

CSI INFORME

CSI, Confederación Sindical Internacional
Marzo de 2011



Vivir con inseguridad económica: mujeres y trabajo precario

Nuestro reconocimiento y gratitud a Jo Morris, investigadora del movimiento sindical y asesora política, por su significativa contribución a esta publicación.

Índice

Introducción y conclusiones principales	5
1. Vivir con inseguridad económica	7
1.1 Los efectos de la crisis económica mundial	7
1.2 Una perspectiva de género de la crisis económica mundial	7
2. Vivir con un empleo inseguro	12
2.1 Trabajo precario	13
2.2 La economía informal y el empleo informal	20
2.3 Trabajo vulnerable y trabajadoras pobres	
3. Vivir con salarios bajos	22
3.1 La crisis económica reduce a la mitad el crecimiento salarial	
3.2 Desigualdad salarial, salarios bajos y género	22
3.3 Desigualdad salarial para las mujeres en las economías industrializadas: el caso de las trabajadoras a tiempo parcial	23
Recomendaciones	25

Esta publicación es parte de la campaña "Trabajo decente, vida decente para las mujeres" que la CSI ha estado llevando a cabo desde 2008. Los informes anteriores publicados en el Día Internacional de la Mujer y que forman parte de esta campaña son: "La brecha salarial de género en el mundo", en 2008, "(Des)igualdad de género en el mercado laboral: una visión general de las tendencias y progresos mundiales" en 2009 y "Análisis de los factores que influyen en las decisiones de las mujeres para trabajar" en 2010.

INTRODUCCIÓN Y CONCLUSIONES PRINCIPALES

El impacto inicial que ha tenido la crisis económica mundial en el empleo, que ha dejado a más de 27 millones de hombres y mujeres sin trabajo, está bien documentado. El presente informe analiza diversas investigaciones internacionales recientes provenientes de distintas fuentes, haciendo hincapié en una segunda oleada de impactos en el empleo que afecta en particular a las mujeres y que apenas queda reflejada en las estadísticas oficiales y en las políticas de los Gobiernos. La tendencia, existente desde hace tiempo, a arreglos precarios de empleo y una creciente informalización del mercado laboral se ha visto considerablemente acelerada por la crisis, dejando a un número cada vez mayor de mujeres sin empleo y sin seguridad económica y haciendo que sus salarios sigan disminuyendo.

El presente informe examina la inseguridad económica de las mujeres centrándose en la precariedad de su situación laboral. Analiza las tendencias globales en el mundo del trabajo desde una perspectiva de género, incluyendo el impacto devastador de la recesión económica mundial de 2008. Y acentúa la existencia de una segunda oleada de impactos de la crisis para las mujeres, que no está suficientemente reconocida.

El informe recalca el boom del trabajo precario e informal en prácticamente todos los países. La crisis económica de 2008 no ha hecho más que acelerar el proceso, ya rápido de por sí, de la informalización del trabajo. Considera que las mujeres son las más afectadas por estas tendencias de los mercados laborales y subraya que la sobrerrepresentación de las mujeres en las formas de trabajo inseguro socava los derechos de la mujer, perpetúa las desigualdades de género en las sociedades y sofoca las posibilidades de progreso económico sostenible.

El informe cuestiona la asunción generalizada según la cual el incremento en la participación de las mujeres en el mercado laboral les ha proporcionado suficientes medios para garantizarles una seguridad económica. Hace un llamamiento urgente a los Gobiernos para que examinen en detalle la mala calidad de los empleos que tienen muchas mujeres.

El informe sostiene que los indicadores estándar y los datos utilizados para medir los adelantos en los mercados de trabajo no captan hasta qué punto las mujeres están siendo arrastradas a una creciente inseguridad económica. A lo largo de las últimas décadas, millones de mujeres han sido empujadas a una vulnerabilidad financiera que desestabiliza su presente y su futuro. En muchos casos no hay datos sobre la situación concreta de las mujeres.

Por último, en la sección final del informe, se insta a Gobiernos y sindicatos a que tomen medidas en cuatro áreas clave:

- Cambiar las políticas para centrarse en la creación de empleos de *calidad*.
- Implementar medidas de igualdad de género en el mercado laboral.
- Proporcionar acceso universal a la seguridad social mediante la implementación de un piso de protección social para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación de empleo.
- Asumir el reto de organizar a los trabajadores con formas inseguras de empleo.

La implementación de estas recomendaciones sería un paso importante para ayudar a las mujeres a salir del empleo informal y precario y para acrecentar su acceso al trabajo decente. ¡Por una vida decente!

VIVIR CON INSEGURIDAD ECONÓMICA

1.1 Los efectos de la crisis económica mundial

El número total de desempleados en el mundo alcanzó la cifra de 205 millones en 2010 después de que se produjera un incremento sin precedentes de 27,6 millones a partir de 2007, en vísperas del estallido de la crisis mundial.¹ La tasa de desempleo mundial ha pasado del 5,6% en 2007 al 6,2% en 2010.

Desde el comienzo de la crisis económica, la vulnerabilidad y la inseguridad de los empleos han avivado la creciente pobreza en el trabajo en muchas partes del mundo. La OIT considera que la crisis ha invertido la tendencia hacia una disminución constante del empleo vulnerable que podía observarse antes de la crisis. La proporción total de trabajadores en empleo vulnerable, la forma más extrema de inseguridad laboral,² ha alcanzado los 1.530 millones, lo que equivale a más de la mitad (50,1%) de la mano de obra mundial. Se estima que, en comparación a 2008, el número de mujeres y hombres con empleo vulnerable llegó a aumentar 110 millones en 2009.

Se calcula que la proporción de trabajadores que viven con sus familias por debajo del umbral de la pobreza de US\$ 2 diarios se sitúa en torno al 39%, es decir un total de casi 1.200 millones de trabajadores de todo el mundo en 2009, lo cual asciende a más de 42 millones más de trabajadores pobres de lo que cabía esperar en base a las tendencias anteriores a la crisis. En América Latina y el Caribe, por ejemplo, la proporción de trabajadores pobres, después de disminuir del 27,7% al 15,3% entre 1998 y 2008, se calcula que ha aumentado a un 21,3% en 2009.

Este incremento de la pobreza tiene un profundo impacto en la vida de las mujeres, porque su capacidad para ganar dinero se ve severamente restringida pero también porque las mujeres tienen la responsabilidad primordial de cuidar de la familia.

Los salarios globales se están estancando. A excepción de China, y compensando la inflación, el crecimiento global de los salarios se ha ralentizado, pasando de un 2,2% en 2007 a tal sólo un 0,7% en 2009. Aunque los promedios mundiales sigan siendo ligeramente positivos, en realidad los salarios han disminuido en muchos países. Y para los trabajadores/as que conservaron su empleo durante la crisis, los salarios han permanecido invariables o incluso han disminuido.

Desde finales de la década de 1990, la incidencia de los salarios bajos – definido como todo salario situado por debajo de los dos tercios de la mediana salarial de un país – ha aumentado en las dos terceras partes de los países para los que se dispone de cifras. Por otra parte, la OIT concluye que los salarios bajos son mucho menos prevalentes en los países con mayores niveles de afiliación sindical. De hecho los sindicatos juegan un papel significativo a la hora de garantizar que los sueldos aumenten al ritmo de la productividad y que estas ganancias se compartan de manera justa³. La CSI ha solicitado en muchas ocasiones a los Gobiernos que restablezcan y promuevan la negociación colectiva como medida para sacar a sus respectivas economías de la crisis.

1.2 Una perspectiva de género de la crisis mundial

La crisis tiene un efecto de gran alcance para las mujeres, exacerbando su posición históricamente desfavorecida.⁴ Las desigualdades de género y los desequilibrios de poder que datan de antes de esta crisis mundial han hecho que los efectos de la misma se abatan de manera desproporcionada sobre las personas que ya estructuralmente se encuentran marginadas y sin ningún poder. Estas desigualdades preexistentes, que incluyen la infrarrepresentación de las mujeres a todos los niveles de los procesos de toma de decisiones económicas así como su sobrerrepresentación en el empleo informal, vulnerable y ocasional, son a menudo más significativas que las desigualdades de género que surgen específicamente a partir de la crisis.⁵

Según la OIT, entre 2007 y 2009 la tasa mundial de desempleo femenino aumentó del 6 al 7% – ligeramente más que la tasa de desempleo masculino, que aumentó del 5,5 al 6,3%. Aunque las estimaciones mundiales muestran que el impacto de la crisis en el desempleo ha sido prácticamente igual de perjudicial para hombres y mujeres de todo el mundo,

1 Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, 2011

2 La OIT define empleo vulnerable como la suma de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares.

3 Véase la nota de prensa de la CSI del 15.12.2010

4 Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, 2010

5 Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, 2010

las bajas tasas de empleo entre las mujeres y su concentración en formas vulnerables o informales de empleo con bajos ingresos y una protección social inadecuada son factores que sitúan a la mujer en una posición de desventaja frente a los hombres a la hora de capear el temporal en tiempos de crisis.

Países en desarrollo

En varios países en desarrollo las mujeres se concentran en los sectores manufactureros enfocados a la exportación, como la confección, el corte de flores o la fabricación de productos electrónicos, todos ellos severamente afectados por la recesión. Las Zonas Francas Industriales (ZFI) han sido las principales proveedoras de empleos para mujeres pobres en muchos países asiáticos y africanos. Pero los empleos en las ZFI se caracterizan por un alto nivel de inseguridad, salarios bajos, falta de oportunidades de formación y la violación sistemática de los derechos sindicales.

En los sectores manufactureros de exportación las mujeres han sido a menudo las primeras en ser despedidas. Además los empleadores se desentienden de los salarios que les quedan a deber y eluden sus obligaciones legales de darles un preaviso y pagarles una compensación. Encima los Gobiernos hacen la vista gorda al respecto, con lo que las consecuencias son devastadoras.

En la industria del vestuario, un sector dominado por el empleo femenino, algunos países asiáticos han notificado pérdidas masivas de puestos de trabajo de mujeres. Por ejemplo en Camboya, donde el textil es el mayor sector de empleo femenino, tan solo en 2009 se perdieron 38.000 puestos de trabajo.

En Filipinas no se dispone de datos desgregados por género sobre las reducciones de gastos y los despidos a nivel local que se han producido desde el comienzo de la crisis financiera mundial. No obstante puede decirse que las mujeres que estuvieron anteriormente empleadas en los sectores de la fabricación de productos electrónicos, semiconductores, telecomunicaciones y vestuario, así como en otros sectores implicados en la producción para la exportación, son las que más afectadas se han visto por la crisis. Las mujeres constituyen la mayor parte de la mano de obra en estas industrias orientadas principalmente a la exportación.⁶

La OIT descubrió que en América Latina, el Caribe y Asia se da por sentado que las pérdidas de empleos entre las mujeres sean mayores que entre los hombres. Esto es especialmente preocupante si se tiene en cuenta el considerable porcentaje de mujeres que son cabeza de familia en estas zonas – casi un 40% en el Caribe.

En los países en desarrollo las mujeres suelen concentrarse en el sector de la agricultura. En el África Subsahariana, más de la mitad de las mujeres participan en la agricultura de subsistencia, aparte de realizar algún trabajo no agrícola remunerado o trabajar en el sector informal. Un reciente informe de la ONU⁷, en el que se examina la disparidad de género en el sector agrícola, concluyó que las mujeres se siguen beneficiando menos que los hombres del empleo rural y que las recientes crisis financiera y alimentaria han ralentizado el progreso hacia una mayor igualdad de género y trabajo decente para las mujeres en las zonas agrícolas y rurales a lo largo de los últimos años.

