

Cartilla pedagógica para la organización y formación de los trabajadores en la economía informal



Organización
Internacional
del Trabajo





Cartilla pedagógica para la organización y formación de los trabajadores en la economía informal

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 organización y formación de los trabajadores en la economía informal: Costa Rica.

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.

978-92-2-328673-6 (*impreso*)

978-92-2-328674-3 (*web pdf*)

Economía informal / Empleo informal / Empleo / Empleo precario /
Derechos de los Trabajadores / Trabajadores informales / Negociación
/ Sindicato / Derechos sindicales / Formación / Educación obrera /
Trabajo decente / América Central / Costa Rica
03.01.5

Datos de catalogación de la OIT



Organización
Internacional
del Trabajo

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, El Salvador y Honduras” del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.

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

Equipo técnico:

Katia Gil García - Coordinadora Regional PROSEI

Rosibel Garay - Coordinadora Nacional PROSEI (Honduras)

José Rafael Núñez - Coordinador Nacional PROSEI (El Salvador)

Consultor: Juan José Guilarte Villalobos

Diseño e ilustración: Elissa Reyes Díaz

San José, Costa Rica. Julio 2014.

ÍNDICE

Presentación	9
Objetivo de la cartilla.....	11
Introducción general.....	15
Sobre el facilitador.....	17
Principales herramientas del facilitador.....	18
Ejercicios prácticos.....	21
Módulo 1	
Introducción a los conceptos sobre economía informal.....	27
Objetivo del módulo.....	29
Desarrollo conceptual.....	30
Ejercicio.....	34
Módulo 2	
La economía informal en Costa Rica.....	37
Objetivo del módulo.....	39
Reflexión final	46
Módulo 3	
Derechos laborales y sindicales de los trabajadores de la economía informal.....	47
Objetivo del módulo.....	49
Todos los trabajadores tienen acceso a los derechos laborales.....	50
Costa Rica y los derechos laborales.....	53
Ejercicio.....	56
Módulo 4	
Herramientas para el diálogo, la negociación y la resolución de conflictos.....	61
Objetivo.....	63
Conceptos.....	64
Ejercicio.....	67
Módulo 5	
La organización sindical y su importancia para los trabajadores en la economía informal.....	71
Objetivo general.....	73
Ejercicio.....	75
La organización sindical	77
Ejercicio.....	80
Conclusiones.....	83
Bibliografía	85

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".

Objetivo de la cartilla

La realización de esta cartilla pedagógica, responde a la necesidad de explicar de manera sencilla términos, conceptos y apreciaciones sobre la economía informal; cuáles son los derechos laborales de los trabajadores; la importancia de estar organizados, y tener herramientas para consolidar la acción sindical en pro de la defensa y ejercicio de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores.

Está concebida como una herramienta metodológica que procura ayudar al movimiento sindical en la organización de trabajadores que se encuentran en la informalidad. El esquema bajo el cual la cartilla está organizada, plantea diferentes módulos que van explicando las bases fundamentales sobre las cuales se puede observar el fenómeno de la informalidad. No pretende ser la única vía, es una propuesta sencilla y de fácil abordaje.

Dirigido a:

Trabajadores en la economía informal, representantes sindicales, formadores y en general a todas aquellas personas interesadas en el tema.

Perfil de Salida

Los trabajadores tendrán:

- a) Información sobre aspectos claves de la economía informal.
- b) Conocimiento acerca de herramientas pedagógicas para la formación de adultos, teniendo como énfasis temas laborales.
- c) Capacidad para organizar y afiliar trabajadores y trabajadoras en la economía informal.

Metodología

El esquema de esta cartilla está presentado como un conjunto de módulos que se relacionan para formar un material de apoyo completo y de fácil uso.

Módulos

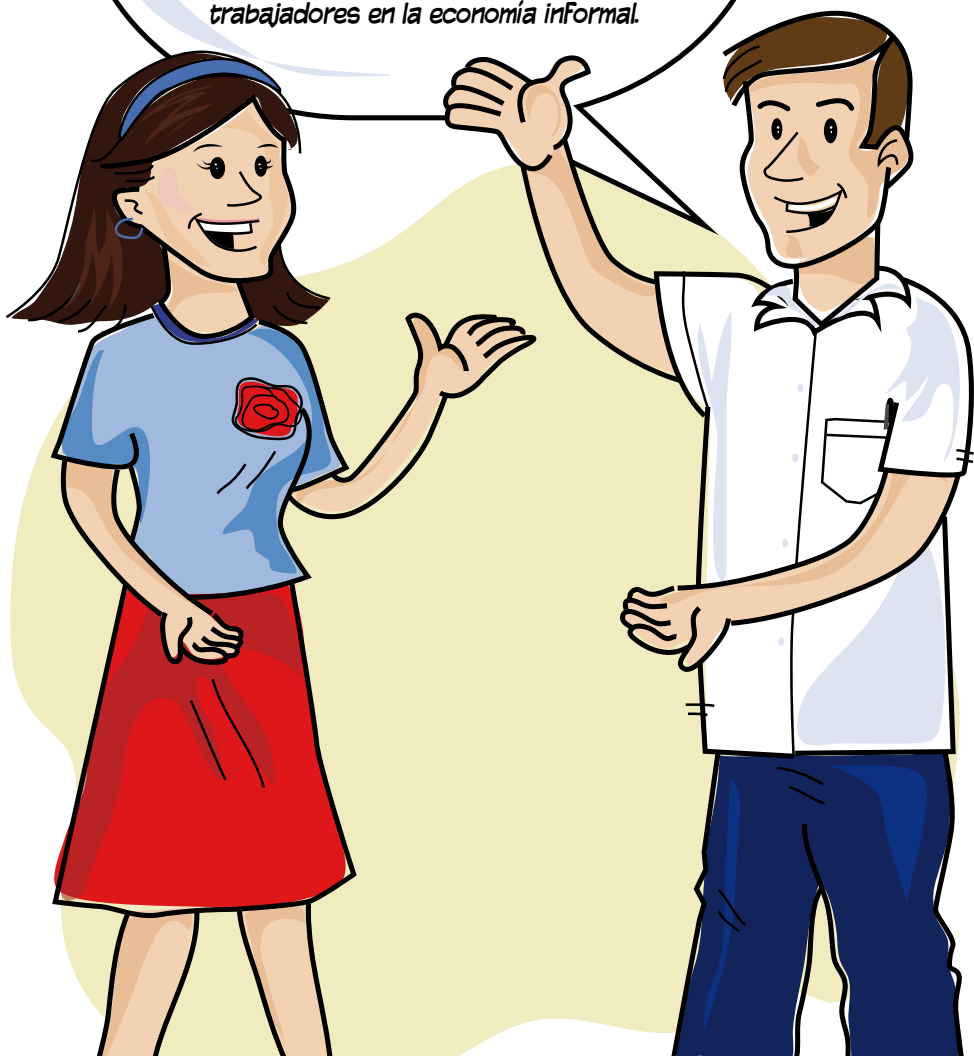
Este cuadro explica la composición de la cartilla en sus diferentes módulos.

Nombre del módulo	Objetivo	Metodología	Duración	Notas
Módulo introductorio	Explicar las herramientas metodológicas necesarias que ayudarán al formador en su labor como capacitador y organizador de los trabajadores de la economía informal.	Ejercicios prácticos - Dinámicas grupales	3 horas	Introducción a la cartilla
 Módulo 1 La economía informal	Este módulo tiene como objetivo adentrar al lector y/o participante en los conceptos que sobre economía informal se manejan actualmente. La segunda parte del mismo plantea ejercicios iniciales que ayudan a romper el hielo en el proceso de aprendizaje. Este módulo plantea la conceptualización de la economía informal, las características de las personas que laboran en la economía informal y la identificación de características particulares en Costa Rica.	Preguntas generadoras- Desarrollo Conceptual- Reflexión final	4 Horas	Este módulo se debe impartir conjuntamente con la primera parte de la cartilla pedagógica
 Módulo 2 La economía informal en Costa Rica	Generar una discusión entre los participantes acerca del tema de la informalidad en Costa Rica, conocer las cifras que se manejan actualmente y dar una visión desde el individuo acerca de las estrategias que se deben adoptar.	Preguntas generadoras - Análisis de estadísticas	3 horas	Se toma como referencia estadística los datos del INEC de Costa Rica. Desde el año 2010 al 2013. Ante la utilización de la cartilla en años posteriores se debe actualizar esta información.

Nombre del módulo	Objetivo	Metodología	Duración	Notas
Módulo 3 Derechos laborales y sindicales de los trabajadores en la economía informal	Que el participante tenga en cuenta la importancia de conocer la legislación y tenga nociones básicas, para que sea una herramienta de apoyo ante posibles circunstancias que violen sus derechos laborales.	Clases magistrales -ejercicios prácticos y de simulación	3 horas	Se toma referencia de la Legislación Nacional, Normas internacionales del Trabajo. Queda de parte del facilitador buscar la legislación local y adecuarla al contenido del módulo.
Módulo 4 La negociación	Proveer herramientas básicas al participante para el uso de la negociación como instrumento de resolución de conflictos.	Ejercicios prácticos - Dinámicas grupales	3 horas	Herramientas básicas de negociación y resolución de conflictos
Módulo 5 La Organización (Sindical) y su importancia para los trabajadores en la economía informal	El objetivo de este módulo es que el trabajador en la economía informal conozca los aspectos básicos de una organización y su importancia. Se hace énfasis en la organización como herramienta de lucha para la defensa de los derechos laborales del trabajador.	Ejercicios prácticos - Dinámicas grupales -Clases magistrales	4 horas	Orientación: Procurar una mayor afiliación sindical
Totales Módulos (6)		20 horas		

Bienvenidos!!!

Nuestros nombres son Marielos y Pedro, de la mano de los Formadores te acompañaremos en todo el proceso de capacitación. Contamos contigo para generar conocimiento a partir de esta experiencia y de esa manera apoyar las acciones para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en la economía informal.



Introducción general

La manera de abordar el contenido de la cartilla pasa por la necesaria revisión metodológica y en este módulo se explican las herramientas que ayudarán al formador en su labor como capacitador y organizador de los trabajadores de la economía informal.

Es necesario que los formadores investiguen acerca de cada uno de los módulos, para de esa manera tener mayores herramientas de discusión y mayor cantidad de información.

A través de la participación se espera involucrar a los colaboradores en ejercicios prácticos que le permitan adentrarse en los temas. Es importante que se tome en cuenta la experiencia de vida de cada uno.

La metodología en cada módulo se dispuso en tres etapas: la introducción al tema, el desarrollo conceptual del tema y la reflexión final de los participantes.

