

**INFORME FINAL
DEL PROYECTO**

**EMPODERAMIENTO LEGAL
DE LOS TRABAJADORES EN LA
ECONOMÍA INFORMAL**

Diciembre 2012

INFORME FINAL DEL PROYECTO

EMPODERAMIENTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA INFORMAL

Diciembre 2012

Socio local	ISCOD
Título del proyecto	EMPODERAMIENTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA INFORMAL
País	PERÚ
Fecha de inicio	15./06/2011
Fecha prevista de finalización	28/12/2012
Informe número	2
Periodo de tiempo que cubre este informe	01/11/2011 – 30/06/2012
Fecha de elaboración	28/12/2012

I. RESUMEN DE LA SITUACIÓN DEL PROYECTO

1. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROYECTO

El proyecto tiene como objetivo general el contribuir significativamente al desarrollo de un entorno normativo favorable para los trabajadores y las trabajadoras con empleo informal, especialmente mujeres.

Asimismo, el proyecto también busca fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras con empleo informal para participar efectivamente en los procesos conducentes a reformas legales y su aplicación práctica.

2. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PERIODO INFORMADO

El periodo informado corresponde al año 2012, donde se han considerado la segunda y tercera fase de ejecución del proyecto. Durante este periodo, se desarrollaron acciones para alcanzar el objetivo de la intervención, que era analizar el marco normativo que se aplica a las trabajadoras y trabajadores del empleo informal en cuatro sectores: venta ambulante, reciclaje, estiba de mercados de abastos y trabajo del hogar, lo que permitiría elaborar propuestas y realizar acciones de incidencia pública.

En este informe, se detallará todo lo relacionado al componente formativo del proyecto, donde se capacitó a los trabajadores sobre sindicalismo, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, protección social y legislación sobre su sector. Del mismo modo, se elaboraron planes de incidencia por cada uno de los sectores participantes en el proyecto, se brindó asistencia técnica al desarrollo de las mismas y se concluyó con la investigación de análisis legal.

También se continuó con la actualización de la página web, se elaboraron materiales formativos para los cursos, se crearon páginas de Facebook para cada

uno de los sectores y se elaboró una historieta didáctica para los trabajadores autoempleados.

Finalmente, se realizaron dos mesas temáticas dirigidas a trabajadores del hogar y a recicladores, a fin de analizar el escaso cumplimiento de la ley, ver ejemplos de buenas prácticas y proponer futuras acciones conjuntas. En estas mesas temáticas, se contó con la participación de organizaciones del estado y de la sociedad civil.

II. ACTIVIDADES REALIZADA

2.1 ACTIVIDADES REALIZADAS

FASE 1:

ACTIVIDAD 1: ELABORACION DE INFORME DE SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LA NORMATIVA.-

El informe “Condiciones y Derechos laborales de Trabajadores y Trabajadoras en el Empleo Informal” se encuentra concluido.

Sobre la investigación, en la fase 1 se presentó un avance del informe, sin embargo, en relación al documento preliminar presentado, hubieron algunas modificaciones tanto al índice como al contenido, en función de la bibliografía encontrada y las diferentes normativas identificadas en cada uno de los sectores ocupaciones con los que se trabajó.

Este documento tiene como referencia la búsqueda de los trabajadores del empleo informal en acceder a sistemas de protección social, suscitándose un gran debate tanto a nivel del estado como de la sociedad civil. Por ello, en este documento se ha establecido el régimen jurídico aplicable a cada sector, con énfasis en las condiciones laborales, los derechos que derivan y el grado de su cumplimiento a nivel nacional, comprobándose que existe una legislación limitada que ampara al sector, o que las ya existentes, no son cumplidas por las instituciones del estado, ya sea porque su implementación es demasiado compleja o por la misma indiferencia de las autoridades de turno. Se ha probado que existe, de un lado, una carencia normativa que regule los derechos de los trabajadores con empleo informal de

manera integral, y de otro lado, las escasas normas existentes están dispersas, dado que los sectores presentan demasiadas diferencias y se contradicen en algunos casos. Del mismo modo, los trabajadores desconocen el sistema y las normas que los amparan, sumado a que el estado no tiene un rol activo, siendo incapaz de informar y hacer cumplir lo escasamente regulado.

Es importante señalar, que durante la realización del programa formativo *"Organizando y fortaleciendo a los trabajadores y trabajadoras autoempleadas y de la economía informal"*, los trabajadores dieron sus apreciaciones con respecto a su legislación vigente, a la aplicación que se viene dando de la misma y de los proyectos de ley en marcha. Por ello, esta investigación se ha visto enriquecida con los aportes desde los mismos trabajadores, quienes con sus mismas intervenciones durante las sesiones del curso formativo, permitieron que se pueda contar con información valiosa producto de sus propias experiencias.

Con referencia al informe "Condiciones y Derechos laborales de Trabajadores y Trabajadoras en el Empleo Informal" se desarrolla de la siguiente manera:

1. Capítulo I: "Los trabajadores del empleo informal".- Se presenta un análisis de las nociones y definiciones sobre el tema, acompañado de datos estadísticos actualizados. Se detallan las perspectivas en la informalidad, las definiciones conceptuales tanto de economía informal como empleo informal, autoempleo y cifras y tendencias.
2. Capítulo II: "Trabajo decente y condiciones laborales en el Perú".- En el segundo apartado se expone un breve diagnóstico sobre la situación del trabajo decente en el Perú con especial énfasis en la observancia plena de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo a través de una visión al marco normativo existente y su cumplimiento. Se desarrollan los conceptos de derechos fundamentales en el trabajo, libertad sindical, negociación colectiva y huelga, protección social, seguridad y salud en el trabajo y diálogo social.
3. Capítulo III "Empleo informal en el Perú".- En este capítulo se hace una revisión sobre la situación actual del trabajador del empleo informal, donde se menciona el poco acceso a los sistemas y la carencia de un marco jurídico coherente, integral y

desde un enfoque de derechos. Con esta investigación, se han establecido las principales ventajas de esta legislación.

4. Capítulo IV “Régimen jurídico aplicable por grupo ocupacional”.- En el cuarto capítulo se presenta un análisis normativa sobre el marco jurídico que acompaña a los cuatro sectores ocupacionales: trabajador del hogar, trabajador de la estiba, trabajador del reciclaje y trabajador de la venta ambulante. Se hace la revisión histórica de la normativa de los trabajadores, señalándose los aspectos positivos y negativos de la legislación.

5. Conclusiones y recomendaciones.- Finalmente, después de la revisión bibliográfica y del análisis normativo, se plantean una serie de conclusiones y recomendaciones por cada sector, a fin sean propuestas específicas a tomar en cuenta, tanto para los mismos trabajadores como para las organizaciones comprometidas en el tema.

FASE 2:

ACTIVIDAD 2.1 DISEÑO DEL PROGRAMA FORMATIVO Y METODOLÓGICO:

Para el desarrollo del programa formativo se cumplieron 3 etapas, la primera, la identificación de necesidades básicas de formación, la segunda, la realización de un taller dirigido a los grupos ocupacionales, y finalmente, la implementación del programa formativo.

Durante la ejecución del proyecto, se tenía inicialmente previsto que los trabajadores participen durante todo el proceso en un mismo grupo, el cual, recibiría la misma formación educativa y se conformarían los equipos responsables de implementar acciones de incidencia política una vez culminada la formación. Sin embargo, durante la ejecución del mismo, se identificaron diferencias significativas entre los grupos participantes del proyecto, como son grado de instrucción, experiencia en procesos formativos y cursos de capacitación, conocimientos sobre nociones básicas de sindicalismo, y principalmente, con referencia a su normativa (tanto las que los sectores tienen actualmente vigentes como las que las organizaciones sindicales están buscando que se puedan aprobar).

En este sentido, es que el equipo técnico acordó hacer las observaciones respectivas para este programa formativo, las mismas que fueron sobre las base de un estudio previo de ISCOD, la aplicación de encuestas de necesidades de formación así como un taller de trabajo con los grupos beneficiarios, Por ello, es que se decidió hacer la modificación de la propuesta inicial, elaborándose un programa diferenciado por sector. Es decir, con los cuatro sectores con los que este proyecto trabajó (estibadores terrestres, trabajadoras del hogar, recicladores y vendedores ambulantes), se elaboró una propuesta formativa, tomándose en cuenta los siguientes aspectos:

- Avances en los sistemas normativos de estos trabajadores
- Experiencia de participación en anteriores intervenciones de ISCOD
- Disponibilidad en los horarios formativos.

Producto de ello, se realizó una reunión de trabajo convocando a las representantes de estos sectores, a fin de establecer consensos para la programación de los cursos de formación. La reunión se realizó el día martes 7 de febrero en las instalaciones de ISCOD Perú, con el objetivo de definir detalles con respecto al curso formativo, el cual se denominó: “Organizando y fortaleciendo las capacidades de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal”.

Entre los aspectos pendientes a considerar, estaban la acreditación de los participantes, fechas y horarios, lugares donde se desarrollarán los cursos, etc.

A la reunión asistieron representantes de la SINTRAHOL (Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Lima CGTP), de la FENAREP (Federación Nacional de Recicladores del Perú), de la SINTTRAHOGARP (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú), FEDEVAL (Federación de Vendedores Ambulantes de Limay Callao), de la FETTRAMAP (Federación Nacional de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú) y la Red de Mujeres. (PONER REPRESENTANTES TAREA PENDIENTE EN LA OFICINA)

Del mismo modo, en esta reunión se mostró a los asistentes la propuesta de temas formativos así como un cronograma tentativo para las diversas sesiones. Dado que los trabajadores tienen disponibles determinadas horas, se consultó a las

organizaciones participantes sobre cuales serian los horarios donde podrían participar. El silabus del curso está en el anexo 3.

ACTIVIDAD 2.2) DIFUSIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

Para la difusión del programa formativo, se elaboró un díptico de la convocatoria y una ficha de inscripción. Del mismo modo, se creó un grupo de google donde se añadieron los contactos de los trabajadores, a fin de poder realizar una difusión por redes sociales y correo electrónico.

Así mismo, desde ISCOD se facilitó que los coordinadores de los grupos puedan realizar llamadas telefónicas y coordinaciones para los participantes a los talleres, reconociéndoseles un pequeño incentivo monetario, desde los fondos del proyecto.