Las estadísticas a menudo no captan correctamente el impacto que ha tenido la crisis para las mujeres. Muchos países en desarrollo no disponen de datos desglosados por género y no siempre registran los diferentes tipos de empleo, por lo que es imposible analizar el número de, o la medida en que las mujeres se han visto afectadas. En concreto, es sumamente difícil llevar un seguimiento de los efectos de la crisis económica ya sea en la economía informal o en la economía reproductiva (cuidados/familia). El análisis macroeconómico, que depende en gran parte de las tasas de empleo como medida del estado en que se encuentra la economía mundial, falla a la hora de tener en cuenta la participación diferente, más insegura y tenue, de las mujeres en el mercado laboral.⁸

El impacto de la crisis económica mundial en las mujeres en Asia: estudios de campo

Durante la crisis financiera asiática de 1997–1998 las mujeres se vieron desproporcionadamente afectadas, siendo las mujeres jóvenes y apenas educadas de las zonas urbanas las más afectadas. A fin de evaluar el impacto de la crisis actual, el Banco Asiático de Desarrollo encomendó a mediados de 2009 una serie de estudios de campo sobre los diversos sectores de exportación en la República Popular China, Indonesia, Filipinas, Malasia, Tailandia y Vietnam.

6 Kristina Gaerlan; Marion Cabrera; Patricia Samia; L. Santoalla, *Feminised recession: impact of the global financial crisis on women garment workers in the Philippines*. Fecha de publicación en internet: 15 Julio 2010

7 "Dimensiones de género en el empleo agrícola y rural: Vías diferenciadas para salir de la pobreza", FAO, IFAD y OIT

8 *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres*, OIT, Ginebra, Marzo 2009

Las principales conclusiones del estudio fueron que:

- En todos los países se observó un descenso en la demanda de las principales exportaciones a partir de finales de 2007, en respuesta a lo cual lo habitual fue llevar a cabo reducciones de personal y disminuir las horas de trabajo, aunque hubo importantes diferencias en cuanto al género entre distintos países: en Vietnam las mujeres constituyeron la minoría de los trabajadores despedidos, mientras que en Indonesia las mujeres fueron las primeras en perder sus empleos. En Indonesia, un tercio de las empresas que redujeron plantilla despidieron a todas las mujeres.
- Independientemente del sector industrial, el estatus de empleo y el sexo del trabajador, los encuestados dieron parte de disminuciones salariales. Los trabajadores del sector del automóvil en Tailandia informaron de bajadas salariales del 40%, y los trabajadores del sector de la fabricación de productos electrónicos en Filipinas mencionaron disminuciones de en torno al 40–50%. En Vietnam las mujeres informaron de una mayor disminución en los ingresos, del 24,2%, frente al 21,3% entre los hombres. Todos los trabajadores indicaron haber tenido que recortar gastos, siendo la educación el último elemento en sufrir recortes. Cerca del 80% de las trabajadoras tailandesas del sector del automóvil informaron de reducciones en las remesas de dinero a zonas rurales.
- La recesión ha forzado a mujeres y hombres a buscar medios alternativos de sustento. En Vietnam se registraron como opciones más destacadas el trabajo en restaurantes y tiendas, mientras que en Indonesia, las trabajadoras despedidas indicaron haberse convertido en trabajadoras del hogar o estar buscando trabajo en el extranjero por primera vez.
- La recesión desencadenó impactos sociales negativos, como por ejemplo más conflictos familiares.

El estudio concluyó subrayando la necesidad de utilizar enfoque sensible a las cuestiones de género para el diseño, la supervisión y la evaluación de paquetes de rescate económico. La recopilación y el análisis de datos disgregados por género sobre los sectores más afectados son absolutamente necesarios para determinar los impactos diferenciales de género en los trabajadores y sus familias, y para proporcionar voz y visibilidad a las mujeres afectadas.⁹

La mujer trabajadora en el mundo ¹⁰

- A nivel mundial, la participación de la mujer en el mercado laboral se mantuvo estable entre 1990 y 2010, mientras que la de los hombres fue disminuyendo constantemente a lo largo del mismo período. La brecha de género relativa a la participación de la mano de obra sigue siendo considerable a todas las edades, excepto en los primeros años de la edad adulta.
- Las mujeres están empleadas predominantemente y cada vez más en el sector servicios.
- El empleo vulnerable (trabajo por cuenta propia y contribución al trabajo familiar) prevalece en muchos países de África y Asia, sobre todo entre las mujeres.
- En las regiones menos desarrolladas el sector informal es una importante fuente de empleo para mujeres y hombres, aunque más para las mujeres.
- La segregación ocupacional y las brechas salariales de género siguen persistiendo en todas las regiones.
- En la mayoría de las regiones más desarrolladas y en algunas regiones menos desarrolladas el empleo a tiempo parcial es habitual entre las mujeres, y está aumentando en casi todas partes tanto entre mujeres como hombres.
- Las mujeres dedican por lo menos el doble de tiempo que los hombres al trabajo del hogar, y si se tiene en cuenta la totalidad del trabajo realizado – remunerado y no remunerado – las mujeres trabajan más horas que los hombres.

⁹ Samantha Hung, Lesson Not Learned? Gender, Employment, and Social Protection in Asia's Crisis-Affected Export Sectors. Banco Asiático de Desarrollo, 2009
¹⁰ La Mujer en el Mundo 2010: Tendencias y Estadísticas, Naciones Unidas, Octubre 2010

Países industrializados

El 55% del aumento total del desempleo mundial entre 2007 y 2010 se produjo en las economías industrializadas. Los sectores en los que predomina el empleo masculino se han visto severamente afectados por la recesión, como por ejemplo los sectores de la construcción, el transporte, la industria automotriz y los sectores manufactureros. Los datos de la OIT muestran que el crecimiento de la tasa de desempleo masculino ha sido mayor que el femenino: de 5,5 a 9,3% para los hombres frente a un aumento del 6,0 al 8,2% para las mujeres entre 2007 y 2010.

No obstante no podemos ignorar el hecho que en estos países la participación de las mujeres en el mercado laboral sigue estando muy por debajo de la de los hombres, estimadas respectivamente en un 53,1% frente a un 68,4%, en 2009.

Las mujeres en las economías industrializadas, que tienden a concentrarse en empleos a tiempo parcial, se enfrentan a recortes en los horarios de trabajo y en los salarios. Tal es el caso por ejemplo del sector de la limpieza, que se ha visto directamente afectado por el cierre de muchas oficinas desde 2007. Los datos oficiales de desempleo podrían estar pasando esta tendencia inadvertida debido a que, aunque estén subempleadas, en las encuestas laborales las mujeres seguirán contándose entre las filas de los empleados. También existe evidencia de que en algunos países las mujeres han abandonado el mercado del trabajo en respuesta a la falta de empleo, lo cual también tendrá por consecuencia una subestimación en cuanto a los efectos en términos de desempleo que la crisis tiene en las mujeres.¹¹

Aunque la crisis afectó primero a los sectores en los que predomina el empleo masculino, ahora hay indicios de que una mayor proporción de sectores en los que trabajan ambos sexos se están viendo afectados, como el sector servicios o los sectores en los que predomina el empleo femenino, como los sectores de la limpieza y del cuidado de personas.

El cuadro completo de los efectos de la crisis en hombres y mujeres y en las relaciones de género debe incluir no sólo los efectos inmediatos y a corto plazo, sino considerar además las disminuciones a largo plazo en los ingresos fiscales y los consiguientes recortes en el gasto público en áreas que afectan a los servicios y al empleo de las mujeres.¹² Una preocupación importante en estos momentos es la relativa a las medidas de reducción de gastos que se han adoptado en el sector público, donde las mujeres constituyen la mayor parte de los trabajadores. En varios países se están implementando medidas de austeridad para aminorar los déficits del presupuesto público sin llevar a cabo ninguna evaluación de su impacto en términos de género. Las mujeres no sólo constituyen la mayoría de los trabajadores del sector público sino que son también las principales beneficiarias de los programas y servicios públicos.

En el Reino Unido, el TUC advirtió que las pérdidas de puestos de trabajo del sector público y los recortes a las prestaciones de la seguridad social tendrían un efecto desproporcionado en los ingresos de las mujeres, haciendo que los progresos logrados en cuanto a la eliminación de la brecha salarial de género retrocedan años. Las mujeres, que representan el 65% de la mano de obra del sector público, serán las más perjudicadas con relación a los 400.000 puestos de trabajo del sector público que se estima se perderán a lo largo de los próximos cuatro años. Como se calcula que la brecha salarial de género será el doble en el sector privado (20,8%) que en el sector público (11,6%), es probable que los planes del Gobierno profundicen la brecha salarial de género. Esto llevó a la British Fawcett Society a poner en tela de juicio la validez del Presupuesto de Emergencia del Gobierno del Reino Unido. De los 8.000 millones de libras en recortes llevados a cabo mediante modificaciones en los impuestos y las prestaciones de la seguridad social en el Presupuesto, se estima que un 70% tendrá que salir de los bolsillos de las mujeres. La Fawcett Society considera que un presupuesto tan distorsionado no puede haberse elaborado conforme a las legislaciones y normativas sobre igualdad de género.

Comunidad de Estados Independientes y Europa Central y del Sureste (no UE)

El desempleo alcanzó su máxima tasa regional en el mundo en 2009 y se mantuvo elevado en 2010, situándose en el 10,4%. Un rasgo preocupante de la región es hasta qué punto el desempleo juvenil ha sido el más afectado por el impacto de la recesión económica: a día de hoy, uno de cada cinco jóvenes económicamente activos está en el paro.

El crecimiento en la proporción del empleo agrícola dentro del empleo total, entre 2007 y 2009, indica que parte de las pérdidas de empleo durante dicho período han sido absorbidas por la economía informal, y el impacto de la crisis podría ser incluso peor de lo que sugieren las cifras de desempleo. Según informes, las mujeres están sobrerrepresentadas entre los menos afortunados.