1. **Preguntas generadoras o de diagnóstico:** Son preguntas específicas que buscan identificar el conocimiento del grupo acerca del tema tratado. En general son preguntas que hacen énfasis en cada uno de los aspectos del módulo, además sirven de punto de partida al tema. La manera de presentar las preguntas generadoras busca la intervención de todos los participantes.
2. **Desarrollo del tema (desarrollo conceptual):** En esta parte del módulo el formador podrá ubicar teórica y conceptualmente el tema.
3. **Reflexión final:** Este módulo busca conjugar el conocimiento previo y el conocimiento adquirido por el grupo durante el desarrollo del mismo. Consta de ejercicios y dinámicas

que ayudarán al facilitador a consolidar los conocimientos aportados.

La cartilla metodológicamente está planteada desde la perspectiva de la participación activa. La puesta en práctica de la metodología participativa ha derivado en una actuación docente grupal, que influye decisivamente en el aprendizaje de los participantes, no sólo mediante su competencia en la materia que imparte, sino también gracias a su habilidad para elevar la motivación, fomentar la comunicación y estimular la participación.

La metodología participativa se basa en el protagonismo del estudiante y del grupo; del primero como ser individual que puede aportar mucho a su propio proceso de enseñanza/aprendizaje, y del segundo como espacio privilegiado de aprendizaje (Monescillo, 2002).

De igual forma, la metodología participativa se fundamenta en los procesos de intercambio (de conocimientos, experiencias, vivencias, sentimientos, etc.), de resolución colaborativa de problemas y de construcción colectiva de conocimientos que se propician entre los sujetos que componen el grupo (Imbernon, 2008).

Otro punto importante a señalar es que el contenido de la cartilla pedagógica debe estar asociado a casos de la vida real, ya que de esa manera se acerca el día a día del trabajador al salón o aula de clase. El efecto de esto es que la persona puede entender y asimilar los contenidos desde su realidad.

La metodología debe tener elementos donde los participantes puedan explorar los temas a partir de la creatividad donde el hecho de ser parte del proceso de facilitación vaya acompañado de nuevos abordajes.

Es importante dar espacio y participación a todos, se debe cuidar el monopolio del uso de la palabra para que las intervenciones tengan equilibrio y hagan referencia a los temas tratados.

Sobre el facilitador

Cualidades del facilitador:

Para efectos de esta Cartilla el facilitador debe enfocarse en aspectos que le permitan orientar la información a partir de la participación de todos los asistentes. Es muy importante que se permita:

- Acompañar a las personas que asisten para que se facilite la comunicación y el intercambio de ideas.
- Moderar las intervenciones.
- Procurar la mayor participación de los asistentes.
- Tener claros los objetivos del módulo.
- Utilizar dinámicas grupales.
- Investigar datos adicionales y recientes sobre cada tema de los módulos.
- Utilizar lenguaje inclusivo.

Funciones del facilitador

- Planificar la sesión de trabajo (incluye la presentación –materiales a distribuir- lecturas de los objetivos de las dinámicas grupales).
- Preparar el espacio de la facilitación (colocación de sillas, mesas según las dinámicas, tratar de acomodar el aula o espacio de manera apropiada).
- Respetar los horarios de cada etapa de los módulos y administrar el tiempo total de la capacitación.
- Promover la participación.
- Anotar cada aporte y concluir la capacitación con esas anotaciones.



Principales herramientas del facilitador

La planificación

Planificar y ejecutar la capacitación

Una función importante del facilitador es la planificación de la metodología a ser utilizada, el material que se va a repartir, el contenido específico de cada parte de la facilitación (guía de trabajo, que está al final de cada módulo). Para cumplir con esas premisas puede responder a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la idea general del módulo?
- ¿Con qué recursos se cuenta?
- ¿Cuáles son los obstáculos?
- ¿Cuentan los participantes con información previa? ¿Es su primera vez hablando del tema?

Una vez que se tengan claros todos estos puntos se puede comenzar la facilitación.

La organización del espacio del taller

Es muy importante que se tome en cuenta la forma en qué se va a organizar el espacio, ya que esto puede derivar en un acercamiento de los participantes hacia el facilitador. Las formas sugeridas son las siguientes:

Forma de U: Favorece la interacción entre el facilitador y los participantes.

Mesas de trabajo: Propiciar la discusión e interacción en pequeños grupos.

Forma circular: Permite la participación de los asistentes en igualdad de condiciones.

La participación

¿Cómo abordar en nuestras actividades de formación el tema de la participación?

Una de las maneras en que se puede procurar una participación efectiva es tomar como referencia los niveles y grados de

participación. Con este fin les sugerimos hacer una propuesta donde el participante identifique la situación por sí mismo. Para eso es necesario hacer las preguntas correctas. Acá le sugerimos los pasos:

Paso 1 **Descubrir el Problema**

Es necesario que las personas tengan conocimiento de la situación sobre la cual se está discutiendo; las preguntas generadoras son una importante herramienta para descubrir el problema, es importante que usted también haga su propia lista, para sumar aspectos que en la cartilla no se encuentren o no se adecuen a situaciones particulares.

Ejemplo: ¿Sabe usted cuál es la situación de los trabajadores ambulantes del casco central de Costa Rica?

Una buena herramienta es dibujar en hojas de pliego la realidad que los rodea, sitios de venta, almacenes, paradas de buses, puntos estratégicos para las ventas. Un mapa construido a mano alzada de su entorno. Muchas veces los trabajadores no han dimensionado el espacio donde se desenvuelven, de allí que es importante para ellos y para usted como facilitador tener en cuenta ese punto.



Definir el problema

Otro de los aspectos fundamentales es tener las herramientas para ayudar al grupo de trabajadores y dirigirlos para que puedan DEFINIR EL PROBLEMA. La definición de un problema consta de varios pasos, descritos de la siguiente manera:

Se debe tener claridad y suficiente información sobre el tema, además contar con la retroalimentación de los participantes.

Para definir el problema es necesario responder a las siguientes preguntas (ejemplos):

- ¿Qué se está discutiendo?
- ¿Por qué se está discutiendo?
- ¿Cuándo comenzó la situación a ser vista como un problema?

La respuesta a estas interrogantes dará como resultado la definición concreta del problema (el porqué del tema de la capacitación-módulo).

La evaluación

Evaluar el proceso es un aspecto importante ya que le permitirá conocer de primera mano la opinión de los participantes, en cada módulo es fundamental que al finalizar realice las siguientes preguntas:

- ¿Considera que es de utilidad la información que se expuso el día de hoy?
- ¿Utilizará las herramientas en su día a día?
- ¿Le parece adecuada la metodología?
- ¿Qué opinión nos puede dar de la capacitación?

Aquí les dejamos varios ejemplos que pueden utilizar en sus capacitaciones:

Ejercicios prácticos

Mesas de trabajo

Si se quiere tener muchas opiniones, detalladas y sistematizadas sobre un tema específico, la mejor manera de hacerlo es por medio de las mesas de trabajo.

La dinámica es plantear una serie de preguntas, las cuales deben ser respondidas en el orden en que fueron dadas. Es importante que la constitución de las mesas tenga como punto de partida el hecho de que la integren personas con diferentes puntos de vista. Usted como facilitador puede organizarlas o elegir al azar (se recomienda que el grupo sea formado por el facilitador, debido a la tendencia de las personas a elegir solo a conocidos).

Ejercicios o dinámicas grupales

Son actividades que se realizan para demostrar puntos de vista e ideas, estas tienen una metodología muy específica y se debe cumplir con las instrucciones lo mejor posible.

En este módulo le damos una serie de ejercicios para que usted los pueda utilizar a discreción y según las características de cada idea que quiera expresar.

El diagrama de tortillas

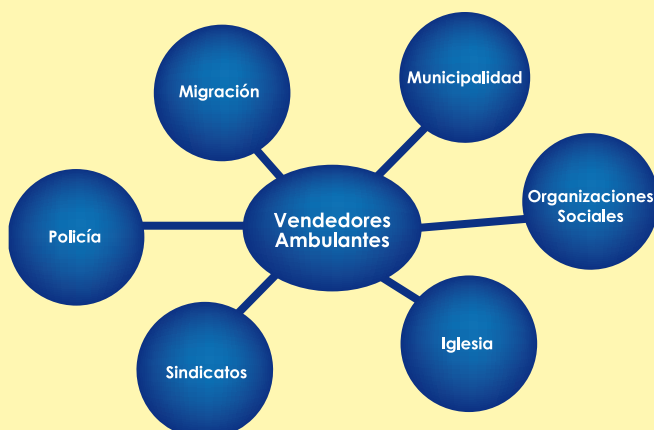
Sirve para identificar la cercanía - compromiso - importancia, etc., de una institución o conglomerado de personas, para con un tema central.

Los participantes escogen una serie de círculos de papel, de igual tamaño donde escribirán el nombre de la institución, luego lo deben colocar en una hoja grande de papel sobre la pared, en el centro de esa hoja debe ir el tema, y cada participante (grupo o individuo) coloca el círculo más cerca o más lejos según su percepción. Al

final se obtiene un diagrama con las interrelaciones. A mayor cercanía al centro, mayor compromiso, relación o ayuda.

Ejemplo:

Pregunta: ¿Qué instituciones públicas y privadas han colaborado con el movimiento de vendedores ambulantes?, coloque el círculo más cerca del centro o más lejos según el grado de colaboración.



Guía de procedimientos

Explicar la situación: 5 minutos

Discutir el objetivo del ejercicio: 5 min

Llenar las hojas circulares: 10 min.

Pegarlas en la pared y discutir los resultados: 15 min.

Hacer conclusiones: 5 min.

Positivo-Negativo

Con esta técnica se pueden explorar los muchos puntos de vista de una situación en particular, es utilizada para obtener una visión de la opinión de los participantes con respecto a un tema. Es importante que los involucrados puedan tomar partido, también es necesario que una persona de cada grupo anote las opiniones.

Procedimiento:

- Una pregunta generadora, que conlleve polémica.
- Dos personas voluntarias, una con una visión positiva de la situación y otra con una visión negativa.
- Cada persona debe preparar sus argumentos desde su posición (positiva o negativa).
- La plenaria debe escuchar los argumentos y hacer comentarios en una u otra posición, y esos comentarios deben ser anotados por el facilitador.

Al final del ejercicio se tendrá una cantidad importante de posiciones, puntos intermedios, opiniones positivas y opiniones negativas.

Guía de procedimientos:

- Exposición de la situación por parte del facilitador-puede ser una pregunta generadora. 5-10 min.
- Escogencia de voluntarios, visión negativa y visión positiva. 5 min.
- Preparación de argumentos. 5 min.
- Exposición por parte de los voluntarios. 15 min.
- Anotación de opiniones de los participantes. 20 min.
- Conclusiones. 5 min.

Colección de ideas

Es una técnica motivadora para generar opinión y conocimientos de un grupo de personas. Se comienza con una pregunta generadora. Esta pregunta generadora se divulga a todo el grupo y se reparten tarjetas ovales u hojas, en estas hojas cada participante debe anotar sus respuestas. El facilitador recoge todas las respuestas (preferiblemente una respuesta por hoja).