Es importante señalar que se elaboró la página <http://www.odeiperu.com>, donde se encuentran detalladas las actividades se realizaron en el marco del proyecto, así mismo, se han difundido las actividades realizadas en el facebook de ISCOD Perú:

PROYECTOS ISCOD PERU

<https://www.facebook.com/ProyectosISCOD.PERU>

Del mismo modo, se han elaborado 4 páginas de facebook de las organizaciones de trabajadores para difundir sus principales actividades y derechos:

RECICLADORES:

<https://www.facebook.com/pages/Fenarep-PERU/362812453740573?ref=ts>

ESTIBADORES TERRESTRES:

<https://www.facebook.com/DerechosestibadoresPeru>

VENDEDORES AMBULANTES:

<https://www.facebook.com/pages/TrabajadoresdelComercioAmbulatorio/216578761801553>

TRabajadores DEL HOGAR:

<https://www.facebook.com/trabajadorasdelhogarperu>

Esto es debido a que actualmente las redes sociales como son facebook, twitter, hi5, etc se constituyen en componentes de difusión muchas veces más efectivos que las mismas redes sociales, debido a que tienen un impacto “viral” que permite que sean los mismos usuarios los que difundan la información en las páginas asociadas al tema. En estas páginas, también se hace difusión al programa formativo y al registro fotográfico respectivo.

ACTIVIDAD 2.3) ELABORACIÓN DE MÓDULOS FORMATIVOS Y MATERIAL DIDÁCTICO:

Durante el programa de formación, se desarrollaron seis módulos formativos (clases formativas), para los cuales, se elaboraron materiales educativos específicos, separatas con estudios de caso y power points con conceptos claves para el aprendizaje. Los módulos desarrollados fueron:

Módulos		Duración
Módulo N° 1	Medios tecnológicos útiles para la comunicación sindical	8 horas pedagógicas
Módulo N° 2	Nociones Generales del Sindicalismo	12 horas pedagógicas
Módulo N° 3	Derechos Humanos y Derechos Laborales	8 horas pedagógicas
Módulo N° 4	Trabajadores del empleo informal	8 horas pedagógicas
Módulo N° 5	Condiciones de trabajo en el empleo informal	8 horas pedagógicas
Módulo N° 6	Régimen Jurídico aplicable por cada sector	8 horas pedagógicas

MODULO 1) MEDIOS TECNOLOGICOS UTILES PARA LA COMUNICACION SINDICAL:

En el caso del Modulo 1, se realizó en el centro de cómputo de las oficinas de ISCOD. Al ser un curso práctico, se elaboró una presentación power point que se adjunta a continuación:

<http://www.slideshare.net/comunicacionesiscod/presentacion-modulo-1pptx>

MODULO 2) NOCIONES GENERALES DEL SINDICALISMO:

Para el módulo 2 Nociones Generales del Sindicalismo, se elaboraron presentaciones power points por cada una de las sesiones, estudios de caso y se transmitieron videos temáticos, en total se hicieron 3 sesiones para este segundo módulo. En la primera clase, los temas desarrollados en power point para el primer modulo fueron “nociones generales de sindicalismo” y “nociones básicas sobre la libertad sindical”, posteriormente se transmitió la película “Pan y Rosa”. En la segunda clase, se desarrolló el tema “Conceptos básicos sobre las condiciones y mecanismos laborales de todo trabajador y trabajadora”, los power points elaborados fueron “trabajo decente y diálogo social” y “seguridad social”, del mismo modo, se hizo un trabajo grupal con respecto a la película “Pan y rosas”. Finalmente, en la tercera sesión del módulo 2, se expuso la segunda parte del tema “Trabajo decente y diálogo social”, así también, el tema “Seguridad y salud en el trabajo”, con videos didácticos y trabajos grupales.

MODULO 3) DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS LABORALES: Para el módulo 3, se elaboró una separata para las dos sesiones:

<http://es.scribd.com/doc/117157006/MODULO-3-DERECHOS-HUMANOS-Y-DERECHOS-LABORALES>

Así también, se diseñaron presentaciones en power point con los siguientes temas: noción y principios de los derechos humanos, clasificación, manifestación convencional, tratados y convenios, los principales instrumentos internacionales de derechos humanos y su relación con el derecho interno.

Así mismo, se realizó un trabajo de grupo con un estudio de caso del dirigente sindical “Pedro Huilca”, que fue asesinado y cuya investigación e indemnización a los deudos marcó un precedente en el tema de derechos humanos (ver en anexos)

MODULO 4) TRABAJADORES DEL EMPLEO INFORMAL.- Para el módulo 4, se elaboró una separata, dividida en dos unidades de aprendizaje, la primera Denominada “El empleo informal” consideraba los siguientes temas: perspectiva en la informalidad, definiciones y evolución del sector informal, economía informal. Trabajo y empleo en el sector informal o empleo informal y sobre el sector autoempleado. La segunda unidad de aprendizaje se denomina “el empleo informal en el Perú”. El módulo se encuentra en la siguiente ubicación:

<http://es.scribd.com/doc/117162117/MODULO-4-TRABAJADORES-DEL-EMPLEO-INFORMAL>

También se diseñaron presentaciones power point. Es importante precisar que en la parte de las exposiciones, el equipo técnico decidió que se tenía que realizar un repaso general a los estudiantes y tomar un examen para ver el grado de aprendizaje de los participantes en el curso, a fin de hacer los ajustes respectivos. Del mismo modo, tomó un examen de conocimientos y se realizó una práctica denominada “agenda por sector”.

MODULO 5) SISTEMA NORMATIVO EN EL PERÚ Y LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL.-

Para el quinto módulo se elaboró una separata formativa, la misma que se muestra en el siguiente enlace:

<http://es.scribd.com/doc/117162214/Modulo-5-Sistema-normativo-en-el-Peru-y-la-administracion-de-la-justicia-laboral>

Los contenidos desarrollados en el material fueron los siguientes: en la unidad 1 se desarrollaron los temas: Estado del Perú y su estructura y el tema 2: La norma jurídica dentro del Sistema Peruano. En la Unidad 2 se trataron los temas:

proceso laboral en el Perú, seguridad social y salud en el trabajo así como marco legal para trabajadores informales.

2.4) DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO (DESARROLLO DE MODULOS DE CAPACITACION)

El programa formativo desarrolló elementos teóricos y prácticos sobre tecnologías de la información, elementos históricos y jurídicos del sindicalismo, derechos humanos, derechos laborales y sobre normativa sectorial y del sector autoempleado.

En el proyecto se contemplaba la aplicación de una metodología participativa y adaptada a las necesidades de los trabajadores, basándose en sus saberes previos, donde el equipo técnico de ISCOD aplicó estrategias metodológicas dependiendo del sector al que estaba dirigida la formación. Se utilizaron estrategias lúdicas, trabajos grupales, estudios de caso y videos relacionados al programa formativo.

Durante todo el proceso de capacitación, se fueron recogiendo las opiniones de los trabajadores a fin de producir una retroalimentación de conocimientos y experiencias entre todos y responder las dudas que surjan. El programa se desarrolló con una modalidad presencial, con pequeñas asesorías y tutorías complementarias a solicitud de las personas participantes. La metodología fue participativa, con dinámicas y trabajos grupales, usando ayudas audiovisuales y material bibliográfico complementario.

Para este proceso formativo, se identificaron los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Formar dirigentes comprometidos con sus organizaciones sindicales y/o asociaciones sociales del sector de trabajadores y trabajadoras de la economía informal y autoempleados capaces de fortalecer sus organizaciones y a su vez participar e interactuar efectivamente en los procesos conducentes a reformas legales que les competa o habilitación de las mismas.

Objetivos Específicos:

- 1) Concienciar a los trabajadores y trabajadoras acerca de la importancia de organizarse y fortalecer sus organizaciones.
- 2) Fortalecer las capacidades organizativas de trabajadores y trabajadoras de la economía informal y el sector autoempleado a través de un proceso de formación en Derechos Humanos y Derechos Laborales, régimen jurídico aplicable a cada uno de sus sectores y las distintas vías que la ley establece para obtener la tutela de sus derechos.
- 3) Mejorar las habilidades comunicativas de los y las trabajadoras utilizando las herramientas de comunicación de la Web 2.0 como el *Facebook* y *Twitter* como mecanismo para interrelacionarse y difundir su problemática.
- 4) Generar un espacio de encuentro, interacción y retroalimentación entre los y las trabajadores de los sectores implicados, que permita analizar la realidad normativa de cada sector y generar propuestas concretas en relación a la promoción, protección y accesibilidad a sus derechos.

Los temas desarrollados fueron los siguientes:

Módulos		Duración
Módulo N° 1	Medios tecnológicos útiles para la comunicación sindical	8 horas pedagógicas
Módulo N° 2	Nociones Generales del Sindicalismo	12 horas pedagógicas
Módulo N° 3	Derechos Humanos y Derechos Laborales	8 horas pedagógicas
Módulo N° 4	Trabajadores del empleo informal	8 horas pedagógicas
Módulo N° 5	Condiciones de trabajo en el empleo informal	8 horas pedagógicas
Módulo N° 6	Régimen Jurídico aplicable por cada sector	8 horas pedagógicas

En el caso del módulo 1, se desarrolló en las instalaciones de ISCOD Perú dado que se realizó en el centro de cómputo y estaba dirigido a 4 representantes por organización sindical.

A partir del módulo 2 se procedió a trabajar con cada sector en específico (estibadores, autoempleados, recicladores y trabajadoras del hogar). Los horarios del programa formativo se establecieron en consenso con las mismas organizaciones de trabajadores, los mismos que fueron:

N°	ORGANIZACIÓN	DIA	HORA
1	FETTRAMAP	Miércoles	10am-2pm
2	FEDEVAL	Jueves	3pm a 7pm
3	RED DE MUJERES	Jueves	3pm a 7pm
4	FENAREP	Sábado	10am-2pm
5	SINTTRAHOARP	Domingo	10am a 4pm

Del mismo modo, se acreditaron a los delegados por organización, siendo designadas las siguientes personas:

ORGANIZACIÓN	DELEGADOS ACREDITADOS
FENAREP	Basilio Gómez
FENAREP	Juan Manuel Quispe
FETTRAMAP	Raúl Chupica Alor
FETTRAMAP	Raúl Diego Navarrete
FEDEVAL	Manuel Sulca
SINTRAHOL	Obdulia Guevara Neyra
SINTRAHOL	Carmen Rosa Almeyda Obstusa
SINTRAHOGAR	Pemina Gamboa Urquiza
SINTRAHOGAR	Luza Ocsa Paulina
RED DE MUJERES	Gloria Solorzano
RED DE MUJERES	Alcira Varillas Alejos

Para la selección de los participantes, se determinó el perfil del estudiante, a fin que el proceso formativo sea mejor aprovechado, por ello, se consideraron los siguientes criterios:

- Estar afiliado/a la organización
- Saber leer y escribir
- Tener conocimientos básicos de computación
- Con interés de participar y compromiso.