¹¹ The global economic crisis; Gender & Development, Vol. 18, No. 2, Julio 2010

¹² Stephanie Seguino, Gender & Development Vol. 18, No. 2, Julio 2010

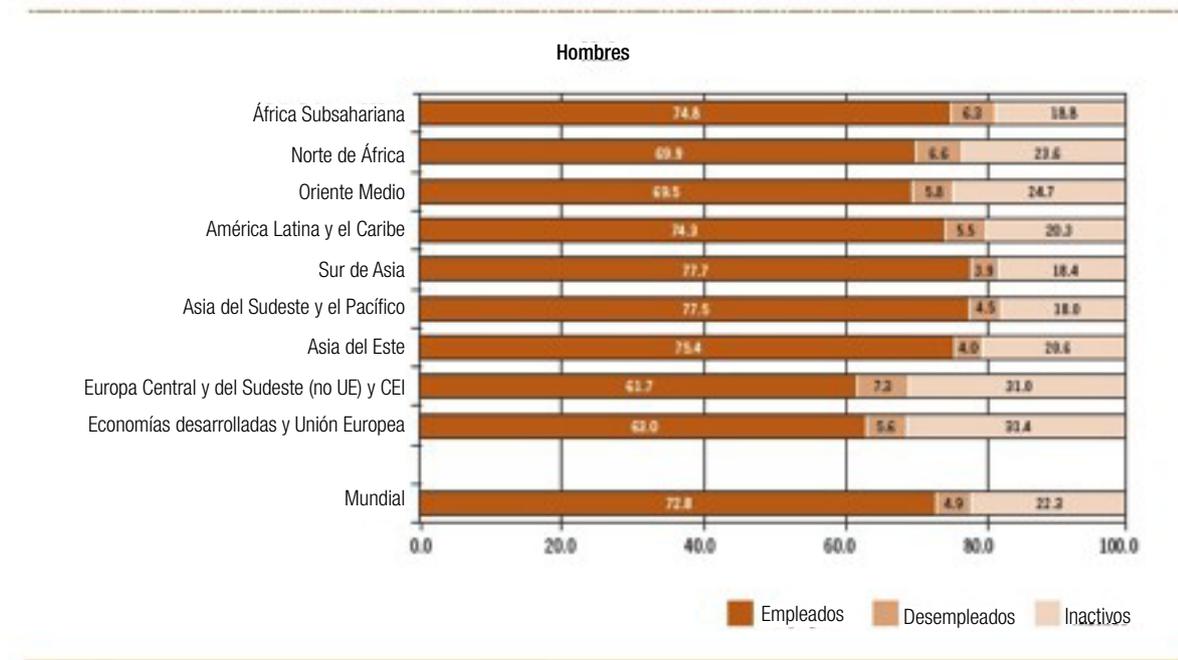
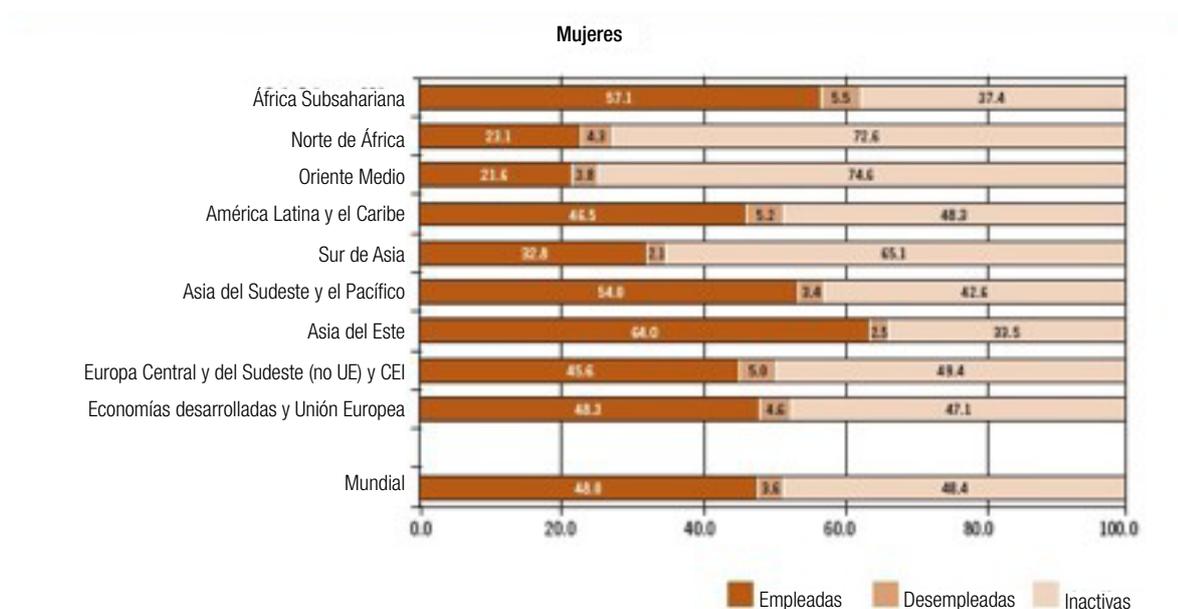
Impacto global en las mujeres

La crisis financiera mundial ha afectado a las mujeres de forma diferente que a los hombres. En particular, las mujeres se ven directamente afectadas por los recortes al gasto público tanto como trabajadoras en los servicios públicos como principales beneficiarias de los mismos. El impacto de la crisis para las mujeres en términos de empleo tiende a subestimarse y nunca ocupa los titulares. Sin embargo las mujeres son las más afectadas por la creciente inseguridad y precariedad del trabajo. La consecuencia de la inseguridad para las mujeres es de gran alcance dado que ellas siguen siendo las principales responsables del cuidado de personas en la familia. El desempleo, la inseguridad laboral, los salarios bajos y los recortes a los servicios públicos limitan su capacidad para alimentar, educar y cuidar a sus hijos.

2. VIVIR CON UN EMPLEO INSEGURO

La situación y posición de mujeres y hombres en el mercado laboral está fuertemente definida por su estatus de empleo. Estar empleado formal o informalmente, tener un contrato de trabajo o no, trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo, todos estos factores determinan en gran medida el nivel de seguridad, protección y derechos en el trabajo – y, con frecuencia, el nivel salarial. En esta sección se examina la prevalencia de las mujeres en el trabajo inseguro, precario y vulnerable.

Distribución regional de la población femenina y masculina en edad de trabajar, según la condición económica principal, 2009



Fuente: OIT, Modelos econométricos de tendencias

2.1 Trabajo precario

A diferencia del empleo fijo, los puestos de trabajo precarios o no estándar trasladan los riesgos sociales de los empleadores y Gobiernos a los trabajadores individuales – que son los que menos pueden permitirse afrontarlos. Estos riesgos afectan no sólo a los trabajadores sino también a sus familias y a la sociedad en general.

Definiciones

Por lo general se define empleo precario como formas de trabajo que implican inseguridad laboral, ingresos bajos y beneficios sociales y derechos legales limitados. Se constituye según el estatus de empleo (es decir, trabajo por cuenta propia o remunerado, relaciones de empleo bilaterales o triangulares), el tipo de empleo (es decir temporal o permanente, a tiempo parcial o a tiempo completo) y las dimensiones de la inseguridad del mercado laboral, así como el contexto y la situación social (Vosko 2006).

Normalmente el empleo precario hace referencia a formas de trabajo no permanente, temporal, ocasional, inseguro y contingente. Desde el punto de vista de un trabajador, el trabajo precario está relacionado al empleo inseguro, impredecible y arriesgado. Los trabajadores que tienen estos empleos no están o sólo están parcialmente cubiertos por la protección de las legislaciones laborales y la seguridad social, y se encuentran con dificultades en la ley o en la práctica a la hora de unirse o formar un sindicato. Las trabajadoras con empleo precario tienden a estar excluidas de las disposiciones de la protección del embarazo y la licencia por maternidad, así como de otras formas importantes de protección social.

El trabajo precario e inseguro genera una mayor desigualdad, inseguridad e inestabilidad económica para los trabajadores, sus familias y las sociedades.

En base a su experiencia a nivel de empresa, los sindicatos declaran que, además de la inseguridad en cuanto a ingresos, la precariedad en el empleo determina con frecuencia el nivel de seguridad en el lugar de trabajo y la posibilidad de utilizar una voz colectiva.

La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) ha identificado que las siguientes prácticas de empleo están a menudo asociadas al trabajo precario¹³:

- Contratación directa en base a contratos de trabajo de duración determinada;
- Contratación de mano de obra por medio de agencias de empleo o intermediarios laborales;
- Subcontratación de funciones a otras empresas;
- Contratos de trabajo personales como falsos trabajadores por cuenta propia;
- Períodos de prueba excesivos;
- Contratos ficticios de formación para el empleo;
- Contratación diaria puntual / imaginaria;
- Trabajo a tiempo parcial ilegal o involuntario;
- Trabajo a domicilio.

Debilitamiento global de la relación de empleo:

La relación de empleo, principal medio por el cual los trabajadores han obtenido derechos y beneficios asociados al trabajo, está siendo seriamente amenazada por parte de empleadores y Gobiernos. Las mujeres son las primeras en sufrir estos ataques y sus derechos laborales se han visto gravemente socavados a lo largo de las últimas décadas.

Los cambios en la legislación laboral nacional han erosionado los derechos y la protección de los trabajadores en muchos países. Tal es por ejemplo el caso de Perú, donde en 2000 el Parlamento aminoró las protecciones para los trabajadores en el cultivo de espárragos y otros sectores agroindustriales con la aprobación de la Ley 27360. Esta medida, de aplicación exclusiva en los sectores agroindustriales, donde predomina el empleo de mujeres, reemplazaba la normativa de la jornada laboral de ocho horas con una fórmula de “días de trabajo acumulados” por la cual las horas extras sólo empiezan a contabilizarse una vez que la jornada de trabajo media a lo largo de todo el período de contratación

¹³ Global action against precarious work, Metal World, FITIM, No 1, 2007

exceda las ocho horas. Conforme a esta ley, un empleador puede exigir una jornada de trabajo de 20 horas sin tener que pagar horas extras siempre que la jornada de trabajo media durante el período del contrato sea igual o inferior a ocho horas. Además, para incrementar la competitividad, el salario mínimo en el sector agrícola incluye “extras” en el sueldo base en vez de añadirlos al mínimo legal, lo que constriñe efectivamente los salarios.¹⁴

En paralelo a los cambios legislativos, los empleadores están recurriendo cada vez más a mecanismos que ocultan o disfrazan la existencia de relaciones de empleo, como es la contratación externa, la subcontratación, la contratación de trabajadores temporales o el establecimiento de contratos comerciales con personas que trabajan por pseudo cuenta propia. La multiplicación de estos contratos atípicos ha emborronado el límite entre formalidad e informalidad en el trabajo, generando confusión en cuanto a la identificación del empleador.

Un estudio realizado en 2010 por el Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES) y Water Witness International encontró que la empresa Camposol, uno de los mayores exportadores peruanos del sector agroindustrial, productor de espárragos, pimientos rojos, aguacate y otros productos alimenticios, tiene una plantación que emplea a 12.000 mujeres, de las cuales sólo 500 tienen un contrato fijo de duración indefinida. Los contratos de corto plazo repetidamente prorrogados le permiten al empleador despedir a las trabajadoras en cualquier momento y terminar el contrato sin preaviso. Las trabajadoras opinan que el empleador tiene todo el poder en su mano. Cuando osan afiliarse a un sindicato o a exponer las malas condiciones laborales, se les suspende o no se les renueva el contrato”.¹⁵

En muchos casos, los empleadores utilizan el trabajo precario para eludir sus obligaciones de proporcionar seguridad social, pensiones, licencia por maternidad y permisos por razones familiares, horas extras remuneradas, vacaciones y salud y seguridad ocupacional, prestaciones especialmente importantes para las mujeres, ya sea al quedarse embarazadas, viudas o tener que sobrevivir con una pensión mínima. La exclusión de los trabajadores a tiempo parcial de los planes de la seguridad social es una tendencia creciente.

Un estudio de campo llevado a cabo en 2010 por Labour Behind the Label y War on Want en Gurgaon (India), mostró que la ley se desacata amplia y abiertamente en la industria del vestuario dominada por el empleo femenino, que cada vez está más controlada por agentes o contratistas laborales. El estudio encontró que una abrumadora mayoría de trabajadores estaban empleados a través de tres o cuatros contratistas laborales distintos. Las mujeres entrevistadas tenían claro que los empleadores habían pasado a utilizar mano de obra subcontratada a fin de eludir sus responsabilidades, dado que los trabajadores en régimen de contratación carecen de derechos en términos de vacaciones anuales pagadas, bonificaciones, etc. A ningún trabajador se le otorga el derecho a sindicalizarse. Todas las cuestiones relativas a las malas condiciones de trabajo y al establecimiento de unas metas de productividad muy elevadas están bajo el control de un propietario de la fábrica, que ha dejado de ser el empleador “oficial”. Su verdadero empleador ahora es un contratista laboral con poco o ningún control sobre las condiciones en el lugar de trabajo y a quien los trabajadores raramente ven. De hecho la mayoría de los trabajadores de la fábrica declararon que sólo ven al representante del agente laboral los días que cobran y casi nunca al contratista directamente responsable de su empleo.¹⁶

¿A qué se debe el aumento del empleo precario?

El alarmante crecimiento y obviedad del trabajo precario lo ha convertido en una de las características más sobresalientes de los mercados laborales de hoy en día. Las formas de trabajo precario se han extendido a todos los sectores en prácticamente todos los países, y afectan a todos los trabajadores, desde obreros a directivos. Los servicios públicos desregulados contribuyen considerablemente a esta tendencia: los trabajadores contratados externamente y a tiempo parcial, que proporcionan servicios públicos, tienen con frecuencia unos salarios más bajos y unas condiciones de empleo peores que sus compañeros con contrato fijo. El trabajo precario prospera dondequiera que haya un exceso de mano de obra, y los trabajadores se ven obligados a aceptar trabajo a cualquier precio. Estas situaciones existen en muchas partes del mundo hoy en día.¹⁷

La presión por establecer mercados de trabajo flexible que se adaptaran rápidamente a los ciclos económicos globales se

14 Gota a gota, Progressio y Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES) y Water Witness International, 2010; The Solidarity Center, Washington; Peruvian Society, Workers, and Labor Law, Diciembre 2009; Death and taxes: the true toll of tax dodging - Peru and Bolivia: a tale of two tax systems, Christian Aid, Mayo 2008

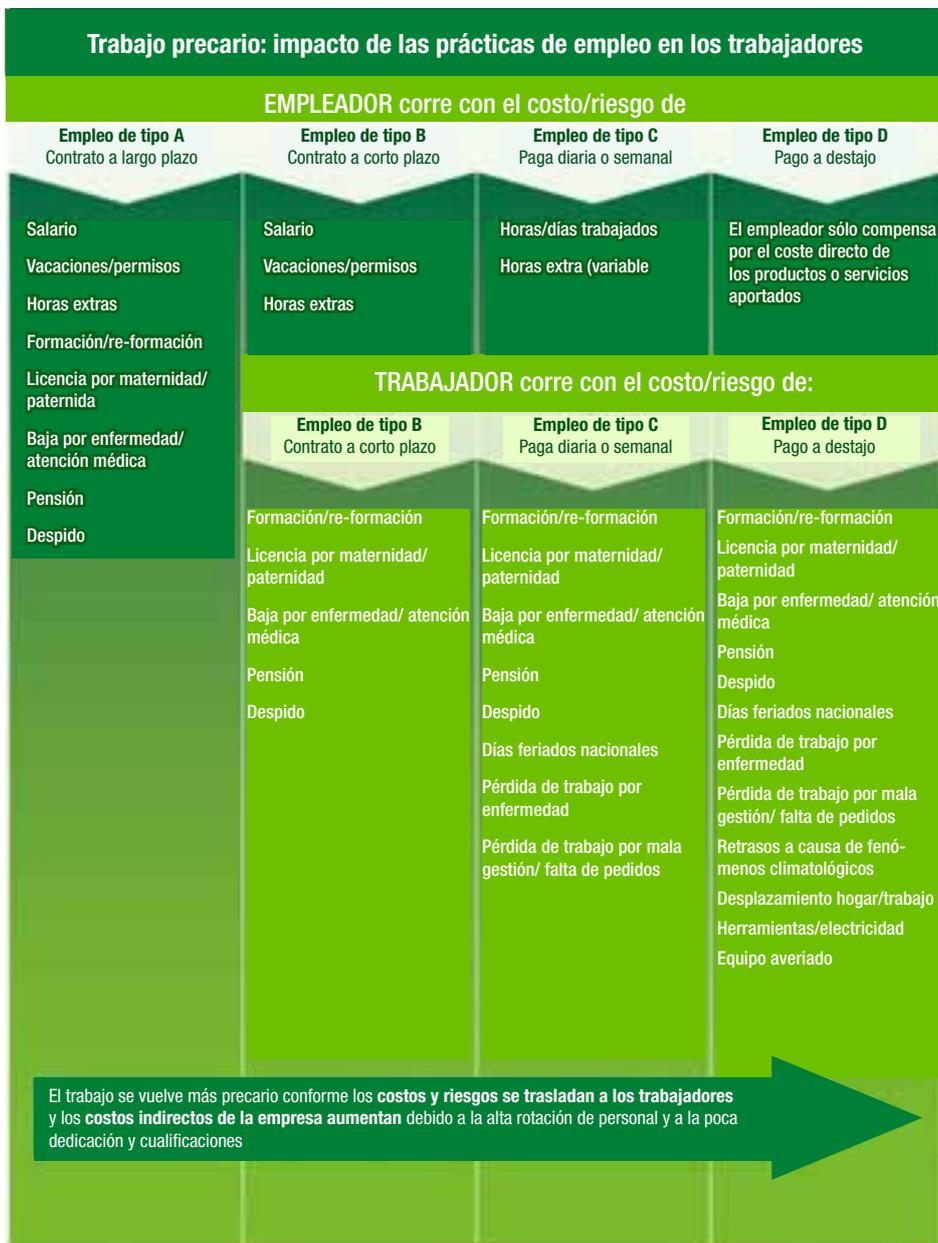
15 Gota a gota; Progressio, Centro Peruano de Estudios Sociales (CEPES) y Water Witness International, 2010;

16 Taking Liberties; Labour Behind the Label and War on Want, Londres 2010

17 Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

volvió muy intensa en los años 80. Poco a poco los mercados laborales empezaron a convertirse en mercados como otro cualquiera, la seguridad del empleo disminuyó y la mano de obra se fue convirtiendo progresivamente en una materia prima más. En los años 90, la aceleración de la financiarización de la economía y el consiguiente establecimiento del valor para los accionistas como único criterio para evaluar el éxito de las empresas hizo que aumentara la presión por la obtención de beneficios a corto plazo. Los despidos se convirtieron en un importante instrumento de las estrategias de reestructuración de los empleadores y uno de las principales maneras de incrementar el valor de los dividendos de los accionistas. Este proceso precipitó el crecimiento del empleo precario a nivel mundial – y las mujeres se encuentran casi siempre a la cabeza del mismo.

Los contratos y demás acuerdos precarios reducen las obligaciones y responsabilidades de los empleadores, trasladándolas a los trabajadores individuales, los cuales se ven obligados a valerse por sí mismos o, en casos excepcionales, a obtener ayuda por parte del Estado. La mujer trabajadora sufre particularmente por los recortes a la seguridad social¹⁹.



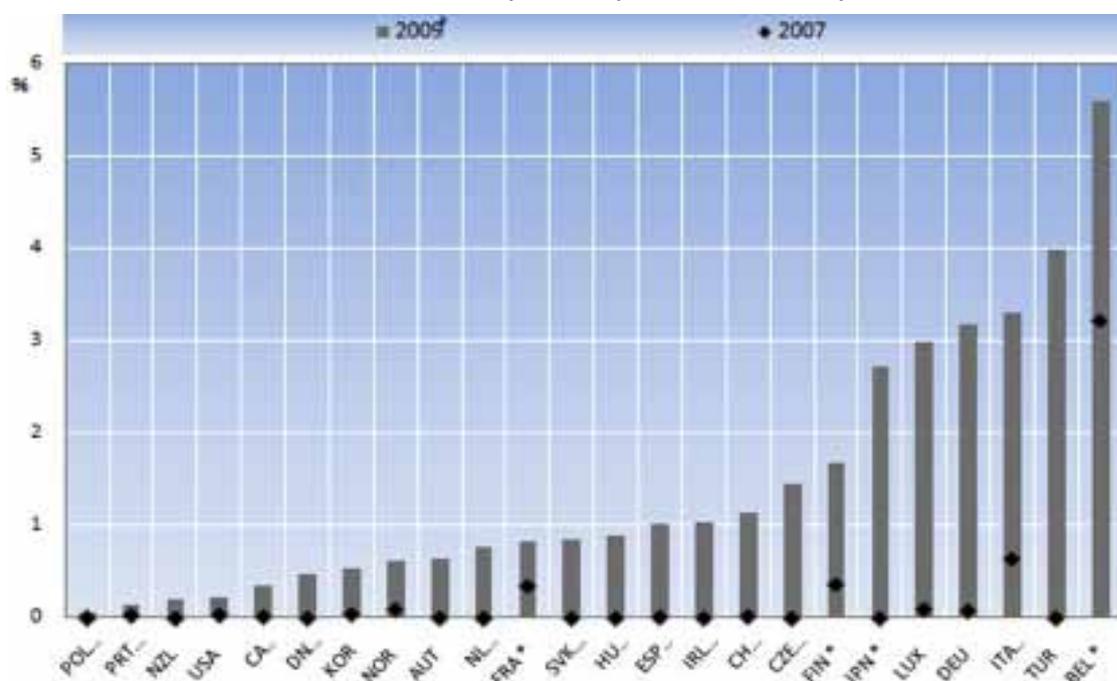
Fuente: Investigación y gráficos de “Better Jobs in Better Supply Chains”, Business Brief No 5, Oxfam 2010

La CSI y sus asociados en la Agrupación Global Unions hacen campaña para que los Gobiernos:

- Restrinjan el trabajo temporal y contractual a casos de verdadera necesidad;
- Garanticen la igualdad salarial para los trabajadores precarios y su derecho a unirse a un sindicato;
- Soliciten que los empleos temporales a largo plazo se conviertan en trabajos fijos.

Muchas mujeres que se encuentran trabajando en condiciones precarias, como son los empleos de corto plazo, temporales o a tiempo parcial impuesto, han sido despedidas durante la crisis porque eran “fáciles de despedir”. El gráfico a continuación ilustra que, desde 2007, el número de empleados en programas de trabajo de corto plazo en todos los países de la OCDE ha aumentado considerablemente. Se trata de una tendencia que probablemente afecte en especial a las trabajadoras, la mayoría de las cuales ya tienen contratos temporales o de corto plazo en muchos países.

Inventario promedio anual de empleados que participan en los programas de trabajo de horario reducido como porcentaje de todos los empleados^a



* indica que los datos provienen de fuentes nacionales; ** indica que los datos son estimaciones de la OCDE utilizando información que se desprende del cuestionario OCDE-CE o de fuentes nacionales

a) Los países figuran en orden ascendente respecto a la tasa de participantes en programas de trabajo de horario reducido en 2009.

b) Hasta el 3er trimestre de 2009 para Austria y Países Bajos; Agosto 2009 para Portugal y España; Septiembre 2009 para la República Eslovaca; y Octubre 2009 para Luxemburgo y Nueva Zelanda.

Fuente: Perspectivas del empleo de la OCDE (2010), París

La dimensión de género del empleo precario:

No se dispone de cifras mundiales relativas al número de personas en situación de trabajo precario, pero numerosos estudios realizados a escala nacional o regional indican una concentración excesiva de mujeres en esta forma de trabajo.

En Australia, diversos estudios¹⁸ han demostrado que el empleo femenino tiende cada vez más a ser trabajo ocasional y a tiempo parcial – un 58% de los empleos a tiempo parcial son también ocasionales. Entre 1991 y 2006 el número de mujeres con empleos a tiempo completo disminuyó del 59 al 55%. En total, un 30% de las trabajadoras son empleadas ocasionales, a diferencia de un 22% en el caso de los hombres. Los estudios del Workplace Research Centre concluyen que “en los últimos años casi todo el crecimiento neto en el empleo ha sido de naturaleza no estándar”.