Cada una de las respuestas se pega a una pizarra o a la pared. De esa manera se puede recoger una gran cantidad de ideas y sobre esas ideas se deben hacer conclusiones.

Si bien el método es muy sencillo, es necesario que se tome en cuenta esta práctica ya que permite en pocos minutos obtener resultados muy claros, las preguntas dependerán del facilitador y deben estar dirigidas a dar respuestas claras.

Guía de procedimientos:

- Se explica el objetivo del ejercicio y se lee al grupo una pregunta generadora. 5 min
- Se reparten las hojas o fichas entre todos los participantes.
- Se da un plazo de espera de 10 minutos para que respondan.
- Se piden las hojas y fichas y se colocan en la pared, se unen las opiniones comunes y se aglutinan en bloques.
- Se procede a leer el contenido de los bloques y se contrasta la información con los participantes.

El resultado es una serie de posiciones sobre el tema, que da pie a mayores discusiones.

YA PARA CERRAR:



Nos puede responder a estas preguntas:

¿Por qué el proceso de aprendizaje debe estar orientado a la Participación?

¿Puede usted comentar acerca del rol y la importancia del Facilitador en el proceso de organización?



Partes de la metodología

Metodología + explicación de ejercicios	60 minutos
Rol del facilitador	30 minutos
Definición de problemas	30 minutos
Ejercicios prácticos	60 Minutos

INTRODUCCIÓN A LOS CONCEPTOS SOBRE ECONOMÍA INFORMAL

Módulo

1



Introducción a los conceptos sobre economía informal

Objetivo del módulo

Este módulo tiene como objetivo introducir al lector y participante en los conceptos que sobre economía informal se manejan actualmente. La segunda parte del mismo plantea ejercicios iniciales que ayudan a romper el hielo en el proceso de aprendizaje. Este módulo plantea la conceptualización de la economía informal, las características de las personas que laboran en la economía informal y la identificación de particularidades en Costa Rica. Con las preguntas generadoras se busca dar énfasis a la información que los participantes tengan previamente sobre el tema.

PREGUNTAS GENERADORAS

¿Cómo se han abordado los temas de la economía informal desde la organización a la cuál usted pertenece?

*¿Qué es la economía informal?
¿Se puede utilizar una sola aproximación para definirla?*

¿Es posible organizar a los trabajadores que están en la economía informal? ¿Qué propuestas tiene usted?



Desarrollo Conceptual

Los procesos de aprendizaje son fundamentales para la organización, ya que permiten establecer vínculos con los afiliados a través de la formación en temas de interés mutuo. Una de las mejores herramientas que se utiliza es tomar en cuenta la experiencia de cada participante para comenzar con el proceso formativo.

La importancia de esta enseñanza radica en el efecto que sobre los participantes se genere. Vale la pena recordar que algunas de estas personas no han tenido la oportunidad de completar su educación formal, de allí que la formación sirve como un complemento y además es una herramienta de mejoramiento en los conocimientos sobre un tema, por tanto es necesario plantear una metodología de manera sencilla y accesible.

Cada formador tendrá su propio estilo, esta cartilla le proporcionará las herramientas básicas para que usted pueda decidir qué camino tomar.

Algunos puntos sobre economía informal.

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. Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos¹.

La OIT desde 1975 ha buscado maneras de interpretar los aspectos que la economía informal deja como resultados en el mercado laboral.

Se veía a la economía informal como un modelo complementario del ingreso generado en el empleo remunerado. Pero con el desarrollo económico de cada país, las actividades de la economía informal

¹ Resolución de la 90^{va} Conferencia Internacional del Trabajo. Año 2002.

fueron tomando espacios hasta convertirse en las principales fuentes de ingresos para millones de personas en el mundo.

La economía informal tiene un concepto base, su definición refiere que "...son todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores o las unidades económicas que - en la ley o en la práctica - no esten cubiertas o suficientemente cubiertas por acuerdos formales".

Además de este concepto tenemos las siguientes referencias:



Sector informal

Se refiere al grupo de unidades de producción (ejemplo: empresas no constituidas en sociedades) incluyendo "empresas informales por cuenta propia" y "empresas de empleadores informales"².

Las empresas del sector informal

Son las empresas y / o pequeñas empresas que no están registradas o constituidas en sociedad privada, usualmente dedicadas a actividades no agrícolas, con al menos algunos de los bienes o servicios producidos que son vendidos o intercambiados.

El empleo en el sector informal

Se refiere a todos los puestos de trabajo en las empresas del sector informal, o todas las personas que están empleadas en al menos una empresa del sector informal, con independencia de su situación en el empleo, siendo su principal actividad o una actividad secundaria.

El empleo asalariado

Todos los trabajos que se caracterizan por una relación laboral que está sujeta a la legislación laboral nacional, impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo.

² Todos los conceptos se basan en la Declaración final de la 15ª y 17ª Conferencia de estadísticos del trabajo, 2002 y 2004, respectivamente.

El empleo informal

Número total de empleos informales, tanto si se lleva a cabo en empresas del sector formal, empresas del sector informal o los hogares, incluidos los asalariados que tienen empleos informales, los empleadores y los trabajadores por cuenta propia que trabajan en sus propias empresas del sector informal, los miembros de cooperativas de productores informales, los trabajadores familiares en empresas formales o informales del sector y trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes para el propio uso final en sus hogares.

Características de la actividad laboral en la economía informal

- Los trabajadores en la economía informal usualmente tienen dificultad para el acceso al capital.
- Poco acceso a capacitaciones o actividades de formación.
- Jornadas extenuantes de trabajo (más de 8 horas diarias)
- El grado de organización y agremiación suele ser muy bajo.
- Las operaciones comerciales de cada trabajador en la economía informal son de mínima escala.
- Hay muy poco uso de herramientas tecnológicas
- Tienen muy pocos ingresos y la productividad tiende a ser reducida.

¿Cómo identificamos al trabajador en la economía informal?

Se toma en cuenta dentro de la economía informal a:

- Las empresas no registradas o no reconocidas
- Aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones precarias, ya sea en la economía formal o informal
- La Unidad de Producción (Empresas del sector formal- empresas del sector informal - hogares)

Características del trabajo o del trabajador

La Organización Internacional del Trabajo maneja las siguientes categorías:

- Trabajadores por cuenta propia (autónomos sin empleados) en sus propias empresas dentro del sector informal.

- Los empleadores (trabajadores por cuenta propia con empleados) en sus propias empresas dentro del sector informal.
- Los trabajadores familiares auxiliares, independientemente del tipo de empresa.
- Miembros de cooperativas de productores informales (no establecidos como personas jurídicas).
- Los empleados que tienen empleos informales tal como se define en función de la relación de trabajo (en la ley o en la práctica)
- Los trabajos no sujetos a la legislación laboral nacional, impuestos sobre la renta u otros impuestos, la protección social o determinadas prestaciones laborales (vacaciones anuales pagadas o por enfermedad, etc.).
- Trabajadores por cuenta propia dedicados a la producción de bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar.

Con esta conceptualización usted tendrá las herramientas básicas para conocer de manera puntual algunas de las referencias acerca de la economía informal.

Esta parte del módulo contempla unas preguntas, para que el facilitador pueda hacer una reflexión sobre cada uno de los puntos tratados.

REFLEXIONES FINALES

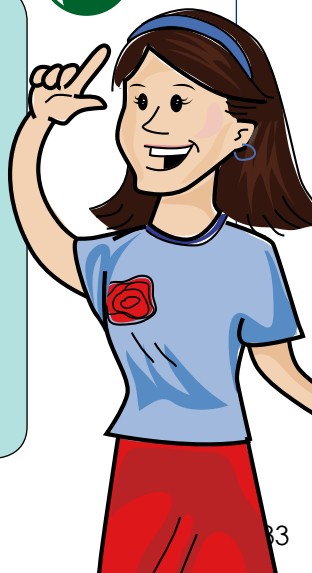
¿Son las referencias sobre la economía informal contempladas en este módulo aplicables a la realidad Costarricense?

¿Comprende la importancia del Facilitador en los procesos de capacitación de trabajadores y trabajadoras en la economía informal?

¿Cuáles son los puntos más importantes de este módulo?

¿Es posible organizar a los trabajadores en la economía informal?

¿Qué propuestas tiene usted?



Ejercicio



Propuestas para organizar a los trabajadores y trabajadoras en la economía informal:

¡Escenario!

En este ejercicio se utiliza la visualización para encontrar posibles acciones, como organizar a un grupo de trabajadores, el procedimiento es el siguiente:

- Se escoge un grupo de voluntarios para que opine sobre uno de los aspectos del panel.
- Otro grupo opinará sobre otra parte del “panel” y así sucesivamente.

Nota importante: Ningún grupo puede interrumpir al otro.

Una vez que se termina de llenar la hoja o rotafolio (que debe estar pegada en la pared), los grupos se intercambian y asumen el “panel” de otro grupo.

De esta manera podemos ver los diferentes puntos de vista de cada uno de los grupos según cada parte del panel.



EL FACILITADOR DEBE PROCURAR QUE TODAS LAS OPINIONES ESTÉN ANOTADAS EN EL ROTAFOLIO U HOJA. SE DEBE TENER UN ROTAFOLIO U HOJAS DE BUEN TAMAÑO(O PIZARRA BLANCA) Y MARCADORES DE DIFERENTES COLORES.

Partes del módulo 1

Preguntas iniciales y presentación	45 minutos
Introducción a los conceptos. 1 ejercicio de muestra.	45 minutos
Ejercicios grupales (2)	60 minutos
Reflexiones finales y ejercicios	30 Minutos

LA ECONOMÍA INFORMAL EN COSTA RICA

Módulo 2



La economía informal en Costa Rica

Objetivo del módulo

Generar una discusión entre los participantes acerca del tema de la informalidad en Costa Rica, conocer las cifras que se manejan actualmente y dar una visión desde el individuo acerca de las estrategias que se deben adoptar.

Preguntas generadoras

Por ser un módulo informativo no tendremos las preguntas generadoras antes de comenzar con el contenido, primero veremos algunos datos y pasaremos a responder las preguntas en base a la información y opinión que se genere.

Ejercicio



1. Haga la siguiente lectura:

Trabajo informal se vuelve común - Economía y Política - elfinancierocr.com - 2011

Tasa se ubicaría en un 30% pero existen diferencias; MTSS ve lejano que país caiga a niveles regionales - Edición 877

Más costarricenses trabajan hoy en condiciones de informalidad o de subempleo, visible e invisible.

La Encuesta Nacional de Hogares 2011 del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) así lo reveló. El liderazgo

histórico del país en empleo digno a nivel regional queda en entredicho.

Según el INEC, de los 87.000 nuevos empleos generados el año pasado, el 50% son de tiempo parcial, subempleo de horas y tienen menor cobertura del aseguramiento directo.

Consultado sobre esos datos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) estima que esa nueva realidad alcanza a un 30% de la fuerza laboral, que se ubica en empleos de escasa calidad.

El porcentaje bien podría ser mayor, presunción que surge de la falta de criterios homologados entre las entidades públicas.

El Gobierno afirma tener políticas claras para disminuir la informalidad y fomentar la capacitación de la mano de obra nacional, para que aspire a mejores puestos.

Los empresarios creen que el fenómeno se puede atacar a través de la modernización del marco jurídico laboral del país.

En medio de las ideas hay una realidad bien dibujada. El desempleo se mantiene constante y la subutilización del personal se ha vuelto común, acercando peligrosamente a Costa Rica a la realidad centroamericana, donde la informalidad sobresale.

Lejos de Centroamérica

El MTSS dice estar implementando acciones para tratar de disminuir la informalidad en el mercado laboral.

Entre algunas de estas acciones están, el apoyo al aumento en la productividad de las empresas y el incremento en el grado de calificación de los trabajadores, además de becas para jóvenes con escasa probabilidad de obtener empleos de calidad.

Esas políticas, más la apuesta histórica en educación, según el MTSS, garantizan que el país se mantenga lejos de la

realidad del Istmo, dominado por los empleos destinados a mano de obra poco calificada.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del 2006 al 2010, los niveles de subempleo, visible e invisible, fueron muy superiores en el sector informal del mercado laboral en toda la región.

La excepción durante la década pasada fueron Costa Rica y Panamá, donde el subempleo fue menor en el sector formal. En estos dos países, según el estudio, el 60% y el 50% de la población, respectivamente, se ubicaron en ese nicho, donde los empleos son de mejor calidad.

Caso contrario fue El Salvador, donde el sector formal representaba el 25% del mercado al final de la década, en tanto que en República Dominicana el porcentaje fue apenas mayor: un 35%.

2. Responda:

¿Está de acuerdo con los datos que señala la nota periodística?

¿Cree que mejorando el marco jurídico cambiará la situación de informalidad actual?

¿Una mayor capacitación representa una vía para salir de la informalidad?

3. Aplique estas preguntas y otras que se generen en la discusión al siguiente ejercicio:

Positivo-Negativo

Con esta técnica se pueden explorar los muchos puntos de vista de una situación en particular, es utilizada para obtener una visión de la opinión de los participantes con respecto a un tema. Es importante que los participantes puedan tomar partido, también es necesario que una persona de cada grupo anote las opiniones.

Procedimiento:

- Una pregunta generadora que conlleve polémica.
- Dos personas voluntarias, uno con una visión positiva de la situación y otro con una visión negativa de la situación.
- Cada persona debe preparar sus argumentos desde su posición (positiva o negativa).
- La plenaria debe escuchar los argumentos y hacer comentarios en una u otra posición, y esos comentarios deben ser anotados por el facilitador.

Al final del ejercicio se tendrá una cantidad importante de posiciones, puntos intermedios, opiniones positivas y opiniones negativas.

Guía de procedimientos

- | | |
|------------------|---|
| 5-10 min. | Exposición de la situación por parte del facilitador- puede ser una pregunta generadora. |
| 5 min. | Escogencia de voluntarios, visión negativa y visión positiva. |
| 5 min. | Preparación de argumentos. |
| 15 min. | Exposición por parte de los voluntarios. |
| 20 min. | Anotación de opiniones de los participantes. |
| 5 min. | Conclusiones. |

Observemos el cuadro y analicemos los datos del año 2010 y los datos correspondientes al año 2013:

¿Qué rasgos son los más visibles?

¿Hay más personas en la informalidad en 2013 que en el año 2010?

¿En su opinión cuál es la razón?

Analicemos el siguiente cuadro:

CIFRAS COSTA RICA

Costa Rica zona urbana: Población independiente según condiciones del empleo ^{1/} III Trimestre 2010 - I Trimestre 2013				
Condiciones del empleo	V 2010 Oct - Dic	IV 2011 Oct - Dic	IV 2012 Oct - Dic	I 2013 Ene - Mar
2. Población independiente	249 424	233 216	264 540	289 970
2.1 Tipo de establecimiento	249 424	233 216	264 540	289 970
Empresa en sociedad y cuasi sociedad	79 233	88 807	72 119	90 658
Empresa no constituido en sociedad	170 191	144 409	192 421	199 312
2.2 Condición de aseguramiento	249 424	233 216	264 540	289 970
No tiene seguro por trabajo	133 115	111 527	131 841	150 772
Tiene seguro por trabajo	116 309	121 689	132 699	139 198
2.3 Grupo de horas efectivas trabajadas ²	249 424	233 216	264 540	289 970
Menos de 15	31 326	21 978	26 844	28 467
De 15 a 39	66 620	54 585	70 208	72 993
De 40 a 48	45 533	67 008	78 804	82 964
Más de 48	104 924	89 645	88 684	105 546
No especificado	1 021			
2.4 Principales ramas de actividad	249 424	233 216	264 540	289 970
Comercio y reparación	69 913	72 772	81 564	72 554
Industria manufacturera	39 960	24 869	32 615	25 517
Actividades profesionales y administrativas de apoyo	29 111	24 077	24 966	38 081
Otros ³	110 440	111 498	125 395	153 818

2.5 Rango de ingreso	249 424	233 216	264 540	289 970
Menos de 1 salario mínimo	71 075	90 433	113 990	102 866
De 1 a menos de 2 salarios mínimos	67 277	46 218	65 623	73 356
De 2 a menos de 5 salarios mínimos	46 650	36 901	32 747	40 523
5 salarios mínimos o más	26 219	* 13 675	* 12 172	* 14 818
No especificado	38 203	45 989	40 008	58 407
2.6 Porcentajes				
Porcentaje de ocupados con seguro por trabajo	46.6	52.2	50.2	48.0
Porcentaje de ocupados con subempleo	19.3	14.2	20.5	17.1
Porcentaje de ocupados que laboran 40 horas o más y perciben menos del salario mínimo	17.4	25.9	26.5	22.2
Porcentaje de ocupados que laboran más de 48 horas	42.1	38.4	33.5	36.4

Fuente: INEC 2013. Elaboración propia

Para responder a estas interrogantes invitamos a realizar el siguiente ejercicio:

Colección de ideas

Es una técnica motivadora para generar opinión y conocimientos de un grupo de personas. Se comienza con una pregunta generadora. Esta pregunta generadora se divulga a todo el grupo y se reparten fichas u hojas, en estas hojas cada participante debe anotar sus respuestas. El facilitador recoge todas las respuestas (preferiblemente una respuesta por hoja).

Cada una de las respuestas se pega a una pizarra o a la pared. De esa manera se pueden recoger una gran cantidad de ideas y sobre esas ideas se deben hacer conclusiones.

Si bien el método es muy sencillo, es necesario que se tome en cuenta esta práctica ya que permite en pocos minutos obtener resultados muy claros, las preguntas dependerán del facilitador y deben estar dirigidas a dar respuestas claras.

Guía de procedimientos

- 5 min.** ▶ Se explica el objetivo del ejercicio y se lee al grupo una pregunta generadora.
- 5 min.** ▶ Se reparten las hojas o fichas entre todos los participantes.
- 10 min.** ▶ Se da un plazo de espera para que respondan.
- 20 min.** ▶ Se piden las hojas o fichas y se colocan en la pared, se unen las opiniones comunes y se agrupan en bloques.
- 20 min.** ▶ Se procede a leer el contenido de los bloques y se contrasta la información con los participantes.

El resultado es una serie de posiciones sobre el tema, que da pie a mayores discusiones.

Más cifras para reflexionar

Costa Rica: Ingreso mensual promedio en el empleo principal según características del empleo ^{1/} III Trimestre 2010 - I Trimestre 2013				
Características del empleo	V 2010 Oct - Dic	IV 2011 Oct - Dic	IV 2012 Oct - Dic	I 2013 Ene - Mar
Asalariado	379 792	392 124	382 260	405 309
Cuenta Propia	326 432	253 714	229 920	237 045

1/ Se utiliza para el cálculo el ingreso bruto corriente del empleo principal y se incluyen solamente ocupados con ingresos conocidos mayores a cero. No incluye a los ocupados no remunerados.



REFLEXIONES FINALES



¿Considera que ha sido importante conocer estos datos?

¿En su opinión, es posible mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras en la economía informal?

¿Cuáles son sus propuestas?

*Le invitamos a continuar
....*

Partes del módulo 2

Presentación y lectura del ejercicio	60 minutos
Evaluación de datos estadísticos	60 minutos
Reflexiones finales	60 minutos

**DERECHOS LABORALES
DE LOS TRABAJADORES DE
LA ECONOMÍA INFORMAL**

Módulo
3



Derechos laborales y sindicales de los trabajadores del sector de la economía informal

Objetivo del módulo

Uno de los principales problemas con que se topa el trabajador en la economía informal es el poco conocimiento sobre la legislación que los afecta. De esta manera, uno de los puntos importantes que se deben abordar es procurar que estos trabajadores puedan contar con información suficiente sobre la legislación nacional y los convenios que los protegen. Este módulo busca ayudar a que se tenga en cuenta la importancia de conocer la legislación y se tengan nociones básicas de la misma para que sean una herramienta de apoyo ante posibles circunstancias que violen sus derechos laborales.

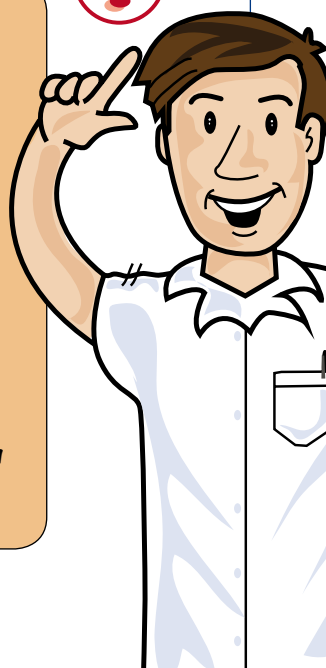
PREGUNTAS GENERADORAS

*¿Qué son los derechos laborales?
¿En Costa Rica los derechos laborales
están regulados en alguna legislación?
¿Hay leyes que protegen
a los trabajadores?*

*¿Las leyes que contemplan
los derechos laborales son aplicables
a todos los trabajadores?*

*¿El trabajador y trabajadora en la
economía informal está protegido por
las leyes nacionales y/o convenios
internacionales?*

*¿Tiene algún ejemplo de la utilización de la
Legislación Laboral en la defensa de sus
derechos?, ¿Nos cuenta su experiencia?*



Todos los trabajadores tienen acceso a los derechos laborales

¿Qué son los derechos laborales?

Los derechos laborales están en la legislación del trabajo de cada país, resguardando derechos fundamentales, individuales y colectivos que regulan la actividad laboral de los trabajadores

En pocas palabras la Legislación del Trabajo contempla:

- La expresión concreta de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Establece un marco normativo que garantiza la transparencia, coherencia y rapidez en los procesos de toma de decisiones en materia de relaciones de trabajo y condiciones de empleo tanto en el sector público como en el privado;
- Proporciona una base normativa a partir de la cual los empleadores, los trabajadores y sus respectivos representantes pueden interactuar recíprocamente y con los gobiernos y por ello constituye un instrumento importante para promover la democracia en el ámbito de las relaciones laborales y en el lugar de trabajo

Sobre los Derechos Laborales internacionales y nacionales

Las legislaciones nacionales e internacionales (legislación del trabajo) deben contemplar y procurar los derechos fundamentales del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo conjuntamente con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores aprobaron en 1998, la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; esta declaración tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.

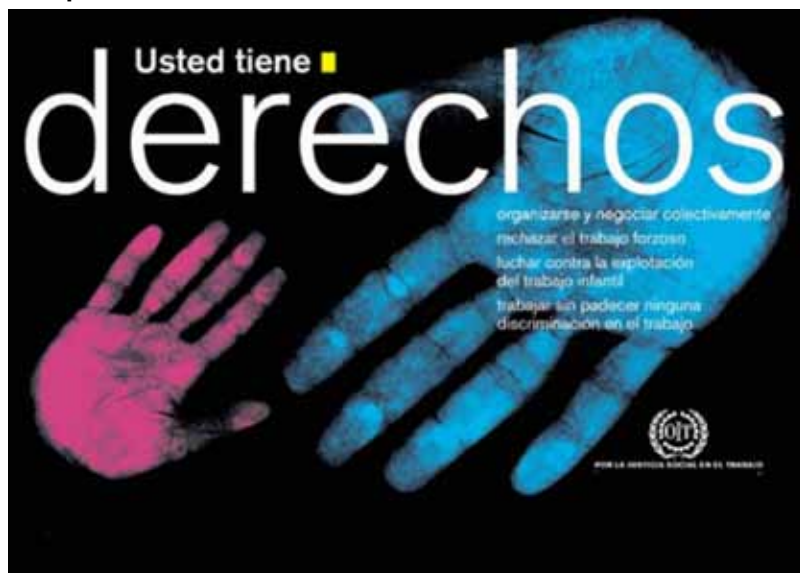
Es un instrumento mediante el cual, los mandantes de la OIT: gobiernos, empleadores y trabajadores, reafirman los principios fundamentales consagrados en la constitución de la Organización.

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo abarcan a TODOS los trabajadores: “La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países - independientemente del nivel de desarrollo económico”- OIT.

Los derechos fundamentales son:

- Libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- Abolición efectiva del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Campaña de la OIT. 2007.



Los convenios de la OIT que Costa Rica ha ratificado y comprenden estos Derechos y otros adicionales son:

Convenios	
C122	Convenio sobre la política del empleo, 1964 (Ratificado por Costa Rica)
C150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (Ratificado por Costa Rica)
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Ratificado por Costa Rica)
C87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Ratificado por Costa Rica)
C98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Ratificado por Costa Rica)
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Ratificado por Costa Rica)
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Ratificado por Costa Rica)
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Ratificado por Costa Rica)
C138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Ratificado por Costa Rica)
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Ratificado por Costa Rica)
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (Ratificado por Costa Rica)

Costa Rica y los derechos laborales

En Costa Rica el derecho al trabajo está contemplado en las siguientes legislaciones:

Constitución de la República de Costa Rica

En la Constitución los artículos que refieren el derecho al trabajo son los siguientes:

ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

ARTÍCULO 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

ARTÍCULO 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

ARTÍCULO 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

Código del trabajo de la República de Costa Rica

Otro de los instrumentos que se debe referir a la hora de identificar los derechos laborales es el Código del Trabajo, este código “regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social” (art. 1).

También señala que “A ningún individuo se le coartará la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo, a menos que esa libertad resulte contraria a los intereses de los mismos trabajadores o de la colectividad; ni se cobrarán por dicho ejercicio otras cuotas e impuestos que los autorizados por las leyes respectivas” Art. 7.

El artículo 8 señala que: “A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo, ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley”.

Los derechos laborales para los trabajadores en la economía informal

Desde el año 2002³ la OIT definió nuevas maneras de abordar el tema de la economía informal, a partir de una serie de instrumentos

3 Vea la Resolución completa en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

específicamente Resoluciones-OIT, de estos destaca la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal. En esta Resolución la OIT estableció que a partir de la promoción del Trabajo Decente buscará remediar el déficit en Derechos Laborales de un “gran número de trabajadores y empresas que a menudo no están reconocidos ni protegidos por los marcos jurídicos y reglamentarios y que se caracterizan por un alto grado de vulnerabilidad y pobreza”. De allí que sea importante conocer las bases del Trabajo Decente tal como la OIT las define.

El Trabajo Decente ¿qué es?

El trabajo decente resume las aspiraciones durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.



Sobre los esquemas de protección social para trabajadores independientes

En Costa Rica el Seguro de Salud y Pensiones tiene la opción de asegurarse bajo un esquema no tradicional, estos son: el Régimen No Contributivo de Pensiones (1974), el Programa de Asegurados Voluntarios (1975) y el Programa de Asegurados por Cuenta del Estado (1984). Con estos esquemas los trabajadores independientes tienen similares condiciones a los trabajadores que se aseguran de manera obligatoria (vía cuota patronal).

Para extender los beneficios que otorgan los seguros sociales, la Caja Costarricense del Seguro Social también acepta la afiliación colectiva de grupos organizados, mediante convenios especiales de aseguramiento con asociaciones, cooperativas, grupos gremiales y cualquier grupo organizado superior a 50 miembros, siempre y cuando cuenten con Personería Jurídica.

Ejercicio



Acciones urgentes

Haga una lectura del texto citado y de un ejemplo de cambios en las leyes que puedan mejorar la situación del trabajador en la economía informal.

27 de agosto de 2013

En América Latina y el Caribe al menos 127 millones de personas trabajan en la informalidad

LIMA - En América Latina y el Caribe hay 127 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, en su mayoría pertenecientes a los grupos de población más vulnerables, dijo hoy la OIT en el marco del lanzamiento de una nueva estrategia regional para apoyar a los países en la aplicación de medidas de formalización de las empresas y los empleos. Aún si los países logran mantener un crecimiento económico robusto, lo cual en algunos casos no está sucediendo, serían necesarios más de 50 años para reducir a la mitad la tasa de informalidad de 47,7% de los trabajadores

ocupados urbanos, agregó la OIT durante la presentación del Programa FORLAC para la formalización de la informalidad. “La informalidad es persistente y no se reducirá por si sola”, explicó la Directora Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Elizabeth Tinoco, al anunciar el FORLAC. “Estamos hablando de un obstáculo importante para el desarrollo de nuestros países, pues impide avanzar en la lucha contra la pobreza y la desigualdad”.

“La formalización de la informalidad plantea un desafío político a nuestros países, pues al obstaculizar el progreso de nuestras sociedades genera situaciones de frustración y desaliento que tienen el potencial de comprometer la confianza en las instituciones y la gobernabilidad democrática”, agregó Tinoco.

Los datos de la OIT revelan que entre el 20% de la población con mayores ingresos en la región las situaciones de informalidad afectan al 30% de las personas. En cambio, entre el 20% de la población con menos ingresos, 73,4% están en situación de informalidad. La OIT destacó que en la informalidad abundan el emprendimiento, la iniciativa, el ingenio, el sacrificio y el esfuerzo. Pero al mismo tiempo es sinónimo de empleos con bajos ingresos, sin protección social ni derechos, sin estabilidad y con escasas perspectivas de futuro.

“La mayoría de las personas no se incorporan a la informalidad por elección, sino por la necesidad de sobrevivir, de hacer algo que les permita llevar un ingreso aunque sea mínimo a sus casas”, recalcó la Directora Regional de la OIT. La OIT destacó que el empleo informal es una relación laboral que no está sujeta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no tiene cobertura de seguridad social y en general carece de prestaciones relacionadas con el empleo.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo destacó que al descomponer la tasa de 47,7% de informalidad se observa que la mayoría está en el sector informal (31%), pero también cuentan los trabajadores domésticos (5,2%) e incluso quienes trabajan en el sector formal donde estas relaciones informales no debieran existir (11,4%). “La informalidad es heterogénea y multidimensional, por eso la única manera de abordarla es a través de una combinación de políticas”, planteó Tinoco. Comentó que en la región hay creciente consciencia sobre la necesidad de mejorar la calidad del trabajo y de formalizar las empresas, y que en diversos países se han comenzado a tomar medidas para hacerle frente.

El programa FORLAC en una primera etapa apoyará a los países en la medición de la informalidad, identificará las estrategias más exitosas y viables, realizará campañas de sensibilización sobre el tema y ofrecerá asistencia técnica para el diseño de políticas. “Debido a la magnitud y a la complejidad del problema se necesita una gran alianza que involucre tanto a las instituciones del Estado como a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que representan a los actores de la economía real”, dijo Tinoco.

De acuerdo con la OIT los países pueden tomar medidas dirigidas a, entre otras:

- Promover la formalización de las empresas
- Aumentar la cobertura de la protección social
- Generar incentivos concretos para la formalización
- Estimular la formalización de trabajadores por cuenta propia
- Mejorar los mecanismos de control
- Articular la formación con la oferta de empleo

“Como parte de esta estrategia estamos tratando de identificar cuáles son los impulsores de la formalización que han funcionado mejor en los países... Queremos poner en marcha una agenda de formalización”, explicó el especialista en empleo y políticas de formalización de la OIT, Juan Chacaltana.

La OIT agregó que uno de los desafíos principales es que la formalización sea considerada como un buen negocio por parte de las empresas, en especial las pequeñas y medianas empresas, así como por los trabajadores. Para las sociedades, los beneficios son visibles pues la formalización implica al mismo tiempo una mejora en la productividad laboral, la generación de empleos de calidad y ofrecer oportunidades para superar la pobreza, lo que a su vez repercutiría sobre el bienestar de las economías nacionales. En el lanzamiento del Programa FORLAC, la OIT también ofreció otros datos sobre la informalidad en América Latina y el Caribe, pues afecta a:

- 83% de los trabajadores por cuenta propia
- 78% de los trabajadores domésticos
- 59% de los trabajadores en microempresas
- 71,3 % de los trabajadores de la construcción

- 56,1% de los trabajadores en comercio, restaurantes y hoteles
- 50,9% de los trabajadores en explotación de minas y canteras
- 39,6% en la industria manufacturera

Preste atención:

Tomando como referencia el texto que hemos colocado y a partir de su experiencia: a) ¿nos puede indicar un ejemplo de la utilización de la legislación, su aplicación a un caso personal o alguna referencia que usted tenga de algún compañero? ¿cómo fue la experiencia? ¿Qué resultado obtuvo?, b) ¿es posible proponer cambios en la legislación para mejorar las situaciones expuestas en el texto? ¿cuál sería su propuesta? ¿ha utilizado algún mecanismo de defensa de sus derechos?

Identificación de las posibles herramientas contenidas en la legislación para la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras informales.

Construcción conjunta de un árbol de problemas:

Identificación de la raíz = mayor problema identificado (desconocimiento de normas, etc.), construcción del tronco = fortalezas del trabajador informal o de la Organización que representa), hojas y frutos = problemas resueltos en el pasado, acciones presentes.

Para la pregunta a) sugerimos que se utilice el diagrama de tortillas, ver en la página 15.

Tome como referencia algún caso de los expuestos por los participantes y busque identificar qué instituciones estuvieron involucradas y qué cercanía sintió el participante con la ayuda recibida.



Para abordar las preguntas bajo la letra b), se sugiere utilizar el siguiente ejercicio:

Pasos para el desarrollo del módulo:

Partes del módulo	
Preguntas iniciales (discusión)	30 minutos
Legislación del Trabajo en Costa Rica	30 minutos
Convenios fundamentales del Trabajo	30 minutos
Notas sobre el Trabajo Decente	15 Minutos
Reflexiones finales (ejemplo de utilización de la Legislación Laboral Vigente)	30 Minutos
Cierre del módulo	15 Minutos

HERRAMIENTAS PARA
EL DIÁLOGO, LA
NEGOCIACIÓN Y LA
RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS

Módulo
4



Herramientas para el diálogo, la negociación y la resolución de conflictos

Objetivo

El propósito de este módulo es proveer herramientas básicas al participante para el uso de la negociación como instrumento de resolución de conflictos. Una parte importante de la formación para los trabajadores en la economía informal es la capacidad de resolver conflictos, establecer objetivos y conocer los pasos antes de negociar una postura o situación que se quiere cambiar. **¡Bienvenidos, los invito a negociar!**

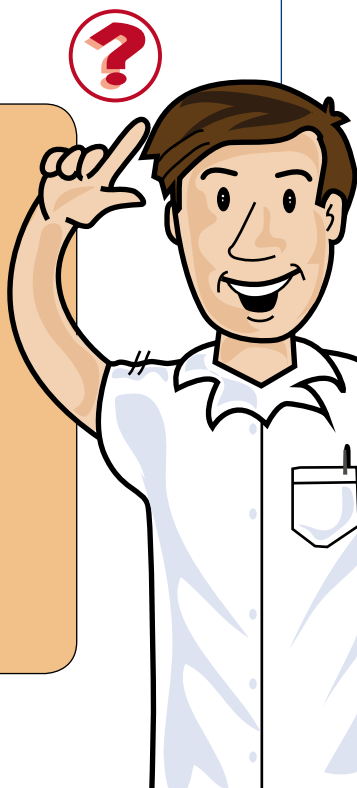
PREGUNTAS GENERADORAS

¿Por qué es importante tener herramientas de negociación para los trabajadores y trabajadoras?

¿Cuáles son los elementos que debe tener un negociador?

¿Cuáles cree usted que son las partes de una negociación?

¿Es importante aprender a negociar? ¿Por qué?



Conceptos⁴

Conflicto: Entenderemos por conflicto cualquier situación en la que se presenten diferencias de intereses unida a relación de interdependencia. El conflicto es inherente a toda actividad en la cual se relacionan seres humanos. Luego, nuestra primera premisa es que los conflictos siempre existen y existirán, por lo cual nuestra obligación es aprender a vivir con ellos tratando que no se manifiesten y administrándolos eficientemente cuando ocurren.

Negociación: es el proceso en el cual dos o más partes se reúnen para lograr un acuerdo sobre el uso o distribución de un recurso específico, la concesión de un derecho, etc. En una negociación cada parte procura hacer y alcanzar sus propios intereses.

Las negociaciones pueden ser realizadas entre individuos, representando un grupo o de manera individual. En organizaciones de trabajadores se habla de negociación colectiva o trato colectivo, lo que significa que negociamos intereses colectivos en lugar de individuales.

Conciliación: procedimiento por el cual el tercero reunirá a las partes en conflicto, las estimulará a examinar sus posiciones y les ayudará a idear sus propios intentos de solución.

Elementos para un proceso de negociación efectivo

Identificar los intereses propios y de la contraparte.

Un ejemplo muy clarificador es el de aquellas dos hermanas que se peleaban por una naranja. Las opciones eran que una sola de ellas se quedara con la naranja, o que partieran la naranja por la mitad. Sin embargo, cuando se conocen los intereses surgen otras opciones: una de las hermanas se quedó con la cáscara de la naranja, para rallarla y mezclarla con la masa del queque (que es lo que a ella le interesaba) y la otra usó la pulpa de la naranja para hacer jugo (que era su real interés)⁵.

4 Algunos de los conceptos son tomados de la siguiente página:
<http://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional/pdf/tema%203.pdf>

5 www.educhile.cl

Pasos para identificar los intereses propios y los de la contraparte:

- ¿Qué queremos alcanzar?
- ¿Por qué?
- ¿Para qué?
- ¿Qué posición tienen los otros?
- ¿Qué quiere la contraparte?

Creación y aplicación de la estrategia de negociación

La estrategia en la negociación es un aspecto fundamental que nos permite identificar la vía en que cada parte definirá el proceso.

Hay dos posiciones: estrategia ganar-ganar –ambas partes ganan, compartiendo el beneficio– y la estrategia ganar-perder cada parte trata de buscar el máximo beneficio a costa de la contraparte.

• Estrategia ganar- ganar

En esta estrategia las partes se encuentran considerando los intereses propios pero también los de la otra parte. En esta estrategia la contraparte no se ve como un enemigo, sino como un colaborador.

• Estrategia ganar-perder

Cada parte busca alcanzar el máximo beneficio, sin tomar en cuenta la situación de la contraparte.

• Establecer el “punto mínimo aceptable”⁶

Tener claro el punto o momento o circunstancia donde no se va ceder. Esta parte es muy importante ya que nos permite conocer el momento en que vamos a decir “sí”. Eventualmente, si no llegamos al punto mínimo aceptable es hora de plantear otras opciones para alcanzar los objetivos.

• Tratar de “acercar posiciones”

En este momento de la negociación es fundamental conocer los puntos mínimos aceptables de ambos bandos y a partir de allí optar por soluciones viables.

6 Para mayor información ubicar el libro: Negociar con ventaja: estrategias de negociación para gente razonable. Richard Shell. Antoni Bosch editor. 2005.

Comenzar el regateo

Se refiere a presentar contrapropuestas frente a las opciones presentadas por la contraparte.

Tratar de alcanzar la mejor alternativa para un acuerdo negociado.

Se refiere a identificar los puntos donde ambas parte tengan la oportunidad de hacer respetar sus posiciones.

Características del Negociador

- Ser argumentativo y tener información de los intereses de la contraparte.
- Ser flexible
- Ser creativo
- Tomar riesgos (calculados)
- Ser concreto y claro en las exposiciones

Estilos de negociación

Ante cada situación es importante establecer aspectos sobre los cuales avanzar, entre éstos, la identificación del estilo de la negociación, hay dos estilos básicos:

- **Negociación inmediata**

Acuerdos rápidos, donde no se van a presentar mayores contratiempos ni seguimientos de la situación.

- **Negociación progresiva**

Es un estilo de negociación donde las relaciones son y serán más permanentes, donde la confianza mutua es importante para un efectivo proceso de negociación. Es el estilo que usualmente se utiliza en las discusiones sobre asuntos laborales.

Fases/partes de la negociación

En toda negociación se pueden identificar tres momentos fundamentales:

- **Preparación**

En el momento anterior a la reunión, se deben tener por lo menos los siguientes puntos cubiertos: a) la mayor cantidad de información posible; b) tener muy claros los objetivos; c) conocer a la contraparte (objetivos, etc.); d) definir la estrategia; e) determinar el punto mínimo de acuerdo.

- **Desarrollo de la negociación**

Esta etapa es cuando ambas partes se sientan a negociar, definen sus posiciones y establecen las reglas del juego de la discusión.

- **Cierre**

Puede haber acuerdo o no, si hay acuerdo es importante dejar todo por escrito, y verificar que las partes tengan unanimidad en cada acuerdo alcanzado.

Ejercicio



“Las sillas” Ejercicio Grupal:

Sillas (30-45 minutos) (Adaptado de Pretty y ot. 1995)

Instrucciones

Se preparan copias de tres instrucciones diferentes. Usted necesita una habitación sin mesas, pero con una silla para cada participante.

Explique a los participantes la importancia de este ejercicio haciendo referencia a sus objetivos. Luego entregue a cada participante un conjunto de instrucciones (sea, A, B, o C), distribuyendo igual número de las tres diferentes instrucciones. Diga a ellos que no muestren su hoja a otros participantes ya que esto frustra el propósito del ejercicio.

15 min. ➤ A) Ponga todas las sillas en un círculo.

15 min. ➤ B) Ponga todas las sillas cerca de la puerta.

15 min. ➤ C) Ponga todas las sillas cerca de la ventana.

El capacitador dice a todos que comiencen el ejercicio, siguiendo las instrucciones que recibieron.

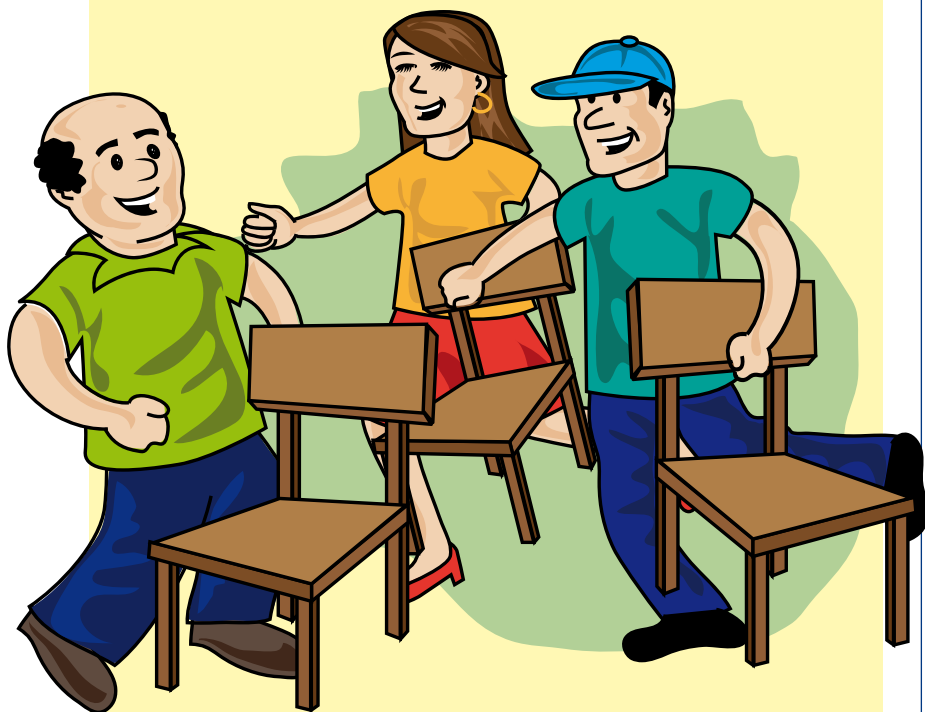
Los sub-grupos no pueden llevar a cabo sus instrucciones salvo que ellos cooperen. Son posibles varias “soluciones”:

- Ponga consecutivamente todas las sillas en un círculo, ahora cerca de la puerta, después cerca de la ventana.
- Designe con otros nombres la situación, colgando dos hojas en medio de la habitación, en una de las cuales escriba “Ventana”, y en la otra “Puerta”.
- Ponga todas las sillas en un círculo entre la puerta y la ventana.
- Desobedezca parte de las instrucciones poniendo un tercio de las sillas en un círculo, un tercio cerca de la puerta, un tercio cerca de la ventana.
- Desobedezca las instrucciones enteramente.
- Este ejercicio tiene un gran alcance para la solución creativa del conflicto. Los grupos con frecuencia estallan en acción frenética, emplean la fuerza y algunas veces llevan sillas con otros desesperadamente sentados en ellas a su ángulo. Cuando algunos participantes están probando encontrar una solución cooperativa, pueden verse a otros que continúan recogiendo y defendiendo sus sillas. Esto, a su vez, frustra a los cooperadores, quienes olvidan sus intenciones positivas y el argumento de la reunión.

Las cuestiones relacionadas con el análisis incluyen:

- ¿Cuál es su experiencia al realizar este juego?

- ¿Sintió que la silla en que estaba sentado era suya?
- ¿Usted cooperó, argumentó, combatió o cedió?
- ¿Siguió las instrucciones? ¿Cómo las interpretó?
- El modo en que se comportó en esta situación ¿estuvo influenciado por su conocimiento previo?
- ¿Cómo quisiera manejar usted esta tarea en una segunda oportunidad?
- ¿Puede relacionar lo que ocurrió con situaciones reales en el proceso organizativo de trabajadores de la economía informal?



Pasos para el desarrollo del módulo:

Total de horas: 3 horas 25 min.

Partes del módulo	
Preguntas iniciales (discusión). Ejemplos de los participantes.	30 minutos
Ejercicio práctico (propuesto por el facilitador)	30 minutos
Conceptos (fundamentación teórica)	15 minutos
Elementos para un proceso de Negociación efectivo (más ejercicio práctico)	45 Minutos
Características del Negociador y estilos de negociación	30 Minutos
Cierre del módulo Ejercicio Grupal “Las Sillas”	45 Minutos

LA ORGANIZACIÓN Y
SU IMPORTANCIA PARA
LOS TRABAJADORES EN
LA ECONOMÍA
INFORMAL

Módulo
5



La organización y su importancia para los trabajadores en la economía informal

Objetivo general

El objetivo de este módulo es que el trabajador y trabajadora en la economía informal conozca los aspectos básicos de una organización y su importancia. Se hace énfasis en la Organización sindical como herramienta de lucha para la defensa de los derechos laborales del trabajador.

I parte La Organización

Sobre el tema:

“La organización comienza cuando las personas, aunque solo sean dos o más, combinan sus esfuerzos para un fin determinado¹”.

¹ Mooney y Reiley. Citado por Urwick, 1969:160.

PREGUNTAS GENERADORAS

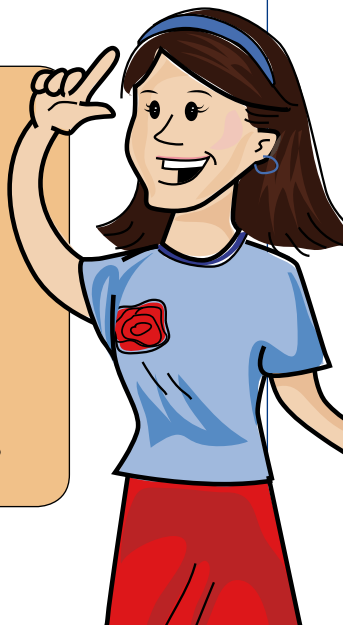
*En su opinión
¿qué es una organización?*

*¿Por qué es importante
pertenecer a una
organización?*



*¿Pertenece a alguna
organización?*

¿Cuál ha sido su experiencia?



La primera organización con que nos topamos a lo largo de nuestra vida es la familia, de allí comenzamos a identificar otras formas, entre ellas la comunidad donde vivimos, los grupos a los que comenzamos a pertenecer, y así sucesivamente hasta las formas más complejas de organización.

Entre éstas podemos identificar:

Organizaciones con fines de lucro: Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para su(s) propietario(s) y/o accionistas.

Organizaciones sin fines de lucro: Se caracterizan por tener como fin cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello.

La Iglesia, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y los sindicatos son ejemplos de este tipo de organizaciones.

Tenemos así que una organización:

“Es todo conjunto de personas relacionadas para alcanzar un fin o una meta”

“En un sentido estricto, organización es una estructura, configurada en base a relaciones internas y externas predeterminadas, entre personas o grupos de personas que trabajan para realizar un objetivo claramente definido. Esa estructura marca cómo se distribuye el trabajo, cómo se agrupan las personas en unidades de actividad específica y las unidades en entidades mayores, qué poder tiene cada uno, de quien depende, a quien dirigirse si surgen problemas, etc”⁷.

Otro de los conceptos la considera como: “El proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución de tal manera que las labores que así se ejecuten, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles”. (Sheldon, 1973).

La organización es importante ya que permite coordinar esfuerzos y acciones para alcanzar los objetivos comunes. De allí que para el trabajador en la economía informal cuando se organiza, además de

⁷ Arnoletto, Eduardo. La gestión organizacional de los gobiernos locales. 2010.

desarrollar un sentido de permanencia e identidad, puede acceder a la defensa de sus derechos laborales.

Una organización debe contar con los siguientes elementos :

- Debe tener una estructura interna democrática y pluralista.
- Es necesario que tenga procesos de diálogo (internos y externos).
- Que el Liderazgo esté identificado con los objetivos e intereses del grupo.
- Que sea posible Coordinar esfuerzos para alcanzar los objetivos.

Ejercicio



Pasos para entender la importancia de una organización

Problema espinoso ⁸

Objetivo del ejercicio:

Los participantes experimentan que grupos facultados para resolver sus propios problemas son más exitosos que si fueran instruidos por extraños, tales como funcionarios públicos o planificadores externos que funcionan en procesos de arriba-abajo.

Instrucciones

Elija uno, o dos participantes para actuar como “no organizados”. Se les pide que dejen la habitación mientras usted da instrucciones al resto del grupo.

⁸ (Adaptado de Pretty y ot. 1995)

Pida que los participantes permanezcan con las manos atadas en un círculo y unidos ellos mismos por dentro, como enredados en un nudo, tanto como sea posible. No deben soltarse las manos el uno al otro.

Diga a los participantes que sigan literalmente las instrucciones de los “no asociados”.

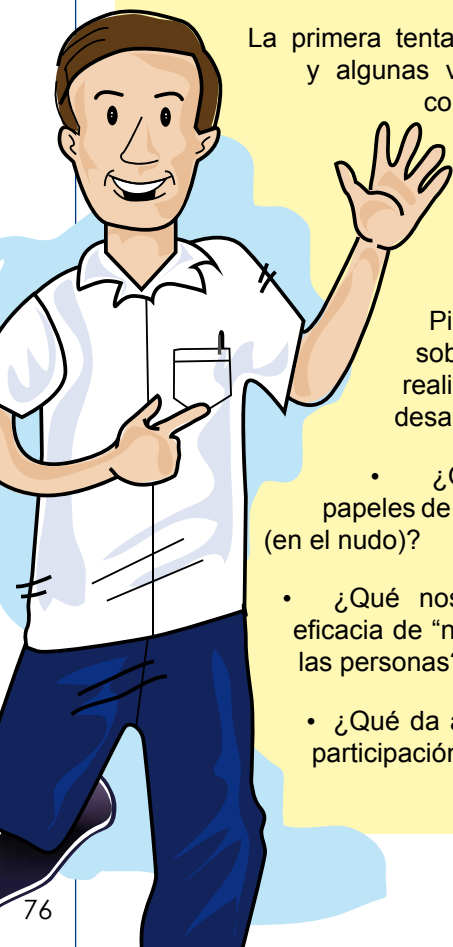
Una vez que el nudo está completo, se les pedirá a los “no organizados” que regresen y desaten el nudo en tres minutos, empleando sólo instrucciones verbales.

Instruya a los “no organizados” a mantener sus manos detrás de sus espaldas. No se les permite tocar al grupo, sólo darles instrucciones verbalmente.

La primera tentativa generalmente no es acertada y algunas veces produce aún un nudo más complejo. Cuando el nudo está listo, simplemente pida a los participantes “salir por sí mismos del nudo”. El segundo proceso de desatadura generalmente es mucho más rápido.

Pida a los participantes que comenten sobre la relación que esto tiene con las realidades de la organización. Se puede desarrollar varios temas, tales como:

- ¿Qué nos dice el juego acerca de los papeles de “extraños/no asociados” e “internos” (en el nudo)?
- ¿Qué nos dice el ejercicio acerca de la eficacia de “no asociados” en la organización de las personas?
- ¿Qué da a entender el juego para facilitar la participación en el desarrollo de la organización?

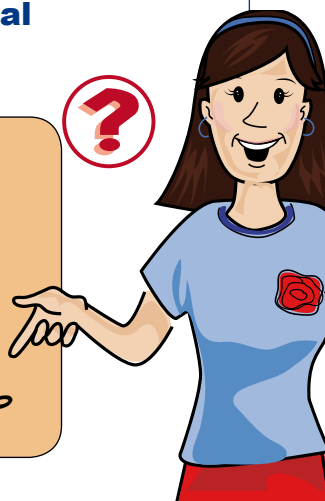


La Organización Sindical

PREGUNTAS GENERADORAS

¿Por qué son importantes los sindicatos para los trabajadores y trabajadoras en la economía informal?

¿Podría plantear un problema cotidiano del trabajador y trabajadora en la economía informal?



Los sindicatos y sus funciones

El primer punto que debemos tener en cuenta es que un sindicato es una organización creada por los trabajadores y que representa una herramienta para la defensa de los derechos laborales, la defensa de los intereses de los trabajadores y sus actividades productivas.