- Deseos de liderar y promover cambios en el sindicato.
- Deseable que no tengan responsabilidades en el sindicato.
- Deseable que no participen en otros proyectos

Para ello se elaboró un díptico y una ficha de inscripción. Sin embargo, se pudo observar que si bien se determinó un perfil en específico y cualidades deseables para el alumno, en la práctica no fue posible. A continuación se señala lo observado por sectores:

Estibadores terrestres: Uno de los principales problemas es el agotamiento de los trabajadores en participar en los cursos, dado que su trabajo es de madrugada. Con respecto a la comprensión lectora, no tuvieron problemas, dado que la organización con la que coordinamos (Federación Nacional de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú-FETTRAMAP, a través de sus sindicatos: Sindicato Único, Sindicato del Giro de Choclos y Sindicato de los Olivos) tienen afiliados con nivel de instrucción primaria y secundaria, así también, cada sindicato considera como obligatorio dentro de sus estatutos el que sus afiliados participen en programas formativos, por lo que, aunque el horario les resultaba agotador, han respondido bien en el proceso formativo, porque también cuentan con una mayor base conceptual por su misma participación en capacitaciones.

Vendedores ambulantes.- En el caso de este sector, uno de los problemas que se observó es el bajo nivel de instrucción, por lo que las capacitaciones tuvieron que hacerse con un lenguaje básico y usando ejemplos constantemente. Si bien existían dentro del grupo participantes con un notable liderazgo, hubo trabajadores adultos mayores, con problemas para las lecturas u otros. Se trabajó con dos organizaciones, la Federación de Vendedores Ambulantes de Lima FEDEVAL y con la Red de Mujeres.

Recicladores: Este sector participó a través de la Federación Nacional de Recicladores del Perú. En el caso de este grupo, los participantes representaban a sus organizaciones distritales, observándose que el nivel de participación y captación de la información fue óptima. Ahora, es importante señalar que a diferencia de los estibadores y vendedores ambulantes, ISCOD no había trabajado antes con este sector, por lo que se tuvo que enfatizar en capacitarlos sobre conceptos básicos (sindicalismo, seguridad social, salud laboral, diálogo social, trabajo decente, etc)

dado que sin esta información las clases posteriores serían demasiado complejas, aún así, se señala que el grupo pudo finalmente nivelarse.

Trabajadoras del hogar: Se coordinó con el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú SINTRAHOGARP. Las participantes en su mayoría no tenían conocimientos básicos de computación y presentaban dificultades en el aprendizaje, lo que influyó en que tengamos que revisar en reiteradas ocasiones los contenidos. La metodología empleada era en un primer momento clase y en un segundo momento taller. Se observó que muchas de las participantes consideraban el espacio de capacitación como una especie de “catarsis” donde contaban sus experiencias durante su trabajo, sintiéndose víctimas de maltrato y abuso de parte de sus empleadores, por ello, es recomendable que en futuras intervenciones se tome en cuenta esto.

DESARROLLO DE LOS MÓDULOS:

Módulo N° 1 Medios tecnológicos útiles para la comunicación sindical (8 horas pedagógicas):

En este módulo se tenía planificado que los trabajadores puedan aprender sobre manejo de redes sociales como instrumento para la difusión de sus demandas y propuestas. Se había solicitado que los participantes tuvieran nociones básicas de computación a fin puedan desarrollar el curso. Las sesiones se desarrollaron en un aula con equipos de cómputo y material multimedia. El objetivo fue que los trabajadores tengan su correo electrónico, elaboren sus perfiles de facebook y aprendan a diseñar una página en facebook de sus organizaciones.

Módulo N° 2 Nociones Generales del Sindicalismo (12 horas pedagógicas)

En este módulo se desarrollaron conceptos generales sobre sindicatos y sus tipos, nociones básicas sobre la libertad sindical, la importancia de los sindicatos, trabajo decente y diálogo social, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. Durante las 3 sesiones, se aplicaron prácticas grupales, se transmitieron videos y se promovió la participación de los asistentes durante todo el proceso.

Módulo N° 3 Derechos Humanos y Derechos Laborales (8 horas pedagógicas):

En este módulo formativo se desarrollaron las principales nociones, fundamentos y principios de los derechos humanos, se hizo la revisión histórica de los mismos y se clasificaron los principales tipos de derechos existentes. En la segunda sesión, se expuso sobre los derechos laborales, los procesos de elaboración de normas y la libertad sindical.

Módulo N° 4 Trabajadores del empleo informal (8 horas pedagógicas):

En el cuarto módulo se desarrollaron conceptos generales sobre trabajadores del empleo informal. Se establecieron conceptos, definiciones, terminología, estadísticas del sector, así como su relación con el trabajo decente. Se expusieron las principales categorías ocupacionales y su relación con el escenario sindical.

Módulo N° 5 Condiciones de trabajo en el empleo informal (8 horas pedagógicas):

En este módulo se desarrollaron los temas de derechos fundamentales del trabajo, protección social y seguridad social, así también, se expuso sobre el régimen jurídico aplicable en Perú como son las normas constitucionales, leyes nacionales, proyectos de ley y otras normas.

Módulo N° 6 Régimen Jurídico aplicable por cada sector (8 horas pedagógicas):

En esta última parte del curso, se realizaron talleres de discusión sobre la normativa de los trabajadores pero desde sus mismos sectores. Se analizó de manera conjunta su legislación y las principales dificultades en la aplicación, o las propuestas en caso no tengan leyes vigentes.

CONSOLIDADOS DE PARTICIPACION: El consolidado de participación se señala a continuación:

MODULOS FORMATIVOS FETTRAMAP MIERCOLES 10 a 2pm	
MODULO 2	HOMBRES
14 de marzo	17
21 de marzo	15
28 de marzo	15
MODULO 3	
11 de abril	16
18 de abril	19
MODULO 4	
16 de mayo	15
23 de mayo	17
MODULO 5	
30 de mayo	20
06 de junio	16
MODULO 6	
13-Jun	18
20-Jun	9
PROMEDIO DE ASISTENCIA	16

MODULOS FORMATIVOS SINTTRAHOGARP DOMINGO DE 10 A 4 PM	
MODULO 2	MUJERES
18-Mar	38
01-Abr	24
MODULO 3	
15-Abr	29
MODULO 4	
27-May	21
MODULO 5	
03-Jun	26
10-Jun	26
MODULO 6	
24-Jun	27
PROMEDIO DE ASISTENCIA	27

MODULOS FORMATIVOS FEDEVAL RED DE MUJERES JUEVES DE 3 A 7 PM			
MODULO 2	Mujeres	Hombres	Total
15/03/2012	19	16	35
22/03/2012	18	12	30
29/03/2012	14	13	27
MODULO 3	Mujeres	Hombres	Total
12/04/2012	16	11	27
19/04/2012	16	12	28
MODULO 4	Mujeres	Hombres	Total
17/05/2012	9	8	17
24/05/2012	7	10	17
MODULO 5	Mujeres	Hombres	Total
31/05/2012	10	16	26
07/06/2012	13	13	26
MODULO 6	Mujeres	Hombres	Total
14/06/2012	7	13	20
21/06/2012	20	21	41
PROMEDIO DE ASISTENCIA	13	13	26

MODULOS FORMATIVOS FENAREP SABADO DE 10am a 2pm			
MODULO 2	Mujeres	Hombres	Total
17/03/2012	3	9	12
24/03/2012	3	6	9
31/03/2012	4	8	16
MODULO 3	Mujeres	Hombres	Total
14/04/2012	3	12	16
21/04/2012	2	9	11
MODULO 4	Mujeres	Hombres	Total
19/05/2012	1	8	9
26/05/2012	2	7	9
MODULO 5	Mujeres	Hombres	Total
02/06/2012	2	9	11
09/06/2012	2	9	11
MODULO 6	Mujeres	Hombres	Total
16/06/2012	1	7	8
23/06/2012	1	11	12
PROMEDIO DE ASISTENCIA	2	9	11

METODOLOGIA:

El programa formativo “Organizando y fortaleciendo a los trabajadores y trabajadoras auto empleados y de la economía informal” tuvo una metodología teórica y práctica, donde se buscó informar, motivar y comprometer a los trabajadores y trabajadoras para la construcción activa de su propio aprendizaje. Se incentivó la participación de los trabajadores a través de los conocimientos previos de los participantes, donde el desarrollo de los contenidos fue de manera conjunta entre el facilitador y los trabajadores.

En las sesiones presenciales de aprendizaje se incentivó que los participantes reflexionen sobre su situación, a través de ejemplos prácticos relacionados a su sector. Se propició la discusión, la explicación, la reflexión, el debate y el intercambio de experiencias. Así mismo, a través de los trabajos grupales se intentó profundizar los conceptos y hacer más comprensible la clases, a través de “aprender haciendo”.

Es así que las estrategias metodológicas que se emplearon fueron:

- a) Exposición: Mediante esta técnica él o la facilitadora expone los conceptos y sensibiliza a los participantes
- b) Actividades de aprendizaje grupal: Los participantes son sensibilizados para resolver casos, preguntas o realizar propuestas sobre el tema que se les proponga para luego presentarlo en la plenaria, que consiste en exponer y fundamentar sus propuestas. El facilitador interviene al final, para ampliar o consolidar el tema en cuestión. Finalmente arriban a conclusiones.
- c) Debate: Durante el desarrollo de un tema o actividad de aprendizaje se debatirá sobre un punto central para que los participantes aprendan a saber escuchar, analizar, indagar las opiniones de los demás y luego de manera estratégica proponer sus propias ideas así como respaldar sus opiniones con una fundamentación teórica.
- d) Taller de Asesoría: Tendrá como principal propósito la revisión y evaluación de las propuestas o proyectos (Trabajo Final) elaborados por cada sector.

ACTIVIDAD 2.5) CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE DIRIGENTES/AS CAPACITADOS/AS:

Durante todo el desarrollo del curso formativo, se acordó con los participantes que una vez culminada la formación, se realizarían talleres por sectores para elaborar propuestas de planes de incidencia por sectores, a fin de influir positivamente en las organizaciones del estado y de la sociedad civil, lo que permitiría incluir en las agendas de estos sectores las demandas de los trabajadores. Por ello, se realizaron 8 talleres de trabajo (2 por sector) a fin de elaborar matrices de Plan de Acción e implementar algunas de las propuestas con asistencia del equipo técnico del proyecto.

La metodología empleada para los talleres era que el primer día, a través de la dinámica de lluvia de ideas, las organizaciones tenían que realizar un breve diagnóstico cualitativo de los principales problemas de la organización, sus prioridades, así como sus aliados y oponentes. Posteriormente, se identificarían las principales líneas de acción y posibles actividades que podrían desarrollar en los próximos meses.

A continuación se detallan los talleres realizados:

2.5.1) TALLER DE PLAN DE INCIDENCIA –FETTRAMAP (26 de setiembre y 03 de octubre):

Asistentes: Antonio Carranza, Rubén Galván, Luis Salazar y Felix Mendoza (Sindicato de Frutas), Wilfredo Aller y Hernán Coronado (Los Olivos), Raúl Diego Navarrete Nicolás Yauli y Vidal Maguiña (Sindicato de Choclos) y Carlos Polanco y Edison Pomallihua (Sindicato Único)

Producto de la lluvia de ideas se identificaron las siguientes prioridades/necesidades:

1. Necesidad que se respete a la federación a fin se les reconozca para el pase al nuevo mercado mayorista de Santa Anita.

2. Problema de la edad de los compañeros para trasladarse al nuevo mercado mayorista de Santa Anita
3. Reducción de personal de fruta, papa, choclos, único para el próximo traslado a Santa Anita. Solo se necesitarían 100 personas como máximo, ya que van a usar montacargas para los productos.
4. Necesidad que se respeten los oficios de los demás compañeros.
5. Respetar acuerdos como institución firmados por EMMSA
6. Mejorar las condiciones de trabajo en Santa Anita, ya que serán inadecuadas. No se cuenta con ninguna propuesta de contar con un local sindical.
7. Cumplimiento de leyes para los estibadores- ley y reglamento de seguridad y salud en el trabajo, ley y reglamento de seguridad social, norma técnica para exámenes médicos ocupacionales, ordenanzas municipales 072 (respeten organizaciones cuando ya están formadas), DS 056 89, normas técnicas de envasado de INDECOPI.

En el segundo día, se procedió a elaborar una matriz de plan de acción, identificándose las siguientes líneas de trabajo y posibles actividades:

1) FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

2) COMUNICACIÓN Y DIFUSION

- Elaboración de banner por sindicato.
- 1 folleto , tríptico (Luis Salazar) (Coordinar con el CEN) Frutas
- Difusión en redes sociales, internet (facebook, correo electrónico, hi5, videos en youtube).
- Difusión en medios de comunicación (radio, televisión, periodismo). Marcha para el cumplimiento de las leyes (hacia el ministerio de trabajo).
- Flash mob en la plaza de armas.

3) CAPACITACION

UNICO

- Curso de capacitación de montacargas financiado por el CIES /WIEGO

FRUTAS

- Seminario Taller de 2 días sobre formación sindical (13 y 20 de octubre).
Autoestima y liderazgo

CHOCLOS

- Seminario Taller de Formación Sindical (Martes 9, 16 ,23.30 de octubre y el 6 de noviembre (5 martes). FETTRAMAP. 10 a 2 pm

LOS OLIVOS

- Seminario Formación Sindical (17 y 18 de octubre)

Es importante señalar que estos talleres se realizaron antes del desalojo del mercado de “La parada”, al nuevo mercado mayorista de Santa Anita. Por ello, es que quizás algunas de las líneas de acción e ideas de posibles actividades, no encajarían en el contexto actual, donde los trabajadores están priorizando llegar a consensos con las autoridades de la municipalidad a fin reconozcan los acuerdos suscritos y su derecho al trabajo.

2.5.2) TALLER DE PLAN DE INCIDENCIA FENAREP (29 y 25 de setiembre)

Asistentes: Juan Herrera y Pilar Tineo (ATALIAR), José Venturo (Magdalena), José Reyna (Surco), José Gayoso y Juan Quispe (La Unión), Raúl Ochante(ATRIMAC), Basilio Gómez (ATRIMAC), Andrés Cortez (Santa Anita), Víctor Rojas (9 de setiembre), Carlos Quispe (Antonio Raymondi), Víctor Rojas (9 de setiembre)

El primer día se estableció seleccionar el mensaje para las actividades de incidencia. Por ello, producto de la lluvia de ideas, se señaló lo siguiente:

1. Derecho al trabajo, respeto a su actividad y reconocimiento como trabajadores ambientales y protectores del ambiente.
2. Reconocimiento de sus leyes
3. Inclusión y protección social para ello debemos seguir los siguientes pasos:
 - ¿Qué queremos lograr?
Reconocimiento como trabajadores
 - ¿Por qué nos interesa lograrlo?
Porque vamos a poder ayudar al cuidado del medio ambiente, cuidado de la basura y ser respetados como trabajadores.
 - ¿Por qué otras personas deberían desear también el cambio?

Porque los programas de recojo de basura de los municipios no son eficientes y los recicladores pueden ayudar al tratamiento de residuos sólidos. El segundo día, se determinaron las siguientes líneas de trabajo/actividades:

En el segundo día, se procedió a elaborar una matriz de plan de acción, identificándose las siguientes líneas de trabajo y posibles actividades

1. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

- Generar sistema de financiamiento para la FENAREP (Cuotas semanales, auspicios, donaciones, actividades pro fondos)
- 24 visitas a las bases
- 12 Charlas para la incorporación, captación de nuevos afiliados para la FENAREP
- Implementación de oficina
- Elaborar proyectos para ONGS y Cooperantes.

2. COMUNICACIÓN

- Elaboración de materiales de difusión, volantes, trípticos,
- Reunión para elaborar plan de difusión.
- Limpieza de los pantanos de Villa

3. CAPACITACION

- 2 Charlas de capacitación para dirigentes sobre liderazgo, organización.

4. ALIANZAS ESTRATEGICAS

Constitución de comité multisectorial sobre recicladores (Congreso)

2.5.3) TALLER DE PLAN DE INCIDENCIA FEDEVAL (27 de setiembre y 03 de octubre):

Asistentes:

Quispe Peña Nancy, David Montalbán, Miguel Ángel López La Rosa, Digna Estefa Cubanillas Bocacín, Ana Gonzales, Manuel Sulca, Josué Ramos, Juvencio Cayari, Teodora Asencio y Nancy Quispe Peña.

Producto de la reunión, se establecieron las siguientes líneas de trabajo/actividades:

ORGANIZACIÓN

- 6 reuniones para captación de nuevas bases a través de visitas distritales. (6 distritos) con un empadronamiento general. Cercado de Lima, La Victoria, El Rímac, SMP, Los Olivos, Comas.
- Reuniones para captación de nuevas bases en 3 regiones. Ica. Junín, Tacna
- Fortalecimiento del sistema de financiamiento (cotización de los afiliados, préstamos, donaciones, auspicios, etc).
- Taller de elaboración de Plan de Acción 2013-2017
- Taller de elaboración de Plan Operativo 2013

CAPACITACION

- 9 talleres de capacitación distritales y regionales sobre formación de líderes con equidad de género.
- curso de computación para consejo directivo de cada organización (12 dirigentes)
- Charla formativa sobre trabajo decente (2)
- COMUNICACIÓN
- Conversatorio sobre trabajo decente, autoempleados y acción del gobierno local, municipalidad distrito de la Victoria (4 de octubre)
- Tríptico institucional de la FEDEVAL
- Banderola de la FEDEVAL
- Banner para la FEDEVAL
- talleres de difusión y promoción de la propuesta de ordenanza y ley del autoempleado

- Difusión en redes sociales facebook, twitter, youtube, google mas.

ALIANZAS ESTRATEGICAS CON ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS

2.5.4) TALLER DE PLAN DE SINTRAHOGARP (30 de setiembre y 07 de octubre).

Asistentes: Pemina Gamboa, María Cecilia Soto, Paulina Luza, Yolanda Villanueva, Sofy Ayma, Alfonsina Muñoz, Inés Meza, Flora Quispe, María Luz Vilca, Rosa Vilca, Adelinda Uriarte, Cornelia Rojas y Juana Dextre.

Como prioridades de la organización se identificaron las siguientes:

1. Ratificación convenio 189
2. Cumplimiento de la ley y reglamento trabajadoras
3. Fortalecimiento de la organización (Bases de Lima, Piura, Cajamarca, chota, Jaén, Huánuco, Huancayo, Cusco y Arequipa)
4. Empoderamiento y fortalecimiento de la estructura.

En la segunda sesión, se identificaron como líneas de trabajo o posibles actividades las siguientes:

1. FORTALECIMIENTO ORGANICO

- Local permanente
- Equipos (computadoras) en calidad de préstamo
- Sistema financiamiento
- Asesoría técnica

2. CAPACITACION

- Escuela de capacitación (proponer)
- Capacitación sobre análisis legal ratificación convenio 189
- Capacitación de computación
- Capacitación de liderazgo sindical
- Capacitación en incidencia política

3 COMUNICACIÓN/DIFUSION

- Audiencia pública
- Audiencia por el día de la trabajadora del hogar
- Difusión en medios de comunicación
- Anillado institucional
- Elaboración de tríptico institucional
- Volantes sobre el convenio 189, leyes,
- Banderola sobre ratificación del Convenio 189
- Afiches

4 ALIANZAS ESTRATEGICAS

CCTH, Flora Tristán, ISCOD, ANTTA, DEMUS, IPROFOTH, SINTTOAH, CUSCO.WIEGO

ACTIVIDAD 2.6) ACOMPAÑAMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DE PROPUESTAS NORMATIVAS (ANEXO 2)

Se implementó la “Mesa Técnica para la revisión y elaboración de una propuesta de reforma de la Ley de Trabajadores y Trabajadoras Autoempleados/as” la que estaba conformada por especialistas provenientes de organizaciones sindicales, instituciones de la sociedad civil y administración pública involucrados en la temática. Las organizaciones participantes fueron la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú), Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú (FETTRAMAP), Foro de la Micro y Pequeña Empresa del Perú (FOROMYPE-PERU), Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD) de la Unión General de Trabajadores (UGT) de España, Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC) y EsSalud.

En esta Mesa se desarrollaron ocho (8) reuniones de trabajo a fin de elaborar un Proyecto de Ley sobre Trabajadores y Trabajadoras Autoempleados/as, que partiera de las iniciativas normativas y fundamentos que la CUT había concebido desde décadas anteriores, tomando en cuenta la existencia de un contexto favorable como es el Proyecto de Ley en la misma materia elaborado y publicado oficialmente por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

El Proyecto de Ley parte del reconocimiento de la calidad jurídica del trabajador autoempleado por todos y la obligación del Estado a respetar, promover, proteger y garantizar a este trabajador los derechos derivados de su condición y la generación de políticas públicas que le aseguren un trabajo decente.

Este Proyecto de Ley incluía tres líneas fundamentales, por lo que respondiendo a una mejor estrategia, los miembros de la Mesa Técnica, predominantemente, la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú) resolvieron convertir el Proyecto de Ley existente en tres (3) Proyectos de Ley. El primero relativo a la definición y reconocimiento de la calidad jurídica del trabajador autoempleado, independiente, autónomo o por cuenta propia, el segundo en relación al acceso del Trabajador Autoempleado a la Seguridad Social y a la Seguridad y Salud en el trabajo y el tercero en función de la promoción del trabajador autoempleado (Ver anexos).

Actualmente, estos Proyectos de Ley están siendo discutidos entre la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú) y los miembros del Consejo Directivo de EsSalud y Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

También se brindó asistencia técnica a la FENAREP y a la SINTRAHOGARP durante todo el proyecto. El equipo técnico de ISCOD brindó asesoría legal sobre las acciones a realizar para incidir sobre la ratificación del convenio 189.

ACTIVIDAD 2.7) ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE BOLETINES VIRTUALES Y FOLLETOS

Se elaboró una historieta de los trabajadores autoempleados utilizando como referencia la propuesta de proyecto de ley de la CUT Perú. Esta historieta muestra de manera didáctica los principales conceptos relacionados a lo que es ser un trabajador autoempleado.

<http://es.scribd.com/doc/113140239/Historieta>

FASE 3:

ACTIVIDAD 3.1) FORO DE PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS:

En el diseño inicial del proyecto se consideró pertinente realizar un foro temático para los trabajadores del empleo informal, pero como se ha mencionado líneas arriba, el concepto inicial de que todos los sectores participen juntos, no era viable, dada la complejidad de las realidades de cada grupo de trabajadores.

En ese sentido, se consideró realizar mesas temáticas de estos sectores, considerándose como estudios de caso en específico a los trabajadores del hogar y a los recicladores. En un primer momento se habían planificado realizar las mesas temáticas también con los estibadores terrestres, sin embargo, la coyuntura afectó al sector de estibadores terrestres, dado que se realizó el traslado al nuevo mercado mayorista de Santa Anita, lo que generó que los trabajadores de la estiba no puedan

3.1.1) MESA TEMATICA SOBRE TRABAJADORES DEL HOGAR:

El día 5 de diciembre se realizó la Mesa Temática sobre legislación de trabajadores del hogar, en el marco del Proyecto "Empoderamiento Legal para trabajadoras y trabajadores del empleo informal" de ISCOD-WIEGO en el auditorio de la Fundación Friedrich Ebert. Se contó con la participación de representantes de ESSALUD, Ministerio de Trabajo, Defensoría del Pueblo, SUNAT, ONP, CCTH, SINTRAHOGARP, CEDAL, AMIMPER, entre otros. En esta mesa temática se hizo un análisis de la normativa del sector de trabajadores del hogar, se expuso la situación en la que se encuentra, se mostraron ejemplos de buenas prácticas de la aplicación de la ley en otros países y se plantearon propuestas para poder implementar la legislación actualmente.

Raúl Teco de la fundación Friedrich Ebert dio inicio al evento dando la bienvenida a los asistentes representantes del estado, sociedad civil y de los trabajadores, manifestando que la fundación también viene promoviendo actividades que contribuyan al fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, por lo que también van en la línea de trabajo de ISCOD y WIEGO.

Posteriormente, Carmen Roca de WIEGO saludó a los asistentes comentando de manera breve dentro de que marco se estaba realizando la actividad y que este

proyecto también se estaba realizando en otros países, considerándose necesario que los trabajadores se empoderen a fin de buscar que se atiendan sus demandas como sector.

A continuación, Inés S. Meza Ccuno Secretaria general del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú SINTRAHOGARP expuso el tema “•Situación / contexto de los trabajadores del hogar y propuestas”, presentando un diagnóstico de la realidad del sector, tanto con estadísticas del INEI, WIEGO, SUNAT, ESSALUD actualizadas como con un listado preciso sobre la situación laboral actual en educación y seguridad social. Posteriormente se hizo mención sobre la organización SINTRAHOGARP (que significaba, quienes la integran, donde tiene sus bases, principales logros, etc) y finalmente se expusieron sus principales propuestas, dentro de las cuales está la reformulación de la legislación vigente de los trabajadores del hogar, el establecimiento del salario mínimo en la actividad, la jornada de 8 horas de trabajo (reconociendo las horas extra), el contrato laboral por escrito, emisión obligatoria de la constancia de trabajo y la protección de las niñas. Así también, como parte de sus demandas se señala el proceso de ratificación del convenio 189 de la OIT, el registro de las trabajadoras del hogar en las municipalidades, contrato laboral con registro en el ministerio de trabajo, intervención a las agencias de empleos que vulneran sus derechos, que el Ministerio de Justicia informe sobre los casos judicializados de las trabajadoras del hogar, que el Ministerio del Interior a través de las comisarias, atiendan a la población trabajadora del hogar, que la defensoría del pueblo sea vigilante sobre el cumplimiento de sus derechos, que el Ministerio de la Mujer intervenga con respecto a los casos de feminicidio por parte de sus parejas, que haya educación gratuita dominical y que las niñas sean protegidas a través del Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables.

Seguidamente, Patricia Balda de ISCOD expuso “Aspectos principales del marco legal que norma a trabajadores del hogar” mencionando los aspectos positivos y negativos de la legislación vigente, así como las principales recomendaciones para hacer posible el cumplimiento de la ley. Inicialmente, expuso sobre como la terminología de trabajadoras del hogar había cambiado con el tiempo, donde inicialmente se usaban los términos de “servidor” y “patrono” para posteriormente usar definiciones menos discriminatorias como son “empleador” y “trabajador doméstico”, reconociéndosele la categoría ocupacional. Posteriormente, se

expusieron las cuatro características de esta actividad que la diferenciaba frente a otras ocupaciones del sector privado:

1. Invisibilidad: Porque la actividad se desarrolla en un ámbito que escapa a la mirada del mundo exterior y de la inspección laboral. Se encuentran más expuestos los migrantes (nacionales o extranjeros) y los trabajadores infantiles, que son más susceptibles a la explotación y es poco probable que quieran o puedan reclamar derechos.

2. Mayor desproporción entre el poder del empleador y el trabajador: En esta relación laboral hay un trabajador para varios empleadores, con exigencias que entran en conflicto en cuanto al tiempo y la atención. Hay discriminación con respecto al sexo (la situación de inferioridad de la mujer en comparación al hombre, diferencias de educación y a veces el factor racial o étnico, entre otros).

3. Predominio de actitudes feudales y paternalistas: Muchos empleadores no se consideran como tales y no ven sus casas como centros de trabajo. Consideran que hacen un “favor” al “acoger” al trabajador del hogar y que en muchos casos, sus servicios no merecerían retribución económica.

4. Ausencia de una descripción precisa del trabajo: Generalmente el empleador tiene expectativas altas de beneficiarse a todas horas para que el personal acate sus órdenes, fuera de las que tiene vigentes.

Como aspectos positivos, se señala que la legislación vigente ha reconocido derechos a los trabajadores del hogar que antes no tenían, si bien, esta ley hace referencia al régimen laboral de la actividad privada, como tal, esta es una norma especial. Se han reconocido a través de la ley y su reglamento el derecho a un contrato de trabajo, vacaciones, seguro social (salud y pensiones), gratificaciones, compensación por tiempo de servicio, descanso semanal y en días feriados, así como la jornada laboral de 8 horas, así también, que el empleador proporcione hospedaje y alimentación al trabajador en caso el servicio sea “cama adentro”, de acuerdo a su nivel adquisitivo. Además se ha tipificado los actos discriminatorios hacia las trabajadoras y se ha normado que las trabajadoras no estén obligadas a usar uniforme en espacios públicos. Como aspectos negativos, se señala que si

bien se han reconocido derechos a los trabajadores del hogar, los mismos son menores en comparación a otras actividades privadas, por ejemplo, las vacaciones solo pueden ser 15 días, así como las gratificaciones y compensación por tiempo de servicios equivalen a medio sueldo, del mismo modo, no se establece un salario mínimo, por lo que este tiene que ser de común acuerdo entre el empleador y trabajador. Del mismo modo, no se consideran mecanismos que permitan la inspección del hogar, limitando la labor de exigir cumplimiento, dado que esta actividad se realiza en la esfera privada. También se menciona que no hay sanción ante el incumplimiento del registro y de la afiliación a la protección social, la poca difusión de la normativa a nivel regional y local, lo que genera que los trabajadores del hogar desconozcan sus derechos y no puedan luchar por ellos. Así también, el desconocimiento sobre la legislación tanto de los empleadores, y de las mismas organizaciones locales y regionales.

Como recomendaciones, se señala que desde el estado se puedan impulsar estrategias efectivas que permitan que los trabajadores del hogar y empleadores conozcan sus deberes y derechos, establecerse sanciones eficaces en caso del incumplimiento de la norma, proponerse mecanismos de inspección laboral creativos y con apoyo judicial, difundir de manera masiva a las trabajadoras del hogar, los mecanismos legales que tienen a su alcance para reclamar el cumplimiento de su ley y para denunciar vulneraciones de sus derechos. Centrar esfuerzos en la ratificación por Perú del Convenio 189 OIT: “Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”; instrumento internacional que establece la obligatoriedad de igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, en relación a las horas de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso y las vacaciones. Además de otros temas como el salario mínimo, derechos colectivos, alimentación y alojamiento.

También es importante que exista un compromiso estatal de reconocer el valioso aporte de los trabajadores del hogar, desterrando cualquier tipo de acto discriminatorio; así mismo, se debe promover el fortalecimiento de las capacidades de las trabajadoras y trabajadores del hogar a través de programas formativos. Por ello, es importante que las instituciones del estado incluyan en sus agendas a este sector, con la participación de sus equipos técnicos.

De la misma manera, se debe involucrar a las direcciones regionales de trabajo dentro del proceso formativo a nivel descentralizado.

También se debe incentivar que las trabajadoras y trabajadores puedan organizarse e integrarse a las estructuras sindicales existentes, a fin de fortalecer significativamente al sector, así también, se recomienda la realización de diagnósticos cualitativos y cuantitativos para determinar las condiciones de trabajo en las que se encuentran, a fin de dar visibilidad a la realidad del sector y a los riesgos a los que se ven expuestos.

Posteriormente Jaime Sánchez, abogado especialista en Seguridad Social, hizo un comentario con respecto al cumplimiento de la legislación señalando que todo partía que no existía una política de estado que regule la protección social, por ello, existían normas específicas por sector muchas veces contradictorias y difíciles de cumplir, ya que cuando se discutió la elaboración de la ley y reglamento, en su momento se consideró el tema de salario mínimo y que plantearlo, significaría que muchos de los trabajadores queden fuera, dado que no sería posible para todas las familias poder solventar estos costos, por ello, era importante que el estado como tal, promueva políticas inclusivas que hagan partícipes a todos aquellos sectores que sufren de exclusión social actualmente.

Posteriormente, Carmen Roca de WIEGO expuso sobre “Experiencias de otros Países y Propuestas para Cumplimiento de la ley en el Peru” comentando las experiencias positivas en Uruguay, España, Sud Africa, Hong Kong, Tailandia, Filipinas, India y Kenya, para ello, la propuesta sería una campaña liderada Campaña liderada por Ministerio de Trabajo, en coordinación con SUNAT, Essalud, MEF, MIMDES, en TV, con serie de spots diferentes, dirigidos a empleadores y trabajadores del hogar. Todo este proceso se podría complementar con campaña radial, periódicos y redes sociales, con una web bien informada. Así también, se deben iniciar campañas por distritos de Lima, dando fechas límite para que el empleador registre y pague el seguro, con multas si no cumplen para fecha límite, complementando el proceso con campañas con facilidades de pago. También se podría proponer que lleguen recibos mensuales al hogar, con fecha de vencimiento luego de la cual hay intereses y moras, a fin sea un “recordatorio” para el empleador. Del mismo modo, se debe implementar pagos vía banca por internet, o en autoservicios y farmacias, tal como se hace con los recibos de luz, agua, fono,

colegios, seguros, etc. También se debe complementar todo esto con una campaña de inspecciones, luego de fecha límite en el distrito. Así mismo, debe permitirse mediante una orden judicial las inspecciones al hogar que se niegue a responder al inspector, combinado este proceso con inspecciones “fuera del hogar”, a la trabajadora del hogar: cuando sale a comprar o con los niños, ancianos o mascotas, pedirle su carnet de Essalud. También se puede solicitar auspicio para estas campañas a las empresas que comercialicen productos relacionados a la labor de los trabajadores del hogar.

Una vez culminada las exposiciones, se dio pase a las intervenciones de los representantes del estado:

Defensoría del Pueblo: La Dra. Liliana Salomé mencionó que su representada tenía mucho interés en apoyar al sector de trabajadores del hogar, por lo que habían presentado recientemente un informe. La Dra. Salomé comentó que la defensoría como tal no tiene competencias para sancionar, pero si emite recomendaciones e insta a las instituciones a cumplir sus obligaciones. La defensoría apoyará plenamente al sector.

Ministerio de Trabajo: Participaron representantes del Ministerio de Trabajo de la dirección de promoción del empleo, quienes manifestaron plena disponibilidad en apoyar, comentando que el Ministerio como tal tiene programas donde se podría incluir a las trabajadoras del hogar, así también, que tenían experiencias exitosas a nivel regional para el tema de reconversión, entre otros, por ello, podrían evaluarse que se integren estos sectores, pero todo debía ser canalizado por conducto regular. También manifestaron que si bien ahora se hacía difícil el tema de inspecciones, este tema como tal tenía que ser tratado a fin de exigir el cumplimiento de la normativa.

ESSALUD: La representante menciona que el seguro social atiende a los trabajadores del hogar afiliados, pero que se habían detectado casos de personas que sin esa condición, se afiliaban al seguro declarándose como tal. La representante menciona que para brindar la atención el trabajador debe ser declarado por su empleador.

ONP: El representante de la ONP menciona los procedimientos para que los trabajadores del hogar puedan acceder al sistema nacional de pensiones, a través de

sus aportes. También incide en la importancia que los empleadores hagan los aportes respectivos.

SUNAT: El representante mencionó que como organización difunden y hacen el registro de trabajadores del hogar y que estaban prestos a apoyar los procesos que quieran impulsarse a futuro.

Finalmente Carmen Roca de WIEGO informó que esta mesa temática era una primera invitación y que existe el interés en que se constituya una mesa “informal” que pueda discutir propuestas desde el estado para garantizar el cumplimiento de la ley, por lo que se espera convocar a las instituciones para el próximo año.

A continuación se señala las instituciones participantes así como sus representantes:

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	ORGANIZACIÓN
1	Liliana Salomé Resurrección	Defensoría del Pueblo
2	Ana Arrunategui Morales	Afamiper Perú Región Lima
3	Adelinda Díaz	Sinrahogarp Peru
4	Penina Gamboa	Sinrahogarp Peru
5	Maria Maima	Fundación Friedich Ebert
6	Eliana Gamboa Baca	ISCOD
7	Ana Maria Salinas Medina	ESSALUD
8	Claudia Gamarra Herrera	ISCOD
9	Gabriela Delgado	ISCOD
10	Luz Uriel Zarate	CEDAL
11	Raul Tecco	Fundación Friedich Ebert
12	Federico Valencia	Consejo de Consulta Venezuela
13	Christian Zegarra Carrillo	Ministerio de Trabajo
14	Jorge Grandez	ESSALUD
15	Madelina Quilca	SINTRAHOGARP
16	Teresa Huamán	SINTRAHOGARP
17	Paulina Barrios	SINTRAHOGAR
18	Rafael Blancas	CUT Perú
19	Alfonsina Muñoz	SINTRAHOGARP
20	Jorge Pancini Bustos	ONP

21	Ines Meza	SINTRAHOGARP
22	Katherine Adriazola	MTPE
23	Gerson Merma	MTPE
24	Jaime Sanchez	iscod
25	Casiana Carpio	Sintrahogarp
26	Juan Granda	SUNAT
27	Maria Luisa de la Torre	AFAMIPER
28	Paulina Luza	SINTRAHOGARP
29	Adelinda Diaz	SINTRAHOGARP
30	Julia Rivera de Córdoba	Centro de capacitación por las trabajadoras del hogar

3.1.2) MESA TEMATICA SOBRE LEGISLACION DE LOS RECICLADORES (11 de diciembre del 2012)

Contando con la participación de instituciones del estado y de los trabajadores, se realizó la segunda Mesa Temática para trabajadores autoempleados y del empleo informal, en el marco del proyecto "Empoderamiento Legal para trabajadoras y trabajadores de la Economía Informal" de ISCOD-WIEGO. La mesa temática se realizó en la Fundación Friedich Ebert el día 11 de diciembre, contando con la participación de representantes del Ministerio de Trabajo, Fondo Nacional del Ambiente, Dirección General de Salud Ambiental, Seguro Integral de Salud, Congreso, Ministerio del Ambiente, de la Municipalidad de Lima y de San Luis así como representantes de las organizaciones de la Federación Nacional de Recicladores del Perú. Se analizó los principales problemas que dificultaban el cumplimiento de la ley y el reglamento del sector así como posibles alternativas o propuestas para su aplicación. En cuanto a la actividad, se dio inicio con la presentación de Raúl Teco de la Fundación Friedich Ebert, donde se reúne el estado y los trabajadores.

Seguidamente Carmen Roca de WIEGO hizo una breve explicación sobre el proyecto de ISCOD –WIEGO, que estaba por concluirse y que buscaba empoderar a los trabajadores en sus principales demandas.

A continuación y de acuerdo al programa, Juan Herrera, Presidente de la FENAREP, expuso el tema "Situación del sector de recicladores con respecto al cumplimiento de la

ley, fortalezas y debilidades”, donde mencionó los principales retos que tenía el sector y las dificultades que existían en el cumplimiento de su legislación.

Posteriormente, de acuerdo al programa, la Municipalidad de San Luis y la Municipalidad de Lima hicieron una exposición sobre la aplicación de su programa de formalización de recicladores en sus respectivas jurisdicciones, al respecto se señala lo siguiente:

Programa de la Municipalidad de San Luis: En representación de esta municipalidad asistió el arquitecto Adolfo León Chumpitaz, quien explicó cómo estaban implementando el programa. Según expuso, cuando recién llegó a trabajar en la Municipalidad no había ningún programa para los recicladores, solo los atacaban y robaban su mercadería, sin embargo, el Arq León observó en los recicladores en su sector emergente, con quienes se podría trabajar proyectos a nivel local. De esta manera, es que se determinaron cuales serían los principales aspectos a tratar con este grupo, por lo que se hacía necesario contar con una ordenanza municipal, pero la misma requería un trabajo participativo. De esta manera se construyó un sistema de recojo de residuos sólidos de manera informal, inicialmente con 4 organizaciones en la municipalidad. La municipalidad ha identificado lugares donde se pueda hacer mejor la recolección y clasificación de los residuos y se ha implementado un registro municipal de los trabajadores del reciclaje. Asimismo, se está promoviendo que esta labor no solo se realice a nivel de las casas, sino también en organizaciones del estado, se considera que debe haber voluntad política para que estos programas funcionen, actualmente la municipalidad recoge 7 toneladas al día de residuos, por lo que la municipalidad está economizando ya que no pagan servicios a las empresas para que recojan los residuos sólidos, aparte se está protegiendo el ambiente, etc. La municipalidad actualmente tiene registrados a 95 recicladores. Sugiere que se incentive la participación de los vecinos y se promueven iniciativas de pequeños negocios para ellos.

Programa de la Municipalidad de Lima.- La exposición estuvo a cargo de Diego Sotomayor, quien explicó que para desarrollar el programa, se hizo un censo para los trabajadores, se hizo un registro de 1404 vendedores para empadronarse, a cada reciclador que se registraba se le daba el material de trabajo respectivo. Para que los recicladores puedan ser acreditados, tenían que llevar un curso y posteriormente, se les daba un carnet que los acreditaba como parte del programa de formalización. Desde su experiencia este programa se puede replicar en otros distritos, pero debe ser

de ser voluntad política de las autoridades dado que la municipalidad no tiene competencias a nivel local.

Intervenciones: Una vez concluidas las dos exposiciones, Patricia Balda de ISCOD expuso de manera breve sobre los alcances de la norma (ley y reglamento de los recicladores), dando paso posteriormente a las intervenciones de los representantes del estado.

La representante del Fondo Nacional del Ambiente señaló que su representada podría apoyar diversos proyectos para este colectivo de trabajadores, por lo que era necesario revisar los proyectos que las organizaciones tendrían, a fin de plantear un buen sistema de trabajo.

La representante del Ministerio de Trabajo Vanesa Altamirano de la Dirección de Políticas y Normativas del Trabajador señaló que era necesario contar con alguna ley que permita incorporar los beneficios sociales de los trabajadores, así mismo, señalar la categoría jurídica del trabajador (¿es autoempleado, es dependiente, independiente?)

La representante del Seguro Integral de Salud SIS Marta Aliaga, señaló que el seguro actualmente está al alcance de todos y que el acceso dependía de la focalización de hogares que realiza el Ministerio de Inclusión Social MIDIS, donde se establece quienes son las personas que realmente deberían recibir este beneficio, es decir, que no cuenten con los ingresos respectivos.

Dirección General de Salud Ambiental-Dirección de saneamiento básico: La representante Ing Yngrid Alvarado, manifestó que las competencias con respecto a la formalización de los recicladores, correspondían más a los gobiernos locales que al nivel central, en este sentido, el Ministerio de Salud a través de la DIGESA registra a las empresas prestadoras y comercializadoras de residuos sólidos pero las autorizaciones y otros correspondían a las municipalidades. El nivel de la DIGESA se orienta más a lo normativo y a presentar lineamientos técnicos.

Posteriormente, entre las opiniones que se recogieron de las intervenciones, se identificó que es prioritario reconocer la labor del reciclador, construyendo su perfil ocupacional y de competencias del estado, promover su reconversión profesional, entre

otros aspectos. El listado de participantes a la mesa temática de recicladores se señala a continuación:

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCION
1	Katherine Adriazola Jokada	Ministerio de Trabajo
2	Gerson Merma Abad	Ministerio de Trabajo
3	Juan José Serrano Remón	ISCOD
4	Zoila Vanesa Almeida Briceño	Ministerio de Trabajo
5	Eliana Gamboa Vaca	ISCOD
6	José Chilloson	FENAREP
7	José Ventura Castillo	FENAREP
8	Hugo	ATARICA
9	Teófilo Condori Coilla Fernández	FENAREP
10	José Reyna Huapuya	FENAREP
11	Victor Rojas Puris	FENAREP
12	Carlos Quispe Pantoja	FENAREP
13	Antonio Olórtegui Huamancaja	Ministerio de Trabajo
14	Carmen Roca	WIEGO
15	Pilar Tineo Floriano	FENAREP
16	Juan Herrera Martinez	FENAREP
17	Yngrid Alvarado Rojas	DIGESA
18	Adolfo León Chumpitaz	Municipalidad de San Luis
19	Carlos Barrera Carbajal	Ministerio de Trabajo
20	Juan Quispe Pantoja	FENAREP
21	Diego Sotomayor	Municipalidad de Lima Subgerencia de Medio Ambiente
22	Andres Cortez	ARCE
23	Marta Aliaga	Seguro Integral de Salud
24	Julia Justo Justo	FONAM
25	Oswaldo Campos	Congreso
26	Elsa Celia Anicama Ñañez	Congreso
27	Basilio Gómez Arhuiz	FENAREP
28	Luis Eduardo Quispe Cuenca	Ministerio del Ambiente

29	Karla Bolaños	Ministerio del Ambiente
30	Raul Tecco M	Fundación Friedich Ebert

ACTIVIDAD 6: PUBLICACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se concluyó con la edición de la investigación, la misma que ha sido elaborada en formato digital y se encuentra en la siguiente dirección web.

http://www.slideshare.net/upload?from_source=loggedin_slideview_navbar

LINK PENDIENTE DE EDITAR DOCUMENTO EN CORRECCION:

OTRAS ACTIVIDADES REALIZADAS:

CURSO DE CAPACITACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN DE VENDEDORES AMBULANTES DE LIMA Y CALLAO FEDEVAL.- Anterior al programa formativo con los cuatro sectores de trabajadores, se desarrolló un curso que se denominó “Fortalecimiento de capacidades para los trabajadores autoempleados-FEDEVAL”. Este curso contó con 4 sesiones formativas, las mismas que contaron con una metodología expositiva y participativa, realizándose trabajos grupales, dinámicas, exposiciones, entre otros.

En este programa formativo de presentaron los siguientes temas:

En el curso formativo asistieron las siguientes sesiones:

SESION 1 10 DE NOVIEMBRE		SESION 2 17 DE NOVIEMBRE		SESION 3 24 DE NOVIEMBRE		SESION 4 15 DE DICIEMBRE	
Formación Sindical – Negociación Colectiva		Liderazgo y Trabajo En Equipo		Principales Iniciativas Legales		Dialogo Social Y Trabajo Decente	
N°	SESIONES	FECHA	LUGAR	H	M	T	
1	Sesión 4	15 de diciembre	Lima	14	15	29	
2	Sesión 3	24 de noviembre	Lima	17	18	35	
3	Sesión 2	17 de noviembre	Lima	23	16	39	
4	Sesión 1	10 de noviembre	Lima	18	14	32	

Es importante señalar que durante el taller se aplicaron encuestas sobre las necesidades formativas de los trabajadores, a fin que recoger información desde los mismos actores, que permita que la formación no sea impuesta de manera vertical sino por el contrario, sean los mismos trabajadores quienes planteen sus demandas.

Se brindó asistencia técnica a las trabajadoras del hogar, realizándose el taller del Convenio 189 “Trabajo Decente Para Las Trabajadoras Y Los Trabajadores Domésticos De La Teoría A La Acción” el día 24 de marzo del 2012, contando con la participación de 17 trabajadoras.

Se brindó asistencia a las organizaciones de trabajadores para que realicen actividades de sus planes de incidencia, que fueron financiados con fondos de un proyecto de WIEGO (Sindicato de Los Olivos, Sindicato Único, Sindicato de Frutas, Sindicato de Choclos y SINTRAHOGARP).

III. VALORACIONES SOBRE LA INTERVENCION:

A) LOGROS:

El proyecto como tal tuvo una buena respuesta de parte de las organizaciones participantes así como de la sociedad civil, siendo los resultados satisfactorios en cuanto a los componentes del proyecto. También es importante señalar que a partir de la segunda etapa del proyecto se adquiere mayor dinamismo en la propuesta, ejecutándose todo el programa formativo, la elaboración de planes de incidencia, 2 mesas temáticas (que sería inicialmente un único foro) y demás documentos que estaban señalados en el proyecto.

Las organizaciones participantes (FETTRAMAP, FEDEVAL, Red de Mujeres, FENAREP y SINTRAHOGARP) participaron activamente durante el proyecto, haciéndose visible incluso, que existe todavía mucha demanda no atendida hacia los trabajadores, quienes consideran prioritarios estos procesos formativos y de capacitación para fortalecer a sus organizaciones sindicales.

Por ello, promover la capacitación, la difusión y la sensibilización tanto a nivel interno (a las mismas organizaciones sindicales) como a nivel externo (organizaciones del estado que forman parte directa e indirectamente en el cumplimiento de la legislación de estos sectores o tienen responsabilidad política para que puedan establecerse normativas) resulta fundamental. Tomemos en cuenta que en la estructura del estado, al entrar cada gestión gubernamental (sea a nivel de gobierno central como regional o local) por lo general se renuevan a todas las autoridades e incluso a sus equipos técnicos, por lo que muchas veces decisiones políticas están a mano más de personas que de instituciones, motivo por el cual, siempre es necesario convocar a las organizaciones del estado a fin que sean los nuevos técnicos parte de los procesos o conozcan la problemática, para involucrarlos y tenerlos como aliados, también es una buena estrategia convocar al personal de planta de los ministerios (equipos de personal "nombrado) que tienen cierta trayectoria en la institución y cuya permanencia en las organizaciones del estado van a estar más allá del partido político por el cual han entrado.

Con respecto a vendedores ambulantes, la FEDEVAL y la Red de Mujeres, tuvieron una participación constante en el programa formativo. Del mismo modo de parte de las organizaciones de vendedores ambulantes hubo esfuerzos por trabajar de manera conjunta para la modificatoria de la ordenanza municipal que regula la venta ambulatoria, a través de una coordinadora, donde participaron estas organizaciones. A través de este grupo se hicieron propuestas al documento elaborado por la Municipalidad.

Por otro lado, a solicitud de la CUT el ISCOD continuó participando en las mesas para elaborar una propuesta de ley del trabajador autoempleado. La CUT es una central que tiene un amplio trabajo con el sector de trabajadores y trabajadoras autoempleados, por lo que ISCOD participó brindando asistencia técnica en la revisión de la propuesta de ley de autoempleados por parte del Ministerio de Trabajo y para la elaboración de una propuesta propia por parte de las organizaciones sindicales. Como resultado de este trabajo, la CUT finalmente elaboró 3 propuestas de normativas para los trabajadores autoempleados, el primero relativo a la definición y reconocimiento de la calidad jurídica del trabajador autoempleado, independiente, autónomo o por cuenta propia, el segundo en relación al acceso del Trabajador Autoempleado a la Seguridad Social y a la Seguridad y Salud en el trabajo y el tercero en función de la promoción del trabajador autoempleado. De concretarse esta propuesta, el sector de trabajadores

autoempleados podría acceder a derechos que actualmente le son esquivos e integrarse a sistemas de protección social.

Con respecto a las trabajadoras del hogar, fue uno de los grupos con mayor interés en aprender con respecto a su normativa y sindicalismo, por lo que solicitaron la posibilidad de ampliar la convocatoria no solo a las bases de Lima, sino a las regiones, dado que reconocían la importancia de la capacitación y difusión a las trabajadoras del hogar, pero este pedido no pudo ser atendido debido a que la cobertura del proyecto solo consideraba las bases de Lima y no había presupuestado que pudiera cubrir los costos que conllevaría realizar talleres descentralizados. Se destaca la motivación de las trabajadoras del hogar y que sacrifiquen su día de descanso semanal por participar en los programas formativos. Del mismo modo, se observa la voluntad por impulsar procesos de mejora para su sector, ya que las afiliadas a la SINTRAHOGARP están actualmente inmersas en la campaña de ratificación por parte de Perú, del Convenio No. 189 de la OIT, que regula las condiciones de trabajo del sector. Por ello, han venido realizando actividades de difusión a nivel de sus bases, una audiencia pública y diversos talleres a sus bases, en donde ISCOD apoyó con algunos recursos. Este sector también tiene una propuesta de modificatoria de su legislación vigente, ya que consideran que es muy difícil de aplicar, y que los derechos que les reconocen los discriminan de alguna manera en comparación con otros tipos de normativas de trabajadores del sector privado. Es importante señalar que de parte de esta organización, cuentan con líderes que pueden hacer un efecto multiplicador en sus mismas bases, dado que manejan conocimientos con respecto a la legislación.

Sobre el sector de recicladores, si bien este es un sector nuevo de trabajo para ISCOD, la FENAREP ha convocado al programa formativo y demás actividades, a dirigentes distritales, es decir, ellos representan entre 60 a 100 trabajadores en cada distrito, lo que significaría el efecto multiplicador de los contenidos impartidos durante el proyecto. Del mismo modo, al ser un sector nuevo de trabajo, existe el interés en participar en cursos de capacitación sobre conceptos generales (como organización, sindicalismo, seguridad social, salud laboral, negociación colectiva, diálogo social, etc) así como recibir asistencia técnica constante que les permita exigir el cumplimiento de su legislación vigente. Así mismo, este sector cuenta con un conjunto de aliados tanto en las organizaciones del estado como de la sociedad civil, que podrían apoyarlos en sus demandas.

Finalmente, con respecto a los estibadores, este sector participó durante todo el proyecto formativo hasta el traslado al nuevo mercado mayorista, lo que ha influido que en los últimos meses de ejecución de este proyecto, que prioricen la negociación con las autoridades locales por garantizar su puesto de trabajo frente a otras actividades, sin embargo, aunque han participado durante todo el programa formativo, este sector (sobre todo a las bases de Lima), tendrá como reto y prioridad buscar el cumplimiento de su legislación y en reconocerles su derecho al trabajo en el nuevo mercado mayorista de Santa Anita.

B) DIFICULTADES:

El traslado al nuevo mercado mayorista de Santa Anita afectó la participación de los estibadores, sobre todo en la última etapa del proyecto, dado que más allá de tener interés en aprender sobre sus normativas, su prioridad ha sido buscar los medios que puedan procurar el reconocimiento de su derecho al trabajo, a través de las negociaciones con la Municipalidad de Lima. Así también, el reciente cambio de la junta directiva de la FETTRAMAP, ha influido en que las coordinaciones con dicha organización no sean tan fluidas como antes. Se entiende a que esto se debe a la misma coyuntura que atraviesan las organizaciones de Lima. El pase a Santa Anita no solo afectó a los trabajadores estibadores, sino a trabajadores que pertenecen a la FEDEVAL.

Los problemas internos en la FENAREP entre miembros de las juntas directivas (Presidente, Vicepresidente y Secretario de organización) que tienen sus mismas dinámicas y tienen sus propias bases, generaba en ocasiones discrepancias en las coordinaciones con el equipo del proyecto, sin embargo, se destaca que cuando han tenido que participar en eventos públicos representando a esta organización, los problemas internos no fueron visibles.

Las discrepancias de parte de las 2 organizaciones de vendedores ambulantes (FEDEVAL y Red de Mujeres), que fueron visibles durante el desarrollo de los talleres de formación y finalmente conllevó a que en la elaboración de los planes de incidencia demanden participar cada organización por su lado. Finalmente, la red de mujeres se abstuvo de participar en la elaboración de los planes comunicando que, dado que

tenían una sobrecarga de compromisos previamente asumidos, les sería difícil asistir a los talleres de trabajo.

Lo mismo podemos mencionar con respecto a las trabajadoras del hogar. Como proyecto se tuvo el interés en que participen tanto las bases de la CGTP como de la CUT en el proceso formativo, pero se observó que no hubo respuesta de parte de las bases de la primera central en formar parte de la capacitación.

En este sentido, también se señala que durante la implementación de los planes de incidencia (cuyas actividades se apoyaron con algunos fondos de otra intervención de WIEGO y de ISCOD) en algunas de las organizaciones se solicitó que se apoyará a las organizaciones pero en temas de infraestructura (mejora de local, acondicionamiento, computadoras, etc), es decir, temas logísticos más que en temas de fortalecimiento organizacional, aún así, sin desmerecer lo primero (que efectivamente, es importante que cuenten con un local y cierto acondicionamiento adecuado para sus organizaciones) pareciera ser una "reacción reflejo que cuando se analiza las principales dificultades de la organización, siempre dará prioridad a esos aspectos más que a la misma institucionalidad de la organización (fortalecer liderazgos, conformar más bases, el empadronamiento de los afiliados, etc) todo esto se deduce porque los procesos formativos han sido escasos. Por ello, si bien se ha llegado a cierto colectivo de trabajadores, es fundamental que estos programas también puedan llegar a las mismas bases, sea a través de los proyectos de las organizaciones cooperantes o a través del efecto multiplicador de los grupos capacitados, es decir, que los mismos trabajadores capacitados puedan llegar, a través de su mismo lenguaje, a otras organizaciones, pero para ello, sería deseable contar con apoyo logístico para que se puedan asumir costos operativos (almuerzos, alquiler de local materiales, etc).

C) RECOMENDACIONES:

Durante el desarrollo del proceso educativo, uno de los principales aspectos observados ha sido la dificultad que tienen los trabajadores en comprender documentos de tipo técnico, por ello, se recomienda que se enfatice en hacer documentos "amigables" para los trabajadores, es decir, que todos los materiales presentados tengan un tratamiento didáctico previo y sean validados tanto por especialistas como por los mismos trabajadores, de lo contrario, se están invirtiendo

recursos en capacitaciones que finalmente, no serán aprovechadas por los trabajadores.

Para el cumplimiento de las normas de los sectores, se tendrá, necesariamente, que involucrar a las organizaciones competentes, tanto con representantes del estado que toman decisiones como a través de sus equipos técnicos, preferiblemente nombrados. La legislación vigente (de estibadores, trabajadores del hogar y recicladores) ha sido redactada de una manera que depende más de la “voluntad” del empleador para su cumplimiento que del mismo estado. Por ejemplo se ha observado en el caso de los recicladores, ejemplos de “buenas prácticas” en algunas municipalidades como son San Luis, Jesús María, Cercado de Lima, entre otros, que han implementado el programa de formalización de recicladores efectivamente y que incluso, esto les ha generado ahorros significativos a los gobiernos locales, sin embargo, al ser estos programas responsabilidad directa de los municipios, va a depender más que las autoridades se sensibilicen y cumplan su función, lo mismo sucede con los trabajadores del hogar, ya que hay empleadores que han cumplido con el registro (al 2012 ESSALUD reporta como población de trabajadores del hogar asegurados a 90,764 , siendo titulares 61,334 y derecho habientes 29,430 y la ¹ La SUNAT reportó en abril del 2011 a 81 933 trabajadores del hogar registrados, que en contraste con los datos del CENSO del INEI (453,272 trabajadores del hogar) existe una brecha de inscripción de 371,339 trabajadores), no obstante, es evidente el sub registro de trabajadores o que no se reporten como tal, sumándose el hecho que si bien en la legislación de este sector se señalan competencias al Ministerio de Trabajo, en la práctica es muy difícil su cumplimiento al desarrollarse la actividad en la esfera familiar y privada, a diferencia de otro tipo de trabajos donde se puede solicitar una inspección laboral.

De esta manera, las acciones deberían de dirigirse más a campañas de sensibilización y de difusión tanto a los empleadores como a las organizaciones del estado (sea a nivel central, regional o local) a fin tengan conocimiento de la legislación. Hasta la fecha se han constituido espacios de diálogo pero generalmente integrado por ongs u

¹ (3) Datos estadísticos de ESSALUD al 2012

(4) Presentación de la SUNAT para el Seminario Nacional Trabajo decente, economía del cuidado y derecho a la seguridad social de las trabajadoras. Octubre 2011 , considerando la información del registro de empleadores de trabajadores del hogar al 15 de abril del 2001 y la Encuesta de ENAHO del 2008. Información reportada por el MTPE.

organizaciones cooperantes, pero observamos que mientras no se incluya al estado en estas mesas, será inviable su cumplimiento, ya que el hacer efectiva la ley va a depender de decisiones políticas y que la problemáticas de los sectores forme parte de las agendas públicas.

Por otra parte, se debe promover que las organizaciones de trabajadores realicen acciones de incidencia con las organizaciones del estado y de la sociedad civil, por ello, dentro del proyecto, a través de los talleres de elaboración de planes de incidencia, se elaboraron matrices de plan de acción donde las organizaciones reconocieron la importancia del fortalecimiento organizacional para posteriormente, llegar a otras instancias. Las organizaciones señalaron como algo prioritario la capacitación a nivel interno para que, posteriormente, puedan realizar actividades como son la constitución de mesas temáticas, acciones de difusión como son pasacalles, marchas, plantones, entre otros.

Asimismo, se deben fortalecer los procesos ya iniciados por este proyecto. En este sentido, la constitución de las dos mesas técnicas para trabajadores del hogar y recicladores tuvieron una respuesta positiva de parte de las organizaciones del estado y se observó disponibilidad de las mismas para continuar participando en estos espacios, sin embargo, para ello el proceso no debe detenerse dado que la dinámica del estado es priorizar en sus agendas los temas que tienen mayor demanda, y la demanda nace de las solicitudes de la población, por ello, es deseable que el grupo inicialmente constituido siga siendo convocado a estos eventos, a fin de impulsar procesos y generar compromisos, llegando a productos concretos que concuerden con los lineamientos de política institucionales. Esta estrategia ya fue aplicada en proyectos anteriores de ISCOD, donde se tuvo muy buena relación con el Ministerio de Salud (Dirección General de Salud Ambiental-Dirección de Salud Ocupacional DIGESA/DESO y del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud CENSOPAS) así como con el Ministerio de Trabajo (A través de su dirección de seguridad y salud en el trabajo) quienes participaron activamente a través de sus equipos técnicos en los cursos formativos tanto a nivel de Lima con en las regiones, en la elaboración de mapas de riesgo, estudios e informes) y todo fue a raíz que se les comprometió como organización pero con recursos humanos y materiales existentes. Esto permite que las acciones puedan ser sostenibles en el tiempo y que los trabajadores también puedan establecer vínculos y generar sinergias con estas instituciones, que se constituirán como aliados.