¹⁸ Preston and Barns, estudio, Workplace Research Centre, 2009

En la UE, el Parlamento Europeo aprobó en octubre de 2010 una resolución sobre las trabajadoras en condiciones de empleo precario que pone de relieve la “sobrerepresentación de las mujeres en el trabajo precario” como un factor clave que contribuye a la brecha salarial de género. La resolución solicita a los Gobiernos de la UE que tomen medidas legislativas para poner fin a los contratos “cero horas”, un nuevo tipo de contrato conforme al cual el empleador no garantiza al empleado un número fijo de horas de trabajo por semana. La resolución también lamenta que la legislación de empleo de la UE y las directivas sobre el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal por agencia no aborden correctamente la naturaleza precaria del empleo. Solicita más medidas legislativas específicas, como por ejemplo otorgar a todos los empleados igualdad de acceso a los servicios y prestaciones sociales, como licencia por maternidad, atención médica y pensiones por jubilación, así como educación y formación, independientemente de las condiciones de empleo.

En Canadá, el trabajo a tiempo parcial, contractual y temporal, así como el trabajo por cuenta propia abarcan en torno a un tercio de la mano de obra a nivel nacional¹⁹. Esto quiere decir que en Canadá cerca de una tercera parte de la mano de obra está implicada en trabajo “no estándar”, desligado del trabajo con un contrato de empleo permanente, estándar, a tiempo completo y con un sólo empleador²⁰. Las mujeres están sobrerepresentadas en esta categoría debido principalmente a la elevada proporción que trabajan a tiempo parcial.

En Japón el trabajo precario está muy condicionado por el género. Las mujeres constituyen cerca de dos tercios de los trabajadores no regulares²¹. El trabajo temporal en Japón está aún más condicionado por el género que el trabajo a tiempo parcial. Las mujeres constituyen más del 80% de la mano de obra temporal.

Una causa importante de la sobrerepresentación de las mujeres en las filas de los trabajadores con empleo precario guarda relación con las limitaciones a las que se enfrentan debido a las responsabilidades del cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Estas limitaciones no suelen dejarles más alternativa que intentar conseguir trabajo a tiempo parcial o trabajo “no estándar” mal pagado, arriesgándose a tener pocas horas, un salario bajo y un acceso limitado a las prestaciones.

La experiencia de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) y la Federación Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA) a nivel de planta, confirma que los empleos de las mujeres tienden a ser “en general más precarios, con menos seguridad, salarios más bajos, menos beneficios y una protección social inferior que los de los hombres”. En particular, las mujeres que trabajan en sectores como el procesamiento de alimentos o la fabricación de productos electrónicos experimentan una alta incidencia de trabajo precario y malas condiciones. Muchos de estas trabajadoras son mujeres jóvenes migrantes, ya sea de zonas rurales o de otro país, con escaso poder de negociación.

Cada vez hay más mujeres con puestos de trabajo desregulado en el sector público, por ejemplo las limpiadoras o las cuidadoras contratadas externamente, que tienen contratos precarios. Muchas están empleadas en base a mini contratos a tiempo parcial, como trabajadoras contratadas por agencias u ocasionales, con pocos derechos y ningún acceso a la protección social disponible para los empleados fijos. En Bélgica, el sector predominantemente femenino de la limpieza de oficinas se ha visto severamente afectado por la recesión – los contratos para limpiar una vez al día se han reducido a una vez a la semana. Junto con los recortes de puestos de trabajo, las reducciones en los horarios de trabajo han supuesto recortes salariales para los trabajadores que menos posibilidades tienen de permitírselos. Según la central sindical belga FGTB, las limpiadoras que trabajan en el sector público han conseguido mantenerse relativamente indemnes hasta el momento, pero existe un peligro real de que las políticas para “limpiar” las finanzas públicas conduzcan, tal y como ha sucedido en los sectores privados y bancarios, a medidas de economía del sector público respecto a fábricas y limpieza.

Trabajo precario = trabajadores desechables

En un reciente documento sometido al Representante Especial para cuestiones de Empresas y Derechos Humanos de la ONU, las federaciones sindicales internacionales FITIM y UITA sostuvieron que el trabajo precario se está “convirtiendo rápidamente en el mayor obstáculo para el respeto de los derechos de los trabajadores. Un número cada vez mayor de trabajadores – muchos de los cuales son mujeres – se encuentran con empleos precarios en los que no tienen siquiera derecho a unirse a un sindicato, cuanto menos a negociar colectivamente con su empleador. Algunos son excluidos formalmente porque determinados derechos básicos están denegados por ley. Otros tienen derechos en teoría pero ningún derecho en la práctica porque las leyes no se aplican. Y otros no se atreven a ejercer sus derechos por miedo a perder su trabajo en cualquier momento. En consecuencia, millones de trabajadores por todo el mundo y categorías enteras de

19 Chaykowski & Slotsve, 2008; Costa & Tourigny, 2004

20 Comisión Jurídica de Canadá, 2004

21 Encuesta Económica, OECD, 2008: 185

empleos están efectivamente excluidos del alcance de los Convenios 87 y 98 de la OIT, así como de toda una serie de derechos de empleo.”²²

La facilidad para contratar y despedir a trabajadores con contratos de duración determinada incrementa la facilidad para apuntar a sindicalistas. Los trabajadores precarios ven sistemáticamente denegado su derecho a unirse a un sindicato – y son precisamente las mujeres con pocas cualificaciones y escasa educación, tan fuertemente representadas entre estos trabajadores, las que más necesitan la protección de un sindicato y los beneficios de los convenios colectivos.

La Recomendación No. 198 de la OIT sobre Relación de Empleo recomienda abordar la dimensión de género del empleo precario centrándose en estos sectores donde predominan las mujeres y donde existe una elevada proporción de relaciones de empleo ambiguas y disfrazadas.

Los trabajadores de la empresa telefónica T-Mobile en EE.UU. viven con el miedo constante de perder su trabajo por cometer siquiera pequeños errores. Aunque la empresa matriz Deutsche Telekom reconoce los derechos sindicales en Alemania, su filial estadounidense T-Mobile es sumamente hostil con los trabajadores que cuentan con una representación sindical y derechos de negociación, y está desarrollando una intensa campaña antisindical.

La empleada de T-Mobile entrevistada tiene que permanecer en el anonimato por miedo a que le apliquen medidas disciplinarias o a que la despidan. Se trata de una representante de un centro de atención al cliente a quien le preocupa que la despidan por pasarse demasiado tiempo ayudando a un cliente o por no lograr cumplir con los altos estándares de T-Mobile. En general se siente satisfecha con el sueldo y las prestaciones que recibe, pero está cansada de trabajar bajo la constante amenaza de perder su “buena posición” por un simple error o unos minutos de demora:

“Utilizan el miedo como método de control, y la economía lo permite porque no puedes abandonar sin más. Eso es lo que me motiva a querer sindicalizarme: estabilidad laboral.

En estos momentos la única seguridad laboral para un trabajador que ha perdido su buena posición es aguantar la última oportunidad de una experiencia humillante en la que los jefes te dicen: ‘Bueno, estás en las últimas. Vamos a darte la oportunidad de que te vayas a casa y pienses sobre lo que has hecho.’ Tu tarea entonces es escribir una redacción sobre la estrategia que vas a adoptar para volver a encajar en el programa, me imagino que para cumplir con los estándares. Así que te acompañan a la salida del edificio, te quitan la credencial y luego está previsto que la próxima vez te reúnas con Recursos Humanos y con tu jefe y supervisor para que lean lo que has escrito y decidan si se quedan contigo o no.”

A ella le pasó eso después de llegar tarde un día. “Supongo que siempre es preferible eso antes de ser despedida, pero es embarazoso, es como un poco infantil”.

Detalla la larga lista de demandas que T-Mobile exige a sus operadores. Por ejemplo, no pueden pasarse mucho tiempo con una sola llamada, aunque sea mejor pasar el tiempo suficiente para que el cliente no tenga que volver a llamar. Y en ese espacio de tiempo también tienen que hacer right-fit, el término con que la empresa denomina la práctica de ofrecerle al cliente nuevos productos y servicios.

“El right-fit lleva tiempo practicándose, pero últimamente lo han enfatizado muchísimo, hasta el punto de venir y hablar con nuestro equipo diciendo que si no lo ofrecemos en cada llamada nos despedirían. Realmente nos llegaron a decir eso.”

Esta trabajadora ha aprendido que en realidad los estándares de calidad no tienen nada que ver con la calidad del servicio al cliente. “Es más del tipo: ‘¿Qué estás haciendo por T-Mobile? ¿Estás vendiéndole algo a la persona?’ Se trata de vender, vender y vender, no necesariamente de hacer lo correcto.

De hecho hay trabajadores que han tenido problemas por haber respondido a la petición del cliente de eliminar elementos de su plan de servicios. Ella sospecha que algunos tienen tanto miedo que no lo hacen. “Yo he tenido clientes que han llamado y me han dicho: llevo tres meses intentando quitar esta función de mi cuenta, pero ahí sigue...”

Esta trabajadora cree que un sindicato ayudaría a disipar esos temores y que, en última instancia, sería bueno para T-Mobile. “Si yo me siento más segura de mí misma, en vez de preocupada, por supuesto que voy a rendir mejor”, comenta.²³

²² Precarious Work: Undermining Human Rights, presentación de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) al Representante Especial del Secretario General para cuestiones de Empresas y Derechos Humanos de la ONU, mayo de 2010

²³ CSI

Trabajo precario y salarios bajos

Los trabajadores en empleo precario ganan generalmente menos, y esto genera a menudo tensiones con los compañeros que tienen contratos permanentes.

En el sector del metal, las afiliadas de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas informan que en muchos casos los trabajadores precarios ganan más del 50% menos que los trabajadores que forman parte de la mano de obra permanente, y, al mismo tiempo, los puestos de trabajo temporal, ocasional, a tiempo parcial y contractual están cada vez más a la orden del día. Esto significa que las trabajadoras con empleo precario tienen un déficit salarial doble: la desigualdad salarial discriminatoria y menos incentivos por tener un empleo inseguro.

En Corea el 70% de las mujeres trabajadoras están empleadas de forma precaria, y ganan tan sólo un 43% de lo que reciben los trabajadores regulares. En una de las fábricas de Corea citadas en la queja que la FITIM presentó ante la OIT, sólo el 5% de los trabajadores son empleados fijos, y todos ellos son hombres. Casi todos los trabajadores en condiciones de empleo precario son mujeres, y ganan un 47% menos de lo que reciben sus homólogos hombres.²⁴

En Europa millones de mujeres, muchas de ellas migrantes, trabajan en el sector de la atención médica y social – en residencias o atendiendo a las personas en sus propias casas. Estos trabajos son altamente precarios y están mal pagados, a menudo por debajo de los estándares mínimos. Con frecuencia las mujeres de este sector trabajan “cuando se las necesita”, sin ninguna estabilidad laboral.

La sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo precario se ha convertido en un factor clave que contribuye a la brecha salarial mundial entre hombres y mujeres²⁵. La relación entre la brecha salarial y el empleo precario fue reconocida por el Parlamento Europeo en una Resolución sobre trabajadoras en condiciones precarias aprobada en octubre de 2010.

Más trabajos no quiere decir trabajo decente para las mujeres

Las políticas económicas neoliberales que han desregulado los mercados laborales prácticamente en todas partes, no han cumplido con sus promesas: si bien hay más mujeres trabajando fuera de casa, éstas permanecen atrapadas en trabajos inseguros y mal pagados. Esto lo ilustra bien un estudio de investigación de la OIT realizado en Pakistán.

Mujeres en el mercado laboral de Pakistán: un relato de la perpetuación de la desventaja

Los mercados laborales en Pakistán se caracterizan por unas brechas de género importantes, aunque la reciente industrialización ha expandido el acceso de las mujeres a los mercados laborales. En 2007 había más de nueve millones de mujeres trabajando, casi cuatro millones más que en 2000. No obstante, la proporción empleo-población en el caso de las mujeres (19,9%) sigue siendo cuatro veces inferior a la de los hombres (79,1%), y muy inferior a la proporción general que se observa en el sur asiático (33,5%). Aunque entre 2000 y 2006 la tasa femenina de la proporción empleo-población aumentó considerablemente, durante el mismo período la proporción de empleo precario y vulnerable con relación al empleo total de mujeres aumentó a mayor velocidad. Para los hombres paquistaníes cerca de dos terceras partes del empleo adicional creado en 2000-2006 consistió en empleo asalariado, mientras que para las mujeres más de dos terceras partes consistió en contribuir al trabajo familiar. Incluso en la manufactura, que representa la fuente clave de creación de empleo fuera del sector agrícola, la proporción de mujeres en empleo precario y vulnerable está aumentando. Para los hombres se observa la tendencia opuesta.²⁶ Las mujeres permanecen a menudo confinadas a grupos cuya situación conlleva un mayor riesgo económico y menos probabilidades de reunir las características que definen el trabajo decente, como es la protección social, derechos básicos y una voz en el trabajo. Por lo general las mujeres tienen además salarios más bajos que los hombres, y sus sueldos aumentan menos a lo largo del tiempo.²⁷

²⁴ Precarious Work: Undermining Human Rights, presentación de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) al Representante Especial del Secretario General para cuestiones de Empresas y Derechos Humanos de la ONU, mayo de 2010

²⁵ Moving from Precarious Employment to Decent Work, Documento de discusión No 13, GURN, Diciembre 2009

²⁶ Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil, Sector del Empleo, documento de trabajo No. 13, OIT, Ginebra, 2008

²⁷ Calculado utilizando la encuesta Pakistan Labour Force Survey, 2006/2007 (Islamabad, Federal Bureau of Statistics)

2.2 La economía informal y el empleo informal

El término “economía informal” se refiere a todas las actividades económicas que, tanto en la ley como en la práctica, están insuficientemente o no están en absoluto cubiertas por acuerdos formales. Incluye a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores familiares auxiliares. Pero también incluye a trabajadores y trabajadoras asalariados empleados de manera informal, lo que implica que su relación de empleo no está debidamente reconocida por lo que quedan fuera del ámbito de cobertura de la legislación laboral y las regulaciones de empleo.

En las últimas décadas, el trabajo en la economía informal ha aumentado rápidamente en todos los países en desarrollo. En América Latina y en el Sureste Asiático el crecimiento económico sostenido ha ido acompañado de un aumento en el empleo informal. Incluso en países de la OCDE la creciente tendencia a la informalización de las condiciones laborales genera empleo informal. Por ejemplo, los falsos trabajadores por cuenta propia, cuya relación de empleo se disfraza con el fin de eludir los requisitos legales, pueden considerarse a menudo como empleados informalmente.

Las estimaciones indican que el empleo informal abarca cerca del 65% del empleo no agrícola en los países en desarrollo de Asia, el 51% en América Latina, el 48% en el Norte de África, el 72% en el África Subsahariana y el 24% en la economía en transición.

Las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, aunque existen diferencias importantes entre las distintas regiones. En países como India y Malí cerca del 90% de las mujeres en el sector no agrícola trabajan de manera informal.²⁸ No obstante, no siempre se dispone de datos desglosados por sexo, con lo que en ocasiones resulta difícil medir el número total de mujeres.²⁹ En cualquier caso, existe una convergencia considerable entre el hecho de ser mujer, trabajar de manera informal y ser pobre.

En su informe *¿Es Normal lo Informal?* la OCDE encontró un porcentaje desproporcionado de mujeres en el extremo inferior de la escala en el empleo informal, lo que indica que tanto en la economía formal como en la informal se discrimina a las mujeres. Esto puede explicarse en gran medida por la división de género de la mano de obra, según la cual las mujeres todavía siguen siendo en gran parte responsables del cuidado de los miembros de la familia, y a consecuencia de lo cual disponen de menos oportunidades para acceder al mercado laboral, obtener cualificaciones y aptitudes, progresar en su carrera y convertirse en representantes sindicales.

Estudios sobre el terreno llevados a cabo por la asociación de trabajadoras por cuenta propia Self-Employed Women's Association (SEWA), afiliada a la CSI, sobre el trabajo informal en el sector de la construcción muestra el impacto multifacético que tiene la crisis sobre las mujeres indias que trabajan en la este sector. El estudio indica que las mujeres establecidas en tanto que trabajadoras informales de la construcción ven peligrar sus puestos de trabajo al incorporarse nuevos trabajadores hombres en puestos que exigen un esfuerzo físico. En Ahmedabad (India), SEWA estima que el declive de industrias clave durante la crisis hizo que el número de trabajadores que buscaban empleo informal en la construcción aumentara un 25%.³⁰ Muchos de estos nuevos candidatos, tanto hombres como mujeres, compiten por obtener un empleo no cualificado en la construcción, donde ya hay una concentración de mujeres. Los hombres suelen tener más formación en áreas como albañilería, fontanería y trabajo con baldosas, de manera que la competencia respecto a los puestos de trabajo por parte de los hombres afecta de manera desproporcionada a las mujeres que realizan trabajos no cualificados en la construcción.

Además, los hombres que buscan incorporarse a estos puestos de trabajo tienen la ventaja de poder dedicar más tiempo y atención a su trabajo al estar libres de las múltiples obligaciones no remuneradas de los cuidados y el trabajo en el hogar que tienen sus competidoras en el mercado laboral.

Desgraciadamente, ni los nuevos aspirantes ni los trabajadores tradicionales de la construcción tienen unas perspectivas prometedoras en Ahmedabad ya que la crisis mundial ha hecho que caiga la demanda. La recesión económica y el elevado costo de los materiales de construcción han frenado la construcción local: los trabajadores del sector notifican que sus días de trabajo han bajado de 10-15 a 5-6 días al mes. Los ingresos diarios se han reducido desproporcionadamente para los trabajadores no cualificados (esencialmente mujeres). En febrero de 2009, la mano de obra no cualificada cobraba 100-150 rupias al día, pero en el momento de realizarse las entrevistas, en agosto de 2009, estaban recibiendo apenas 70-80 rupias al día. Los salarios de los trabajadores cualificados permanecieron inalterados a lo largo del mismo período. La crisis ha intensificado la competencia y las mujeres se vieron obligadas a aceptar trabajo no cualificado y mal remunerado.³¹

28 OIT, 2009

29 La Mujer en el Mundo 2010: Tendencias y Estadísticas, Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Octubre 2010

30 SEWA, 2009

31 Zoe Elena Horn y SEWA, The effects of the global economic crisis on women in the informal economy: research findings from WIEGO and the Inclusive Cities partners; Género y Desarrollo, Vol. 18, No. 2, Julio 2010

La expansión y la persistencia del empleo informal limitan la eficacia del empleo como herramienta para eliminar la pobreza. Efectivamente, no basta con contar con puestos de trabajo en la economía informal para sacar a las mujeres de la pobreza. Las mujeres necesitan puestos de trabajo decentes.

2.3 Trabajo vulnerable y las trabajadoras pobres

El indicador de “empleo vulnerable” de la OIT, que comprende a los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares no asalariados, proporciona datos valiosos respecto a las tendencias sobre la calidad general del empleo, puesto que una elevada proporción de trabajadores en empleo vulnerable indicaría la presencia de acuerdos laborales informales generalizados, donde los trabajadores carecen de protección y tienen un acceso inadecuado a la protección social. El empleo vulnerable se caracteriza a menudo por unos salarios bajos y unas condiciones laborales duras donde no se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores.³²

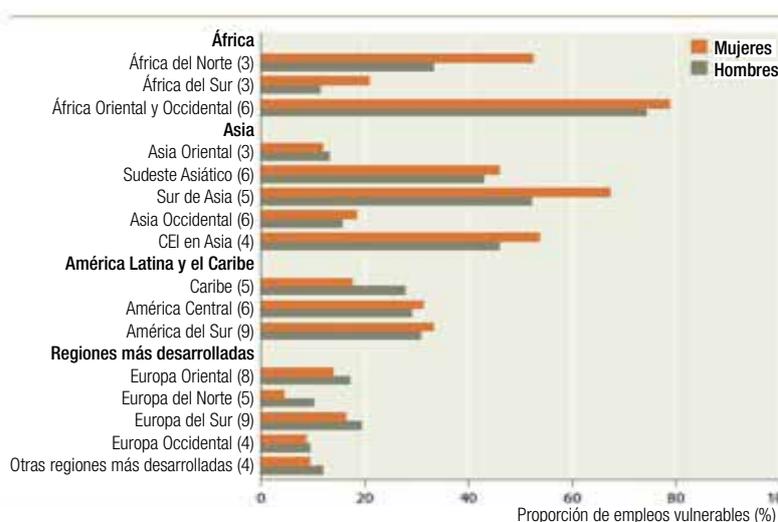
La estimación actual del número de trabajadores con empleo vulnerable en 2009 es de 1.530 millones, lo que equivale a una tasa global de empleo vulnerable del 50,1%. Desde 2007, 100 millones más de trabajadores se han sumado a las filas de los que tienen un empleo vulnerable³³, lo que indica la gravedad del impacto que ha tenido la crisis económica en las vidas de los trabajadores en situación de inseguridad.

En todas las regiones en desarrollo la tasa de empleo vulnerable entre las mujeres supera la de los hombres, observándose las diferencias más importantes en el Norte de África, el África Subsahariana y Oriente Medio. Más de la mitad de todas las mujeres del mundo están en puestos de trabajo vulnerables³⁴.

La creciente proporción y número de trabajadores/as vulnerables en África, el Sudeste Asiático y el Pacífico desde 2008 sugiere que muchos trabajadores que perdieron su empleo en el sector manufacturero orientado a la exportación no pueden permitirse pasar a engrosar las filas de los desempleados, por lo que han optado por aceptar un empleo en la economía informal, quizás en actividades agrícolas o en servicios informales, como la venta ambulante.

Las mujeres en el empleo vulnerable están sujetas a un mayor nivel de inseguridad económica y no disponen de la red de seguridad de una protección social que cubra los períodos en los que no trabajan o están enfermas. El siguiente gráfico ilustra la sobrerrepresentación de las mujeres en el empleo precario en África, Asia y América Latina. En las regiones más desarrolladas los hombres constituyen la mayor parte de los trabajadores en el empleo vulnerable.

Trabajadores con empleo vulnerable por región y sexo, 2004-2007 (últimos datos disponibles)



Fuente: Recopilado por la División de Estadística de Naciones Unidas basándose en datos de la OIT, Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, 5ª edición, tabla 3 (consultada en julio de 2009).

Nota: Medias no ponderadas; las cifras entre paréntesis indican el número de países evaluados. La media para Asia Oriental no incluye a China. Asia Occidental excluye Armenia, Azerbaiyán y Georgia; CEI en Asia incluye a los países antes mencionados más Kazajstán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán.

³² Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, Enero 2010

³³ Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, Enero 2010

³⁴ Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres, OIT, Ginebra, Marzo 2009

3. VIVIR CON SALARIOS BAJOS

3.1 La crisis económica reduce a la mitad el crecimiento salarial mundial

La crisis financiera y económica ha reducido a la mitad el crecimiento salarial mundial durante los años 2008 y 2009.³⁵ Al analizar datos de 115 países, cubriendo el 94% de los asalariados en el mundo, el informe Mundial sobre Salarios 2010 de la OIT concluye que el crecimiento global del salario medio mensual se ralentizó del 2,8% en 2007, en vísperas de la crisis, a tan sólo un 1,5% en 2008 y 1,6% en 2009. Excluyendo a China, el crecimiento salarial medio mundial descendió progresivamente a 0,8% en 2008 y 0,7% en 2009.

Estas cifras demuestran que la recesión no sólo ha sido dramática para los millones de personas que han perdido sus trabajos sino que también ha afectado a los que han permanecido en el empleo al reducirse drásticamente su poder adquisitivo y su bienestar general. Las mujeres, que acarrean con la responsabilidad principal del cuidado de la familia y las compras del hogar, se ven especialmente afectadas.

Desde mediados de la década de 1990 la proporción de personas con salario bajo – definido como el salario inferior a dos tercios de la mediana salarial del país – ha aumentado en más de dos terceras partes de los países para los cuales se dispone de datos. Los trabajadores mal pagados, principalmente mujeres, pueden caer fácilmente en la pobreza. Estos trabajadores necesitan urgentemente unos salarios mínimos decentes y una mejor articulación entre salarios, políticas sociales y políticas de los mercados laborales.

Los salarios son más altos en los países donde la negociación colectiva cubre al menos al 30% de los empleados. La existencia de un salario mínimo reduce la desigualdad en la mitad inferior de la participación de los salarios. Dada su sobrerrepresentación en los empleos mal pagados, las mujeres son las que más se benefician de la negociación colectiva y los salarios mínimos. Al mismo tiempo, la prevención de la caída del poder adquisitivo de los trabajadores con bajos salarios puede contribuir a una recuperación más rápida mediante el mantenimiento de la demanda agregada.

En Suecia, las negociaciones por parte del sindicato sueco Hotel and Restaurant Workers' Union (HRF), una organización afiliada a la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), fracasaron en 2010 por la insistencia de los empleadores de ampliar e incrementar el empleo precario, ya proliferante en el sector hotelero dominado por el empleo femenino, y su rechazo a la propuesta del sindicato de incrementar mensualmente los salarios. Como resultado de las amenazas de llevar a cabo huelgas de solidaridad por parte del sindicato de trabajadores de la industria alimentaria y los trabajadores electricistas, HRF consiguió aproximarse mucho a su meta salarial, aunque esto seguía dejando el salario de los trabajadores hoteleros por debajo de los salarios de los trabajadores de otros sectores – pero en todo caso les permitió acercarse más a un salario digno. El nuevo acuerdo incluye unos límites más estrictos en materia de empleo precario, y en concreto al uso de contratos temporales diarios, a los que muchos miembros han estado atados durante semanas, meses e incluso años. Los empleadores tendrán que ofrecer a partir de ahora empleos fijos allí donde haya una escasez consistente de mano de obra, y el uso de trabajadores contratados por agencia queda limitado. El HRF ha elaborado, junto con otros sindicatos suecos de LO, una plataforma común para llevar a cabo negociaciones colectivas este año, dirigidas a reforzar el derecho a un empleo fijo a tiempo completo, frenando la expansión de todas las formas de trabajo precario y atacando la discriminación salarial estructural arraigada en sectores de bajos salarios donde predominan las mujeres.

3.2 Desigualdad salarial, salarios bajos y género

Las recientes tendencias mundiales en los salarios y en la participación de los salarios muestran unas desigualdades crecientes y generalizadas. A pesar de un aumento en la productividad en muchos países a lo largo de las tres últimas décadas, que debería haber conducido a subidas salariales, la proporción de la renta nacional destinada a los trabajadores ha estado disminuyendo en EE.UU., Europa, el África Subsahariana, Oriente Medio, América Latina y el Caribe. La otra cara

³⁵ Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011 – Políticas salariales en tiempos de crisis, OIT, 2010

de la moneda es que los beneficios han estado aumentando y la desigualdad se ha ido agrandando.³⁶

El último Informe Mundial sobre Salarios de 2010 confirmó que la excesiva concentración de mujeres en empleos con salarios bajos constituye una característica universal de los mercados laborales.

El predominio de mujeres en empleos con bajos salarios está estrechamente relacionado a la vulnerabilidad característica de las ocupaciones dominadas por el empleo femenino a los salarios bajos. Pero las condiciones de empleo y el tipo de contrato también influyen en la escala salarial de las mujeres. Los trabajos permanentes y formales están asociados a una menor incidencia de salarios bajos. La inseguridad en el empleo, lejos de verse compensada por salarios más altos, en realidad tiende a ser inseparable de los salarios bajos.

Las trabajadoras del sector agrícola se encuentran entre las que más probabilidades tienen de tener un trabajo estacional precario con un salario sumamente bajo.

En Filipinas, donde la participación de las mujeres en el empleo es inferior al 50%, la incidencia del empleo con salarios bajos es un 46% mayor entre las mujeres que entre los hombres.³⁷

La persistencia de trabajos con salarios bajos incrementa la brecha salarial de género. A pesar de los progresos significativos de los últimos años, el salario promedio mensual de las mujeres sigue representando tan sólo alrededor del 77,5% del salario medio de los hombres.

Según un estudio de la UITA, Unite the Union y War on Want, los recolectores de té de las plantaciones que abastecen a Tata sólo obtienen una minúscula proporción del costo de una caja de bolsitas de té. Las trabajadoras en el norte de la India ganan en torno a un tercio del sueldo base. El creciente uso de contratos de duración determinada significa que los empleadores no tienen que proporcionar prestaciones como cobertura médica, licencia por maternidad y raciones de comida. Los bajos salarios y los contratos inseguros para las mujeres recolectoras de té afectan considerablemente a los niños y niñas – la malnutrición abunda y en los estados de la India productores de té el 60% de los niños tienen un peso por debajo de lo normal.³⁸

Aparte de las circunstancias específicas de la agricultura y la economía informal, el empleo con bajos salarios se concentra en sectores claves donde predomina el empleo femenino, tanto en países industrializados como en desarrollo, que normalmente incluyen el comercio al por menor, la hostelería, el trabajo de limpieza y cuidados, los servicios sociales (incluidas las actividades del hogar) y el textil. Como era de esperar, el empleo con salarios bajos se concentra en las empresas pequeñas donde tienden a trabajar más mujeres.

3.3 Desigualdad salarial para las mujeres en economías industrializadas: el caso de los trabajadores a tiempo parcial

Tal como mostraba el informe (Des)igualdad de género en el mercado laboral: una visión general de las tendencias y progresos mundiales 2010 de la CSI,³⁹ la desigualdad salarial entre mujeres y hombres sigue siendo una característica notable en casi todas las economías, inclusive las economías industrializadas que disponen de un marco legislativo establecido.

El estatus de empleo afecta profundamente la brecha salarial de género. Varios estudios de la OCDE han demostrado que los trabajadores a tiempo parcial no reciben el mismo salario por hora que sus compañeros que trabajan a tiempo completo. En las economías industrializadas, las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial.

En Japón las trabajadoras a tiempo parcial sólo ganan un 54% del salario por hora de las trabajadoras regulares, una brecha que se ha agrandado en las últimas décadas.

36 OIT, 2008 y Stephanie Seguino, Gender & Development Vol. 18, No. 2, Julio 2010

37 Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011 – Políticas salariales en tiempos de crisis, OIT, 2010

38 A Bitter Cup, copublicado por UITA, Unite the Union y War on Want, Agosto 2010

39 (Des)igualdad de género en el mercado laboral: visión general de las tendencias y progresos mundiales, CSI, 2009

Aun cuando la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial de la UE decreta la igualdad de trato de los trabajadores a tiempo parcial, se sigue constatando una continua discriminación salarial en la brecha de los salarios por horas entre los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo. En Europa, la brecha salarial de género se sitúa (según cifras oficiales) en torno al 17,6%, lo que significa que el salario por hora de las mujeres es, de media, casi una quinta parte inferior al de los hombres (Eurostat, 2007). Los salarios bajos y las desiguales salariales de las mujeres se ven fuertemente influenciados por el hecho de que tengan que aceptar trabajo a tiempo parcial o no estándar, a menudo con el fin de cuidar de los hijos o familiares. A pesar de la legislación antidiscriminatoria europea, los trabajadores a tiempo parcial están frecuentemente peor remunerados que sus colegas a tiempo completo, incluso si su trabajo es de valor comparable. Las interrupciones de la actividad profesional también contribuyen a que los ingresos a lo largo de la vida de las mujeres sean inferiores, lo que a su vez conduce a unos índices de pobreza más altos entre las mujeres mayores que tienen una pensión inadecuada.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los datos del mercado de trabajo muestran un boom de formas de trabajo precario e informal en prácticamente todos los países del mundo. La “informalización” del trabajo se ha convertido en la característica más sobresaliente en todos los mercados de trabajo. Las mujeres son las más afectadas por este proceso que obliga a millones de ellas a vivir con inseguridad económica. Revertir el crecimiento de las formas inseguras de trabajo requiere un distanciamiento respecto al programa neoliberal que ha prevalecido desde los años 70. Requiere valentía política e iniciativas económicas. El movimiento sindical internacional está dispuesto a desempeñar su papel.

Prioridades de la CSI para sacar a las mujeres de los empleos precarios e informales:

1. Cambiar las políticas para centrarse en la creación de empleos de *calidad*

- Extender el ámbito de cobertura de la legislación laboral, particularmente con objeto de garantizar que cubra plenamente a categorías de trabajadores donde predominan las mujeres
- Promover la negociación colectiva
- Asegurarse de que la relación de empleo sea legalmente segura
- Incrementar el nivel y el ámbito de aplicación de los salarios mínimos
- Expandir y reforzar la cobertura de las inspecciones de trabajo

El Programa de Trabajo Decente de la OIT proporciona un marco general en que basarse para dar respuesta adecuada al problema mundial de la informalización del trabajo, y el Pacto Mundial para el Empleo puede ayudar a los Gobiernos a hacer frente a las consecuencias negativas de la crisis. Tanto los Gobiernos como los interlocutores sociales, a través de la conclusión de convenios colectivos, pueden promover políticas y medidas para corregir la escalada del trabajo inseguro. Pero los Gobiernos son ante todo responsables de asegurarse de que los trabajadores y trabajadoras estén protegidos por la legislación laboral y por una relación de empleo reconocido. Es esencial extender el ámbito de cobertura de la legislación a trabajos donde predomina la mano de obra femenina, como por ejemplo las trabajadoras del hogar, el cuidado de personas, las labores agrícolas, el trabajo a domicilio o a tiempo parcial. Medidas para contribuir a reconocer la existencia de una relación de empleo e identificar al empleador resultan fundamentales, especialmente para las trabajadoras involucradas en relaciones de empleo triangulares y las denominadas falsas trabajadoras por cuenta propia. La Recomendación No. 198 de la OIT sobre la relación de trabajo aporta orientaciones muy valiosas al respecto. La promoción de medidas en la legislación nacional para eliminar los obstáculos existentes para la creación de sindicatos y el disfrute de los derechos de negociación colectiva resulta crucial para todos los trabajadores/as, pero muy particularmente para aquellos en sectores de mano de obra intensiva y con altos índices de rotación del personal. La extensión del ámbito de la negociación colectiva a lo largo de la cadena de suministros garantizaría la protección de los trabajadores/as situados en los niveles inferiores, donde prevalece la informalidad. Establecer limitaciones de tiempo respecto al uso de contratos de duración determinada y el recurso a trabajadores contratados a través de agencias de trabajo temporal y requerir que los trabajadores/as temporales y permanente reciban el mismo trato, así como los trabajadores a tiempo parcial respecto a los contratados a tiempo completo, para evitar posibles abusos. Otra dimensión importante es asegurarse de que la ley se aplique efectivamente. Esto requiere la aportación de los recursos humanos y financieros adecuados para contar con un servicio de inspecciones del trabajo eficaz. Igualmente urgente es la regulación de la migración laboral y las agencias de colocación, para asegurar que sus prácticas sean consistentes con la promoción del trabajo decente para todos. Por último, incrementar los salarios mínimos y extenderlos a todos los trabajadores y trabajadoras, además de aplicar el principio de igual salario por trabajo de igual valor reviste una importancia capital.

2. Implementar el programa de igualdad de género

- Invertir en servicios públicos y en infraestructuras como guarderías infantiles
- Implementar planes nacionales para superar la discriminación de género y la segregación en el mercado de trabajo
- Implementar iniciativas para conciliar trabajo y familia

- Tomar medidas para la igualdad salarial
- Proporcionar estadísticas y evaluaciones basadas en el género

Expandir las políticas fiscales para fomentar el crecimiento del empleo para hombres y mujeres resulta esencial en estos momentos difíciles. En muchos países se requiere realizar urgentemente inversiones públicas en infraestructuras sociales como guarderías, facilidades para el cuidado de niños, residencias de ancianos, educación y servicios sanitarios. Dar prioridad a la inversión pública en estos servicios representa una oportunidad para modernizar la economía y promover el acceso de las mujeres al trabajo decente, dado que estos sectores se caracterizan por una mano de obra predominantemente femenina. Igualmente importante es la promoción y ampliación de medidas para promover el empleo de mujeres en todos los sectores. Un obstáculo importante a este respecto es la escasez en la aportación de servicios abordables y de calidad para el cuidado de los niños. Esta escasez contribuye al aumento de empleo precario e informal, al crear una demanda de trabajadoras del hogar y cuidadoras infantiles. Políticas para conciliar trabajo y familia, como horarios flexibles, regulaciones para amamantar al bebé o permisos parentales son cruciales para garantizar que las mujeres puedan conservar sus empleos y acceder a otros nuevos. La ratificación e implementación del Convenio No. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad sigue siendo un elemento central para luchar contra la discriminación ocasionada por la maternidad y asegurar la seguridad económica de las mujeres durante el embarazo y el período post-parto. La lucha contra la discriminación y la segregación en los mercados de trabajo es un reto continuo que debe ser abordado para prevenir la sobrerrepresentación de mujeres en formas inseguras de trabajo. Deben establecerse planes nacionales contra la discriminación y la segregación, con plena implicación de los sindicatos. Sería contraproducente abandonar el objetivo de igual salario por trabajo de igual valor en el actual contexto. Es necesario intensificar el compromiso y los esfuerzos para combatir la brecha salarial, ya que la igualdad salarial es una pieza central en la lucha contra la pobreza femenina. Por último, es importante llevar a cabo evaluaciones de impacto en base al género respecto a todas las medidas previstas por los Gobiernos sobre cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo y la protección social. Los sindicatos deben participar en dichas evaluaciones. Esto requiere serios esfuerzos en términos de la compilación y el análisis de datos segregados en función el género. La comunidad internacional debería brindar mucha más asistencia financiera y técnica a los países en desarrollo a la hora de recolectar estos datos.

3. Proporcionar acceso universal a la seguridad social mediante la implementación de un piso de protección social para todos

- Proporcionar un piso de protección social que cubra a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación de empleo
- Asegurarse de que los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial y temporales disfruten de derechos respecto a la seguridad social equivalentes a los de los empleados permanentes a tiempo completo
- Asegurarse de que todas las mujeres tengan acceso a la protección de la maternidad independientemente de su situación de empleo
- Implementar sistemas de garantía del empleo a los que tengan acceso las mujeres
- Garantizar unas pensiones básicas universales

La extensión de la protección social para todos beneficiaría particularmente a las mujeres, dado que constituyen la mayoría de los trabajadores con formas de empleo informal. Establecer un piso de protección social que se sitúe por encima del umbral de la pobreza y que resulte suficiente para proporcionar un nivel de vida razonable constituye un elemento esencial de la justicia social. El acceso a servicios médicos y de salud reproductiva es crucial para las mujeres y deben disfrutar de estos derechos independientemente de su estatus de empleo o su situación migratoria. Todos los trabajadores/as, incluyendo los establecidos por cuenta propia y en la economía informal, han de tener acceso a servicios de seguridad social para garantizar que sus necesidades básicas y las de los miembros de su familia estén cubiertas. Los trabajadores/as a tiempo parcial, en su mayoría mujeres, deben tener el mismo acceso y los mismos derechos de seguridad social que sus colegas a tiempo completo. Implementar sistemas públicos de garantía del empleo, que proporcionen unos ingresos básicos a las trabajadoras desempleadas, tiene la doble ventaja de aliviar la pobreza y reforzar la capacidad de la administración pública para aportar unos servicios públicos de calidad. La aportación universal de prestaciones básicas de jubilación es la mejor manera de combatir la pobreza femenina al llegar a la vejez.

4. Asumir el reto de organizar a los trabajadores con formas inseguras de empleo

- Organización sindical de trabajadoras en formas precarias de empleo y trabajo precario
- Eliminar los obstáculos legales a la libertad sindical y la negociación colectiva
- Ampliar estrategias de negociación colectivas para reflejar mejor la igualdad de género y cuestiones relativas a los derechos de la mujer

El incremento del trabajo precario e informal representa un serio desafío para los trabajadores. De hecho, en muchas situaciones, se promueven formas inseguras de empleo precisamente para desalentar la sindicalización. Los obstáculos para la organización de estos trabajadores/as son numerosos. Algunos son legales, como es el caso cuando los trabajadores en algunos sectores – muchas veces dominados por mano de obra femenina – como la agricultura y el trabajo doméstico o en zonas francas para la exportación, no pueden establecer o afiliarse a un sindicato. Para los trabajadores subcontratados la dificultad de identificar al empleador pueden hacer imposible en la práctica la negociación colectiva. Otros obstáculos a la sindicalización guardan relación con el hecho de que los trabajadores son contratados para un período de tiempo limitado, lo que podría reducir su interés en afiliarse a un sindicato. Además, puesto que su situación laboral es por definición muy inestable, podrían tener miedo de que afiliándose a un sindicato disminuyan sus posibilidades de obtener empleos mejores y más estables. La organización de los trabajadores por cuenta propia también puede resultar complicada. La ausencia de un único empleador obliga a los sindicatos a revisar el proceso tradicional de negociación. Los sindicatos deben adaptar sus estrategias de organización a estos obstáculos e incrementar su membresía entre los trabajadores/as con formas inseguras de empleo. Esto requiere que los sindicatos acuerden mucha más importancia a la perspectiva de género. De hecho, tal como demuestra este informe, las mujeres representan la mayoría de los trabajadores con trabajo precario e informal.

Bibliografía

- Assessing vulnerable employment: The role of status and sector indicators in Pakistan, Namibia and Brazil, Sector del Empleo, documento de trabajo No. 13, OIT, Ginebra, 2008
- Bardone y Guio, In-work poverty: new commonly agreed indicators at the EU level (2005)
- Base de datos en línea sobre condiciones de vida y protección social, EUROSTAT, 2010
- ¿Cómo define “empleo vulnerable”? , OIT EnLínea, 26 Enero 2010
- (Des)igualdad de género en el mercado laboral: visión general de las tendencias y progresos mundiales, CSI, 2009
- Economic and Social Survey of Asia and the Pacific 2009: Addressing Triple Threats to Development, UN ESCAP, 2009
- El impacto de la crisis en las Mujeres: Principales tendencias regionales, AWID, 2009
- Encuesta Económica: 185, OCDE 2008
- Entrevista con Lawrence Jeff Johnson, director de Tendencias Mundiales del Empleo, Enero 2010, OIT, Ginebra, 2010
- Ewa Charkiewicz, El impacto de la crisis en las mujeres de Europa Central y del Este, AWID, 2009
- Financial Times, Diciembre 2010
- Fondo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM) - actualmente parte de ONU Mujeres, 2009
- Global action against precarious work, Metal World, FITIM, No 1, 2007
- Gunnar Brulin y Malin Klingzell-Brulin Mål & Medel, UITA/ Estocolmo, Diciembre 2010 y delegado regional de UITA América Latina
- Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011 – Políticas salariales en tiempos de crisis, OIT, 2010
- Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries, OCDE, 2009
- La Mujer en el Mundo 2010: Tendencias y Estadísticas, Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Octubre 2010
- Marina Durano, Reclaiming Institutional and Policy Space amidst Crisis, Development 2009
- Moving from Precarious Employment to Decent Work, Documento de discusión No 13, GURN, Diciembre 2009
- Moving from Precarious Employment to Decent Work, Documento de discusión No 13, GURN, Diciembre 2009
- Notas de prensa: Naciones Unidas, 6 Febrero 2009; OIT, 5 Marzo 2009; CSI, 15 Diciembre 2010; Chartered Management Institute, Agosto 2010; Bureau of Labor Statistics, 2010; The Employment Situation, Washington, DC, Ministerio del Trabajo de EE.UU., Enero 2010
- Oxfam, el material en la página 15, de Briefings for Business 5: Better Jobs in Better Supply Chains, 2010, se ha reproducido con permiso de Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford OX4 2JY, Reino Unido, www.oxfam.org.uk. Oxfam GB no aprueba necesariamente cualquier texto o actividades que acompañen a los materiales.

Paying the Price for the Economic Crisis, Oxfam, Documento internacional de discusión, Marzo 2009

Poverty Matters, Guardian newspaper, Blog, Enero 2011

Precarious Work: Undermining Human Rights, presentación de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) al Representante Especial del Secretario General para cuestiones de Empresas y Derechos Humanos de la ONU, mayo de 2010

Publicaciones de Eurofound sobre mujeres en el trabajo, género y cuestiones de igualdad, 2010

Quarterly Labour Force Survey, Thailand National Statistical Office

Regional Briefs, AWID, 2009

Rhoda Reddock y Juliana S. Foster, El impacto de la crisis en las mujeres del Caribe, AWID, 2009

Richard King y Caroline Sweetman, Gender & Development, Febrero 2010

Richard King y Caroline Sweetman; Gender Perspectives on the Global Economic Crisis, Documento de Oxfam, Febrero 2010

SEWA, 2009

Stephanie Seguino, Gender & Development Vol. 18, No. 2, Julio 2010

Stephanie Seguino, Globalization and the myths of free trade, 2007

Stephanie Seguino, 'The global economic crisis, its gender and ethnic implications, and policy responses', Gender & Development Vol. 18, No. 2, Julio 2010

Subsanar las desigualdades en una generación: Alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud, Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud, OMS, 2008

Taking Liberties; Labour Behind the Label y War on Want, Londres, 2010

Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres, OIT, Ginebra, Marzo 2009

Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, Enero 2010

The global economic crisis; Gender & Development Vol. 18, No. 2, July 2010

Vosko (ed) Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada , McGill-Queen's University Press, 2006

Women working in the shadows: the informal economy and export processing zones, Institut fur Okonomie und okumene 2010

Working conditions in the European Union: The gender perspective, European Foundation, 2008

Zoe Elena Horn, The effects of the global economic crisis on women in the informal economy: research findings from WIEGO and the Inclusive Cities partners; Género y Desarrollo, Vol. 18, No. 2, Julio 2010

Editor responsable:
Sharan Burrow, Secretaria General

CSI

5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelas, Bélgica

Tel: +32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

E-Mail: press@ituc-csi.org • Web: <http://www.ituc-csi.org>

Compaginación: **Vicente Cepeda**