Los sindicatos: “Son asociaciones permanentes, autónomas y sin fines de lucro, de trabajadores ligados por intereses sociales y económicos comunes y cuyo objetivo es la representación, defensa y promoción, tanto colectiva como individual, de esos intereses”.

Otras características nos señalan que, “son la forma más moderna de defender los intereses de un grupo [...]; es la organización que tiene más peso para las autoridades [...]; la asociación a veces es insuficiente para cumplir con las tareas que se propone [...]; permite vincularse con el Ministerio de Trabajo, en vez de quedar sólo en el nivel de la municipalidad [...]”⁹.

Tipos de organizaciones sindicales presentes en América Latina

Se han identificado diferentes tipos de organizaciones a lo largo del Continente Americano, entre estas se destacan:

Sindicatos «de sector»: Para trabajadores de un mismo ramo (por ejemplo, el comercio).

Sindicatos profesionales o de oficios identificados con la economía informal.

Sección de un sindicato sectorial: El sindicato es mayoritariamente representativo de trabajadores formales, pero existe una sección especializada de los trabajadores informales del ramo (por ejemplo, comercio y transporte).

Sindicatos mixtos de trabajadores precarios e informales: Organización para trabajadores asalariados precarios (eventuales, temporales, entre otros), a la que se integran también trabajadores no asalariados informales.

Organizaciones de trabajadores desocupados: Sus miembros desarrollan tareas ocasionales, de carácter precario o informal.

Sindicatos de «sectores diversos», para trabajadores informales de una región, formando entonces parte de federaciones regionales de la central.

Federaciones específicas: Se considera la informalidad como un gran «sector», al que se aplica el concepto de federación sindical nacional.

Los Sindicatos y la Economía Informal (aspectos centrales)

Los sindicatos deben velar y procurar el cumplimiento y la consecución de las condiciones para lograr el trabajo decente. Tomando como referencia los preceptos de la OIT, los sindicatos deben procurar la búsqueda de las siguientes condiciones:

Empleo

Se refiere a la necesidad de ampliar las oportunidades para las personas de encontrar un trabajo productivo y ganarse la vida de manera decente. La informalidad y la exclusión en lo que respecta

al empleo, incluye no sólo el acceso a empleos de calidad que generen ingresos, sino también el acceso a los insumos que mejoren la capacidad de los actores de la economía informal de encontrar oportunidades productivas (por ejemplo, habilidades de formación, servicios financieros, información de mercado) y las políticas enfocadas a abrir espacios a las actividades económicas de los más vulnerables, de manera que puedan utilizar sus activos y ampliar sus mercados (por ejemplo, las técnicas de producción intensiva en mano de obra, infraestructuras de acceso a grupos y comunidades, las políticas comerciales que no discriminan debidamente los productos que comercializan los más vulnerables, servicios financieros y espacios de mercado accesibles).

Protección Social contra vulnerabilidades

Se refiere a la necesidad de hacer frente a las contingencias que deben sobrellevar las personas desempleadas, la pérdida de medios de vida, maternidad, enfermedad o vejez. La informalidad, en lo que se refiere a la protección social, se produce cuando los sistemas de seguridad social están fuera del alcance de ciertos tipos de trabajadores y empresarios que los dejan vulnerables a los riesgos del empobrecimiento repentino, y además cuando los servicios de asesoramiento de seguridad y salud ocupacional no se extienden más allá de las empresas formales.

El diálogo social

Se refiere a la organización, la representación y el diálogo; estos son los procesos esenciales para alcanzar “el disfrute” de una serie de derechos en el trabajo. La libertad sindical y el diálogo social son la piedra angular del buen gobierno democrático en el mercado laboral. La informalidad y la exclusión de los procesos de diálogo social se producen cuando agentes de la economía informal son incapaces de organizar y articular sus necesidades e intereses, donde las organizaciones formadas entre los trabajadores y los trabajadores por cuenta propia no se reconocen, y peor aún, son reprimidas; cuando las vías de participación son capturadas por intereses dominantes en la exclusión de los trabajadores y de los más vulnerables, y cuando los trabajadores y empleadores, así como organismos tripartitos no son inclusivos con respecto a ciertos trabajadores y sus diferentes categorías.

Derechos

Se refiere a que, todos los trabajadores tienen derechos laborales, cualquiera que sea su lugar de empleo. La OIT aboga por la mejora en las condiciones en el sitio de trabajo, en donde se encuentre, ya sea en el sector formal o en la economía informal, ya sea en casa, en la comunidad o en el sector del voluntariado o si los trabajadores están organizados o no. La informalidad en términos de derechos se puede encontrar en las poblaciones que no están protegidas por la legislación y la administración del trabajo, no tienen acceso a los mecanismos de solución de controversias, no pueden formar asociaciones legalmente reconocidas, están más allá del alcance de la educación jurídica y los derechos y trabajan bajo condiciones de servidumbre o condiciones injustas fuera del ámbito de control del Estado.

Ejercicio



Aprender haciendo

Demandas y desafíos del trabajador y trabajadora informal
(visión desde los participantes)

Objetivo:

El objetivo de este ejercicio es que los participantes tengan las herramientas mínimas para la construcción de una matriz FODA, tomando como referencia un problema real con el que se enfrenten día a día. Con el apoyo del formador se busca identificar una serie de acciones donde el trabajador en la economía informal, pueda desde su experiencia, identificar los problemas y las posibles soluciones.

1. Herramientas para aprender a construir una matriz FODA.

¿Para qué sirve una matriz FODA?

El análisis FODA¹⁰ es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona

¹⁰ Adaptado de Guía didáctica para la negociación colectiva. ACTRAV-OIT. 1998.
http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_117797/lang-es/index.htm

u organización, etc.) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

FORTALEZAS: Son recursos y capacidades relevantes que el equipo puede desarrollar para aprovechar las oportunidades y atenuar el impacto de las amenazas. Las fortalezas sirven para recurrir a ellas y siempre pueden perfeccionarse.

DEBILIDADES: Son aspectos internos, inherentes a la organización o a la empresa que pueden tener efectos negativos en la negociación. En lo posible ellas deben ser superadas y transformadas en fortalezas.

OPORTUNIDADES: Son tendencias sociales, económicas y políticas externas a la organización que se vislumbran y que pueden tener consecuencias positivas o favorecer el desenvolvimiento de la unidad productiva; deben ser aprovechadas por la organización para su buen desarrollo.

AMENAZAS: Son tendencias sociales, económicas y políticas externas a la organización que se considera que existen y que pueden tener consecuencias potenciales negativas. Representan aspectos externos a la organización, los cuales deben ser superados por sus integrantes con la finalidad de disminuir, esquivar o enfrentar los riesgos o peligros que implican.

Ejemplo de Amenaza: una legislación laboral que vulnere los derechos de los trabajadores.

Preguntas para la construcción de la matriz:

Identificación del Problema:

¿Con qué problemas se topan los trabajadores en la economía informal?

¿Qué acciones cree usted que pueden realizar individualmente para cambiar esa situación ese problema?

¿Qué acciones colectivas puede realizar para cambiar esa situación?

Armado de la Matriz

Cada participante debe aportar puntos para la construcción de la matriz, una vez que hayan identificado el problema, el facilitador tendrá la responsabilidad de mantener las opiniones delimitadas al objetivo.

Para armar la matriz se realizarán las siguientes preguntas:

¿Cuáles considera usted que son las fortalezas con que cuenta su organización?

Identificación de oportunidades

¿Cuáles considera usted que son las oportunidades con que cuenta la organización o su grupo?

Identificación de debilidades

¿Cuáles considera usted que son las debilidades?

Identificación de amenazas

¿Cuáles considera usted que son las amenazas que enfrenta de manera clara?

Pasos para el desarrollo del módulo

Total de horas: 3 horas

Partes del módulo	
Preguntas iniciales (discusión).	30 minutos
Conceptos	30 minutos
Primer Ejercicio	45 minutos
El Sindicato (funciones)	30 Minutos
Construcción de matriz de problemas y herramientas para hacer una matriz FODA	60 Minutos
Cierre del módulo.	15 Minutos

Conclusiones

Las herramientas que se han dado a lo largo de esta Cartilla pedagógica servirán para que el trabajador en la economía informal tenga conocimientos básicos sobre el tema. De una manera sencilla y amena el participante ha tenido la oportunidad de aprender herramientas didácticas utilizadas en la educación de adultos, información relevante y actualizada sobre la economía informal, datos acerca de Legislación Internacional y muestras de acciones que actualmente se vienen realizando desde la OIT nivel mundial.

Esperamos que el viaje sea venturoso y que con su apoyo más y más trabajadores tengan la posibilidad de aprender y entender el fenómeno de la economía informal y al mismo tiempo motivarse hacia la organización y formación de su grupo laboral.

Para mayor información lo invitamos a revisar las páginas web de la OIT y redes sociales:

- a) Página sobre la economía informal OIT: <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-es/index.htm>
- b) Guía de recursos sobre economía informal : <http://ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/informal.htm>
- c) La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal: http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_222986/lang-es/index.htm
- d) RedEICC: Red economía informal de Centroamérica y el Caribe (Facebook).

Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo

Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal. OIT. 2002. Consultada en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

Resolución de la 90^{va} Conferencia Internacional del Trabajo OIT, año 2002.

Declaración final de la 15^{va} Conferencia de Estadísticos del Trabajo. 2002.

Declaración final de la 17^{va} Conferencia de Estadísticos del Trabajo. 2004.

Panorama Laboral, años: 2010-2011-2012-2013

Guía didáctica para la negociación colectiva. ACTRAV. 1998.

Datos sobre economía informal en Costa Rica

Instituto Nacional de Estadística de Costa Rica
Public Data Google

Notas sobre dinámicas grupales

www.educhile.cl

Notas sobre Negociación & Organización

Arnoletto, E.J.: *La gestión organizacional en los gobiernos locales*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2010d/777/. 2010.

Bosch, A & Shell, R. *Negociar con ventaja: estrategia de negociación para gente razonable*. Madrid. 2005.

Mooney, J & Riley, C. *The principles of organization*. Harper & Brothers, Nueva York, Primera edición: 1939.

Sheldon, w. Citado en Koontz Harold y Wehrich Heinz. *Administración “una perspectiva Global”*, México, McGraw Hill, 1991.

Pretty, J. *A trainer’s guide for participatory learning and action*. IIED. 1995.

Protección Social

http://portal.ccss.sa.cr/portal/page/portal/Gerencia_de_Pensiones/Organizacion/Informes_Tecnicos/Informes%20T%E9cnicos%20Anteriores/Cobertura%20no%20asalariados.pdf



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" con la asistencia técnica del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana; con las aportaciones y validaciones de las organizaciones e instituciones del país, y el financiamiento del Departamento de Estado de los Estados Unidos de Norteamérica, USDOS.



Organización
Internacional
del Trabajo



CONSEJO SINDICAL UNITARIO
DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE