguridad social, entre otros.
- Las personas de la economía informal trabajan muchas horas, sobre todos las mujeres que desempeñan hasta una triple jornada, por lo tanto, cuentan con poco tiempo para participar en procesos organizativos y formativos, son impacientes y quieren que las reuniones y actividades sean lo más breve posible.
- Muchas personas adultas se resisten a los cambios, ya que por muchos años se acostumbraron a realizar las cosas de determinada manera, y por lo tanto, no les resulta fácil cambiar su forma de pensar y actuar.
- Las personas que trabajan en la economía informal son prácticas y se van a organizar y capacitar siempre que consideren que les será de utilidad para mejorar su vida laboral, familiar y social.
- También hay que tomar en cuenta que cada ser humano es distinto a otro, por lo tanto, los ritmos de aprendizaje dentro de un proceso de formación no son iguales, ya que dependen de las capacidades, motivaciones y condiciones de cada persona. En este sentido habrá participantes que necesitan más apoyo que otros.



¿Qué vamos a entender por **facilitación**?

Facilitar es “orientar un proceso de enseñanza-aprendizaje por medio del diálogo y el intercambio, utilizando metodologías participativas, con el objetivo de generar cambios tanto individuales como grupales, para que los participantes adquieran nuevos conocimientos, capacidades y valores. En pocas palabras, facilitar no es imponer los conocimientos a un grupo de personas, sino hacer más fácil el aprendizaje para los participantes.

Algunas características que debe tener un proceso de facilitación:

- **PARTICIPATIVO:** La facilitación intenta romper la división entre facilitadores y participantes. Aquí el facilitador no es el poseedor absoluto del conocimiento y el participante un simple objeto. Bajo este modelo, la educación es un proceso de doble vía en el que tanto facilitadores como educandos son **SUJETOS** activos y pensantes. Esto significa que facilitadores y participantes enseñan y aprenden uno del otro mediante una relación de respeto mutuo, confianza y diálogo.
- **ACTIVO:** Los participantes en un proceso de formación no son recipientes en los cuales hay que vaciar los conocimientos que posee el líder o facilitador. La persona adulta no es un niño y posee sus propios conocimientos, experiencias, actitudes, sentimientos y habilidades producto de su experiencia en la vida. Por lo tanto el proceso de facilitación debe ser activo, basado en el intercambio de saberes y desarrollado mediante técnicas participativas que despierten el interés de las personas.



- **VINCULADO A LA REALIDAD:** Se busca romper el divorcio entre educación y realidad. El proceso de aprendizaje debe estar basado en las necesidades y la realidad económica, política y social que viven los trabajadores de la economía informal en nuestro país y el municipio. Por lo tanto, el objetivo debe ser “educar para la vida” y la transformación de la realidad a fin de lograr condiciones laborales más dignas.
- **TEORÍA Y PRÁCTICA:** La teoría es importante, pero no sirve de nada si no se acompaña de la práctica lo cual permite transformar la realidad existente. Solamente se aprende a nadar, nadando. Un nuevo líder de la economía informal, sólo aprenderá a negociar, si se sienta a negociar, claro está con una capacitación previa. En otras palabras la mejor forma de aprender es “haciendo”.
- **CREATIVO Y CRÍTICO:** El proceso formativo debe desarrollar en los participantes el sentido crítico, creativo, analítico y argumentativo, mediante una estrategia de aprendizaje que propicie un ambiente de reflexión, análisis y debate, promoviendo a la vez, el respeto y la tolerancia a las opiniones de las otras personas.
- **LA FACILITACIÓN DEBE PROMOVER EL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN:** En un proceso organizativo y formativo se debe permitir y alentar la participación libre y activa de los trabajadores. En otras palabras la facilitación es esencialmente un método participativo.
- **LA FACILITACIÓN DEBE FOMENTAR LA DEMOCRATIZACIÓN DEL DEBATE:** El debate no debe ser exclusividad de un solo líder o dirigente, sino el resultado de la participación de todas las personas que forman parte de una organización. En este sentido, aunque sean los líderes quienes propongan los acuerdos, estos deben ser legitimados por el colectivo.
- **LAS RESPONSABILIDADES SE DISTRIBUYEN EN EL GRUPO DE MANERA DESCENTRALIZADA:** En una organización, las responsabilidades no deben concentrarse en un solo líder, este debe lograr que todos los miembros de la organización colaboren y participen en el desarrollo de las tareas.

Rol y cualidades de un facilitador

En la educación tradicional se considera que el “profesor” es el que sabe y el “participante” es el que “no sabe nada”. Por el contrario, proponemos una metodología en la que todos enseñan y todos aprenden al mismo tiempo, por lo tanto se busca romper el autoritarismo y establecer nuevas relaciones de solidaridad y compañerismo.

En este sentido EL ROL DEL LÍDER O FACILITADOR es diferente ya que no es aquel que tiene todo el monopolio de la verdad y que ve en los trabajadores a personas “en blanco” que no tienen nada que enseñar. Su papel es el de animar, incentivar y orientar.



Cualidades

En un enfoque tradicional el facilitador:

- Posee el saber, da el pescado, no enseña a pescar.
- Posee la autoridad, toma las decisiones por él mismo
- Es expositivo, no utiliza técnicas participativas.
- No se interesa por generar participación activa.



En un enfoque participativo:

- Facilita el aprendizaje. Su papel es facilitar la comunicación y el intercambio, moderar el uso de la palabra y estimular y manejar las participaciones.
- El facilitador o líder no es el jefe que lo decide todo.
- No es un maestro que lo sabe todo. Él también puede aprender de los participantes.
- Sabe escuchar, hace hablar.
- Utiliza técnicas grupales.
- Estimula, orienta, ayuda y genera confianza.
- El facilitador no debe mostrar actitudes ni lenguaje sexista que discrimine a las mujeres.

Funciones del líder/facilitador sindical

- **Planificar** el trabajo educativo y elaborar el material didáctico de apoyo.
- **Preparar** el lugar donde se realizará la jornada de trabajo.
- **Manejar** los horarios, presentar la agenda y los objetivos acordados previamente.
- **Generar** un ambiente de confianza.
- **Promover** la participación y el diálogo, organizar los aportes y conclusiones.
- **Orientar** la evaluación y sistematización permanente del proceso.

Preguntas para la retroalimentación

1. ¿Estamos de acuerdo con las cualidades y características que aquí se presentan de las personas que trabajan en la economía informal? ¿Qué otras podríamos agregar?
2. ¿Qué es facilitar y cuáles son las cualidades de un facilitador?
3. ¿Cuáles son las principales cualidades y rol que debe desempeñar un líder- facilitador participativo?
4. ¿Qué podemos sugerir para que los procesos de organización y formación con el sector informal sean más efectivos?

Orientaciones metodológicas para desarrollar el tema



Se pide a varias personas que cuenten cómo fue la educación que recibieron y cómo eran los profesores que tuvieron. Se hace una reflexión al respecto.

15 minutos



Posteriormente el o la facilitadora hace una por una las preguntas generadoras o exploratorias. Se intenta que la mayoría de participantes expresen su opinión y que la palabra no sea monopolizada por unas pocas personas.

15 minutos



Se pide a los participantes que formen determinada cantidad de grupos y que lean y analicen despacio los contenidos del tema.

45 minutos



Una vez los grupos han analizado el contenido del tema, se les pide que expresen sus opiniones o preguntas en una plenaria. El facilitador se encarga de dinamizar dicha plenaria. Es importante que los participantes no se queden con dudas.

30 minutos



A continuación se discuten las preguntas para la retroalimentación, poniendo énfasis en la discusión de alternativas para mejorar los procesos de organización y formación en el sector de la economía informal.

15 minutos

Anexo: Cartilla pedagógica para trabajadoras de la economía informal de El Salvador

Objetivo de la cartilla: Contar con una herramienta pedagógica de formación que permita a las organizaciones sindicales contribuir al aumento de la capacidad organizativa y de representatividad de las organizaciones de trabajadores de la economía informal para la reivindicación de sus derechos como trabajadoras y trabajadores.

Resultados esperados de la cartilla:

- Las organizaciones sindicales disponen de una cartilla pedagógica basada en las necesidades e intereses de sus afiliados, así como de otros trabajadores no afiliados, que desarrolla los temas básicos para iniciar, identificar, motivar, promover, capacitar y fortalecer los procesos organizativos en el sector de la economía informal.
- Que la cartilla pedagógica sirva para formar en las organizaciones sindicales ya existentes (Centrales, Federaciones y sindicatos de base) equipos de FORMADORES para apoyar procesos organizativos en la Economía Informal.

Resultados esperados vinculados a los ejes transversales:

- Que los capacitados reconozcan y asuman compromisos respecto a la defensa y promoción de los derechos laborales y sindicales de las mujeres y jóvenes en un ambiente que promueva la equidad de género.

Utilidad o Aplicación de la cartilla:

- En actividades organizativas, de motivación, captación y promoción de trabajadoras y trabajadores no organizados o con incipiente grado de asociatividad.

Perfil de entrada para los formadores

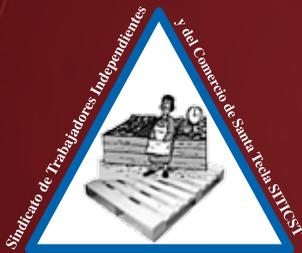
- Que sepan leer y escribir
- Que sean afiliados a los sindicatos, federaciones o centrales sindicales.
- Que tengan disponibilidad de tiempo e interés de participar como facilitadores de las jornadas de formación y organización.

Área temática	Temas	Contenidos	Objetivo de aprendizaje	Tiempo sugerido	Perfil de Salida
1. Preparación de condiciones para desarrollar procesos organizativos y formativos con trabajadores de la economía informal.	1.1. La metodología como herramienta para facilitar procesos organizativos y formativos con los trabajadores de la economía informal.	<ul style="list-style-type: none"> • Como acercarse y motivar a los trabajadores de la economía informal. • Distintas formas de liderazgo y su papel en la organización. • Rol y perfil del líder y formador sindical. • Características de las personas empleadas en la economía informal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer espacios de confianza para que las personas trabajando en la economía informal tengan más disposición al aprendizaje y la organización. • Brindar diversas herramientas metodológicas que faciliten el contacto de los organizadores/facilitadores sindicales con los trabajadores de la economía informal. 	2 horas	Los formadores se han apropiado de diversas herramientas metodológicas para facilitar procesos organizativos y formativos con las personas que trabajan en la economía informal
	1.2. Estrategias para motivar la organización en la economía informal.	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de estrategias y pasos para motivar la organización en la economía informal. • Cualidades de un líder/organizador sindical. • Funciones de un líder/organizador sindical. 	Brindar orientaciones metodológicas para fortalecer los procesos de organización y afiliación sindical en la economía informal.	3 horas	Se cuenta con una propuesta de pasos y métodos para desarrollar de forma más sistemática los procesos de organización en la economía informal.
2. Los derechos ciudadanos y laborales de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal.	2.1. La importancia de la economía informal en El Salvador.	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la economía informal • Identificación de causas • Definición de empleo en condiciones de informalidad • Importancia de la economía informal para el municipio y el país. • Alternativas para el sector y sus trabajadores. 	Visibilizar la importancia de la economía informal y sus trabajadores en la vida del municipio y del país.	2 horas	Se reconoce la importancia de la economía informal en el país y se discuten alternativas para mejorar las condiciones socio-laborales de los trabajadores de este sector.
	2.2. Importancia de la organización en la economía informal.	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la organización. • Diferentes tipos de organización social. • Definición de sindicato • Objetivos e importancia de la organización sindical • Principios sindicales. • Estructura y tipos de sindicato. • Antecedentes históricos del sindicalismo • Experiencias sindicales exitosas en El Salvador. • Situación actual del sindicalismo en el municipio y el país. 	Analizar la importancia de la organización para mejorar las condiciones socio-laborales de los trabajadores de la economía informal en el país.	3 horas	Se valora la importancia de la organización, con énfasis en la organización sindical como herramienta para la defensa y promoción de los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal.

	2.3. Derechos y deberes laborales y sindicales de los trabajadores de la economía informal en El Salvador (convenios y leyes).	<ul style="list-style-type: none"> Definición de derechos Principales derechos y deberes laborales y sindicales. Situación de mujeres y jóvenes en cuanto a la vigencia de sus derechos laborales y sindicales. Convenios internacionales relacionados a la economía informal. 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar cuáles son los derechos laborales y sindicales fundamentales que deben gozar los trabajadores del sector informal en el país, estableciendo alternativas para mejorar su grado de cumplimiento. 	4 horas	Se identifican los principales derechos y deberes laborales que deben gozar y exigir los trabajadores de la economía informal, especialmente mujeres y jóvenes
	2.4. El derecho a la protección y seguridad social.	<ul style="list-style-type: none"> Definición de protección y seguridad social Situación de la seguridad social en el país. Situación de los trabajadores de la economía informal respecto a la seguridad social. Discusión de alternativas 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la protección y seguridad social como un derecho inalienable y alternativas para que los trabajadores de la economía informal accedan a dicha protección. 	3 horas	Se comprende el concepto de seguridad social como derecho y se discuten alternativas para aumentar el acceso a la misma.
	1.5. Herramientas para la negociación y la transformación de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> Definición de conceptos Tipos de negociación Estrategias para la resolución y transformación negociada de conflictos. Rol y cualidades de una persona negociadora. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover el uso del diálogo y la negociación como herramientas fundamentales para la resolución y transformación de conflictos entre los diferentes actores del sector de la economía informal. 	3 horas	Se valora la importancia del diálogo y la negociación como elementos imprescindibles para transformar conflictos y llegar a acuerdos con las municipalidades, gobierno central, empresa privada y otros actores.
			TOTAL DEL TIEMPO (Aproximado):	20 Horas	

NOTA: LAS ORIENTACIONES METODOLÓGICAS SE INCLUYEN EN EL DESARROLLO DE CADA UNO DE LOS TEMAS EN LA CARTILLA.

Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal que participaron en la construcción y validación de esta cartilla pedagógica:



El Salvador



Organización
Internacional
del Trabajo

Derechos y deberes laborales

de los trabajadores en la economía informal



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

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

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

OIT

Cartilla Pedagógica para la Formación y Organización de los Trabajadores de la Economía Informal: El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Proyecto Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras (PROSEI) - San José: OIT, 2014.

ISBN 978-92-2-328671-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328672-9 (web pdf)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario / Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación / Formación / Educación / Educación obrera / América Central / El Salvador.

03.01.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y aprobación de las organizaciones de trabajadores de la región, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Autor Principal: Luis Armando Orellana

Coordinadora Regional PROSEI: Katia Gil García

Coordinación Nacional PROSEI: José Rafael Núñez

Colaboradores: CSTS - Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños

FS-21 - Federación Sindical Siglo 21

CTD - Central de Trabajadores Democráticos

FESTIVES - Federación Sindical de Trabajadores Independientes y Vendedores de El Salvador

MUSYGES - Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador

SITICST - Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Santa Tecla

CATS - Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños

Diseño y diagramación: Raul Lemus, Beyond Graphics

Presentación

Las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la economía informal. Todas las personas que trabajan tienen derechos.

Hoy la transición a la formalidad es una preocupación política creciente en todo el mundo. Como lo señaló el Director-General de la OIT cuando visitó Costa Rica, en el 2013: *“El gran desafío de América Latina es absorber la economía informal. Esa será la prioridad en los próximos 20 años. Que el 50% de la actividad productiva no tenga responsabilidad frente al Estado es un costo enorme. Por eso es que cada vez más los países quieren la formalización. El desarrollo pasa por ahí”* (Guy Ryder).

Para ese tránsito es importante la organización y la representación de los actores de la economía informal, lo cual no es tarea fácil y constituye un enorme desafío.

Cuentapropistas, emprendedores, vendedores ambulantes o en puestos en mercados populares, personas trabajadoras domésticas, con oficios variados e independientes (autónomos) tienen una movilidad permanente. La naturaleza de sus labores es dispersa, escondida y muchas veces clandestina, lo que representa un serio obstáculo para su organización. Por ello millones de trabajadores, autoempleados y empresarios de microempresas (de baja productividad) de la economía informal, no están suficientemente organizados ni representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos no forman parte de estos sectores organizados.

La cifra global de personas en la economía informal crece vertiginosamente, alcanzando en algunos países proporciones mayoritarias de la fuerza laboral, y no pareciera haber forma de revertir dicha tendencia.

En la OIT creemos que es posible mejorar las condiciones sociales, laborales y productivas de las personas que trabajan en la economía informal, y más aún, coadyuvar en el tránsito de la informalidad a la formalidad bajo el enfoque de trabajo decente.

Esta Cartilla Pedagógica es una herramienta para ello.

Las organizaciones de trabajadores de Honduras, El Salvador y Costa Rica son pioneras en la misión de “formar formadores” quienes se convertirán en facilitadores para llegar y motivar a trabajadores no organizados, y al mismo tiempo capacitar a aquellos grupos organizados dentro de la economía informal.

El objetivo de esta Cartilla Pedagógica es contribuir a disminuir la brecha de representación, organización y capacitación que obstaculiza la protección legal y social del contingente de personas que trabajan en la economía informal.

Esperamos que este material sea de utilidad a todas las organizaciones de trabajadores. Apreciamos la labor que en este campo vienen realizando las entidades afiliadas al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Virgilio Levaggi

Director del Equipo de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana

Katia Gil García

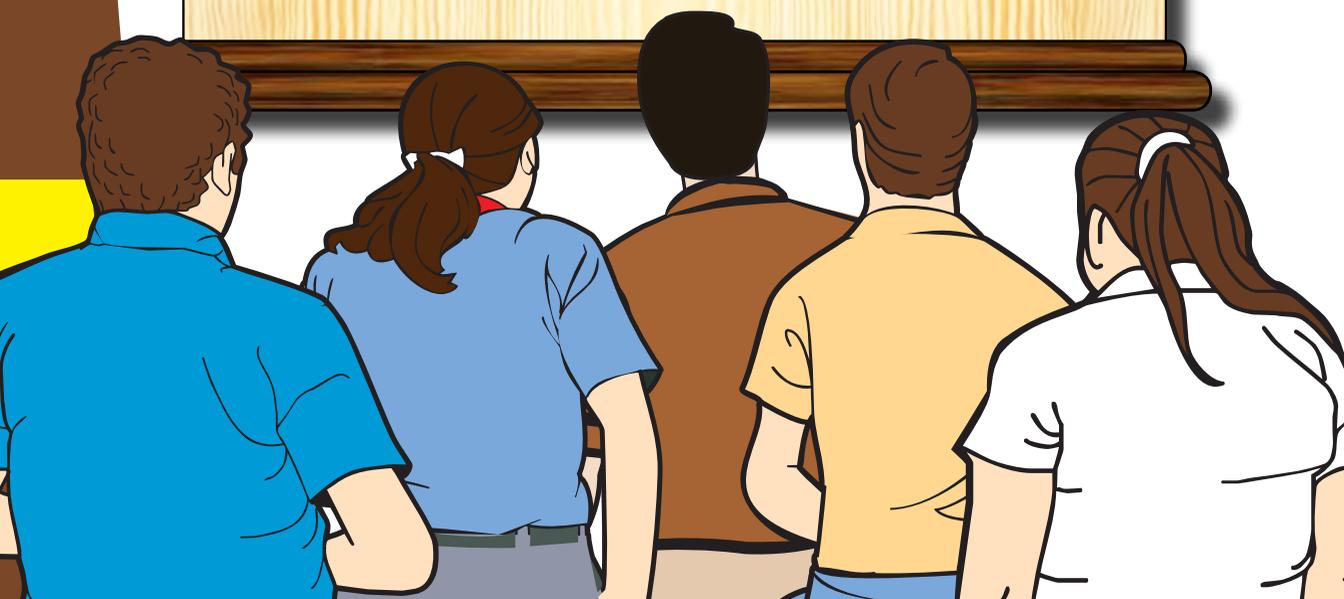
Coordinadora Proyecto
“Promoviendo el respeto a los Derechos Laborales
de los Trabajadores de la Economía Informal en
Costa Rica, El Salvador y Honduras”

Derechos y deberes laborales

de los trabajadores de la economía informal

Preguntas exploratorias

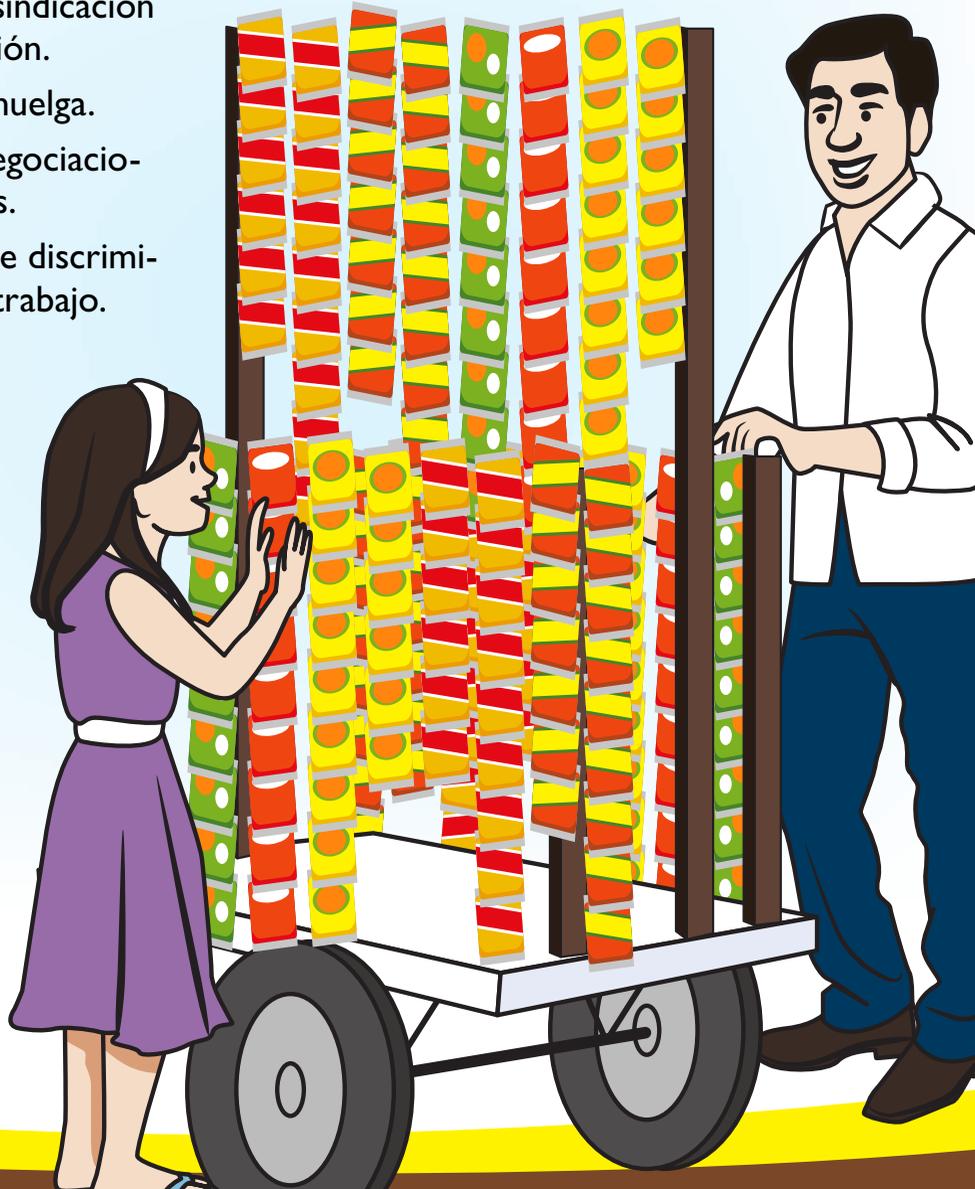
- ¿Qué hemos escuchado sobre los derechos laborales?
- En nuestro país se respetan los derechos laborales. SÍ, NO, ¿Por qué?
- En nuestro país las mujeres tienen los mismos derechos laborales que los hombres. ¿Cuál es la verdadera situación en la realidad?
- En la economía informal las personas trabajadoras gozan de los derechos laborales fundamentales. SI, NO ¿Por qué?



Desarrollo del tema

Los derechos laborales son fundamentalmente derechos humanos, reconocidos en los instrumentos nacionales tales como la Constitución y el Código de Trabajo y los instrumentos internacionales, tales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Algunos de estos derechos son:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones.
- Seguridad social.
- Derecho de sindicación o sindicalización.
- Derecho de huelga.
- Derecho a negociaciones colectivas.
- Prohibición de discriminación en el trabajo.
- Prohibición del trabajo infantil.



Algunos de los PRINCIPIOS que sustentan los derechos laborales son:

1. **PRINCIPIO PROTECTOR:** En términos generales significa que las normas jurídicas laborales deben ser interpretadas a favor de la parte más débil de la relación laboral, es decir, a favor de los trabajadores.
2. **CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL:** Busca proteger a la persona y darle estabilidad en su trabajo.
3. **SUPREMACÍA DE LA REALIDAD:** Al existir una contradicción entre lo escrito y la práctica, se privilegiará esto último.
4. **RAZONABILIDAD:** Al momento de interpretar un hecho jurídico, es necesario hacerlo de manera razonable, para no caer en arbitrariedades o injusticias.
5. **IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES:** Significa que ninguna persona puede renunciar a sus derechos.
6. **BUENA FE:** Implica mostrar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en la relación laboral, tanto cuando se esté ejercitando un derecho como cuando se esté cumpliendo con un deber.
7. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** Implica que todas las personas son iguales ante la ley, tanto en el ejercicio de sus derechos como en el cumplimiento de sus obligaciones.



¿Por qué tenemos derechos laborales?

En nuestro país los derechos laborales están plasmados en la Constitución de la República, el Código de Trabajo, en los contratos de trabajo y en las costumbres.

Los derechos laborales también son reconocidos internacionalmente a través de una serie de instrumentos de organismos como las Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos, OEA, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, entre otros.

En el caso concreto de la OIT, este organismo ha creado una serie de convenios y recomendaciones en los cuales se plasman las normas internacionales sobre el trabajo. Estas normas tratan sobre seguridad social, salarios, prohibición del trabajo infantil, entre otros aspectos.

Del total de convenios creados por la OIT, El Salvador ha ratificado 30; sin embargo, de todos los convenios, 8 son los fundamentales y nuestro país debe cumplirlos por el solo hecho de formar parte de la OIT. Dichos convenios son:

CONVENIO	TEMA
87	La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
98	El derecho a la sindicalización y negociación colectiva
29	La prohibición del trabajo forzoso
105	Sobre la abolición del trabajo forzoso
100	Igualdad de remuneración para hombres y mujeres
III	Sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación
138	Sobre la edad mínima para trabajar
182	Sobre las peores formas de trabajo infantil

Derechos individuales y colectivos

La ley salvadoreña divide los derechos en INDIVIDUALES y COLECTIVOS.

El derecho individual es la parte del Código de Trabajo que regula al trabajador y al patrón de manera individual.

Entre los derechos individuales más importantes que los trabajadores tienen, se encuentran:

- Derecho a un salario digno
- Derecho a una jornada de trabajo reglamentada
- Derecho a seguridad social y a una pensión en caso de jubilación
- Derecho a descanso semanal y vacaciones anuales
- Derecho a días de asueto y aguinaldo
- Derecho al pago de una indemnización en caso de despido

Toda persona trabajadora no solamente tiene derechos, sino también obligaciones. El Código de Trabajo de El Salvador establece algunas, por ejemplo: Respetar las medidas de seguridad de la empresa donde se labora, cumplir con las obligaciones de trabajo, ejecutar las órdenes de trabajo de acuerdo a la plaza que se ocupa, entre otras.

Por otra parte, el Código de Trabajo establece los derechos colectivos que regulan las relaciones laborales colectivas entre sindicatos y patronos.

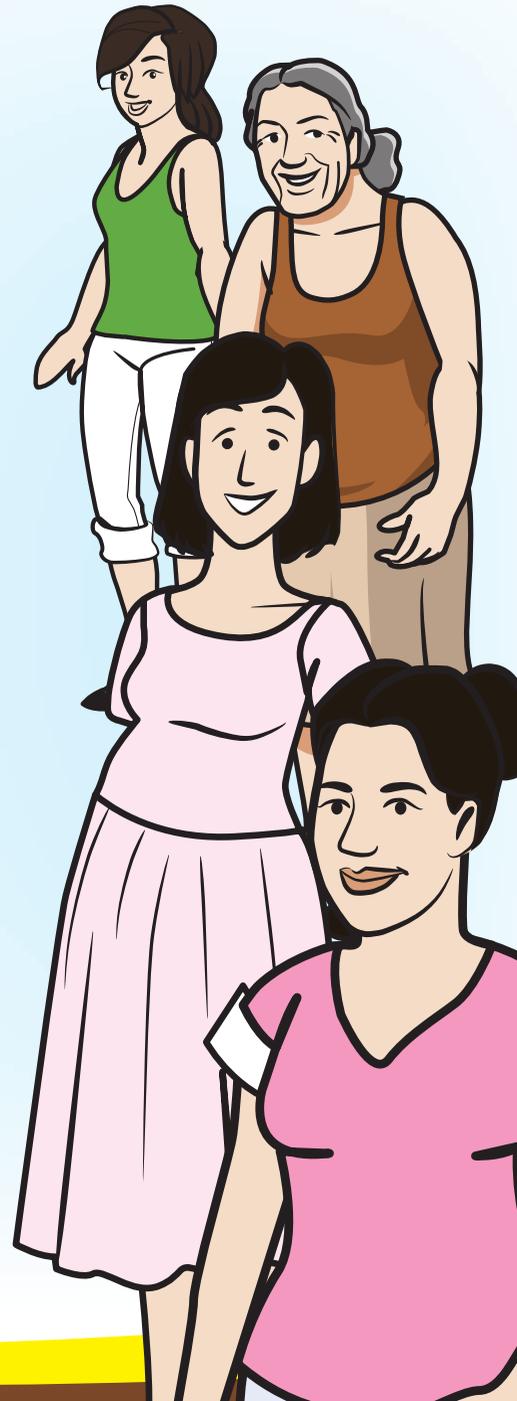
Entre los derechos colectivos más fundamentales tenemos:

- **Libertad de libre asociación y libertad sindical:** toda persona tiene derecho a formar parte de un sindicato y no puede ser discriminado por el hecho de formar parte del mismo. La libertad sindical se constituye en un derecho humano fundamental, por tanto, un sindicato es una organización legal cuyo objetivo es defender y mejorar los derechos laborales de sus afiliados.
- **Derecho a la negociación y contratación colectiva:** el contrato colectivo de trabajo entre un patrono y un sindicato sirve para regular los asuntos laborales que la ley no contempla y por lo general incluye mejores prestaciones que las establecidas en el Código de Trabajo.

Los derechos laborales de las mujeres

De acuerdo a la ley, mujeres y hombres gozan de los mismos derechos y obligaciones, sin embargo en la práctica muchas mujeres siguen sufriendo discriminación y condiciones desventajosas de trabajo, respecto a los hombres. Dichas formas de discriminación se expresan en algunos aspectos:

- **JORNADA DE TRABAJO:** Las mujeres trabajan más que los hombres, ya que al terminar su jornada laboral, deben encargarse del trabajo doméstico, e incluso del trabajo comunitario.
- **SALARIOS:** Todavía en nuestro país hay muchas mujeres que reciben menos salario que los hombres, aunque desempeñen la misma labor en la misma proporción de tiempo. Además por lo general muchas mujeres reciben menos ingresos debido a que tienen los empleos más precarizados, por ejemplo, en la economía informal.
- **EMPLEOS:** Aunque haya mujeres capacitadas para desempeñar determinado puesto de trabajo, muchos patronos se lo otorgan a los hombres, sólo por el hecho de ser hombres.
- **ACOSO SEXUAL:** Hay muchas mujeres que sufren de acoso sexual en sus trabajos, ya sea por insinuaciones o por compensación, que es cuando el patrono exige favores sexuales a cambio de mantenerle o mejorarle el puesto de trabajo a su empleada. El acoso sexual es un delito y debe ser denunciado ante las instancias correspondientes.



Los derechos laborales en la economía informal

Tal como señalamos en otras partes de esta cartilla, en nuestro país, los trabajadores en la economía informal se encuentran desprotegidos y vulnerables, y por lo general desempeñan sus labores en condiciones precarias, sin acceso y disfrute de los derechos laborales más fundamentales, tales como: salario justo, vacaciones, seguridad social, indemnización, estabilidad laboral, entre otros.

Es importante mencionar que la definición de OIT actualmente vigente es la de la resolución del 2002 sobre Trabajo Decente y Economía Informal.

Pero, la CSI (noviembre 2013) preparando la recomendación sobre el tránsito de la informalidad a la formalidad, propuso la siguiente forma de sintetizar las definiciones que hasta este momento se manejaban:



“El término «economía informal» hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. El empleo informal hace referencia al número total de empleos informales, ya se ocupen éstos en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares. Incluye: trabajadores por cuenta propia y empleadores dueños de sus propias empresas del sector informal; trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en empresas del sector formal o informal; asalariados que tienen empleos informales, tanto si están empleados por empresas del sector formal, por empresas del sector informal, o por hogares que les emplean como trabajadores/as del hogar; miembros de cooperativas de productores informales; y trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar”.

Por lo tanto, es necesario que los trabajadores en la economía informal en El Salvador, fortalezcan su capacidad de organización e incidencia para luchar por tener mejores condiciones laborales y de vida en general.

Preguntas para la retroalimentación

1. ¿Qué son los derechos laborales?
2. Mencione y explique algunos de los principios que orientan o sustentan los derechos laborales.
3. ¿Cuál es la diferencia entre derechos individuales y colectivos? Mencione ejemplos.
4. ¿Cuáles son las principales formas de discriminación laboral que sufren las mujeres en nuestro país?
5. ¿Qué se debe hacer para que en la economía informal los trabajadores gocen de los derechos laborales establecidos por la ley?

Orientaciones metodológicas para desarrollar el tema



Para comenzar se lee el siguiente caso: “La historia de Luisa” (ver anexo)

5 minutos



Posteriormente, se hace una reflexión grupal sobre el caso leído y se relaciona con la propia situación de los participantes.

15 minutos



Posteriormente, el facilitador hace una por una las preguntas generadoras o exploratorias. Se intenta que la mayoría de participantes exprese su opinión y que la palabra no sea monopolizada por unas pocas personas.

15 minutos



Se pide a los participantes que formen determinada cantidad de grupos, según la cantidad de participantes, y que lean y analicen despacio los contenidos del tema.

40 minutos



Una vez que los grupos han analizado el contenido del tema, se les pide que expresen sus opiniones o preguntas en una plenaria. El facilitador se encarga de dinamizar dicha plenaria. Es importante que los participantes no se queden con dudas.

30 minutos



A continuación se discuten las preguntas para la retroalimentación, poniendo énfasis en la discusión de alternativas para mejorar el acceso de la clase trabajadora en la economía informal al sistema nacional de protección y seguridad social.

15 minutos

Anexo: La historia de Luisa

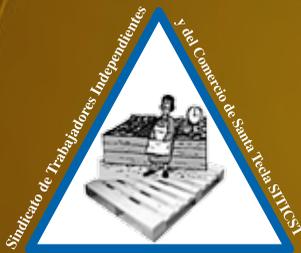
Luisa tiene 30 años y desde hace un año se dedica a la venta de ropa en los alrededores del mercado municipal de Santa Tecla, en El Salvador. Antes, Luisa trabajaba en una maquila textil, pero la despidieron sin ninguna razón aparente, aunque Luisa sospecha que fue por no haber respondido a las insinuaciones de su jefe.

Cuando a Luisa la despidieron, no le cancelaron toda la indemnización que le correspondía por ley y decidió presentar una demanda que está en proceso, para ser reinstalada en su trabajo o por lo menos que le cancelen su indemnización tal como corresponde. Aunque no estaba satisfecha del todo con su antiguo trabajo, debido a las altas metas de producción que le exigían, Luisa gozaba de seguridad social, vacaciones, días libres, aguinaldo y otras prestaciones de ley, que ahora vendiendo en el mercado no tiene.

Por tanto, Luisa junto con otras compañeras y compañeros vendedores, han decidido formar una organización para luchar por tener mejores condiciones de trabajo, ya que consideran que los trabajadores del sector de la economía informal también tienen derechos laborales y su trabajo es de mucha importancia para sus familias y el desarrollo del país.



Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal que participaron en la construcción y validación de esta cartilla pedagógica:



El Salvador



Organización
Internacional
del Trabajo

Herramientas para el diálogo

La negociación y la transformación de conflictos



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

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

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

OIT

Cartilla Pedagógica para la Formación y Organización de los Trabajadores de la Economía Informal: El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Proyecto Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras (PROSEI) - San José: OIT, 2014.

ISBN 978-92-2-328671-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328672-9 (web pdf)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario / Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación / Formación / Educación / Educación obrera / América Central / El Salvador.

03.01.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y aprobación de las organizaciones de trabajadores de la región, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Autor Principal: Luis Armando Orellana

Coordinadora Regional PROSEI: Katia Gil García

Coordinación Nacional PROSEI: José Rafael Núñez

Colaboradores: CSTS - Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños

FS-21 - Federación Sindical Siglo 21

CTD - Central de Trabajadores Democráticos

FESTIVES - Federación Sindical de Trabajadores Independientes y Vendedores de El Salvador

MUSYGES - Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador

SITICST - Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Santa Tecla

CATS - Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños

Diseño y diagramación: Raul Lemus, Beyond Graphics

Presentación

Las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la economía informal. Todas las personas que trabajan tienen derechos.

Hoy la transición a la formalidad es una preocupación política creciente en todo el mundo. Como lo señaló el Director-General de la OIT cuando visitó Costa Rica, en el 2013: *“El gran desafío de América Latina es absorber la economía informal. Esa será la prioridad en los próximos 20 años. Que el 50% de la actividad productiva no tenga responsabilidad frente al Estado es un costo enorme. Por eso es que cada vez más los países quieren la formalización. El desarrollo pasa por ahí”* (Guy Ryder).

Para ese tránsito es importante la organización y la representación de los actores de la economía informal, lo cual no es tarea fácil y constituye un enorme desafío.

Cuentapropistas, emprendedores, vendedores ambulantes o en puestos en mercados populares, personas trabajadoras domésticas, con oficios variados e independientes (autónomos) tienen una movilidad permanente. La naturaleza de sus labores es dispersa, escondida y muchas veces clandestina, lo que representa un serio obstáculo para su organización. Por ello millones de trabajadores, autoempleados y empresarios de microempresas (de baja productividad) de la economía informal, no están suficientemente organizados ni representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos no forman parte de estos sectores organizados.

La cifra global de personas en la economía informal crece vertiginosamente, alcanzando en algunos países proporciones mayoritarias de la fuerza laboral, y no pareciera haber forma de revertir dicha tendencia.

En la OIT creemos que es posible mejorar las condiciones sociales, laborales y productivas de las personas que trabajan en la economía informal, y más aún, coadyuvar en el tránsito de la informalidad a la formalidad bajo el enfoque de trabajo decente.

Esta Cartilla Pedagógica es una herramienta para ello.

Las organizaciones de trabajadores de Honduras, El Salvador y Costa Rica son pioneras en la misión de “formar formadores” quienes se convertirán en facilitadores para llegar y motivar a trabajadores no organizados, y al mismo tiempo capacitar a aquellos grupos organizados dentro de la economía informal.

El objetivo de esta Cartilla Pedagógica es contribuir a disminuir la brecha de representación, organización y capacitación que obstaculiza la protección legal y social del contingente de personas que trabajan en la economía informal.

Esperamos que este material sea de utilidad a todas las organizaciones de trabajadores. Apreciamos la labor que en este campo vienen realizando las entidades afiliadas al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Virgilio Levaggi

Director del Equipo de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana

Katia Gil García

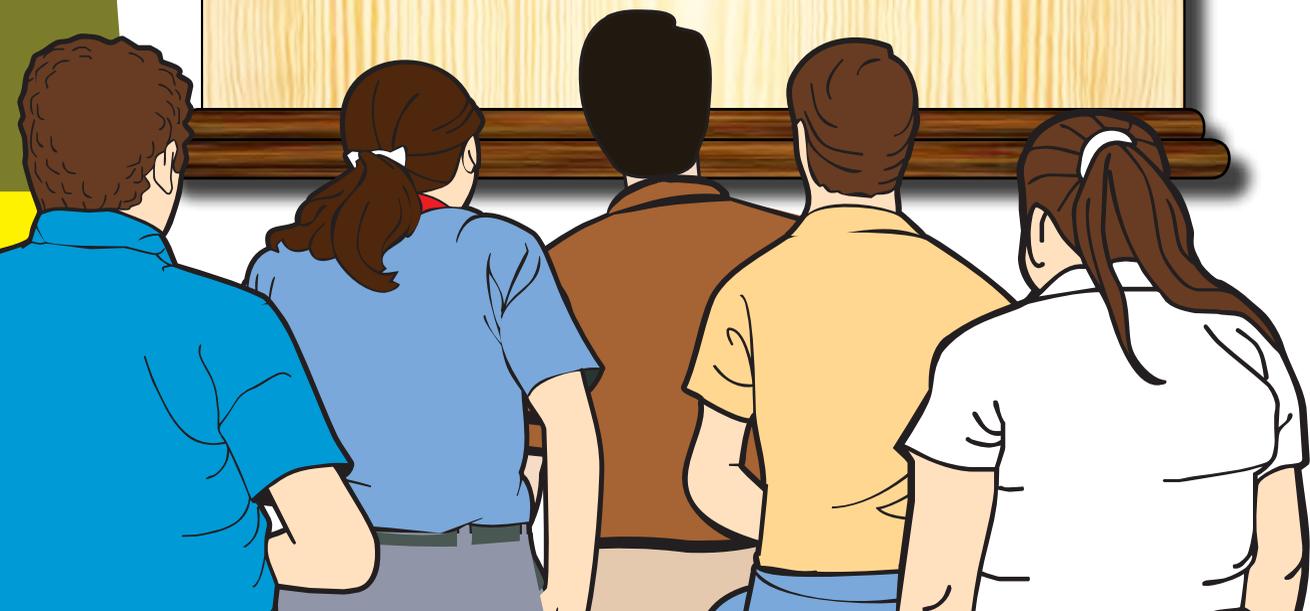
Coordinadora Proyecto
“Promoviendo el respeto a los Derechos Laborales
de los Trabajadores de la Economía Informal en
Costa Rica, El Salvador y Honduras”

Herramientas para el diálogo

La negociación y la transformación de conflictos

Preguntas exploratorias

- ¿Qué es un conflicto? ¿Es bueno o malo un conflicto?
- ¿Qué entendemos por negociación?
- ¿Alguna vez hemos negociado formalmente?
- Como grupo ¿qué fortalezas y debilidades tenemos para la negociación?
- ¿Por qué la negociación es importante para resolver conflictos y llegar a acuerdos?



Desarrollo del tema

Negociar es una actividad que todos los seres humanos realizamos día con día en nuestra casa, en el mercado, en el trabajo, entre otros espacios. Por tanto, la negociación es un elemento de mucha importancia para satisfacer nuestras necesidades y establecer buenas relaciones con las demás personas.

Existen varios conceptos de negociación, entre los cuales tenemos:

- **“Un proceso mediante el cual dos actores interdependientes y con intereses en conflicto buscan llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes”.**
- **“Es un proceso y una técnica mediante los cuales dos o más partes construyen un acuerdo”.** (Monsalve,1988)
- **“Proceso para lograr aceptación de ideas, propósitos e intereses, buscando el mejor resultado posible, de tal manera que todas las partes sean beneficiadas”.** (Correa y Navarrete, 1997)

De acuerdo a los conceptos presentados, la negociación se caracteriza porque siempre involucra a dos o más personas o partes, dichas partes tienen diferencias o conflictos y se reúnen y debaten para llegar a un acuerdo satisfactorio para ambos actores, lo cual también significa que ambas partes tendrán que ceder más o menos en sus pretensiones originales.

De acuerdo al estilo con se lleve a cabo, la negociación puede clasificarse de dos formas:

1. **NEGOCIACIÓN COOPERATIVA:** Se establece en términos de colaboración, se insiste en el acuerdo, el ambiente es relajado y ambas partes quedan conformes con el acuerdo (yo gano, tu ganas).
2. **NEGOCIACIÓN COMPETITIVA:** Se establece en términos de confrontación, se insiste en la posición original, se desconfía de la otra parte, los participantes son adversarios y es de tipo amenazante (yo gano, tu pierdes).

PASOS en un proceso de negociación

Paso 1: Preparación

En esta etapa se definen los objetivos o resultados que se esperan obtener de un proceso de negociación y establecer la mejor estrategia para llegar a un acuerdo, ¿cuáles son los acuerdos mínimos que estamos dispuestos a aceptar?

En el momento de la preparación o planificación también es importante definir una estrategia (cooperativa o competitiva), analizar a la contraparte con la cual vamos a negociar (por ejemplo, la municipalidad), buscar información relevante que nos sirva para lograr acuerdos, por ejemplo, conocer la situación económica del municipio, los proyectos que ejecuta, inversión realizada y proyecciones de corto y mediano plazo.

En esta etapa es importante además, organizar el equipo de negociación y que cada persona sepa muy bien el rol que le tocará desempeñar en el proceso (coordinador, vocero, asesor, secretario, entre otros).



Paso 2: Encuentro o regateo

Es el momento en que las partes involucradas discuten cara a cara sus puntos de vista y tratan de llegar a un acuerdo. Para lo cual se vuelve necesario considerar los siguientes elementos:

- **LA APERTURA:** Es el momento inicial en el que se dan las presentaciones formales, se establece la agenda, los aspectos logísticos y algo muy importante, se definen las reglas bajo las cuales se desarrollará el encuentro.
- **PRESENTACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS:** Es el momento en que cada parte presenta sus demandas o propuestas.
- **REGATEO:** Aquí es donde cada parte expone sus propuestas y sus argumentos. Es el momento del debate y en donde normalmente surgen los conflictos o diferencias.
- **EL ACERCAMIENTO:** Se trata de acercar las posiciones de las partes y se trata de establecer acuerdos preliminares.
- **ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS:** Aquí se establecen los acuerdos definitivos, las personas responsables y el plan de implementación.



Paso 3: Evaluación y seguimiento

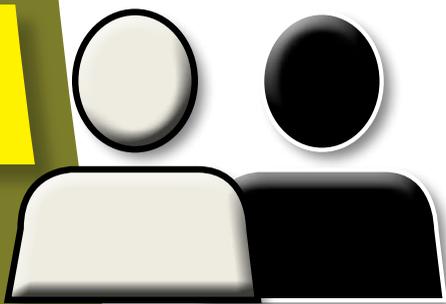
Una vez finalizado el proceso de negociación, cada parte debe evaluar el proceso y los resultados alcanzados, sobre todo pensando en que en próximas negociaciones se puedan alcanzar mejores productos. Además hay que dar seguimiento a los acuerdos alcanzados en la negociación, para garantizar que la otra parte no incumpla los acuerdos tomados.

Técnicas para la negociación

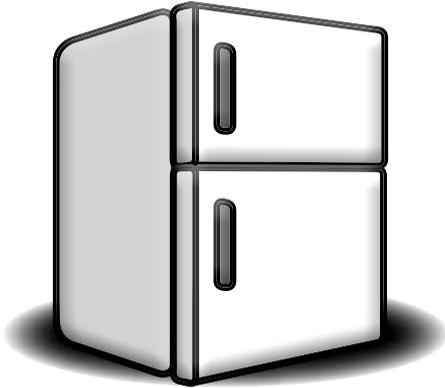
Existe una diversidad de técnicas de mucha utilidad para el proceso de negociación. En el momento de la preparación, el equipo negociador debe estudiar y apropiarse de estas herramientas, y luego aplicarlas durante el regateo, sabiendo hacer un buen uso de las mismas. A continuación se presentan algunos ejemplos:



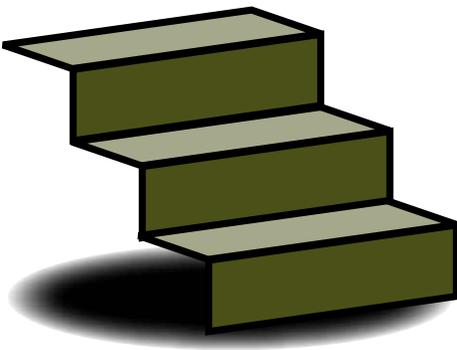
1. EL ANCLAJE: Consiste en formular una demanda extrema o ambiciosa con la intención que la contraparte no pueda negar sino una parte de ella. Dicha demanda tampoco debe ser demasiado exagerada ya que puede provocar el retiro de la contraparte. Es una técnica utilizada sobre todo para negociar ajustes salariales.



2. EL BUENO Y EL MALO: Durante el proceso de negociación, una persona puede desempeñar el papel de “malo” mostrando posturas radicales, otro compañero puede jugar el papel de conciliador. Esta técnica es útil cuando queremos presionar para concretar el acuerdo.



3. EL REFRIGERADOR: Cuando en una negociación surge un punto en el que no se puede avanzar, se pospone la discusión y se abordan otros temas más sencillos para retomar el punto espinoso más adelante.



4. LAS DEMANDAS ESCALONADAS: La utilidad de esta técnica es que reduce, en apariencia la concesión global ejerciendo un efecto psicológico sobre el oponente. En otras palabras, implica negociar por bloques nuestra demanda general.



5. APUNTAR AL CORAZÓN: Tratar de despertar la compasión del otro en relación al tema de conflicto con énfasis en las consecuencias negativas que esto podría acarrear.



6. BOLSILLOS VACÍOS: Consiste en convencer al otro que deseamos llegar a un trato, pero que no podemos acceder a sus demandas iniciales, con el objetivo que reduzcan sus demandas de manera significativa.

La transformación de conflictos

Los conflictos son naturales y forman parte inevitable de la vida, por tanto, lo importante es aprender a manejarlos para que no tengan consecuencias negativas.

Los conflictos surgen generalmente cuando una persona u organización no logra satisfacer sus necesidades o expectativas a causa de la actitud de otra parte. Si los conflictos no se resuelven de una manera adecuada, estos tienden a intensificarse y las consecuencias pueden ser muy graves para una o ambas partes relacionadas. Por tanto, la mejor manera de resolverlos es a través del **DIÁLOGO**, **LA NEGOCIACIÓN** y la cooperación, para llegar a acuerdos que satisfagan a todas las partes involucradas.

Cuando en un proceso de negociación surgen divergencias, lo mejor es buscar la solución a los problemas y la actitud de las personas que negocian es de suma importancia. En este sentido, hay algunos aspectos que deben tomarse en cuenta:

- Considerar que ambas partes tienen necesidades y expectativas.
- Tratar con respeto a las otras personas o contrapartes.
- Tratar de tener una reacción controlada cuando surgen los conflictos.
- Saber escuchar con atención y comunicarse de una forma no agresiva.
- Tener una actitud abierta a la búsqueda de entendimientos que permitan llegar a acuerdos satisfactorios.
- Mostrar creatividad para resolver los puntos de conflicto.



Cualidades y habilidades de una persona negociadora

- Escuchar activamente.
- Observar detenidamente.
- Ponerse en el lugar del otro (empatía).
- No hablar demasiado ni interrumpir.
- Enfatizar las ideas principales y los puntos en común.
- Prestar atención a la comunicación no verbal.
- Mostrar seguridad, tener paciencia y respeto.
- Mostrar creatividad para resolver los puntos de conflicto.

Preguntas para la retroalimentación

1. ¿Es bueno o malo un conflicto? ¿Qué provecho le podemos sacar a un conflicto?
2. ¿Qué es la negociación? ¿Qué estilos de negociación existen?
3. ¿Cuáles son los pasos de un proceso de negociación?
4. ¿Cuál debe ser nuestra actitud cuando surge un conflicto?
5. ¿Qué podemos hacer para mejorar nuestra capacidad y habilidad de negociación?

Orientaciones metodológicas para desarrollar el tema

Para comenzar se desarrolla la dinámica “El Regateo”: Se pide a dos personas que simulen la compra-venta de algún artículo. Una persona hace el papel de vendedor y el otro de comprador. Posteriormente, se analiza qué es lo que hicieron y cómo lo hicieron.

10 minutos

Posteriormente, se discuten las preguntas generadoras o exploratorias. Se intenta que la mayoría de participantes exprese su opinión y que la palabra no sea monopolizada por unas pocas personas.

15 minutos

Se pide a los participantes que formen determinada cantidad de grupos y que lean y analicen despacio los contenidos del tema.

30 minutos

Una vez que los grupos han analizado el desarrollo del tema, se les pide que expresen sus opiniones o preguntas en una plenaria. El facilitador se encarga de dinamizar dicha plenaria. Es importante que los participantes no se queden con dudas.

30 minutos

A continuación se forman varios grupos que desarrollan un ejercicio simulado de negociación (ver anexo I). Una vez realizado el ejercicio se analizan las actitudes, la preparación, las estrategias y técnicas utilizadas, etc.

1 hora

A continuación se discuten las preguntas para la retroalimentación, poniendo énfasis en la importancia de la negociación como herramienta para resolver conflictos y mejorar las condiciones socio-laborales de la clase trabajadora en la economía informal.

15 minutos

Anexo 1

La organización “X” se apresta a negociar una serie de condiciones con la municipalidad “Y”. Entre algunos aspectos a revisar se encuentran:

- Reducción de tasas municipales
- Ampliación física de los puestos de trabajo
- Estabilidad laboral
- Condiciones de limpieza e higiene en los centros de trabajo
- Maltrato verbal hacia algunos trabajadores.

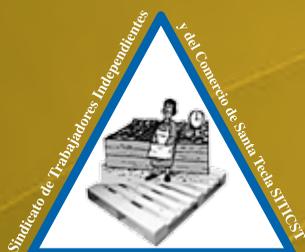
Pasos

1. Organizar la comisión de negociación y distribuir las diferentes funciones con base en las cualidades personales y la experiencia de cada integrante.
2. Ordenar las demandas de las más a las menos prioritarias.

Más prioritarias	Nivel intermedio	Menos prioritarias

3. Definir cuáles son los principales resultados (máximos, intermedios y mínimos) que la organización espera alcanzar.
4. Definir la estrategia, estilo y técnicas de negociación que serán utilizadas.
5. Realizar el ejercicio práctico en la plenaria (simulación).
6. Evaluar el desarrollo del ejercicio.

Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal que participaron en la construcción y validación de esta cartilla pedagógica:



El Salvador



Organización
Internacional
del Trabajo

La importancia de la organización en la economía informal



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

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

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

OIT

Cartilla Pedagógica para la Formación y Organización de los Trabajadores de la Economía Informal: El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Proyecto Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras (PROSEI) - San José: OIT, 2014.

ISBN 978-92-2-328671-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328672-9 (web pdf)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario / Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación / Formación / Educación / Educación obrera / América Central / El Salvador.

03.01.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y aprobación de las organizaciones de trabajadores de la región, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Autor Principal: Luis Armando Orellana

Coordinadora Regional PROSEI: Katia Gil García

Coordinación Nacional PROSEI: José Rafael Núñez

Colaboradores: CSTS - Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños

FS-21 - Federación Sindical Siglo 21

CTD - Central de Trabajadores Democráticos

FESTIVES - Federación Sindical de Trabajadores Independientes y Vendedores de El Salvador

MUSYGES - Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador

SITICST - Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Santa Tecla

CATS - Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños

Diseño y diagramación: Raul Lemus, Beyond Graphics

Presentación

Las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la economía informal. Todas las personas que trabajan tienen derechos.

Hoy la transición a la formalidad es una preocupación política creciente en todo el mundo. Como lo señaló el Director-General de la OIT cuando visitó Costa Rica, en el 2013: *“El gran desafío de América Latina es absorber la economía informal. Esa será la prioridad en los próximos 20 años. Que el 50% de la actividad productiva no tenga responsabilidad frente al Estado es un costo enorme. Por eso es que cada vez más los países quieren la formalización. El desarrollo pasa por ahí”* (Guy Ryder).

Para ese tránsito es importante la organización y la representación de los actores de la economía informal, lo cual no es tarea fácil y constituye un enorme desafío.

Cuentapropistas, emprendedores, vendedores ambulantes o en puestos en mercados populares, personas trabajadoras domésticas, con oficios variados e independientes (autónomos) tienen una movilidad permanente. La naturaleza de sus labores es dispersa, escondida y muchas veces clandestina, lo que representa un serio obstáculo para su organización. Por ello millones de trabajadores, autoempleados y empresarios de microempresas (de baja productividad) de la economía informal, no están suficientemente organizados ni representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos no forman parte de estos sectores organizados.

La cifra global de personas en la economía informal crece vertiginosamente, alcanzando en algunos países proporciones mayoritarias de la fuerza laboral, y no pareciera haber forma de revertir dicha tendencia.

En la OIT creemos que es posible mejorar las condiciones sociales, laborales y productivas de las personas que trabajan en la economía informal, y más aún, coadyuvar en el tránsito de la informalidad a la formalidad bajo el enfoque de trabajo decente.

Esta Cartilla Pedagógica es una herramienta para ello.

Las organizaciones de trabajadores de Honduras, El Salvador y Costa Rica son pioneras en la misión de “formar formadores” quienes se convertirán en facilitadores para llegar y motivar a trabajadores no organizados, y al mismo tiempo capacitar a aquellos grupos organizados dentro de la economía informal.

El objetivo de esta Cartilla Pedagógica es contribuir a disminuir la brecha de representación, organización y capacitación que obstaculiza la protección legal y social del contingente de personas que trabajan en la economía informal.

Esperamos que este material sea de utilidad a todas las organizaciones de trabajadores. Apreciamos la labor que en este campo vienen realizando las entidades afiliadas al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Virgilio Levaggi

Director del Equipo de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana

Katia Gil García

Coordinadora Proyecto
“Promoviendo el respeto a los Derechos Laborales
de los Trabajadores de la Economía Informal en
Costa Rica, El Salvador y Honduras”

La importancia de la organización en la economía informal

Preguntas exploratorias

- ¿Por qué es importante la organización?
¿Cuáles formas de organización conoces?
- ¿Cuáles son los objetivos y principios de una organización social?
- ¿Cómo se forma o constituye una organización social?
¿Formas parte de alguna organización?
- ¿Sabes lo que es un sindicato? ¿Sabes cómo se forman y quiénes pueden participar en el?
- ¿En El Salvador, muchos o pocos trabajadores forman parte de los sindicatos? ¿Por qué?



Desarrollo del tema

A lo largo de la historia, los seres humanos siempre tuvieron la necesidad de organizarse para resolver de manera unida sus problemas y necesidades.

En un sentido amplio, una organización es un conjunto de personas que se agrupan para alcanzar un objetivo o fin de manera conjunta. Por lo general, las personas se unen y organizan para alcanzar metas que de manera individual no las podrían lograr tan fácilmente. En este sentido, los seres humanos se organizan en diferentes formas, tales como, asociaciones comunales, cooperativas, partidos políticos, equipos deportivos, sindicatos, entre otras.

En el caso de los trabajadores, cuando se trata de defender y mejorar sus derechos laborales, estos se organizan en UN SINDICATO ya que de acuerdo a la legislación salvadoreña, es la instancia que permite defender y negociar con los patronos la mejora de las condiciones de trabajo.

Se puede definir el sindicato como “La unión de un grupo de trabajadores, hombres y mujeres, constituida con el objeto de defender sus derechos laborales y conquistar nuevos.” Gracias a los sindicatos, la clase trabajadora ha logrado conseguir una serie de derechos que de otra manera no hubiera sido posible. Por lo tanto, formar y ser parte de un sindicato es un derecho inviolable para todas las personas sin ninguna distinción.

También se puede denominar el Sindicato como “la organización creada por la clase trabajadora para protegerse en su trabajo, mejorando las con-



diciones del mismo mediante convenios colectivos con las patronales”. Aunque es importante aclarar que los patronos también tienen derecho a formar sus propios sindicatos.

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en Europa a finales del siglo XVIII, época en la cual la máquina estaba sustituyendo al trabajador manual. Esto produjo muchas ganancias a los patronos, sin embargo para los trabajadores representaba bajos salarios, fatiga excesiva, horarios excesivos, explotación infantil, etc. Frente a estas injusticias la clase trabajadora decide organizarse y actuar para lograr mejores condiciones laborales y de vida. En el caso de El Salvador, las primeras expresiones de sindicalismo surgen a finales del siglo XIX, pero los sindicatos crecen y se consolidan a partir de mediados del Siglo XX.

En el caso de nuestro país han existido y existen una serie de organizaciones sindicales que han logrado mediante sus luchas, importantes reivindicaciones para sus afiliados a través de la contratación colectiva, tales como salarios dignos, estabilidad laboral, condiciones adecuadas de salud e higiene ocupacional, prestaciones adicionales a las de la ley, entre otras.

Un sindicato puede tener una serie de fines, expresados en sus estatutos legales, sin embargo, algunos objetivos generales son:

- 1. Luchar por un salario justo:** Los sindicatos buscan que los trabajadores gocen de un salario adecuado y digno que les permita cubrir sus necesidades y las de su familia, tales como salud, vivienda, educación, recreación, entre otras.
- 2. Empleo estable y digno:** No basta solamente con tener empleo, sino que éste debe ser estable y digno, protegido por leyes contra los despidos injustos o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo. En nuestros países son las mujeres las que más han sufrido tradicionalmente muchos problemas con el empleo ya que les cuesta más conseguirlo y además en muchas ocasiones se les asigna menos salario que a un hombre, aunque ejecuten la misma labor. Es tarea del sindicato luchar porque las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, en las mismas condiciones que los hombres.

3. Mejores condiciones de trabajo: Es objetivo fundamental de un sindicato luchar porque los trabajadores disfruten de condiciones de trabajo dignas que no afecten su salud ya sea física o mental. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a gozar de vacaciones, horarios adecuados según la ley, equipos de protección, trato adecuado de parte de los jefes, entre otros.

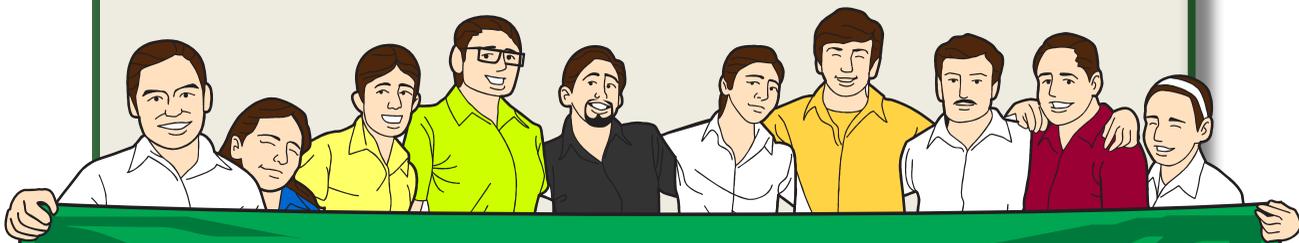
4. Mejoramiento de las condiciones socio-económicas: Los sindicatos y las federaciones o centrales a los cuales están afiliados deben luchar por mejorar las condiciones no solo dentro de los centros de trabajo, sino a nivel nacional, por ejemplo, promoviendo la aprobación de leyes en beneficio de los sectores populares del país, y de trabajadores de la economía informal.

Principios

El accionar de un sindicato y de sus dirigentes y bases debe sustentarse en una serie de principios que si no se cumplen hacen que la organización se debilite.

Algunos de estos principios son:

- **Independencia**
- **Solidaridad**
- **Lucha por la justicia social**
- **Honestidad**
- **Democracia**
- **Unidad**



**SINDICATO DE TRABAJADORES
¡UNIDOS!**

¿CÓMO está formado un Sindicato?

Antes que nada hay que decir que el Código de Trabajo de El Salvador, establece en el artículo 204 que existe libertad sindical para que tanto trabajadores como patronos tengan el derecho de asociarse libremente.

En El Salvador existen diversos tipos de sindicatos. De acuerdo al código de trabajo en su artículo 208, las clases de sindicatos son:

- **Sindicato de industria:** Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios social y demás equiparable.
- **Sindicato de empresa:** Es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma.)
- **Sindicato de gremio:** Es el formado por patronos o trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.
- **Sindicato de trabajadores independientes:** Es el Constituido por trabajadores o empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.
- **Sindicato de Empresas varias:** Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

También es importante resaltar que en el caso de El Salvador, si cinco o más sindicatos que tienen intereses en común se agrupan, pueden formar una FEDERACIÓN y que tres o más federaciones pueden formar una CONFEDERACIÓN. Al mismo tiempo las organizaciones sindicales nacionales están relacionadas de manera solidaria con organizaciones sindicales de otros países, ya que las necesidades y demandas de la clase trabajadora son similares en cualquier parte del mundo.

¿Cómo está la situación de los sindicatos en El Salvador?

En El Salvador, existe una serie de organizaciones sindicales en todos los sectores de la economía, sin embargo, aproximadamente sólo el 3% de la población económicamente activa (PEA) está afiliada a un sindicato, esto debido a diferentes causas, incluyendo la violación a la libertad sindical, la apatía de la clase trabajadora y la pérdida de credibilidad por parte de varios sindicatos.

En lo que respecta a la economía informal, la situación es similar, ya que a pesar de las fuertes necesidades y demandas que hay en el sector, la mayoría de personas no se encuentra organizada, lo cual genera que el peso del sector trabajador sea menor cuando se quiere luchar para mejorar las condiciones sociales, económicas y laborales de los trabajadores o hacer incidencia frente a las municipalidades, el gobierno central, la Asamblea Legislativa, los empresarios y otras instancias.

Por lo tanto es importante que la clase trabajadora de la economía informal tome conciencia de que organizarse en un sindicato es un derecho inalienable y que ejercer este derecho es una herramienta para luchar de manera más efectiva en la búsqueda de mejorar las condiciones de vida de un amplio sector que hasta ahora se encuentra desprotegido.

Preguntas para la retroalimentación

1. ¿Por qué es importante estar organizado?
2. ¿Cómo se define un sindicato?
3. ¿Cuáles son los objetivos principales de un sindicato?
4. ¿Qué tipos de sindicatos existen en el país?
5. ¿Por qué es importante aumentar la organización y afiliación sindical en el país, sobre todo en la economía informal?

Orientaciones metodológicas para desarrollar el tema

Dinámica “El gato amarrado”

Para comenzar se desarrolla la dinámica “El gato amarrado” con el objeto de analizar la importancia de la unidad y la organización para resolver los problemas comunes:

Se pide a una persona que haga el papel de tigre y otra persona que haga el papel de gato.

El tigre atrapa al gato (y lo sienta en una silla) y se pide a unas 3 personas que de manera individual (una por una) intenten liberar al gato. Por lo general de manera individual nadie logra liberar al gato.

Posteriormente se repite el ejercicio, pero en esta ocasión las 3 personas lo hacen al mismo tiempo, es decir uniendo sus fuerzas. Por lo general en este segundo momento el grupo rescata al gato.

Posteriormente se analiza cual fue la diferencia entre el primer y el segundo momento y la importancia del trabajo unido y organizado.

Posteriormente el o la facilitadora hace una por una las preguntas generadoras o exploratorias. Se intenta que la mayoría de participantes expresen su opinión y que la palabra no sea monopolizada por unas pocas personas.



30 minutos

A continuación se pide a varias personas que cuenten a qué tipo de organizaciones han pertenecido y cuál ha sido su experiencia.

20 minutos

También se discute de manera específica si algunas personas han formado parte de sindicatos y cuál ha sido la experiencia.

Se pide a los participantes que formen determinada cantidad de grupos y que lean y analicen despacio el contenido del tema

Una vez los grupos han analizado el contenido del tema, se les pide que digan sus opiniones o preguntas en una plenaria. El facilitador se encarga de dinamizar dicha plenaria. Es importante que los participantes no se queden con dudas.

30 minutos

A continuación se hace una retroalimentación del tema utilizando las preguntas correspondientes, poniendo énfasis en la importancia que tiene la organización, especialmente los sindicatos, para mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora de la economía informal.

30 minutos

Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal que participaron en la construcción y validación de esta cartilla pedagógica:



El Salvador



Organización
Internacional
del Trabajo

El derecho a la protección y seguridad social en la economía informal



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

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

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

OIT

Cartilla Pedagógica para la Formación y Organización de los Trabajadores de la Economía Informal: El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Proyecto Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras (PROSEI) - San José: OIT, 2014.

ISBN 978-92-2-328671-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328672-9 (web pdf)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario / Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación / Formación / Educación / Educación obrera / América Central / El Salvador.

03.01.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y aprobación de las organizaciones de trabajadores de la región, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Autor Principal: Luis Armando Orellana

Coordinadora Regional PROSEI: Katia Gil García

Coordinación Nacional PROSEI: José Rafael Núñez

Colaboradores: CSTS - Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños

FS-21 - Federación Sindical Siglo 21

CTD - Central de Trabajadores Democráticos

FESTIVES - Federación Sindical de Trabajadores Independientes y Vendedores de El Salvador

MUSYGES - Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador

SITICST - Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Santa Tecla

CATS - Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños

Diseño y diagramación: Raul Lemus, Beyond Graphics

Presentación

Las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la economía informal. Todas las personas que trabajan tienen derechos.

Hoy la transición a la formalidad es una preocupación política creciente en todo el mundo. Como lo señaló el Director-General de la OIT cuando visitó Costa Rica, en el 2013: *“El gran desafío de América Latina es absorber la economía informal. Esa será la prioridad en los próximos 20 años. Que el 50% de la actividad productiva no tenga responsabilidad frente al Estado es un costo enorme. Por eso es que cada vez más los países quieren la formalización. El desarrollo pasa por ahí”* (Guy Ryder).

Para ese tránsito es importante la organización y la representación de los actores de la economía informal, lo cual no es tarea fácil y constituye un enorme desafío.

Cuentapropistas, emprendedores, vendedores ambulantes o en puestos en mercados populares, personas trabajadoras domésticas, con oficios variados e independientes (autónomos) tienen una movilidad permanente. La naturaleza de sus labores es dispersa, escondida y muchas veces clandestina, lo que representa un serio obstáculo para su organización. Por ello millones de trabajadores, autoempleados y empresarios de microempresas (de baja productividad) de la economía informal, no están suficientemente organizados ni representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos no forman parte de estos sectores organizados.

La cifra global de personas en la economía informal crece vertiginosamente, alcanzando en algunos países proporciones mayoritarias de la fuerza laboral, y no pareciera haber forma de revertir dicha tendencia.

En la OIT creemos que es posible mejorar las condiciones sociales, laborales y productivas de las personas que trabajan en la economía informal, y más aún, coadyuvar en el tránsito de la informalidad a la formalidad bajo el enfoque de trabajo decente.

Esta Cartilla Pedagógica es una herramienta para ello.

Las organizaciones de trabajadores de Honduras, El Salvador y Costa Rica son pioneras en la misión de “formar formadores” quienes se convertirán en facilitadores para llegar y motivar a trabajadores no organizados, y al mismo tiempo capacitar a aquellos grupos organizados dentro de la economía informal.

El objetivo de esta Cartilla Pedagógica es contribuir a disminuir la brecha de representación, organización y capacitación que obstaculiza la protección legal y social del contingente de personas que trabajan en la economía informal.

Esperamos que este material sea de utilidad a todas las organizaciones de trabajadores. Apreciamos la labor que en este campo vienen realizando las entidades afiliadas al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Virgilio Levaggi

Director del Equipo de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana

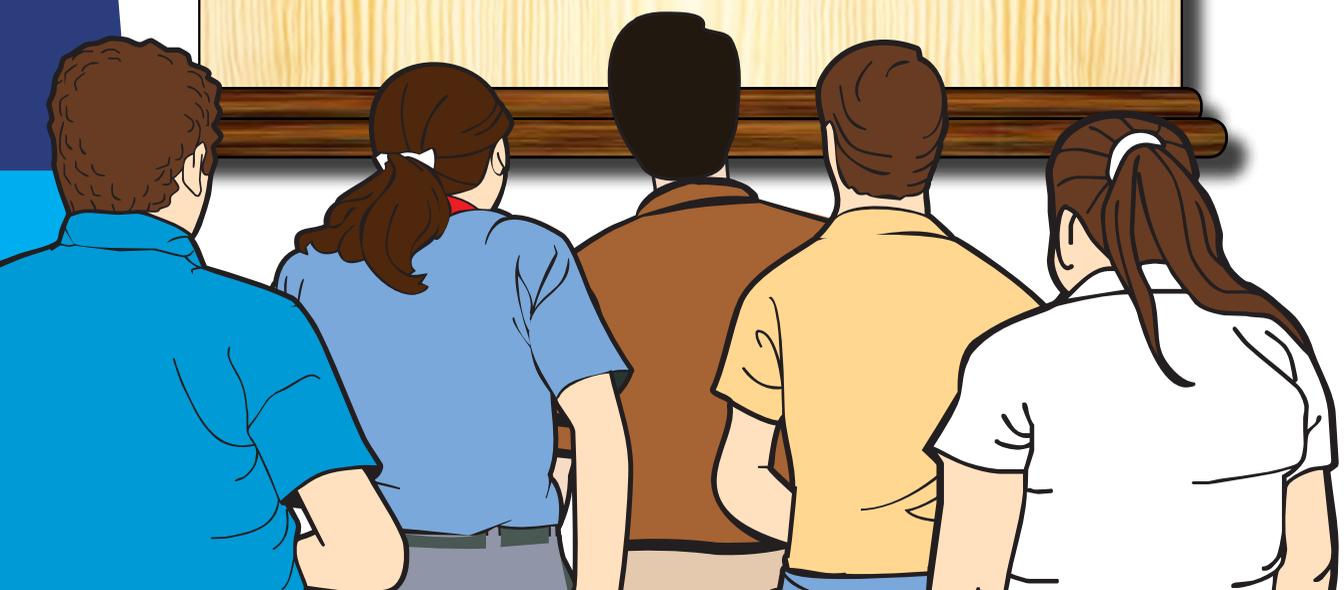
Katia Gil García

Coordinadora Proyecto
“Promoviendo el respeto a los Derechos Laborales
de los Trabajadores de la Economía Informal en
Costa Rica, El Salvador y Honduras”

El derecho a la protección y seguridad social en la economía informal

Preguntas exploratorias

- ¿Qué entendemos por protección y seguridad social?
- En nuestro país, ¿qué porcentaje de trabajadores goza de protección y seguridad social?
- En el caso de la economía informal ¿cuál es la situación de las personas trabajadoras en cuanto al acceso a la protección y seguridad social?
- ¿Cuál es la situación particular de las mujeres y jóvenes?



Desarrollo del tema

El acceso pleno a la protección y seguridad social es un derecho humano fundamental reconocido por las Naciones Unidas, una serie de tratados internacionales y la legislación nacional. Se trata de un derecho enmarcado en los principios de solidaridad e igualdad y debe incluir los servicios de salud, pensiones, vivienda, educación, entre otros aspectos del bienestar para las personas.

La protección social, en definitiva, “está integrada por el conjunto de políticas que persiguen garantizar unas condiciones de vida y de trabajo dignas al conjunto de la población, protegiendo frente a la pobreza absoluta y relativa, especialmente cuando las personas se ven privadas de la totalidad o parte de sus ingresos, con motivo de riesgos y contingencias a las que toda persona se encuentra expuesta.”

Por ello, retomaremos el planteamiento de la OIT en torno al trabajo decente, donde plantea elementos indispensables para una eficaz protección social, los cuales pasan por:

- La ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos.



- Condiciones de trabajo saludables y seguras.
- Medidas en materia de salarios y ganancias, de horas de trabajo y otras condiciones laborales, destinadas a garantizar una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección.

El convenio 102 de la OIT en materia de seguridad social establece las nueve áreas o campos de la seguridad social y determina que cuando un Estado ratifique dicho convenio, debe aceptar el cumplimiento de al menos tres de las nueve ramas y comprometerse a ir cumpliendo progresivamente el resto. Los nueve aspectos son:

1. Asistencia médica
2. Prestaciones por enfermedad
3. Prestaciones por desempleo
4. Prestaciones por vejez
5. Prestaciones en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
6. Prestaciones familiares
7. Prestaciones por maternidad
8. Prestaciones por invalidez
9. Prestaciones de sobrevivientes

De acuerdo a la OIT, solo unos 59 países en el mundo cuentan con un sistema integral de protección social que incluya la mayoría de los nueve aspectos señalados, por el contrario, la mayoría de países cuentan con sistemas que cubren solamente a una minoría de la población e incluyen muy pocas de las ramas en cuestión.



Principios de la seguridad social

De acuerdo a la OIT, los principios más importantes que todo sistema de seguridad social debe tener son:

- **Solidaridad**
- **Universalidad**
- **Participación**
- **Igualdad**
- **Suficiencia o integridad**
- **Obligatoriedad**
- **Unidad**
- **Equidad**



Equidad de género y protección social

Tradicionalmente la mayoría de sistemas de protección han partido del hecho de que el hombre es el “proveedor de la familia” y que las mujeres cumplen un rol vinculado fundamentalmente al cuidado del hogar, por tanto, los sistemas de protección han invisibilizado a las mujeres y generado una serie de desigualdades que les afectan; y aunque con el paso del tiempo la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha ido ampliando, todavía persiste una serie de discriminaciones tales como la segregación laboral, las brechas salariales entre hombres y mujeres, desprotección laboral y social de muchas mujeres que realizan trabajos precarizados, entre otras. Todo esto genera que por lo general las mujeres gocen, respecto a los hombres, de menos prestaciones de salud, jubilación, desempleo, entre otras.

Pisos de protección social

En los últimos años la OIT ha promovido fuertemente la estrategia de “Pisos de Protección Social”, que consiste en que cada vez más personas accedan a una protección y seguridad social de calidad a través de estrategias nacionales que “deben tener por objeto el logro de una cobertura universal de la población, por lo menos con niveles mínimos de protección (dimensión horizontal) y garantizando progresivamente niveles más elevados orientados por normas de seguridad social de la OIT actualizadas (dimensión vertical).”

De acuerdo a la OIT “La dimensión horizontal debería tener por finalidad una aplicación rápida de Pisos de Protección Social nacionales, que incluyan garantías de seguridad social básicas para que, durante su ciclo de vida, todas las personas necesitadas puedan costearse una atención de salud esencial y puedan tener acceso a la misma, y gozar de una seguridad del ingreso que se eleve como mínimo a un nivel definido en el plano nacional. Las políticas relativas al piso de protección social deberían tener por objeto facilitar un acceso efectivo a bienes y servicios esenciales, promover una actividad económica productiva y aplicarse en estrecha coordinación con otras políticas de promoción de la empleabilidad, reducción de la informalidad y la precariedad, creación de empleos decentes y promoción de la iniciativa empresarial.”



La situación de la protección y seguridad social en El Salvador

El Salvador tiene un sistema de seguridad social muy limitado y con baja cobertura y contempla básicamente, un programa de pensiones que mayoritariamente es privado (a través de las AFP's), la cobertura por accidentes y enfermedades de trabajo, a cargo del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y el programa de asistencia médica, que en el caso de los trabajadores asegurados es cubierto también por el ISSS. Además hay grupos específicos de trabajadores que cuentan con su propio sistema de seguridad social, tal es el caso de los maestros y militares. La financiación del sistema de seguridad es de tipo tripartito, es decir, se sostiene gracias a las contribuciones de patronos, trabajadores y del Estado. En el caso de las personas que no están aseguradas, la atención médica es responsabilidad del Estado a través del Ministerio de Salud.

En cuanto a su cobertura, ya decíamos que esta es muy limitada, tanto en cantidad de personas como en términos geográficos. Por lo general, los trabajadores del campo no tienen acceso a la seguridad social ya que la atención médica se brinda sólo en las áreas urbanas. Esto no significa que toda la población urbana esté cubierta por la seguridad social, ya que una

fuerte cantidad de trabajadores por cuenta propia y desempleados se encuentran excluidos del sistema. En términos generales solamente el 25% de la población en edad de trabajar se encuentra atendida por la seguridad social (pensiones y atención médica), lo cual significa que el 75% de la fuerza laboral depende de la atención brindada por el Ministerio de Salud, el cual por falta de recursos evidentemente no logra cubrir adecuadamente a todas las personas.



La protección y seguridad social en la economía informal en El Salvador

Tal como ya señalamos la mayor parte de la población en edad de trabajar se encuentra fuera del sistema formal de seguridad social, debido al tipo de mercado laboral constituido en más del 60% por personas laborando en la economía informal; sin embargo, tanto el sistema de pensiones como el sistema de atención en salud (ISSS), permiten la inscripción de trabajadores independientes, aunque en estos casos, cada persona debe asumir el pago de las cotizaciones que corresponden tanto al trabajador como al patrono, lo cual se constituye en una limitante económica muy fuerte para que los trabajadores por cuenta propia se afilien al sistema formal.



Sin embargo, tomando en cuenta que dos terceras partes de la PEA se encuentran fuera del sistema de protección y seguridad social, es necesario que el Estado, con el respaldo de trabajadores y empleadores, impulse políticas que permitan aumentar la cobertura y calidad del sistema para que más personas, especialmente del campo y la economía informal puedan afiliarse al sistema. Esta política de ampliación del sistema, se enfrenta a las limitaciones económicas del país, por tanto, se requiere de otras medidas como por ejemplo, una reforma fiscal profunda que permita al Estado recaudar más recursos para sostener la extensión y mejoramiento de la calidad de la protección y seguridad social en El Salvador, poniendo especial interés en superar los obstáculos o barreras de discriminación que enfrentan las mujeres.

Preguntas para la retroalimentación

1. ¿Cómo se define la protección y seguridad social?
¿Por qué son un derecho humano fundamental?
2. Recuerde y explique las nueve ramas que de acuerdo a la OIT, forman el concepto de seguridad social.
3. ¿Qué se entiende por Pisos de Protección Social?
4. ¿Cómo es la cobertura y calidad del sistema de protección y seguridad social en El Salvador? ¿Cuál es la situación de las personas trabajadoras en la economía informal respecto a la seguridad social?
5. ¿Qué alternativas sugiere para ampliar la cobertura y mejorar el sistema de protección y seguridad social en el país?

Orientaciones metodológicas para desarrollar el tema

Para comenzar se lee el siguiente caso: “La historia de Blanca” (ver anexo)

5 minutos

Posteriormente, se hace una reflexión grupal sobre el caso leído y se relaciona con la propia situación de los participantes.

15 minutos

Posteriormente, el facilitador hace una por una las preguntas generadoras o exploratorias. Se intenta que la mayoría de participantes exprese su opinión y que la palabra no sea monopolizada por unas pocas personas.

15 minutos

Se pide a los participantes que formen determinada cantidad de grupos y que lean y analicen despacio los contenidos del tema.

40 minutos

Una vez que los grupos han analizado el contenido del tema, se les pide que expresen sus opiniones o preguntas en una plenaria. El facilitador se encarga de dinamizar dicha plenaria. Es importante que los participantes no se queden con dudas.

30 minutos

A continuación se discuten las preguntas para la retroalimentación, poniendo énfasis en la discusión de alternativas para mejorar el acceso de la clase trabajadora en la economía informal al sistema nacional de protección y seguridad social.

15 minutos

Anexo: La historia de Blanca

Blanca tiene 38 años y tiene más de 20 años de trabajar en la venta de frutas y verduras en el mercado municipal de Santa Tecla, en El Salvador. Blanca es originaria de un cantón del municipio, pero debido a la pobreza y falta de oportunidades su familia emigró a la ciudad cuando Blanca aún era una niña. Blanca estudió hasta sexto grado; sin embargo, por la situación de pobreza tuvo que abandonar la escuela y acompañar desde muy niña a su madre al trabajo en el mercado, ya que su mamá también se dedicó al mismo tipo de actividad.

Todos los días Blanca tiene que levantarse a las 4:30 de la mañana, pues antes de salir para el mercado, debe limpiar su casa y dejar lista la comida de sus hijos. Blanca estuvo casada, pero hace dos años se separó del papá de sus tres niños. Blanca trabaja en su puesto desde las seis de la mañana hasta las cinco de la tarde y aunque en su negocio casi no le queda ganancia, su trabajo le permite sostener su hogar, aunque al final de cada mes tenga que hacer malabares para pagar todas las cuentas.

Cuando Blanca se enferma tiene que acudir a la unidad de salud de su barrio o al hospital de la ciudad, aunque a veces prefiere pagar un médico privado para no perder tanto tiempo en el hospital. A Blanca le gustaría tener seguro social y una pensión para poder jubilarse un día y no tener que trabajar hasta que sea muy anciana, pero en El Salvador, la seguridad social prácticamente funciona para aquellas personas que gozan de un empleo formal.



A raíz de esta inquietud, Blanca se ha reunido con otros compañeros y compañeras del mercado y decidieron que harán una investigación y consultas con diferentes instituciones para ver cuál es la posibilidad que en un futuro cercano ellos puedan tener acceso al sistema de seguridad social.

Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal que participaron en la construcción y validación de esta cartilla pedagógica:



El Salvador



Organización
Internacional
del Trabajo

La importancia de la economía informal en El Salvador



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE

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

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

OIT

Cartilla Pedagógica para la Formación y Organización de los Trabajadores de la Economía Informal: El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Proyecto Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, El Salvador y Honduras (PROSEI) - San José: OIT, 2014.

ISBN 978-92-2-328671-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-328672-9 (web pdf)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario / Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación / Formación / Educación / Educación obrera / América Central / El Salvador.

03.01.5

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA: El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto “Promoviendo el Respeto a los Derechos Laborales de Trabajadores de la Economía Informal en Costa Rica, Honduras y El Salvador” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con las aportaciones y aprobación de las organizaciones de trabajadores de la región, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Autor Principal: Luis Armando Orellana

Coordinadora Regional PROSEI: Katia Gil García

Coordinación Nacional PROSEI: José Rafael Núñez

Colaboradores: CSTS - Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños

FS-21 - Federación Sindical Siglo 21

CTD - Central de Trabajadores Democráticos

FESTIVES - Federación Sindical de Trabajadores Independientes y Vendedores de El Salvador

MUSYGES - Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador

SITICST - Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Santa Tecla

CATS - Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños

Diseño y diagramación: Raul Lemus, Beyond Graphics

Presentación

Las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT se aplican a todos los trabajadores, tanto en la economía formal como en la economía informal. Todas las personas que trabajan tienen derechos.

Hoy la transición a la formalidad es una preocupación política creciente en todo el mundo. Como lo señaló el Director-General de la OIT cuando visitó Costa Rica, en el 2013: *“El gran desafío de América Latina es absorber la economía informal. Esa será la prioridad en los próximos 20 años. Que el 50% de la actividad productiva no tenga responsabilidad frente al Estado es un costo enorme. Por eso es que cada vez más los países quieren la formalización. El desarrollo pasa por ahí”* (Guy Ryder).

Para ese tránsito es importante la organización y la representación de los actores de la economía informal, lo cual no es tarea fácil y constituye un enorme desafío.

Cuentapropistas, emprendedores, vendedores ambulantes o en puestos en mercados populares, personas trabajadoras domésticas, con oficios variados e independientes (autónomos) tienen una movilidad permanente. La naturaleza de sus labores es dispersa, escondida y muchas veces clandestina, lo que representa un serio obstáculo para su organización. Por ello millones de trabajadores, autoempleados y empresarios de microempresas (de baja productividad) de la economía informal, no están suficientemente organizados ni representados en las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En muchos casos no forman parte de estos sectores organizados.

La cifra global de personas en la economía informal crece vertiginosamente, alcanzando en algunos países proporciones mayoritarias de la fuerza laboral, y no pareciera haber forma de revertir dicha tendencia.

En la OIT creemos que es posible mejorar las condiciones sociales, laborales y productivas de las personas que trabajan en la economía informal, y más aún, coadyuvar en el tránsito de la informalidad a la formalidad bajo el enfoque de trabajo decente.

Esta Cartilla Pedagógica es una herramienta para ello.

Las organizaciones de trabajadores de Honduras, El Salvador y Costa Rica son pioneras en la misión de “formar formadores” quienes se convertirán en facilitadores para llegar y motivar a trabajadores no organizados, y al mismo tiempo capacitar a aquellos grupos organizados dentro de la economía informal.

El objetivo de esta Cartilla Pedagógica es contribuir a disminuir la brecha de representación, organización y capacitación que obstaculiza la protección legal y social del contingente de personas que trabajan en la economía informal.

Esperamos que este material sea de utilidad a todas las organizaciones de trabajadores. Apreciamos la labor que en este campo vienen realizando las entidades afiliadas al Consejo Sindical Unitario de América Central y el Caribe (CSU) y a la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

Virgilio Levaggi

Director del Equipo de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana

Katia Gil García

Coordinadora Proyecto
“Promoviendo el respeto a los Derechos Laborales
de los Trabajadores de la Economía Informal en
Costa Rica, El Salvador y Honduras”

La importancia de la economía informal en El Salvador

Preguntas exploratorias

- ¿Qué entendemos por economía informal? ¿Cuáles son sus características?
- ¿Cuáles son las causas de que exista trabajo en condiciones de informalidad?
- ¿Cuál es la situación de la economía informal en El Salvador y en nuestro municipio en particular?
- ¿Qué características tiene una persona trabajadora que se desempeña en la economía informal? ¿En qué condiciones laborales trabajan las personas en este sector? ¿Son justas y adecuadas?



Desarrollo del tema

¿Cómo se define la economía informal y cuáles son sus Características?

Antes que nada hay que decir que existen muchas dificultades para caracterizar a la economía informal ya que por lo general se invisibiliza y no aparece bien registrada en las estadísticas oficiales.

La OIT define economía informal como “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo, en los casos que existan, se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales.”



En lo que respecta al gobierno salvadoreño, a través de la Dirección General de Estadísticas y Censos, DIGESTYC, la economía informal se define como el “segmento del mercado de trabajo urbano compuesto por: asalariados, trabajadores familiares y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores y, trabajadores por cuenta propia que desarrollan ocupaciones no profesionales, técnicas, gerenciales o administrativas. Excluyen a los trabajadores que cotizan a ISSS, FSV, IPSFA, INPEP y AFP.”

Para la OIT el sector de la economía informal tiene varias características, entre las cuales se encuentran:

- Son unidades que generalmente tienen una estructura elemental, con muy poca o ninguna división entre trabajo y capital como factores de producción y realizan sus actividades en pequeña escala.
- La explotación de la misma, generalmente corre a cargo de trabajadores autónomos que recurren a la ayuda de familiares no remunerados o que, en ocasiones contratan a unos cuantos trabajadores o aprendices.
- Las unidades del sector informal se enfrentan con una serie de barreras económicas y jurídicas que limitan su acceso a los bienes inmuebles, las fuentes oficiales de crédito, la tecnología moderna, los mercados organizados y los servicios públicos y sociales.
- Como consecuencia, cuentan con poco capital, carecen de capacidad técnica y directiva, utilizan tecnología sencilla, alto coeficiente de mano de obra y realizan sus actividades en locales provisionales, en la calle u hogares de sus propietarios.
- La mayor parte de la actividad del sector informal es móvil, es decir, que no cuentan con un lugar fijo de operaciones.

Algunas causas de la economía informal

Es importante resaltar algunos elementos:

1. El sector informal no es sinónimo de economía subterránea o actividades ilegales como a veces se cree.
2. Que los trabajadores de este sector no son informales, sino la economía en que les toca trabajar. Por lo general los empleados en este sector desempeñan sus labores en condiciones precarias y sin protección social. Por lo tanto podemos utilizar otros términos tales como “trabajadores en la informalidad”, “trabajadores dentro de la economía informal”.

En este marco se considera “que los asalariados tienen un empleo informal si su relación laboral, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso de despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas, licencia pagada por enfermedad, etc.), con independencia de si se trata de empresas formales o informales.”

3. Que la economía informal es generada por diversas causas, las cuales se encuentran presentes en la realidad salvadoreña. La OIT señala algunas de estas causas:



- El desempleo es provocado por la falta de habilidades necesarias para empleos disponibles, tal como un nivel bajo de educación. Muchas personas desempleadas con bajos niveles educativos se ven en la necesidad de generar empleos de baja productividad en el sector informal.
- La existencia de un aparato económico poco diversificado y articulado que ofrezca oportunidades relativamente amplias de incorporación al mercado de trabajo. El poco desarrollo y articulación de las ramas de la actividad económica no permite la creación de más y mejores empleos.
- Los prolongados conflictos armados, en Guatemala, El Salvador y Nicaragua que agravaron las condiciones de vida, no solo en esos países, sino en toda el área centroamericana, debido a las migraciones de refugiados y la inestabilidad generalizada, dificultando el crecimiento económico.
- La producción agrícola en declive y presión poblacional sobre la tierra disponible, generado principalmente por la migración de la población rural hacia las ciudades que ofrecen mejores oportunidades de empleo. Sin embargo, los bajos niveles de educación y especialización de la población rural los obliga a insertarse en el sector informal de las zonas urbanas. Además, ha contribuido el poco fomento de la agricultura por parte de las políticas públicas.
- Los salarios decrecientes reales debido a la inflación. La pérdida del poder adquisitivo de salarios nominales rígidos ha llevado a muchas personas a realizar actividades informales para incrementar sus ingresos.
 - Los despidos en el sector público debido a la reestructuración en el estado y los procesos de privatización. Las políticas de ajuste y modernización han reducido el tamaño del estado y provocado el despido de muchos empleados públicos, los cuales se ven posteriormente en dificultades para insertarse en el sector formal y terminan laborando en actividades informales.
 - La creciente desigualdad de ingresos y pobreza. La brecha entre los pobres y no pobres está creciendo, reduciéndose las oportunidades para conseguir empleos estables y bien remunerados. Y las condiciones de pobreza de la población de escasos recursos se encuentran limitando su potencial emprendedor.

Características de los trabajadores de la economía informal

Algunas de las principales características que tienen los trabajadores de la economía informal son:

- Las personas que laboran en la economía informal presentan poco nivel de experiencia y educación.
- En el sector informal hay una gran proporción de jóvenes y de mujeres.
- Los trabajadores del sector informal están más expuestos a los riesgos de salud por las pobres condiciones de trabajo y al mismo tiempo, tienen un acceso inadecuado a la seguridad social y al sistema médico.
- La mayor parte del empleo informal carece de estabilidad laboral y está sujeto a las fluctuaciones constantes en el ingreso.
- Los actores del sector informal casi siempre carecen de los medios de contratación colectiva.
- No hay regulación de salarios en el sector informal y por lo general no se cuenta con protección social.



Caracterización de la economía informal en El Salvador

La realidad socio-económica salvadoreña se caracteriza por tener una gran cantidad de personas trabajando en la economía informal. Aproximadamente el 69% de la Población Económicamente Activa labora en condiciones que la ubican en situación de informalidad.

Una de las mayores fuentes de empleo para hombres y mujeres en los países en desarrollo son las empresas. Muchas de estas empresas, sin embargo, se encuentran en la economía informal. El incumplimiento de los marcos legales y regulatorios a menudo significa que son incapaces de acceder a los apoyos y servicios que requieren. Esto afecta su rentabilidad y sostenibilidad, así como la calidad del empleo que proveen sus trabajadores.

La Resolución sobre Trabajo Decente y Economía Informal subrayó la escala y el alcance de la informalidad (al reconocer que es un fenómeno que abarca toda la economía y cubre una gama de sectores e interlo-



cutores en cualquier país dado). Además, también incluye el trabajo temporal y precario en la economía formal. Al reconocer la capacidad de recuperación y dinamismo de los trabajadores y empresarios en la economía informal, la Resolución estableció un marco para abordar sus vulnerabilidades.

Algunas propuestas para la reflexión

Es importante destacar que la economía informal juega un rol importante en la vida del país, ya que proporciona empleo a miles de personas que no son absorbidas por el mercado laboral formal. La mayoría de las personas que laboran en la economía informal, de no existir esta alternativa, no tendrían ingresos económicos para ellas y sus familias, por consiguiente se agravarían los problemas socio-económicos nacionales. Por tanto, este es un sector que ya no puede seguir invisibilizado y por el contrario deben impulsarse medidas para mejorar su situación y las condiciones socio-laborales de sus trabajadores. Algunas propuestas son:

- Brindar facilidades a nivel del estado y municipalidad para que iniciativas económicas informales se incorporen al sistema formal.
- Brindar a los trabajadores de la economía informal posibilidades de educación y formación profesional para que cuenten con nuevas opciones laborales.
- Desde las municipalidades trabajar en planes de desarrollo local que reconozcan la función social que desempeña la economía informal y ofrezcan alternativas que respeten tanto los derechos de la ciudadanía como de los propios trabajadoras de la economía informal.
- Leyes y políticas públicas de apoyo al sector informal, que incluyan capacitación, acceso a créditos, legalización para la formalización, acceso a derechos laborales y seguridad social, entre otros aspectos.
- Desde el movimiento sindical se debe luchar por elevar la organización y afiliación de los trabajadores de la economía informal, desarrollando para ello, estrategias creativas y específicas que tomen en cuenta las particularidades de este sector.

Preguntas para la retroalimentación

1. ¿Cómo definen la economía informal organismos como la OIT o el Gobierno de El Salvador?
2. En nuestro país ¿cuáles son las principales características de la economía informal?
3. ¿Cuáles son algunas de las características y condiciones que presentan los trabajadores en la economía informal? ¿Son justas las condiciones de trabajo?
4. ¿Qué pensamos de las alternativas que se proponen? ¿Qué otras alternativas sugiere el grupo?



Orientaciones metodológicas para desarrollar el tema

Para comenzar se desarrolla la dinámica “Historias de vida”.

Es una técnica muy sencilla en la que se pide que varias personas que cuenten de manera voluntaria cómo es su vida cotidiana: A qué horas se levantan, qué labores hacen en su casa antes de ir a trabajar, en qué trabajan, y cuáles son sus condiciones, etc.

15 minutos

Posteriormente el facilitador hace una reflexión sobre las condiciones de trabajo en la economía informal, especialmente para las mujeres.

10 minutos

Posteriormente, el facilitador hace una por una las preguntas generadoras o exploratorias. Se intenta que la mayoría de participantes exprese su opinión y que la palabra no sea monopolizada por unas pocas personas.

15 minutos

Se pide a los participantes que formen determinada cantidad de grupos y que lean y analicen despacio los contenidos del tema.

30 minutos

Una vez que los grupos han analizado el contenido del tema, se les pide que expresen sus opiniones o preguntas en una plenaria. El facilitador se encarga de dinamizar dicha plenaria. Es importante que los participantes no se queden con dudas.

30 minutos

A continuación se discuten las preguntas para la retroalimentación, poniendo énfasis en la discusión de alternativas para mejorar las condiciones socio-laborales de clase trabajadora en la economía informal.

20 minutos

Agradecimiento especial a las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal que participaron en la construcción y validación de esta cartilla pedagógica:

