



La única escuela que conocemos

Aprendiendo de las experiencias organizativas en la economía informal

*Compilado y editado por
Christine Bonner y Dave Spooner*

Sobre WIEGO: Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando es una red global dedicada a la acción, la investigación y las políticas que busca mejorar el estatus de los trabajadores pobres, especialmente mujeres, en la economía informal. WIEGO construye alianzas con, y atrae a su membresía de tres grupos: organizaciones con base de miembros de trabajadores informales, investigadores y estadísticos que trabajan sobre la economía informal y profesionales de agencias de desarrollo con interés en la economía informal. WIEGO intenta conseguir sus objetivos ayudando a construir y fortalecer redes de organizaciones de trabajadores informales; llevando a cabo análisis de políticas, investigación estadística y análisis de datos sobre la economía informal; proporcionando asesoramiento sobre políticas y convocando diálogos de políticas sobre la economía informal; y documentando y diseminando buenas prácticas en apoyo a la fuerza laboral informal. Para mayor información: www.wiego.org.

Sobre Ciudades Inclusivas: El proyecto de Ciudades Inclusivas, lanzado en 2008, tiene como objetivo fortalecer las organizaciones con base de miembros (OBM) de trabajadores pobres en los ámbitos de organización, análisis de políticas e incidencia, a fin de garantizar que los trabajadores informales urbanos tengan las herramientas necesarias para hacerse escuchar en los procesos de planificación urbana. Ciudades Inclusivas es un proyecto de colaboración entre OBM de trabajadores pobres, alianzas internacionales de OBM y aquellas que apoyan el trabajo de éstas. Para más información consulte: www.ciudadesinclusivas.org.

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer a todos los participantes que compartieron sus experiencias, ideas y lecciones durante el taller de WIEGO “Organización en la economía informal: Construyendo y fortaleciendo organizaciones con base de miembros”, llevada a cabo en Bangkok, del 3 al 5 de marzo de 2011 (la lista de los participantes se encuentra en el Apéndice 1). También nos gustaría agradecer a los muchos colegas que brindaron materiales o apoyo adicionales: las notas informativas y los estudios de caso fueron escritos por Marty Chen, Sofía Treviño, Samson Mulugeta, Janhavi Dave, Sonia Dias y Mariel Vilella. Melanie Samson ayudó con la planificación inicial y la toma de notas, y muchas otras personas proporcionaron sus comentarios y/o retroalimentación o asistieron en la edición de los materiales. Agradecemos especialmente a HomeNet Tailandia, ya que sin su ayuda ni el Taller Organizativo de Bangkok ni esta publicación de seguimiento hubieran sido posibles.

Fecha de publicación: abril de 2012
ISBN: 978-92-95095-60-1

Publicado por Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO).
Una asociación de beneficencia, limitada por garantía. Número de registro: 6273538, Sociedad de beneficencia registrada número: 1143510

Secretariado de WIEGO
Harvard University
79 John F. Kennedy Street
Cambridge, MA 02138
USA

WIEGO Limited
521 Royal Exchange
Manchester M2 7EN
Reino Unido

Teléfono: 1-617-496-7037
Fax: 1-617-496-2828

Phone: 44-161-819-1200
Fax: 44-161-819-1222

Correo electrónico: wiego@hks.harvard.edu.

D.R. © WIEGO. Este informe puede ser reproducido para fines educativos u organizativos siempre y cuando se cite la fuente.

Diseño: Julian Luckham

Fotografía en la portada: Samson Mulugeta

La única escuela que conocemos

Aprendiendo de las experiencias organizativas en la economía informal

Índice

Agradecimientos

Acrónimos..... 2

Introducción 3

Propósito y estructura del manual 4

Primera sección – Organización de los trabajadores informales:

Conceptos fundamentales y evolución histórica 5

Entendiendo la economía informal 6

Acerca de la organización en la economía informal 9

Organización en la economía informal: entendiendo a las organizaciones con base de miembros (OBM)..... 12

Perspectiva histórica sobre la organización en la economía informal 17

Cronología: Los trabajadores informales se organizan en el ámbito internacional: Eventos claves..... 23

Segunda sección – Organizando a los trabajadores informales:

Desafíos y éxitos 25

Enfoque en cuatro sectores 26

Desafíos comunes de los trabajadores informales..... 26

Enfoque en los trabajadores del hogar..... 28

Enfoque en los vendedores ambulantes y de mercado 42

Enfoque en los trabajadores a domicilio..... 55

Enfoque en los recicladores 66

Tercera sección – Lecciones y debates sobre organización:

Aprendiendo uno del otro 81

Desafíos para el desarrollo organizativo 82

Desafío # 1: Formación y transformación:

Construcción de OBM democráticas 83

Desafío # 2: Construcción de redes

internacionales democráticas 91

Desafío # 3: Manteniendo la democracia..... 98

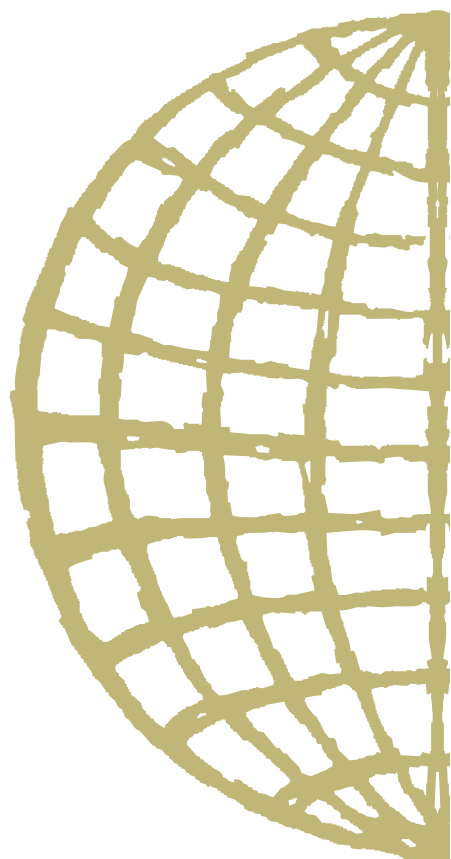
Desafío # 4: Sustentabilidad de nuestras organizaciones 102

Desafío # 5: Obtención de beneficios: Logrando éxitos..... 107

Desafío # 6: Tendiendo las manos a los trabajadores..... 114

Materiales de referencia 116

Apéndice: Lista de participantes en el Taller..... 119



Acrónimos

AHW	Asociación de Trabajadores a Domicilio de Bulgaria	KENASVIT	Alianza Nacional de Vendedores Ambulantes y Comerciantes Informales de Kenia
AIW	Alianza de Recicladores de la India		Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat
ARN	Asociación Nacional de Recicladores	KKPKP	
AZIEA	Alianza de Asociaciones de la Economía Informal de Zambia	KUDHEIHA	Kenyan Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers
BSU	Unidad de apoyo empresarial		League for the Rights of Congolese Women / Ligue pour les Droit de la Femme Congolaise
CBO	Clasificación Brasileña de Ocupaciones	LDFC	Mecanismo para un desarrollo limpio
CEIBG	Confederación de Empleadores e Industriales de Bulgaria		Micro, pequeñas y medianas empresas
CIISC	Comité interministerial para la inclusión social de los catadores	MDL	Movimiento de Recicladores del Perú
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo	MiPyMES	Asociación Nacional de Vendedores Ambulantes de la India
CITUB	Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria	MRP	Movimiento Nacional de Recolectores de Materiales Reciclables de Brasil
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar	NASVI	Movimiento Nacional de Recicladores de Chile
COP	Conferencia de las Partes de las Naciones Unidas sobre el cambio climático	MNCR	National Petty Union of Liberia
CSI	Confederación Sindical Internacional	MNRCH	Do It! – Network of Domestic Workers in Thailand
CMNUCC	Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático	NAPETUL	Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos
COB	Central Obrera Boliviana	NDWT	Organización con base de miembros pobres
CTCP	Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia de Nicaragua	NUDE	Organización con base de miembros pobres
FADWU	Confederación de Sindicatos de Trabajadores Domésticos Asiáticos de Hong Kong	OBM	Organización Internacional del Trabajo
FETTRAMAP	Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú	OBM	Organización no gubernamental
FNV	Federación Holandesa de Sindicatos	ONG	Red Nacional de Trabajadoras a Domicilio
FOL	Federación Obrera Local	PATAMABA	Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores
FOF	Federación Obrera Femenina		Sindicato Sudafricano de Servicios Domésticos y Afines
FSM	Foro Social Mundial	Red LACRE	Asociación de Recicladores de Sudáfrica
GEFONT	Federación General de Sindicatos de Nepal	SADSAWU	Sindicato Femenino de Oficios Varios
GAIA	Alianza Global por Alternativas a la Incineración	SAWPA	Red de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Social Solidaria de las Américas
HKCFTU	Confederación de Sindicatos de Hong Kong	SFOV	Asociación de Mujeres Autoempleadas
HNN	HomeNet Nepal	SEICAP	Textile Labour Association
HNSA	HomeNet del Sur de Asia		Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
HNSEA	HomeNet del Sudeste de Asia	SEWA	
IDWN	Red Internacional de Trabajadoras del Hogar	TLA	
ITGLWF	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero	UITA	

Introducción

“Esta es la única escuela que tenemos: juntarnos y aprender unos de otros”.

Marcelina Bautista
(CONLACTRAHO)

Este manual detalla las experiencias organizativas de los trabajadores informales y proporciona información, ideas prácticas, estrategias exitosas, inspiración y materiales de referencia para los organizadores.

Alrededor del mundo, una alta proporción de la población económicamente activa trabaja en la economía informal. Este hecho es especialmente verídico en muchas partes de África, Asia y América Latina. Sin embargo, el empleo también se está informalizando en los países industrializados del Norte. Si bien es cierto que tanto hombres como mujeres trabajan en empleos informales, son estas últimas las que conforman la mayor parte de las personas empleadas en los sectores con los ingresos, la seguridad y el estatus más bajos.

Los trabajadores informales constituyen la mayoría de los trabajadores pobres del mundo. En general, estos trabajadores reciben sueldos bajos e inseguros y carecen de protección legal y seguridad social. A pesar de que necesitan urgentemente que sus voces sean escuchadas por aquellos que tienen el poder para impactar sus vidas, su capacidad para hablar con voz firme y desafiar su condición actual es aún limitada.

No obstante, se están haciendo avances porque los trabajadores informales se están organizando de varias formas, y en diversos niveles, para cambiar su situación. A través de la organización están incrementando la confianza y fortaleza para actuar colectivamente y mejorar sus medios de sustento, asegurar el reconocimiento de sus derechos y para defenderse a sí mismos. Mediante la representación en instituciones y en los procesos en los que se establecen políticas, leyes y normas, los trabajadores informales están desafiando el ambiente hostil en el que viven y trabajan.

WIEGO apoya la organización y representación de los trabajadores de la economía informal. En particular, apoyamos el desarrollo de organizaciones con base de miembros (OBM) que cuentan con estructuras democráticas y que rinden cuentas a su membresía. Éstas incluyen sindicatos, asociaciones y cooperativas, así como alianzas y redes nacionales e internacionales. Una de las formas en que WIEGO apoya a las organizaciones de trabajadores informales es mediante el intercambio de información y experiencias adquiridas. Puesto que WIEGO trabaja con organizaciones alrededor del mundo, ésta puede ayudar a facilitar el intercambio y aprendizaje, así como la creación de redes y solidaridad entre organizaciones de todos los sectores y regiones para que puedan fortalecer su perfil global y voces colectivas.

Con este objetivo, WIEGO, con la colaboración de HomeNet Tailandia, organizó en marzo de 2011 un taller para sus miembros y socios institucionales titulado “Organización de los Trabajadores Informales: Construyendo y Fortaleciendo Organizaciones con Base de Miembros (Taller Organizativo)”. Los participantes expresaron interés en seguir intercambiando información de forma regular; en profundizar sobre algunos temas críticos sobre organización; y tener acceso a más recursos educacionales. Se sugirió también que se produjera no sólo un informe sobre los procedimientos del taller, sino también un manual que se nutriera de las experiencias, lecciones e ideas recogidas durante el taller, que a su vez pudiera servir como material de referencia.

Propósito y estructura del manual

Este manual es un material de referencia para todos aquellos dedicados a la organización de trabajadores informales en cualquier sector aunque se basa principalmente en las experiencias organizativas de cuatro grupos: trabajadoras del hogar, trabajadores a domicilio, vendedores ambulantes y de mercado, y recicladores. Se basa en los temas, ideas e información que se generaron durante el Taller Organizativo, así como de materiales adicionales con información contextual, estudios de caso y análisis.

Este manual busca proporcionarle un material útil que le pueda ayudar a:

- entender con más claridad algunos **conceptos** complejos y en constante evolución, tales como la economía informal y las organizaciones con base de miembros (OBM)
- desarrollar conciencia sobre el creciente movimiento de los trabajadores informales mediante la examinación de las **raíces históricas** y sucesos más recientes
- compartir **información y experiencias** de trabajadores informales en diferentes sectores de la economía informal
- obtener orientación e inspiración de las **ideas prácticas y experiencias adquiridas** de las organizaciones
- desarrollar **estrategias** para superar algunos de los desafíos y encontrar **respuestas** a algunas de las preguntas y debates difíciles que surgen frecuentemente.

Este manual se divide en tres secciones:

La primera sección presenta antecedentes e información general sobre la organización en la economía informal. Explica lo que significa la “economía informal”, su dimensión y el por qué defensores e investigadores, como los que se encuentran involucrados con la red WIEGO, se preocupan por ella. Describe lo que queremos denotar con la palabra “organización” y por qué es importante, y continúa con una explicación más detallada sobre lo que denotamos OBM. Luego echamos un vistazo a la historia inicial de los procesos organizativos de los trabajadores informales y a la historia más reciente de nuestro creciente movimiento global de trabajadores informales.

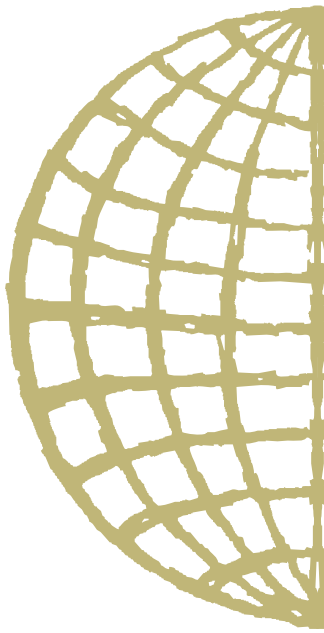
La segunda sección examina los esfuerzos organizativos en cuatro grupos de trabajadores informales: trabajadores del hogar, trabajadores a domicilio, vendedores ambulantes y de mercado y recicladores. ¿Cómo se organizan los diferentes grupos? ¿Qué formas están adquiriendo sus organizaciones, y por qué? ¿Cuáles son algunos de sus desafíos, y cuáles son algunos de los ejemplos de éxitos y logros obtenidos mediante la organización?

La tercera sección plasma algunos de los desafíos, las lecciones, los temas y los debates más comunes en el desarrollo organizativo que necesitan ser abordados para poder avanzar con nuestra agenda organizativa.

Confiamos que este manual será útil en su trabajo de organización y educación de los trabajadores, y que a su vez generará ideas para actividades de seguimiento y nuevos materiales de referencia.

Chris Bonner

Directora, Programa de organización y representación de WIEGO



Primera sección

Organización de los trabajadores informales: Conceptos fundamentales y evolución histórica



Conferencia de vendedores ambulantes en la India, organizada por NASVI, realizada en enero de 2011

Entendiendo la economía informal

Los vendedores ambulantes en la Ciudad de México, los vendedores en carritos en Nueva York, los tiradores de rickshaws en Calcuta, los conductores de minibuses en Manila, los recolectores de basura en Bogotá, y los barberos ambulantes en Durban son, entre otros que trabajan en las calles o al aire libre, los trabajadores informales más visibles. Otros trabajadores informales se emplean en pequeñas tiendas y talleres que reparan bicicletas y motocicletas; reciclan chatarra; fabrican muebles y piezas metálicas; curten cuero y cosen zapatos; tejen, tiñen y estampan ropa; pulen joyas; fabrican y bordan prendas de vestir; clasifican y venden tela, papel y residuos metálicos; y mucho más.

Los trabajadores informales menos visibles, la mayoría de los cuales son mujeres, trabajan en sus domicilios. Hay trabajadores a domicilio en todas partes del mundo: trabajadoras de la confección de ropa en Toronto, bordadoras en la isla de Madeira, zapateros en Madrid y ensambladores de piezas electrónicas en Leeds. Otras categorías de trabajadores informales, tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo, incluyen trabajadores eventuales en restaurantes y hoteles, conserjes de condominio y guardias de seguridad subcontratados, jornaleros de la construcción y la agricultura, y trabajadores a base de retribución por prenda (o a destajo) en pequeñas fábricas.



Vendedora de pescado en el Mercado Makola en Accra, Ghana

foto: Merry Chen

Todos los trabajadores informales tienen un denominador común: carecen de protección legal y social.

1. ¿Qué es la economía informal?

La economía informal incluye todas las actividades económicas, empresas y trabajadores que no son reguladas o protegidas por el estado. Mucha gente piensa que la economía informal solamente incluye a las personas autoempleadas en empresas pequeñas que no están registradas. Sin embargo, WIEGO, en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha impulsado con éxito una definición ampliada de la economía informal que también incluye a trabajadores asalariados en empleos sin protección.

Bajo esta definición ampliada, la economía informal incluye a:

- *Trabajadores autoempleados en empresas pequeñas no registradas o no constituidas en sociedad, incluyendo:*
 - empleadores que contratan a otros
 - operadores por cuenta propia que no contratan a otros
 - trabajadores familiares que contribuyen pero que no son remunerados

-
- *Trabajadores asalariados que no gozan de prestaciones laborales o protección social, incluyendo a:*
 - Empleados sin protección en empresas informales
 - Empleados sin protección en empresas formales
 - Trabajadoras del hogar sin protección
 - Jornaleros o trabajadores eventuales
 - trabajadores subcontractados (llamados trabajadores industriales dependientes si trabajan desde su domicilio)

2. ¿Qué tan grande es la economía informal?

En el año 2002, en conjunto con la OIT, WIEGO recopiló información oficial de países en desarrollo en cuanto a la economía informal utilizando su definición más amplia. Ésta fue la primera recopilación de información oficial sobre la economía informal. Descubrimos que la economía informal abarcaba:

- Entre el 50 y el 75 por ciento de la fuerza laboral no agrícola de los países en desarrollo
- un porcentaje aún mayor del empleo total en los países en desarrollo: hasta 90 por ciento en algunos países del Sur de Asia y de África Subsahariana

Aunque no existía disponibilidad de estimaciones comparables para los países desarrollados, estimamos que el autoempleo y el trabajo atípico constituían un segmento importante (más del 25 por ciento) y creciente del empleo total en Europa Occidental y América del Norte.

En 2012, WIEGO publicará, de nuevo en colaboración con la OIT, estimaciones actualizadas de más países sobre el tamaño, la composición y la contribución de la economía informal. Como parte de este esfuerzo, estamos recopilando información sobre categorías específicas de trabajadores informales –trabajadores del hogar, trabajadores a domicilio, vendedores ambulantes y recicladores– en países específicos.

3. ¿Por qué nos preocupan los trabajadores informales?

Esto es lo que sabemos acerca de los vínculos entre ser un trabajador informal y ser pobre:

1. La mayoría de los pobres del mundo –especialmente en los países en desarrollo– trabajan. Pero los trabajadores pobres no pueden encontrar el camino que los saque de la pobreza.
2. Esto sucede porque la gran mayoría de los trabajadores pobres se ganan la vida en la economía informal, donde:
 - los ingresos promedio son bajos
 - los costos y riesgos son altos
3. Las causas fundamentales de los bajos ingresos y altos riesgos en la economía informal incluyen:
 - la falta de recursos productivos y oportunidades económicas
 - la falta de derechos económicos, como trabajadores y productores
 - la falta de protección social
 - la falta de organización y representación

4. Las principales vías para reducir la pobreza son:

- crear más oportunidades de “trabajo digno”
- aumentar los beneficios y reducir los costos de trabajar informalmente
- aumentar los recursos, los derechos económicos, la protección social y la voz de los trabajadores informales

4. ¿Qué quieren y exigen los trabajadores informales?

Si bien es cierto que cada grupo de trabajadores informales tiene necesidades y demandas específicas, todos los trabajadores informales –especialmente los trabajadores pobres– quieren y exigen lo siguiente:

- **Oportunidades económicas:** para poder obtener ingresos y aumentar su patrimonio, productividad y competitividad
- **Derechos económicos:** incluyendo derechos laborales, comerciales y de propiedad
- **Protección social:** mediante esquemas vigentes o nuevos
- **Organización:** en sus propias organizaciones con base de miembros
- **Representación:** en procesos relevantes de formulación de políticas, negociación colectiva y otras clases de negociaciones

Marty Chen: Coordinadora Internacional de WIEGO

Materiales de referencia

Consulte la sección sobre la economía informal en la página web de WIEGO (en inglés):
[http:// wiego.org/informal-economy/about-informal-economy](http://wiego.org/informal-economy/about-informal-economy)

Acerca de la organización en la economía informal

Durante las últimas dos décadas la organización de los trabajadores informales ha aumentado y las organizaciones se han fortalecido, adquiriendo mayor visibilidad y haciéndose escuchar más firmemente. Los trabajadores informales se están organizando de muchas maneras: sindicatos, cooperativas, grupos de autoayuda, redes; y a diferentes niveles: local, nacional, regional y mundial. La situación varía de país a país y de sector a sector, pero todos los trabajadores informales enfrentan el reto de organizarse en OBM efectivas y sustentables. No obstante, como lo demuestra “movimiento” en aumento, los trabajadores informales están demostrando que se pueden organizar y que el organizarse produce resultados.

“A mi regreso de Bangkok veo las cosas de manera diferente; entiendo por qué es tan importante mantenerse organizado y fortalecerse”.

Harouna Niasse,
Asociación de Recicladores Bokk
Diom, Senegal

1. ¿Qué queremos decir con “organización” y “organizar” en la economía informal?

Cuando se unen en OBM de trabajadores democráticas, los trabajadores informales se congregan de una manera estructurada, democrática y sustentable. Se unifican en torno a su identidad común como trabajadores con intereses, problemas y desafíos similares. Buscan usar su poder colectivo para desafiar y mejorar su estatus en el trabajo, la economía y la sociedad. Los miembros de una organización de trabajadores informales pueden enfocarse primordialmente en usar su fuerza colectiva para avanzar intereses económicos y de subsistencia de sus miembros, como por ejemplo mediante su organización dentro de una cooperativa, o se pueden enfocar principalmente en la defensa y el avance de sus derechos y estatus como trabajadores a través de un sindicato o una asociación de trabajadores. A menudo, las organizaciones de trabajadores informales incorporan estos dos objetivos, como cuando los miembros de sindicatos forman cooperativas o cuando las cooperativas se unen dentro del marco de una organización con vínculos a un movimiento social.

“Organizar” es el proceso de construcción y mantenimiento de estas organizaciones. Involucra la incorporación de trabajadores a la organización; el desarrollo constante y mantenimiento de estructuras organizativas democráticas; la implementación colectiva de actividades y programas; el dar voz a los miembros mediante sus representantes en las relaciones con autoridades públicas, representantes de la industria y otros

actores relevantes; y la construcción de liderazgo y de empoderamiento de los miembros, tanto hombres como mujeres.

2. ¿Por qué necesitan organizarse los trabajadores informales?

Todos los trabajadores necesitan organizarse para luchar de forma efectiva por sus derechos laborales y mejorar su situación económica, social y política, pero la necesidad de los trabajadores informales es mucho mayor. A nivel mundial, constituyen la mayoría de trabajadores, incluyendo a la mayoría de todas las mujeres empleadas. Las mujeres conforman la mayor parte



Participación en elecciones democráticas durante el Congreso de StreetNet Internacional de 2010

de los trabajadores empleados en los sectores de la economía informal que ofrecen los ingresos, la seguridad y el estatus más bajos. La mayoría de trabajadores informales, tanto hombres como mujeres, no son reconocidos y su contribución a la sociedad es subestimada. Se encuentran desprotegidos en sus trabajos. Las leyes laborales no los incluyen, o son ignoradas; carecen totalmente o tienen muy poca protección social; sus medios de sustento e ingresos son inseguros y sus condiciones laborales son generalmente precarias. Aún en aquellas instancias en las que existen disposiciones reglamentarias que afectan su trabajo, éstas usualmente acaban creando más problemas de los que solucionan.

La unidad hace la fuerza

Individualmente, los trabajadores informales tienen poco poder para cambiar su situación. Sólo uniéndose en organizaciones colectivas y desafiando en conjunto a los que tienen poder y autoridad sobre ellos, podrán lograr avances importantes. Existen más probabilidades de que las autoridades reconozcan a los trabajadores informales si son importantes en términos numéricos y si están bien organizados. Es más probable que las autoridades quieran negociar con ellos si hablan en nombre de muchos, y no sólo de algunos. Y es más probable que cambien las cosas en favor de los trabajadores informales si las autoridades consideran que sus demandas serán apoyadas por la acción colectiva. Cuando están unidos, los trabajadores informales pueden hacer presencia, ser reconocidos y hacerse respetar como trabajadores.

El conocimiento es poder

A través de la organización, los trabajadores informales pueden juntar sus considerables conocimientos y habilidades. Pueden ampliar este proceso mediante el aumento de vínculos con otras organizaciones y la adquisición de nuevas fuentes de información y apoyo. Esto les ayuda a eliminar las brechas de conocimiento y recursos que existen entre los trabajadores informales y los que tienen poder sobre ellos, quienes vienen de posiciones más privilegiadas y/o tienen mayores recursos de los que echar mano. Les ayuda a construir la confianza para alzar sus voces, y desarrollar estrategias y argumentos sólidos.



foto: Lucía Fernández

Primera Conferencia Centroamericana de Recicladores, febrero de 2012

"Venceremos"

Las mujeres se benefician particularmente de formar parte de una organización, en especial aquellas que apoyan la igualdad de género, y el empoderamiento y liderazgo de las mujeres. Al ser parte de una organización, las mujeres adquieren conocimientos, habilidades y confianza. Las mujeres superan sus miedos y falta de confianza, transformándose en líderes fuertes, y hasta mejoran su estatus y posición en el hogar.

Más que la suma de nuestras partes

Juntos, los trabajadores informales pueden colectivizar y maximizar recursos: gente, dinero, materiales. Pueden aumentar su poder adquisitivo y de venta, obtener precios más bajos para los productos que compran y precios más altos por los productos que venden a la industria. Esto incluye el poder eludir a los intermediarios con mayores volúmenes de productos o mejor acceso a los mercados. Pueden brindar servicios a sus miembros que de otra forma no podrían obtener tan fácilmente, como guarderías, seguro médico, auxilio funerario y capacitación.

Solidaridad por siempre

Los trabajadores informales adquieren fortaleza moral y práctica mediante la solidaridad con otros trabajadores, a nivel local, nacional e internacional. El pertenecer a un movimiento más amplio les da la confianza para levantar sus voces y actuar, sabiendo que cuentan con un amplio apoyo. Esto aumenta su poder colectivo.

Chris Bonner: Directora, Programa de organización y representación de WIEGO

Materiales de referencia

- Christine Bonner. 2009. Organizando en la Economía Informal: Libros de Recursos para Organizadores, StreetNet/WIEGO. Disponible en: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/ICC4_Negociaciones_Colectivas_small_es.pdf
- IFWEA. 2008. Organising Workers in the Informal Economy: A Resource Pack for Worker Educators. <http://www.ifwea.org/educational-resources/organising-workers-in-the-inform/>

Organización en la economía informal: entendiendo a las organizaciones con base de miembros (OBM)

¿A qué nos referimos cuando hablamos de OBM?

En los últimos años, el término OBM ha sido utilizado para describir la amplia variedad de grupos que pueden encontrarse entre los trabajadores de la economía informal: sindicatos, cooperativas, asociaciones de voluntarios y grupos de autoayuda, con toda clase de variantes híbridas y arreglos transicionales entre una forma y otra.

Este es un término nuevo para muchos, y un concepto nuevo para algunos. Ela Bhatt, fundadora de la Asociación de Mujeres Autoempleadas en la India (SEWA, por su sigla en inglés), describió una OBM como una organización donde los miembros son “los usuarios de los servicios de la organización, sus gerentes y sus propietarios”. Martha

Chen et al., en “Membership Based Organizations of the Poor: Concepts, Experiences and Policy” (Organizaciones con Base de Miembros de los Pobres : Conceptos, experiencias y políticas), define a las OBM como “aquellas organizaciones que operan en base a principios democráticos, en donde los miembros eligen a sus líderes y donde se exige a los oficiales electos rendir cuentas a la membresía general de la organización” (p. 4). Los autores continúan con la descripción de las organizaciones con base de miembros pobres (OBMP), una subcategoría de OBM, “donde la amplia mayoría de los miembros son pobres... (y comparten) un compromiso común hacia la acción colectiva para cambiar las condiciones de sus miembros pobres” (p. 5).

En talleres y cursos de capacitación recientes con trabajadores informales facilitados por WIEGO, hemos explorado de forma más precisa lo que entendemos por “organización con base de miembros”, y cuáles criterios deberían ser usados para evaluar si una organización es una OBM o no. Antes que nada, empero, ¿de qué clase de organización estamos hablando?

OBM primarias

Algunos trabajadores informales están organizados en **sindicatos** locales o nacionales. Unos son sindicatos registrados, mientras que otros no lo son. La membresía de algunos sindicatos es exclusivamente informal –en esta categoría se incluiría a SEWA en la India, o el National Petty Union of Liberia (NAPETUL, por su sigla en inglés). En otras organizaciones, los trabajadores informales forman parte de una membresía más amplia que incluye trabajadores formales, como las trabajadoras del hogar en el Kenyan Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers (KUDHEIHA, por su sigla en inglés).



Asamblea de miembros en la Academia de SEWA, septiembre de 2009

foto: Julian Larkin

Los trabajadores informales también han formado una amplia gama de **cooperativas**. Algunas son cooperativas de *trabajadores*. Éstas pueden incluir recicladores que crean una cooperativa para procesar y vender materiales reciclables de forma colectiva y participar en licitaciones para contratos por parte de gobiernos locales, o trabajadores a domicilio por cuenta propia que aspiran a alcanzar nuevos mercados para sus productos. Otras son cooperativas de *consumidores*. Por ejemplo, los vendedores ambulantes pueden formar una cooperativa para comprar al por mayor de vendedores mayoristas, o artesanos pueden juntar sus recursos para comprar materia prima o herramientas. Hay muchas *cooperativas de ahorro* y cooperativas crediticias gestionadas por trabajadores informales, y una extensa variedad de cooperativas que buscan satisfacer la demanda de *protección y servicios sociales*: seguro médico, prestaciones funerarias, guarderías, vivienda, etcétera.

También existe una gran cantidad de **asociaciones de voluntarios** y grupos de autoayuda que funcionan como OBM de trabajadores informales: organizaciones con base comunitaria, grupos de mujeres, y hasta organizaciones no gubernamentales (ONG), siempre y cuando estén estructuradas para rendir cuentas a los trabajadores. A veces puede ser más pertinente para los trabajadores formar asociaciones de voluntarios, en vez de sindicatos o cooperativas con estructuras más formales. En algunos países, a los trabajadores informales se les prohíbe por ley formar sindicatos. En otros, el registro formal de una cooperativa puede ser un proceso burocrático engorroso. También puede haber hostilidad por parte de los movimientos sindicales y cooperativistas locales hacia la membresía de trabajadores informales en general (o trabajadoras informales en particular). Algunos trabajadores informales pueden mostrarse reacios a formar sindicatos o cooperativas en lugares donde estas organizaciones se encuentran *de facto* bajo el control de partidos políticos o del estado.

Finalmente, si bien podrían estar definidas de forma menos clara, existen muchas organizaciones no registradas, que pueden incluir asociaciones, sindicatos, clubes, sociedades y cooperativas, que aunque pudieran no contar con una base legal o constitucional, son, no obstante, OBM. Si son organizaciones democráticas que funcionan dentro del marco de los principios de las OBM, estas organizaciones pueden representar a los trabajadores informales y pueden llegar a tener un enorme poder aun cuando la ley (o cualquier otra instancia o persona) no los reconozca.

Federaciones y redes

Hay un creciente número de federaciones y redes de OBM primarias que funcionan a nivel nacional, regional y mundial, representando a los trabajadores de la economía informal. Los miembros no son trabajadores individuales, sino más bien organizaciones de trabajadores.

Algunas de estas organizaciones son **federaciones sindicales** (locales, nacionales e internacionales) que gozan del reconocimiento como instituciones dentro del marco del movimiento sindical internacional. Por ejemplo, en la industria de la construcción, en donde casi todo el empleo es precario o informal, los sindicatos de los trabajadores de la construcción son miembros de la Internacional de los Trabajadores de la Construcción y la Madera –la federación sindical mundial encargada de organizar y representar a los trabajadores de la construcción–. En otros sectores, muchas OBM primarias de trabajadores informales están afiliadas a las federaciones sindicales mundiales pertinentes –por ejemplo, los sindicatos de la confección que representan a los trabajadores a domicilio están a su vez afiliados a la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (ITGLWF, por su sigla en inglés), o los sindicatos que organizan a trabajadores del hogar, son miembros de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA, por su sigla en inglés).

A nivel nacional, muchas OBM primarias de trabajadores informales están afiliadas a sus respectivas federaciones sindicales nacionales (“centrales nacionales”). En algunos casos, se pueden afiliar directamente y gozar del mismo estatus que los sindicatos tradicionales de la economía formal. En ciertos países, como Ghana y Zambia, las asociaciones de trabajadores informales son exhortadas a tener membresía como “asociadas” en su central

sindical nacional, donde tienen derechos a participar en las actividades del sindicato, aunque con derechos de membresía limitados. Muchas centrales sindicales nacionales juegan un papel bastante proactivo ayudando a formar y desarrollar OBM primarias de trabajadores informales. La Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCFTU, por su sigla en inglés), por ejemplo, juega un papel central en la organización de trabajadores inmigrantes informales, en particular de las trabajadoras del hogar. La Confederación Sindical Internacional (CSI), la federación internacional de centrales sindicales nacionales está apoyando de manera creciente iniciativas para organizar a los trabajadores informales entre sus afiliados.

También hay ejemplos de federaciones de sindicatos locales a nivel de ciudad que incluyen a OBM primarias de trabajadores de la economía informal. En la India, por ejemplo, los sindicatos en Pune que representan a todos los sectores de la economía informal a nivel de la ciudad, conforman la Manual Labourers' Association.

Asimismo, existen **federaciones de cooperativas**, tanto en el ámbito nacional como internacional, que incluyen OBM primarias de trabajadores informales. SEWA en la India cuenta con su propia federación con más de 100 cooperativas de trabajadores, y en América Latina, cooperativas primarias de recicladores tienen sus propias federaciones o movimientos nacionales, como por ejemplo en Brasil, Colombia, Chile y Perú.

De la misma forma, se ha registrado un creciente número de **redes de OBM de trabajadores de la economía informal** a nivel nacional, regional y mundial. Las redes tienden a tener un carácter menos formal en cuanto a su constitución y son más flexibles que las federaciones dentro del marco de los movimientos sindicales y cooperativistas. Mientras que algunas redes, como la Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores (Red Lacre), están compuestas totalmente por OBM, otras incluyen a ONG y otras organizaciones e individuos afines.

Las redes internacionales más grandes son las de los vendedores ambulantes y comerciantes de mercado (StreetNet Internacional), los trabajadores a domicilio (HomeNet del Sur de Asia y HomeNet del Sudeste de Asia), recicladores (Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores), y la recientemente fundada, y aún en proceso de desarrollo, Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN, por su sigla en inglés), la cual es apoyada por la UITA y WIEGO.

Los principios de las OBM

Si bien es cierto que las OBM, sus federaciones y redes varían en cuanto a alcance, tamaño, estructura y características, también lo es el hecho de que comparten una serie de principios fundamentales: apropiación democrática, transparencia, solidaridad, beneficio colectivo e independencia.

Lo más importante es que las OBM son **controladas democráticamente** por sus miembros: los trabajadores. Cada uno de los miembros tiene igual voz para elegir a sus líderes, determinar políticas y establecer prioridades para sus actividades: es decir, los trabajadores son propietarios de la organización no sólo mediante el ejercicio de sus derechos para votar periódicamente, sino también mediante procesos de democracia participativa. La organización es liderada por un comité o una junta formada por los representantes de los trabajadores. Puede ser un grupo local informal con unas cuantas docenas de miembros, o una compleja organización compuesta por miles de personas, pero el principio es siempre el mismo.

En segundo lugar, las OBM son **transparentes** ante sus miembros. Esto significa que cada miembro tiene el derecho de observar y entender los procedimientos de la organización: su constitución y normas, cuentas, presupuestos y fuentes de financiamiento, procesos de toma de decisiones (p. ej., actas de reuniones), procesos de reclutamiento de personal y para los contratistas principales, y otros registros importantes. Además de fortalecer los procesos

democráticos dentro de la organización, la transparencia también asegura la honestidad y la rendición de cuentas de los dirigentes.

Las OBM promueven y enarbolan la **solidaridad**: la unidad entre los miembros y entre la OBM y otras OBM; los derechos colectivos (*un daño contra uno es un daño contra todos*) e igualdad, sea de género, raza, casta y/o religión. Puesto que las mujeres constituyen una parte substancial de la economía informal, las OBM deben prestar atención especial a la igualdad de género y a la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo. Muchas OBM cuentan con disposiciones constitucionales que garantizan una cuota para las representantes mujeres en los órganos de administración.

Las OBM buscan **beneficios colectivos** para toda la membresía: servir los intereses de sus miembros, y no los de sus dirigentes.

Finalmente, las OBM son **independientes**. No se encuentran controladas por gobiernos, empleadores, políticos u organizaciones religiosas. Esto no quiere decir que una OBM no deba acatar la ley o respetar las decisiones de los gobiernos (elegidos democráticamente); tampoco que no deba buscar negociar y llegar a acuerdos con gobiernos, empleadores, y otras entidades mediante la negociación colectiva. Las OBM y sus miembros tienen el

derecho de apoyar a partidos políticos, cuando esto sea del interés de los miembros, y tienen también la libertad de profesar la doctrina religiosa que deseen. Pero ninguna de estas instituciones debe ejercer control sobre la OBM o anular los derechos democráticos de los miembros.

Las relaciones con los partidos políticos pueden llegar a ser particularmente difíciles, y por ello muchas OBM deciden mantenerse completamente independientes. En algunos casos –particularmente en países gobernados por gobiernos represivos– puede ser ilegal que las OBM se afilien a partidos políticos. El principio es que las OBM deben tener libertad para expresar sus demandas y opiniones políticas sin ninguna interferencia.



foto: Sofía Treviño

Miembros de IDWN se congregan en una manifestación en Ginebra, junio de 2011

Las contribuciones financieras de los miembros

Hay un principio adicional que debe ser tomado en cuenta: **el pago de cuotas** (u otra contribución financiera) por parte de los miembros. En los sindicatos y las asociaciones de trabajadores tradicionales (es decir, en la economía formal), la membresía del trabajador está sujeta a una contribución financiera pagada regularmente a una tasa establecida por los órganos de dirección. Esto asegura una fuente estable de ingresos para cubrir, al menos, los costos básicos para gestionar la organización. También garantiza que haya un cierto grado de independencia financiera para la organización.

Sin embargo, la mayoría de las OBM de trabajadores de la economía informal son pobres. Para muchas es difícil recolectar cuotas de forma regular ya que los lugares de trabajo a menudo

son dispersos y transitorios. Confrontadas por estos problemas, algunas OBM argumentan que sus miembros no pueden costear el pago de las cuotas, o que les es imposible recolectarlas regularmente. Por tanto, estas organizaciones dependen del apoyo externo por parte de agencias de desarrollo, ONG y otras fuentes, un hecho que amenaza su independencia y su responsabilidad democrática para con sus miembros. Esta situación también las hace inestables: si reciben una contribución importante se pueden expandir considerablemente, pero del mismo modo se pueden derrumbar una vez que el donante pierda interés o cambie sus prioridades.

Muchas OBM de trabajadores informales reconocen que una contribución financiera regular por parte de sus miembros no sólo es un requisito para la sustentabilidad organizativa, sino también un factor de unidad de los miembros a la organización y de la dirigencia a los miembros, sin importar cuán pequeñas sean las cantidades recolectadas o lo difícil que sea recolectarlas. Esto no excluye buscar y aceptar apoyo externo, pero garantiza que los miembros mantengan el control de la dirección y prioridades.

La sustentabilidad de las organizaciones será tratada a profundidad en la tercera sección.

Contrastando teoría y realidad

Es importante reconocer que muchas organizaciones que se dicen ser OBM no cumplen con todos estos criterios. En realidad, si se evaluara a las organizaciones con base a una lista detallada de características definidas meticulosamente, sería muy difícil encontrar algunas que cumplieran con todas ellas. Una organización puede ser gestionada democráticamente, pero ¿significa esto que todos y cada uno de sus miembros participan en la toma de todas las decisiones? La organización puede estar comprometida con la transparencia, pero ¿significa esto que todos los miembros leen y entienden las actas de las reuniones? Los principios representan una declaración de los estándares a los que todos aspiramos, pero los movimientos democráticos de los trabajadores son procesos complicados y caóticos, y juzgarlos con base a criterios científicos verificables y definidos de manera estricta sería una tarea imposible.

Todas las federaciones y redes de OBM, ya sean nacionales o internacionales, tienen que decidir constantemente si una organización en particular cumple con los criterios que exige la membresía. En la mayoría de los casos, los criterios establecidos son ciertamente amplios: se le asigna al órgano de dirección o al comité ejecutivo la decisión sobre el cumplimiento de los criterios de una organización solicitante. Esto significa que la interpretación de los criterios es siempre, en efecto, una decisión política, y entonces la pregunta es, de acuerdo a la evidencia que tenemos ¿es esta organización fundamentalmente democrática y sirve los intereses de sus miembros, o no?

Dave Spooner, Consultor, Programa de organización y representación, WIEGO

Materiales de referencia

- Martha Chen, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, y Carol Richards (eds.). 2007. *Membership Based Organizations of the Poor: Concepts, Experiences and Policy*. Londres: Routledge.
- Shalini Sinha, con el Equipo de la Academia de SEWA. 2010. *Membership-based Organisations of the Poor (MBOP). Exploring the SEWA Model: Resource Book for MBOP Training*. Ahmedabad, India: SEWA Academy. (En inglés).

Perspectiva histórica sobre la organización en la economía informal

Los trabajadores informales son aquellos cuyos derechos no están reconocidos, y por lo tanto no los pueden hacer valer. Al principio, todos los trabajadores eran informales. Cuando los trabajadores (concebidos dentro del significado contemporáneo del término) surgieron en los albores de la era industrial capitalista en la Europa del siglo XVIII, y después en el resto del mundo, eran todos informales.



Trabajadoras como las mondine participaron en importantes luchas sociales a principios del siglo XX.

De hecho, toda la economía era informal: una economía donde no regía ninguna reglamentación social y donde los más fuertes triunfaban en virtud de un poderío que no enfrentaba oposición organizada. Esa era la economía del capitalismo temprano (y parece ser la que algunas personas poderosas querrían que fuera el capitalismo de hoy).

Para oponerse, los trabajadores se organizaron en sindicatos. Eran trabajadores informales que no tenían derechos, así que se organizaron para obtenerlos. Sabían que la única fuente de fuerza estaba en ellos mismos, y que fluiría a través de la ayuda mutua y solidaridad. Los sindicatos fueron, y siguen siendo, organizaciones de autoayuda de trabajadores que, mediante la acción colectiva, buscan regularizar sus salarios y condiciones laborales con el fin de eliminar las peores formas de explotación. Estos son, de hecho, los primeros pasos hacia la formalización de una situación informal.

A medida que los sindicatos se fueron fortaleciendo, la economía “formal” comenzó a surgir, y en esta economía el movimiento sindical negociaba salarios regulados y condiciones laborales mediante una combinación de acción industrial y política (mediante la negociación colectiva y la ley).

Más allá de los salarios y las condiciones laborales, el movimiento sindical, a través de los sindicatos y sus partidos políticos, influyeron sobre las políticas sociales y económicas. En la medida de lo posible, este proceso logró un compromiso social en el que las políticas estatales protegerían, hasta cierto punto, el interés público en general mediante la regulación económica y social, lo que a su vez llevó a una mayor formalización de la sociedad y la economía.

Este proceso suena simple cuando se lee como un bosquejo general y amplio, pero en realidad ha sido disparejo y complicado. Todos sabemos del desarrollo desigual en diferentes partes del mundo, dentro de cada país, y hasta dentro de la clase trabajadora de cada país. El avance del movimiento sindical también ha sido irregular, variando de acuerdo a la naturaleza de la economía y la sociedad, así como a la industria y la naturaleza del trabajo.

Estas diferencias explican las tantas divisiones políticas, nacionales, ideológicas y de otra índole que aparecen a lo largo y ancho de la historia del sindicalismo. La división más importante y fundamental que ha marcado al movimiento a través de su historia es el tema de género. Todos los demás temas han sido circunstanciales al momento histórico. El tema de género tala más profundamente porque se remonta a las raíces de la fundación de nuestras culturas humanas.

En cualquier sociedad, la organización social dominante prevalecerá si no es confrontada por una resistencia consciente y deliberada. En las sociedades patriarcales, esto se traduce en una organización patriarcal de las relaciones laborales. Es por eso que no es de extrañarse que sean mayoritariamente las mujeres las que se ocupan en las profesiones con baja remuneración y calificación. A raíz de los roles de género en las sociedades patriarcales, los sindicatos fueron dominados por hombres desde el principio, y en algunos

países hasta se opusieron a que las mujeres entraran en la economía como trabajadoras, y ni se diga como miembros de los sindicatos.

Cuando eventualmente los sindicatos aceptaron a las mujeres como miembros, a menudo evadieron abordar las causas de la explotación patriarcal de las mujeres, y en general limitaron sus luchas a los temas de “taller” que afectaban a hombres y mujeres por igual. El resultado de esto fue que más trabajadores –principalmente hombres– llegaron a gozar de salarios regulados y condiciones laborales reguladas, y que las mujeres permanecieran en la economía informal sin regulación.

Es aquí cuando la división entre la economía “formal” e “informal,” como la conocemos hoy en día, comienza a surgir: en las economías industriales a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Las industrias de producción masiva dominadas por los hombres, así como los sectores de la construcción y transporte, fueron los primeras en estar organizadas y reguladas, lo que a su vez creó la economía formal. Este proceso incluyó a las trabajadoras que también estaban empleadas en las industrias de producción masiva (textiles, enlatado de comida, tabaco). No obstante, la gran masa de trabajadoras, dispersas en lugares de trabajo pequeños y aislados (trabajadoras del hogar, trabajadoras a domicilio, trabajadoras de la agricultura, vendedoras, etc.) fueron relegadas y casi olvidadas.

Muy pocos sindicatos, en lo que para entonces ya se había convertido en el movimiento sindical formal, tuvieron la visión o encontraron el valor para incorporar dentro de sus actividades organizativas a las masas de trabajadoras informales relegadas. Aquellos que sí tuvieron la visión y el valor estaban a menudo entre la “izquierda” radical, que eran ellos mismos una minoría asediada.

A pesar de todo, las trabajadoras informales se organizaron, ya que al final es eso lo que los trabajadores saben hacer. Se organizaron, a veces, con el apoyo de sindicatos formales, pero muy a menudo tuvieron que hacerlo sin ese apoyo, y en algunas ocasiones hasta en oposición a los sindicatos formales.

Ahora, cuando hablamos de los orígenes de la organización de los trabajadores informales, nos referimos a este período actual, el cual abarca, de hecho una etapa bastante tardía del siglo XX, y nos olvidamos que alguna vez todos los trabajadores fueron informales.

Las historias de tres organizaciones sirven para ilustrarlo: SEWA en la India; la Federación Obrera Femenina en Bolivia; y las mondine, las trabajadoras estacionales en los arrozales del norte de Italia.

Estos son, claro está, sólo tres de muchos ejemplos organizativos de trabajadoras informales. Hay muchas otras experiencias más recientes entre las trabajadoras del hogar, las recicladoras y las trabajadoras a domicilio, entre otras.

La historia de la organización internacional de los trabajadores informales es más reciente, y el papel desempeñado por WIEGO mediante su Programa de organización y representación ha sido fundamental en este proceso. WIEGO fue fundada apenas en 1997. Las redes internacionales de trabajadores a domicilio comenzaron a surgir a mediados de la década de 1990. StreetNet fue lanzada oficialmente en 2002. La primera conferencia internacional de recicladores fue llevada a cabo en 2008. La IDWN fue formada como antesala preparativa para impulsar la aprobación del Convenio de Trabajadores del Hogar (C189) de la OIT, un resultado bastante positivo de la cooperación entre WIEGO y la UITA.

Ha sido una historia corta pero llena de acontecimientos, y a medida que vayamos avanzando seremos más en la clase trabajadora informal organizada internacionalmente.

SEWA: “Un increíble sentido de libertad”



foto: Leslie Tuttle

Ela Bhatt fundó SEWA, la cual cuenta ahora con 1.3 millones de miembros

SEWA tiene sus raíces en la Sección Femenina de la Textile Labour Association (TLA, por su sigla en inglés), el sindicato de trabajadores textiles más antiguo y numeroso de la India fundado por una mujer, Anasuya Sarabhai, en 1920. La inspiración para formar el sindicato vino del Mahatma Gandhi, quien había liderado una huelga exitosa de trabajadores textiles en 1917.

La Sección Femenina fue establecida en 1954. Al inicio su función era ayudar a las mujeres de los hogares de los trabajadores textiles mediante trabajo enfocado principalmente a la capacitación vocacional y a actividades de bienestar social. A principios de la década de 1970, el alcance de la Sección Femenina había crecido considerablemente; grupos de trabajadoras informales (costureras, tiradoras de carretillas en los mercados de tela, estibadoras de cabeza transportando cargas entre los mercados mayoristas y minoristas, comerciantes de ropa usada) se acercaron al sindicato para solicitar protección.

En diciembre de 1971, para satisfacer la demanda por parte de todas estas trabajadoras de una estructura independiente, la TLA y su Sección Femenina decidieron establecer la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA). La directora de la Sección Femenina, Ela Bhatt, una joven abogada, se convirtió en la primera Secretaria General de SEWA.

La primera lucha de SEWA fue por la obtención de reconocimiento oficial como sindicato. El Departamento de Trabajo se rehusó registrar a SEWA bajo el argumento de que como no había un empleador identificable, las trabajadoras no tendrían contra quien luchar. SEWA argumentó que la función principal del sindicato era unificar a las trabajadoras, sin que importasen sus relaciones laborales. Finalmente, SEWA fue oficialmente registrada como un sindicato en abril de 1972.

SEWA creció de forma continua de una membresía inicial de 320 trabajadoras en 1972 a más de 6,000 en 1981. Para entonces, sin embargo, las relaciones entre SEWA y la TLA se habían deteriorado. La dirigencia de la TLA (masculina) comenzó a sentirse incómoda con un grupo de mujeres firmes en su ámbito –un grupo de mujeres con su propia agenda y sus propios puntos de vista sobre las prioridades del sindicato–.

Las tensiones llegaron a su clímax en 1981 cuando Ela Bhatt fue acusada de “indisciplina extrema”, y SEWA fue expulsada de la TLA durante una reunión donde Ela y sus compañeras delegadas de SEWA fueron mofadas y despreciadas. Una marcha de solidaridad fue organizada por SEWA, a la que asistieron más de 2,000 mujeres. Tiempo después, Ela describió al evento como “una sensación de liberación ya que no había un hombre presidiendo la reunión y diciéndonos qué hacer o pensar”.

Ya no teníamos que cuidarnos de no ofender a ningún hombre si no le mostrábamos el respeto suficiente. Fue nuestra primera reunión sin un “topee” (literalmente “sombrero”, pero que significa líder masculino). Ese mismo día aprobamos una resolución en la que no se les permitiría a los hombres ser miembros o dirigentes de nuestro sindicato. Si bien nos sentíamos ofendidas por la forma en que habíamos sido echadas de la reunión, en realidad experimentamos, más intensamente, un increíble sentido de libertad.

Kalima Rose (1993) *Where Women Are Leaders: The Sewa Movement In India*, Zed Books.

Un “increíble sentido de libertad”: esto es lo que significa el organizarse.

Las cocineras y vendedoras de flores de La Paz

En 1927, un grupo de mujeres anarquistas fundaron el Sindicato Femenino de Oficios Varios (SFOV) bajo el auspicio de la Federación Obrera Local (FOL) de corte anarcosindicalista, que en esa época era la organización sindical más importante de Bolivia.

La dirigencia (masculina) de la FOL sostenía que el principio básico de la Primera Internacional, que postulaba que “la emancipación de la clase obrera debía ser obra de la propia clase obrera”, también era aplicable a las mujeres, y por ende apoyaban plenamente esta iniciativa. Las relaciones entre los sindicatos femeninos y masculinos permanecieron en un plano de apoyo mutuo, probablemente porque, en este caso, existía un serio compromiso con una filosofía anarquista compartida.

El SFOV agrupaba a cocineras que trabajaban en hogares, lavanderas, trabajadoras de la industria láctea, vendedoras de flores y otras vendedoras ambulantes y de mercados. A medida que la membresía creció, se establecieron sindicatos específicos para las diferentes categorías de trabajadoras y el sindicato eventualmente fue rebautizado como la Federación Obrera Femenina (FOF).

En su apogeo, la FOF contaba con 60 sindicatos, de los cuales los más importantes eran el Sindicato de Cocineras, fundado en 1935, y el Sindicato de Vendedoras de Flores, fundado en 1936.

Estos dos sindicatos fueron el resultado de luchas específicas. El Sindicato de Cocineras tuvo sus raíces en las luchas contra la discriminación en el transporte público: las señoras de clase media reclamaban que las cocineras, con sus bolsas del mercado, ocupaban demasiado espacio dentro de los tranvías, lo que llevó a la municipalidad a prohibir a las cocineras hacer uso de los tranvías; para responder a esta política, las cocineras organizaron una asamblea en las instalaciones de la municipalidad y lograron anular la prohibición. Posteriormente, un alza en la tarifas del tranvía también fue cancelada después de otra manifestación masiva de cocineras frente a la municipalidad. El Sindicato de Cocineras fue organizado poco tiempo después.

Las demandas principales del Sindicato de Cocineras eran: el reconocimiento del oficio de cocinera como un oficio calificado, la jornada laboral de ocho horas para el trabajo doméstico (después se exigió la jornada laboral de cinco horas, de las 9:00 a las 14:00, sólo para cocinar y excluyendo todas las otras tareas domésticas), la creación de centros públicos de guardería, el derecho de expresión (el derecho de decir lo que desearan, tanto en el trabajo como afuera de él, sin represalias), la abolición del “certificado de salud” impuesto por las autoridades municipales, y mayores salarios.

El Sindicato de Vendedoras de Flores fue organizado después de que una inundación repentina a finales de 1935 destruyera los mercados ambulantes de La Paz. Las vendedoras de flores y, a través de ellas, otros vendedores ambulantes se organizaron para exigir la creación de mercados municipales. En 1938, se inauguraron varios mercados municipales, pero acabaron siendo demasiado pequeños, con una capacidad para 600 puestos, a pesar de que eran necesarios 2,000 tan sólo para los miembros del sindicato. Bajo el argumento de que ya existían mercados “oficiales”, la policía comenzó a reprimir a los vendedores que comerciaban en otras partes de la ciudad. Se produjeron enfrentamientos violentos donde la policía reprimió y arrestó a los vendedores, y destruyó sus productos y mercancías.

A principios de la década de 1940, los sindicatos de mujeres hicieron campaña contra los abusos de la policía, la conducta arbitraria y los abusos de las autoridades municipales, y exigieron la implementación de controles municipales para los precios de la canasta básica. También exigieron que los vendedores ambulantes fuesen reconocidos como una “función social”. Las trabajadoras amenazaron con una huelga general y lograron la dimisión del alcalde.

Los sindicatos de trabajadoras no sólo confrontaron a las autoridades municipales, sino también, en tanto mujeres indígenas (“cholas”), confrontaron a las clases altas criollas en los hogares y en la sociedad en general, como se demostró en el incidente de los tranvías, el que a su vez llevó a la palestra temas sobre derechos civiles básicos. Desde el principio, las mujeres sindicalistas anarquistas tuvieron conflictos con el movimiento por los derechos de las mujeres, el cual estaba dominado por mujeres que pertenecían a la oligarquía criolla.

Los mercados se convirtieron en espacios sociales donde la solidaridad podía ser cimentada, no sólo entre las vendedoras, sino también entre las cocineras que compraban en esos mercados, rompiendo así el aislamiento al que eran sometidas en sus lugares de trabajo.

Es de notarse que los sindicatos de mujeres sobrevivieron a sus contrapartes masculinos. En la década de 1940 la FOL entró en declive a raíz del efecto combinado de la represión por parte de sucesivos gobiernos autoritarios y la competencia de nuevos sindicatos liderados por partidos políticos y la izquierda radical. Para 1947, había prácticamente desaparecido. La Federación de Mujeres, no obstante, continuó funcionando todavía bajo un liderazgo anarcosindicalista, hasta que eventualmente, en 1953, se unió a la Central Obrera Boliviana (COB).

Las *mondine* de Italia

Los sindicatos de mujeres no existían como tal en Italia, pero algunas de las luchas sociales más importantes durante los primeros 60 años del siglo XX fueron llevadas a cabo por las *mondine*, las trabajadoras estacionales en los arrozales del norte de Italia.

A principios del siglo XX y hasta los comienzos de la década de 1960, alrededor de 150,000 mujeres viajaban cada año a los arrozales del Piamonte (norte de Italia) para trabajar como desyerbadoras (quitando las yerbas de los arrozales) y para replantar el arroz, de mayo a julio. Eran conocidas como las *mondine* (de *monda*, o desyerbar).

El trabajo era agotador: de 15 a 16 horas diarias, encorvadas bajo el sol ardiente, con el agua hasta las rodillas. Los salarios eran muy bajos (y a veces no era pagados en su totalidad); parte del salario era pagado en especie (arroz y otros granos, a veces echados a perder); la vivienda era miserable e insalubre; la comida era inadecuada; las *mondine* pescaban peces, ranas y culebras en los arrozales para complementar su dieta. Las enfermedades ocupacionales más comunes eran: reumatismo, padecimientos de la piel, enfermedades digestivas y parásitos. El acoso sexual por parte de los jefes y supervisores estaba a la orden del día.

En la década de 1890 comenzaron rebeliones y huelgas locales que fueron reprimidas por la policía. En 1901 se dio la primera huelga general para exigir principalmente salarios más altos, pero también mejor vivienda y jornadas laborales más cortas. Las *mondine* se organizaron en el sindicato socialista de trabajadores agrarios, pero mantuvieron control sobre sus demandas y su movimiento. En 1904 la jornada laboral de 10 horas fue instaurada oficialmente, y en 1906 lo fue la de 9 horas; las *mondine* continuaron luchando por la jornada laboral de 8 horas, la cual fue establecida finalmente en 1909 por primera vez en Italia.

Es de notarse que las *mondine* mantuvieron su militancia y cohesión durante el período fascista, por ejemplo, con una huelga en 1934 en contra de un intento de los dueños de los arrozales de rebajarles el sueldo, y otra huelga en 1941, en medio de la guerra, para exigir salarios más altos. Durante el período de la posguerra, lograron una mejora notable de sus condiciones, incluyendo el logro de la jornada laboral de siete horas.

Sin embargo, la mecanización del cultivo del arroz y el uso de herbicidas, que comenzó en la década de 1950, gradualmente remplazaron la mano de obra: de 100,000 desyerbadoras



foto: Marco D'Abini

Las *mondine* lucharon por décadas contra las duras condiciones en los arrozales italianos (Milán, 1938)

de arrozales al final de la guerra, el número se redujo progresivamente a menos de 30,000 en 1963. Muchas desyerbadoras también se convirtieron en obreras en las fábricas de las industrias que experimentaban un rápido desarrollo en el norte de Italia. Para la década de 1980, el cultivo de arroz en Italia se había mecanizado completamente, y las *mondine* habían desaparecido.

Las *mondine* dejaron un legado y una cultura de independencia y rebeldía. Sus cantos de trabajo, muchos de los cuales eran de lucha y mofa (hacia los propietarios y supervisores), han permanecido en la tradición popular y hoy son cantados por coros de *ex-mondine* o de sus hijas.

Pero existe, quizás, otro giro en la historia. Las *mondine* han vuelto en las decenas de miles de trabajadores migrantes chinos, hombres y mujeres que trabajan en los arrozales del norte de Italia. Su mano de obra es más barata que las máquinas y también son más eficientes. Queda por verse si se organizarán o no.

Esta es una versión editada de la presentación hecha por Dan Gallin durante el Taller de Organización. Para ver la versión original (en inglés) ir a: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/reports/files/Organizing_informal_workers_historical_overview_Gallin.pdf

Materiales de referencia

Dan Gallin y Pat Horn. 2005. Organizing Informal Women Workers: http://www.globallabour.info/en/2007/11/organizing_informal_women_work_1.html

Cronología: Los trabajadores informales se organizan en el ámbito internacional: Eventos claves

Década de 1970

1972

- Fundación de SEWA

Década de 1980

1983

- SEWA se afilia a la UITA

1988

- Fundación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)

1989

- Fundación de la Red Nacional de Trabajadoras a Domicilio (PATAMABA), Filipinas

Década de 1990

1990

- Fundación de la Asociación Nacional de Recicladores (ANR), Colombia
- Conferencia internacional de trabajadores a domicilio

1992

- Fundación de HomeNet Tailandia

1994

- Fundación de HomeNet Internacional

1995

- Conferencia y Declaración de Bellagio sobre Vendedores Ambulantes, Italia

1996

- Aprobación del Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio

1997

- Fundación de WIEGO
- Fundación de HomeNet del Sudeste de Asia

1998

- Se forma la Asociación Nacional de Vendedores Ambulantes de la India (NASVI, por su sigla en inglés)

Década de 2000

2000

- Primera conferencia regional del Sur de Asia sobre trabajadoras a domicilio y la Declaración de Katmandú, Nepal
- Fundación de HomeNet del Sur de Asia, Nepal
- Colapso de HomeNet Internacional
- Fundación de la Asociación StreetNet, Sudáfrica

2001

- Fundación del Movimiento Nacional de Recolectores de Materiales Reciclables de Brasil (MNCR, por su sigla en portugués), Brasil
- Se Forma HomeNet India

2002

- Resolución y conclusiones relativos al trabajo decente y la economía informal, OIT
- Lanzamiento oficial de StreetNet Internacional, Sudáfrica
- Fundación de la Alianza de Asociaciones de la Economía Informal de Zambia (AZIEA, por su sigla en inglés)
- Lanzamiento de la Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia (CTCP) en Nicaragua
- Fundación de HomeNet Nepal (HNN, por su sigla en inglés)

2003

- Primera conferencia internacional "Organización en la economía informal", India
- Formación del Comité Coordinador Internacional sobre organización en la economía informal



Década de 2000 (continuación)

2005

- Fundación de la Red Latinoamericana de Recicladores (Red Lacre)
- Se forma HomeNet Pakistán
- Fundación de HomeNet Bangladesh
- Fundación de la Red Asiática de Trabajadoras del Hogar
- Fundación de la Alianza Nacional de Vendedores Ambulantes y Comerciantes Informales de Kenia (KENASVIT, por su sigla en inglés)
- Primera conferencia regional africana "Organización en la economía informal", Senegal
- Campaña de ratificación del Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio, liderada por el Gobar Labour Institute

2006

- SEWA se afilia a CIOSL/CSI
- Segunda conferencia "Organización en la economía informal", Ghana
- Primera conferencia internacional de trabajadoras del hogar
- Primera reunión de la Alianza de Recicladores de la India (AIW, por su sigla en inglés)

2007

- Fundación del Movimiento de Recicladores del Perú (MRP)
- Fundación del Movimiento Nacional de Recicladores de Chile (MNRCH)
- Fundación de la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar, Estados Unidos

2008

- Primera conferencia mundial de recicladores y el Tercer congreso regional Latinoamericano, Colombia
- Se forma HomeNet Sri Lanka
- Se fundan las asociaciones nacionales de recicladores en Bolivia, Ecuador y Uruguay
- Se establece el Comité de Dirección interino de la IDWN
- Se lanza el proyecto mundial "Ciudades inclusivas para los trabajadores urbanos pobres"
- Se lanza la campaña para el Convenio sobre trabajadoras del hogar



Década de 2010

2009

- Primera reunión de la naciente Alianza Global de Recicladores, Argentina
- Primera reunión nacional de recicladores sudafricanos
- Reunión sobre la organización de trabajadores informales en Europa Central y Europa del Este
- Consolidación de la IDWN y del Comité de Dirección interino, Ginebra
- Primer taller africano sub-regional de la IDWN, Kenia
- Recicladores participan en la conferencias en

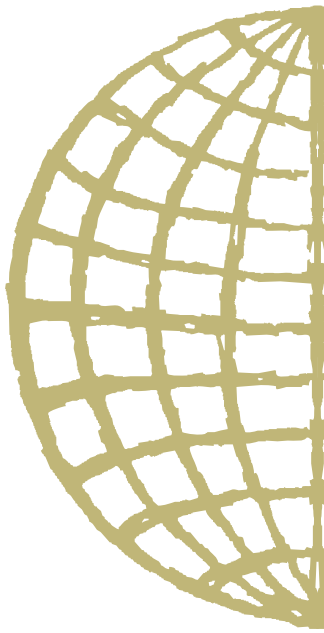
2010

- Reunión Regional de StreetNet sobre la organización de recicladores en África, Senegal
- SEWA es elegida Vice Presidente de la CSI
- Cuarto congreso latinoamericano de recicladores, Perú
- Primera reunión nacional de recicladores y recolectores en Kenia
- Tercer congreso de StreetNet Internacional, Benín
- Segundo taller regional africano de la IDWN, Benín
- Recicladores participan en la CMNUCC en China

2011

- Primera conferencia nacional de recicladores de la India
- Primer taller intersectorial de OBM de WIEGO, Tailandia
- Se adopta el Convenio de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, C189

*Esta es una versión editada de la cronología hecha por Marty Chen, con datos añadidos por los participantes en el Taller organizativo (disponible en inglés aquí <http://wiego.org/informal-economy/informal-workers-organizing-internationally>).
Fotos de Samson Mulugeta.*



Segunda sección

Organizando a los trabajadores informales: Desafíos y éxitos



foto: Sifra Treviño

Miembros de la IDWN celebran el éxito de su campaña para impulsar un Convenio de la OIT con Juan Somavía, Director General de la OIT

Enfoque en cuatro sectores

Esta sección presenta experiencias, estudios de caso y asesoramiento relativos a la organización centrados en cuatro grupos de trabajadores informales y sus organizaciones:

- Trabajadoras del hogar
- Vendedores ambulantes y de mercado
- Trabajadores a domicilio
- Recicladores

Estos grupos de trabajadores representan un número significativo de las personas que trabajan en la economía informal, especialmente en las áreas urbanas. Todos los grupos se caracterizan por contar con un porcentaje elevado de mujeres; en el caso de los trabajadores del hogar y a domicilio, la mayoría de los trabajadores son mujeres. En años recientes, WIEGO se ha enfocado en estos cuatro grupos –aunque no exclusivamente– para facilitar su organización y la creación de redes, así como para proporcionar una gama de apoyos mediante investigación y estadísticas, desarrollo de políticas e incidencia, desarrollo de capacidades y asistencia en la movilización de recursos a través de proyectos conjuntos.

Desafíos comunes de los trabajadores informales

Los trabajadores informales enfrentan diversos desafíos en la organización, construcción y mantenimiento de sus organizaciones. Algunos de los desafíos son similares en todos los sectores y en los diferentes países; otros son específicos a la profesión o al contexto de país, incluyendo cuestiones sobre si el sector es dominado por hombres o por mujeres, o si los trabajadores laboran por cuenta propia o lo hacen mediante un vínculo laboral. En los siguientes párrafos analizamos algunos de los obstáculos más comunes en los esfuerzos de organización y para lograr que el desempeño de las organizaciones sea efectivo.

Identidad

A veces, los trabajadores informales, especialmente los trabajadores por cuenta propia como los vendedores ambulantes y los recicladores, no son aceptados por las organizaciones sindicales y de otra índole como trabajadores. En algunos casos, los trabajadores informales no se perciben a sí mismos como trabajadores. Por ejemplo, las trabajadoras a domicilio a veces conciben su trabajo como una extensión del trabajo reproductivo en sus hogares. Los recicladores o vendedores ambulantes pueden llegar a sentirse más cercanos a las asociaciones empresariales que a las asociaciones de trabajadores.

Marcos legales y regulatorios

Los trabajadores informales no gozan de la protección de las leyes laborales. Podrían estar excluidos por ser autoempleados o porque su estatus no es claro, como en el caso de muchos trabajadores a domicilio. Si las leyes los incluyen, a menudo o bien los empleadores ignoran las leyes o los gobiernos no las hacen cumplir. La mayoría de las organizaciones de trabajadores informales no pueden registrarse como sindicatos y no tienen derechos para acceder a la negociación colectiva. Asimismo, algunos grupos batallan con regulaciones municipales desfavorables que llevan al acoso, en lugar de a la protección.

Lugares de trabajo

El hogar, la casa del empleador, la calle, las carreteras o el vertedero pueden ser el lugar de trabajo. Algunos lugares de trabajo están dispersos y son individualizados; otros son

“Cada país es una situación especial. Es difícil en todas partes. Todos comenzamos a organizarnos con pocos miembros... veinte o menos. Todas las organizaciones de trabajadores empezaron de la forma en que ustedes están comenzando ahora. Ustedes tienen que crear una situación embarazosa. No podrán obtener derechos a menos que se conviertan en un problema e inconveniencia para los empleadores y el gobierno. Es entonces que escuchan. Y esto sólo se puede hacer mediante la organización. Allí es cuando los empezarán a escuchar y obtendrán sus derechos”.

Dan Gallin, miembro de WIEGO y Director del Global Labour Institute, en una intervención durante una reunión con trabajadoras del hogar tailandesas, Bangkok, marzo de 2011

remotos, móviles, estacionales o inseguros. Puede ser difícil llegar hasta los trabajadores; éstos pueden carecer de un punto de encuentro central o un empleador colectivo contra quien organizarse.

Democracia interna, liderazgo y gestión organizativa

No es fácil constituir una organización democrática, gestionarla efectivamente y mantenerla. A menudo, las asociaciones de trabajadores informales no tienen una tradición de funcionamiento democrático. A veces los líderes no son elegidos o no les rinden cuentas a los miembros. En organizaciones mixtas, a menudo las mujeres no son representadas adecuadamente en las actividades y en la dirigencia. Existen problemas prácticos, como las formas de hacer llegar la información a los miembros o para responder a sus solicitudes cuando están dispersos; estos son problemas para las organizaciones locales, pero especialmente para las organizaciones nacionales. Las capacidades financieras y de gestión son a veces limitadas.

Más importante aún, y para finalizar, la organización debe ofrecer mejoras a sus miembros. Esto depende de factores externos pero también de la efectividad de las estructuras democráticas y la gestión operacional. En la tercera sección analizaremos con más profundidad estos desafíos de la democracia organizativa.

Recursos financieros y humanos

Tener recursos financieros y humanos que sean suficientes y sustentables es quizás el desafío más grande de todos. Debido a que los trabajadores informales cuentan en su mayoría con bajos recursos, se ven en aprietos para recaudar dinero de sus propias contribuciones para contratar personal, pagar la renta de oficinas y demás gastos. Algunos encuentran formas creativas para generar fondos, pero muy a menudo dependen de donantes u ONG que los apoyan. Este apoyo puede ser retirado fácilmente, y por ende puede llegar a interferir con la independencia de la organización. En la tercera sección analizaremos con más detenimiento estos retos con relación a los recursos de las organizaciones.

Respondiendo a estos desafíos

Como lo demuestra la historia, el movimiento de trabajadores informales está creciendo a pesar de los muchos desafíos que enfrentan en el ámbito de la organización. Los cuatro sectores destacados aquí están liderando el incremento en la visibilidad y voz de los trabajadores informales en el escenario mundial mediante la organización y actividades de creación de redes. Los vendedores ambulantes han desarrollado una importante organización internacional –StreetNet Internacional–, la cual es reconocida como la voz de los vendedores ambulantes por el movimiento sindical mundial, la OIT y otras organizaciones. Las trabajadoras del hogar han conseguido reconocimiento y derechos como trabajadoras mediante su exitosa campaña en favor del Convenio de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos (C189), liderada por la IDWN. Los recicladores han elevado su perfil a nivel mundial a partir de su informal Alianza Global de Recicladores, y están obteniendo actualmente reconocimiento y respeto por su valiosa contribución al medio ambiente. Los trabajadores a domicilio han formado HomeNet regionales y han logrado elevar su visibilidad, así como mejorar políticas y leyes en varios países mediante sus esfuerzos de incidencia.

A continuación exploramos en detalle los cuatro grupos ocupacionales, basándonos en los debates que se llevaron a cabo durante el Taller Organizativo. En cada caso se presentará primero información general sobre el sector y su fuerza de trabajo informal. Luego analizaremos cómo se están organizando los trabajadores en el sector, y examinaremos las diferentes formas de organización. Finalmente, a través de una serie de estudios de caso cortos, mostraremos algunos de los desafíos y éxitos en la construcción organizativa y obtención de beneficios para los miembros.

Enfoque en los trabajadores del hogar

Información general del sector de los trabajadores del hogar

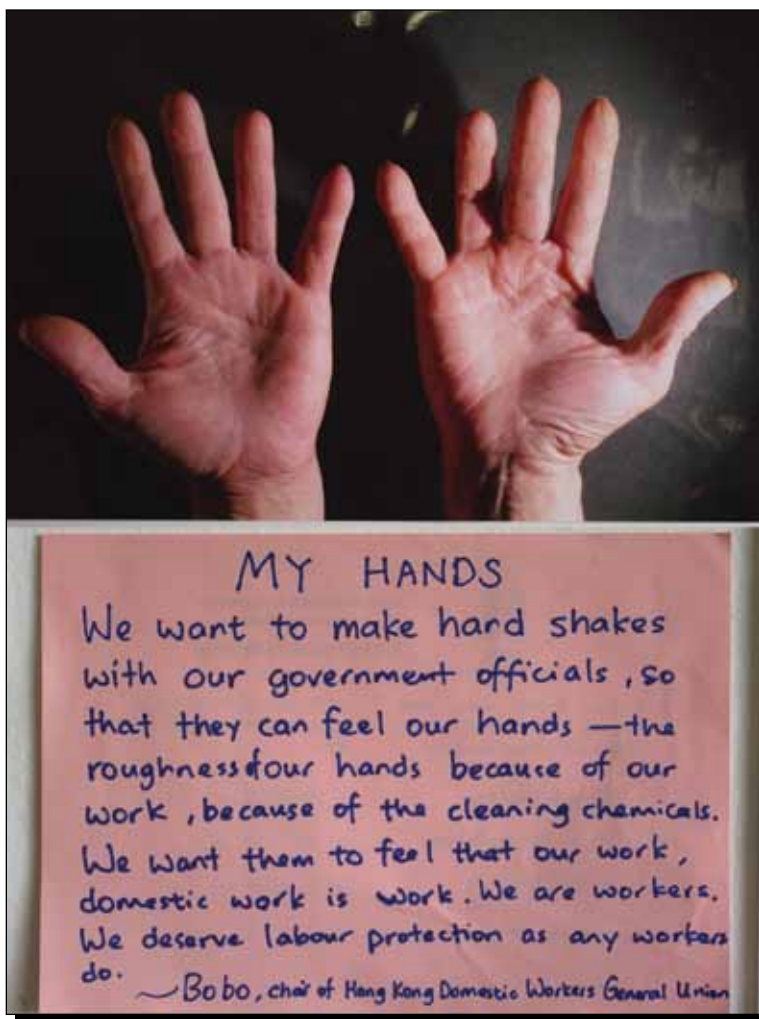
Según la OIT existen, por lo menos, 52.6 millones de trabajadores del hogar alrededor del mundo –una cifra más realista sería: 100 millones aproximadamente–. El trabajo del hogar es mayoritariamente, aunque no de manera exclusiva, desempeñado por mujeres, de las que la gran mayoría pertenece a las clases más pobres de la sociedad. A pesar de la gran cantidad de personas involucradas en este sector y de su importancia social y económica, los trabajadores del hogar son menospreciados, reciben salarios bajos, soportan duras condiciones de trabajo y a menudo enfrentan acoso y abusos.

Los trabajadores del hogar son los que trabajan en los hogares de otras personas a cambio de un sueldo, desempeñando una variedad de servicios domésticos: barren y limpian; lavan ropa y platos; hacen las compras y cocinan; cuidan a niños, ancianos, enfermos y discapacitados; o brindan servicios de jardinería, conducción de autos y seguridad. Estos trabajadores proporcionan servicios importantes para que otros puedan trabajar fuera de sus casas. Las mujeres que desempeñan labores del hogar se concentran en servicios de limpieza y cuidados, mientras que los hombres tienen los trabajos mejor pagados, como jardineros, conductores de autos o guardias de seguridad.

El trabajo del hogar es una fuente importante de empleo, especialmente para las mujeres. En todo el mundo, el trabajo del hogar representa el 1.7 por ciento del empleo total (3.6 por ciento del trabajo asalariado). En muchos países en desarrollo, constituye un porcentaje mucho más alto –del 3.5 por ciento en Asia al 11.9 por ciento en América Latina–. De acuerdo con estimaciones de la OIT para 2011, 83 por ciento de todos los trabajadores del hogar del mundo eran mujeres, y 7.5 por ciento de todas las mujeres asalariadas eran trabajadoras del hogar.

Muchos trabajadores del hogar son migrantes que se desplazan de las zonas rurales a las urbanas dentro de su propio país, o de un país a otro. De acuerdo con Human Rights Watch, una ONG, en 2006 aproximadamente la mitad de los estimados 200 millones de migrantes internacionales en todo el mundo fueron mujeres, y las trabajadoras del hogar, tanto mujeres como niñas, constituyeron un segmento importante de este grupo. El trabajo doméstico infantil está bastante extendido. En 2008, el Programa Estadístico de Información y Monitoreo sobre Trabajo Infantil de la OIT estimó que habían al menos 15.5 millones de niños, entre los 5 y 17 años de edad, desempeñando trabajos del hogar, la mayoría de los cuales eran niñas.

Las trabajadoras del hogar enfrentan serios desafíos. Muchas están aisladas y son vulnerables, especialmente quienes que viven en la casa de su empleador ya que dependen de la buena o mala voluntad de éste. Como mujeres, están sujetas a la discriminación



Arriba: Foto de la campaña "Mis manos" del Sindicato General de Trabajadoras Domésticas de Hong Kong; Abajo: Notas de las demandas de la campaña escritas por la IDWN durante su presentación en la Asamblea General de WIEGO en 2010, Belo Horizonte, Brasil.

de género, prejuicios y estereotipos con respecto a su oficio, el cual es considerado de estatus bajo. Enfrentan riesgos como el abuso físico y psicológico, y la explotación sexual; las trabajadoras del hogar migrantes y las niñas son particularmente vulnerables en este sentido. Trabajan jornadas largas a cambio de salarios bajos, y por lo general no gozan de prestaciones de maternidad, seguros de salud o plan de pensión. Las condiciones de vida para las trabajadoras que viven en las casas de sus empleadores son a menudo muy precarias. En muchos países se les excluye de las leyes laborales y de la protección social, o se les aplican estándares inferiores. Incluso en lugares donde hay leyes establecidas, éstas son a menudo ignoradas por los empleadores y/o las autoridades no las hacen cumplir.

Hasta hace poco tiempo, los sindicatos tendían a ignorar a las trabajadoras del hogar. La mayoría aún no están organizadas, aunque existen algunos ejemplos de organizaciones de trabajadoras del hogar con rodaje histórico, como la CONLACTRAHO en América Latina. Sin embargo, estimuladas por la exitosa campaña para lograr la aprobación del Convenio de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (C189), la organización entre las trabajadoras del hogar viene creciendo en muchos países, con sólidos ejemplos en África, Asia, América Latina y Estados Unidos. La formación de la IDWN, la cual analizaremos más adelante, ha sido un importante avance.

Con la aprobación del C189 y su Recomendación R201, los trabajadores del hogar lograron reconocimiento internacional y derechos como trabajadores. Ahora tienen que luchar para lograr que sus respectivos gobiernos ratifiquen el Convenio (haciendo sus disposiciones obligatorias), y también para que las leyes laborales cambien de manera que estén en conformidad con el Convenio y para garantizar que éstas sean implementadas, respetadas y que representen una diferencia real en las vidas de los trabajadores del hogar.

Demandas comunes de los trabajadores del hogar

- Reconocimiento del trabajo del hogar como trabajo real, y no simplemente como una extensión del trabajo reproductivo o de cuidados no remunerado
- Reconocimiento de los trabajadores del hogar como trabajadores
- Reconocimiento y valoración del trabajo del hogar y de las habilidades que éste involucra
- Establecer por ley iguales derechos para estos trabajadores a los del resto de los trabajadores, incluyendo el derecho a organizarse y a afiliarse a un sindicato, y derechos de representación
- Condiciones decentes de trabajo, incluyendo jornadas laborales delimitadas, tiempos de descanso, pago por horas extras de trabajo, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, licencia de maternidad y salarios dignos
- Seguridad social y protección: atención médica, pensiones y protección de la salud y seguridad ocupacional
- Acceso y derecho a la capacitación
- Libertad: de movimiento, de cambiar empleador; ser libres de acoso, abuso físico y psicológico y explotación sexual
- Condiciones de vida decentes, incluyendo vivienda y servicios
- Leyes de migración favorables
- Regulación de agencias de contratación y colocación

Materiales de referencia

Esta nota se nutre sustancialmente de la página web de WIEGO (en inglés). Para más detalles visite: <http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/domestic-workers>
OIT. 2011. Trabajadores domésticos: Estimaciones a nivel mundial y regional, Nota de Información sobre Trabajo Doméstico 4. Disponible aquí: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf
Para mayor información sobre la IDWN, visite su página web: www.idwn.info

Cómo se están organizando las trabajadoras del hogar

Organizaciones de base

Hay muchas diferentes clases de organizaciones: por ejemplo, grupos informales de trabajadoras del hogar que se juntan como grupos religiosos porque de otra forma sus empleadores no les permitirían asistir a las reuniones; asociaciones de toda índole; organizaciones comunitarias que organizan trabajadoras del hogar migrantes con base a su identidad nacional; y secciones de sindicatos nacionales y locales.

La ventaja de las asociaciones o grupos informales es que permiten a las trabajadoras del hogar organizarse donde los sindicatos no están permitidos, o donde las trabajadoras del hogar temen ser parte de un sindicato. Son lugares y espacios más cómodos para las trabajadoras del hogar. A menudo representan la etapa que precede la formación de un sindicato. Las cooperativas son menos comunes pero sí existen en algunos lugares y funcionan como servicios colectivos de colocación de empleos sin fines de lucro. La ventaja de las cooperativas es que están orientadas hacia actividades que generan ingresos y esto ayuda a mantener la membresía. Les da propiedad a sus miembros sobre sus proyectos de negocios.

A nivel de base, las organizaciones se enfocan en una variedad de temas: condiciones laborales y salarios; negociaciones con empleadores; protección social y legal (especialmente sindicatos y asociaciones); capacitación vocacional; educación de empleadores; protección social; violencia (organizaciones religiosas y comunitarias, ONG); oportunidades de trabajo; e ingresos (cooperativas).

Organizaciones nacionales

Las más comunes son los sindicatos y éstos son, ya sea, sindicatos exclusivamente de trabajadoras del hogar, o sindicatos formales en donde las trabajadoras del hogar representan un sector –o como en el caso de SEWA, un sindicato de trabajadores informales con trabajadoras del hogar como un sector–. La ventaja de los sindicatos es que aumentan la fuerza y el poder de negociación de sus miembros, y que son entidades legales y estructuradas que le dan reconocimiento e identidad al trabajador. Brindan una plataforma para que los trabajadores compartan información, discutan problemas y encuentren soluciones. La ventaja de un sindicato de trabajadores informales en diferentes sectores es que hacen más fácil la organización; los trabajadores en diferentes sectores se alientan entre sí y brindan vínculos intersectoriales. Por ejemplo, las trabajadoras del hogar pueden operar una guardería para los hijos de los vendedores ambulantes.

Las organizaciones nacionales se ocupan de temas similares a los de las organizaciones a nivel local o de base: condiciones laborales, protección social, etcétera. Centran su atención en la búsqueda de leyes nacionales



Trabajadoras del hogar se manifiestan en Bangkok

foto: Chris Bonner

diferentes y juegan un papel importante en la obtención de visibilidad para los trabajadores del hogar y su reconocimiento como trabajadores.

Redes internacionales (regionales y a nivel mundial)

Existen redes regionales de trabajadoras del hogar; las más establecidas son CONLACTRAHO en América Latina y la IDWN. Estas redes incrementan la fuerza regional y mundial, la visibilidad y la validez de las trabajadoras del hogar, y les permiten hablar con una sola voz. Proporcionan también una plataforma para que las organizaciones se relacionen con otras organizaciones que trabajan por las mismas causas, sindicatos, organizaciones internacionales como la OIT y la CSI, redes como WIEGO, y ONG que pueden proporcionar apoyo y asesoramiento. La IDWN tuvo un fuerte enfoque en un tema organizativo: la campaña en favor de un Convenio de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos, y luego su ratificación y cumplimiento.

El siguiente cuadro sinóptico fue recopilado de manera colectiva por las representantes de trabajadoras del hogar de diferentes países. Describe las ventajas que brinda cada forma de organización, y los tipos de temas que abordan, de acuerdo a sus propias experiencias.

Cuadro 1: Formas de organización de las trabajadoras del hogar: Ventajas y problemas

Formas de organización	Ventajas de esta forma	Temas organizativos
Organizaciones locales/de base		
Cooperativas	Membresía estable Oportunidades de trabajo Propiedad (de los proyectos) de los trabajadores	Mejores ingresos Oportunidades de trabajo
Asociaciones de muchos tipos	Se pueden formar cuando las trabajadoras del hogar no pueden formar sindicatos Crean concientización sobre los derechos Promueven empoderamiento Facilitan la solución colectiva de problemas	Negociaciones con empleadores Abusos a los derechos humanos Violencia y acoso Protección legal Reconocimiento de las trabajadoras del hogar Seguridad social Incrementos salariales y condiciones laborales
Redes a nivel de ciudad	Capacidad de compartir problemas y experiencias Permiten que el trabajo con movimientos sociales y ONG fortalezcan las campañas	Como lo indicado arriba Campañas a nivel de ciudad
Sección dentro de un sindicato nacional de trabajadoras del hogar o en el capítulo a nivel de ciudad de un sindicato	Lo mismo que para los sindicatos de trabajadoras del hogar y sindicatos mixtos que se indica abajo	
Sección sindical a nivel de ciudad de un sindicato nacional de trabajadores informales	Lo mismo que para los sindicatos que se indica abajo	
Grupos apoyados por organizaciones religiosas	Proporcionan servicios de colocación, otros servicios y asesoramiento Ofrecen servicios de emergencia, centros de refugio Proporcionan espacio para reuniones Educan empleadores	Capacitación vocacional Seguridad social Sueldo mínimo

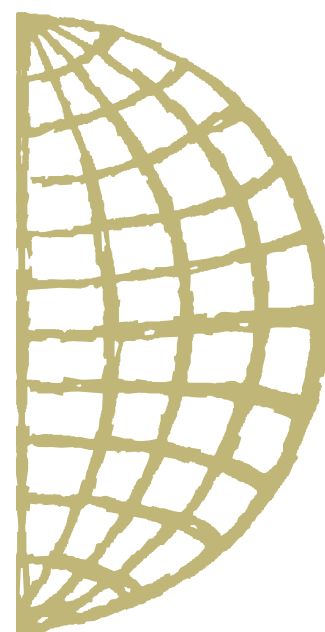
Organizaciones nacionales		
Sindicatos (sectores mixtos)	Incrementan fuerza y fomentan unidad Comparten servicios con otros sectores Facilitan la organización de los trabajadoras del hogar	Protección legal Condiciones laborales Sueldo mínimo Dignidad Protección social Salud y seguridad ocupacional
Sindicatos de trabajadoras del hogar	Fortalece la capacidad de negociación colectiva Adquieren derechos sindicales	Reconocimiento de los trabajadoras del hogar como trabajadores
Federaciones de sindicatos de trabajadoras del hogar	Promueven solidaridad y que los trabajadores locales y migrantes y diferentes grupos étnicos hablen con una sola voz Pueden abordar temas de políticas	Temas de políticas Convenio de la OIT
Redes regionales	Promueven la sindicalización Facilitan el intercambio de información y de prácticas legales	Convenio de la OIT Temas legales y de políticas
Federaciones de sindicatos, asociaciones, grupos	Lo mismo que para los sindicatos, indicado arriba	Solidaridad Construir la organización Convenio de la OIT
Organizaciones internacionales		
Redes regionales Red internacional (IDWN)	Aumentan fuerza a nivel mundial Crean visibilidad Facilitan la construcción de redes con muchas organizaciones Ofrecen ayuda experta Proporcionan validez como trabajadores Construyen una voz única	Convenio OIT Ratificación del Convenio de la OIT

La Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN)

La IDWN es una red en desarrollo, compuesta por asociaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar de África, Asia, el Caribe, América Latina, América del Norte y Europa. La IDWN recibe apoyo de la UITA, una federación sindical a nivel mundial, y de WIEGO.

En noviembre de 2006, se llevó a cabo en Ámsterdam bajo el auspicio de la Federación Holandesa de Sindicatos (FNV, por su sigla en holandés) una conferencia internacional titulada “¡Respeto y derechos: Protección para las trabajadoras del hogar!”. Esta fue la primera vez que las trabajadoras del hogar se reunían a nivel mundial para debatir sus problemas. La conferencia produjo una resolución para trabajar en aras del establecimiento de una red internacional de organizaciones y defensores de las trabajadoras del hogar, y de hacer campaña para impulsar un Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores del hogar. La UITA acordó proporcionar una base organizativa para la red, y con el apoyo de WIEGO, se puso manos a la obra para recaudar fondos y desarrollar un programa.

En marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT acordó incluir el tema del trabajo decente para los trabajadores del hogar en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2010 y 2011, con la intención de negociar un estándar internacional (Convenio y/o Recomendación) para los trabajadores del hogar. Esto aceleró la urgencia de poner en marcha la red para que las trabajadoras del hogar pudieran liderar una campaña mundial en favor de un Convenio de la OIT sólido.





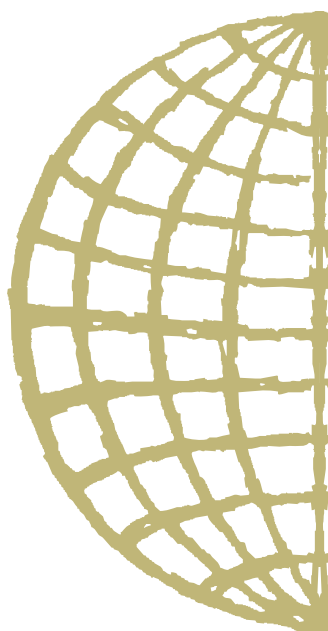
Primera conferencia internacional de trabajadoras del hogar, 2006

En septiembre de 2008, representantes de trabajadoras del hogar de África, Asia, América Latina y América del Norte se reunieron para planificar un programa de acción y desarrollar una propuesta para recaudar fondos. En la reunión se acordó establecer un Comité de Dirección interino y se nombraron coordinadores regionales en África, Asia, y América Latina para que empezaran a desarrollar la red y aseguraran una campaña fuerte a nivel de base liderada por las trabajadoras del hogar. En junio de 2009, los miembros del comité participaron en la CIT para prepararse para las negociaciones de 2010. Fue aquí cuando la red se hizo más oficial: el comité directivo se consolidó y sus dirigentes

fueron elegidos. Los papeles de todos fueron clarificados, se nombró un coordinador internacional nuevo, se adoptó el nombre de IDWN y se acordaron reglas interinas.

El foco de la IDWN hasta la fecha había sido lograr la aprobación del Convenio. La red y sus organizaciones afiliadas estuvieron haciendo campaña sin cesar: movilizándolo y organizando trabajadoras del hogar; trabajando con el movimiento sindical; haciendo incidencia con gobiernos y empleadores; construyendo alianzas con ONG, investigadores y grupos de apoyo para asegurar que el voto final en la CIT fuera favorable.

La IDWN tiene ahora la tarea de desarrollar la red dentro del marco de una organización democrática con una base de miembros apropiada, con estructuras democráticas y un liderazgo femenino fuerte. También debe encontrar la forma de financiarse y de hacer viable la organización, así como de mantener interesados a los donantes ahora que el Convenio ha sido aprobado.



Materiales de referencia

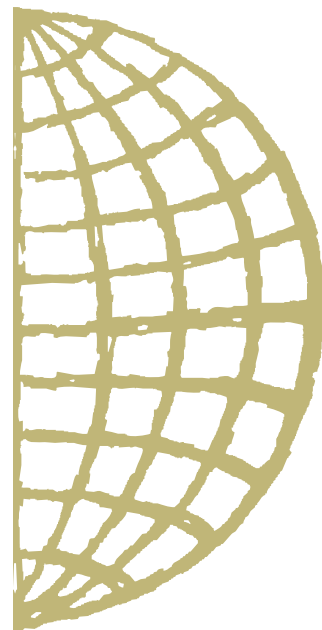
IRENE y IUF. 2008. Respeto y Derechos. ¡Protección para las Trabajadoras del Hogar/Domésticas! Informe de la conferencia Internacional celebrada en Ámsterdam, del 8 al 10 de noviembre de 2006. Disponible aquí: <http://www.irene-network.nl/download/InformeRyDesp.pdf>

Página web de IDWN: www.idwn.info

También visite la página web de WIEGO (en inglés): <http://wiego.org/informal-economy/occupationalgroups/domestic-workers>

Trabajadoras del hogar: Desafíos y éxitos

Las trabajadoras del hogar enfrentan muchos desafíos en la construcción de sus organizaciones y en la conquista de beneficios concretos. No obstante, han desarrollado estrategias exitosas para superar los desafíos, y han logrado mucho. En los estudios de caso que presentamos a continuación exploramos primero ejemplos en Sudáfrica y Tailandia en lo que se refiere a estrategias para llegar a las trabajadoras del hogar y a la construcción de organizaciones de la base hacia arriba. Luego examinamos la construcción de una federación nacional en Hong Kong, donde las trabajadoras del hogar están organizadas en sindicatos de acuerdo a su país de origen. Por último, celebramos la victoria de las trabajadoras del hogar al lograr la aprobación del Convenio de la OIT usando a la IDWN como vehículo para la campaña. Como lo indicamos en la nota sobre las trabajadoras del hogar tailandeses, las redes internacionales no sólo juegan un papel en el escenario mundial, sino que también son fundamentales para ayudar a que nuevas organizaciones se desarrollen a partir del intercambio de experiencias y brindando asesoramiento a OBM de base.



Estudios de caso

“Los trabajadores son los mejores organizadores: Construyendo a la organización desde las bases, renovando y actualizando al Sindicato Sudafricano de Servicios Domésticos y Afines”

Myrtle Witbooi, Secretaria General del SADSAWU y Presidente de la IDWN, expuso durante el Taller de organización, en marzo de 2011, y durante la Conferencia regional africana de trabajadoras del hogar de IDWN, realizada el año pasado.

“El Sindicato Sudafricano de Servicios Domésticos y Afines (SADSAWU, por su sigla en inglés) organiza a las trabajadoras del hogar en comités de calle. Estas son las calles en donde trabajan. Estas calles pueden ser localidades en barrios ricos o de gente de ingresos medios. Por lo tanto, las trabajadoras del hogar no se organizan de acuerdo a los lugares donde viven, sino en donde trabajan. Luego, estos comités de calle forman comités seccionales, que son comités a nivel de barrios. Los comités seccionales luego conforman comités regionales o comités a nivel de estado. Finalmente, los comités regionales conforman el sindicato nacional”, explicó Myrtle Witbooi durante el Taller de organización en marzo de 2011.

Durante la Conferencia regional africana de trabajadoras del hogar, realizada en Nairobi en noviembre de 2011, Myrtle describió cómo el sindicato se está renovando y actualizando para poder crecer y hacerse sustentable. Impulsado por la victoria obtenida con el Convenio de la OIT y la movilización que se llevó a cabo alrededor de este tema, el SADSAWU ha desarrollado una estrategia organizativa sistemática y una nueva estructura organizativa apoyándose en ONG e investigadores locales, y algún financiamiento adicional. Myrtle relata:

Decidimos que necesitábamos hacer que el sindicato fuera más visible para las trabajadoras del hogar de Ciudad del Cabo. El sindicato no puede ser visible si está basado principalmente en la oficina. Así que necesitábamos llevar el sindicato a los trabajadores. Nos dimos cuenta de que los trabajadores son los mejores organizadores y exploramos las formas en que podíamos aprovechar este factor. Tenemos la suerte de contar con muchas líderes experimentadas entre las trabajadoras del hogar que están comprometidas y dispuestas a dedicar su tiempo libre para la causa de las trabajadoras.



Myrtle Witbooi, Secretaria General, SADSAWU

Entonces establecimos un comité organizador compuesto por este grupo de líderes experimentadas que son miembros del comité por su interés en la causa; no por ocupar puestos. Sacrifican sus sábados y domingos para salir a organizar a otras trabajadoras del hogar. Llevan con ellas boletines informativos, folletos sobre el sindicato, folletos titulados “Conoce tus derechos” y formularios de afiliación. Los folletos del sindicato contienen la información para contactar a los miembros del comité. Les decimos a las trabajadoras que nos pueden enviar un mensaje SMS (mensaje de texto) a la oficina del sindicato o a un miembro del comité y que el sindicato o algún miembro del comité se pondrá en contacto con ellas. Sabemos que el tiempo aire es costoso y que las trabajadoras del hogar estarán reacias a usar sus teléfonos y que por ello podrían no contactarse nunca más con el sindicato o no afiliarse a menos que les brindemos los medios para contactarnos sin costo.

Aparte de salir regularmente a las calles, los domingos, cuando las trabajadoras del hogar tienen el día libre, organizamos talleres de área. Distribuimos el folleto “Conoce tus derechos” y luego analizamos ese tema en el taller. Un tema que mencionamos en el folleto es el Convenio de la OIT. La mayoría de las trabajadoras no sabe nada al respecto, pero se interesan sobre el tema cuando lo abordamos en el taller. Luego, las invitamos a afiliarse al sindicato. Pero después que los invitamos a afiliarse, muchas contestan que lo pensarán y que nos darán la respuesta después –no las presiones–. Hay que ser pacientes y darles tiempo. El tener la facilidad de contactarnos vía SMS es muy importante.

También hemos organizado un grupo de teatro que podemos utilizar para mostrarles a las trabajadoras del hogar lo que el sindicato puede hacer para ayudarlas. En un nivel diferente, creemos que el Departamento de Trabajo debe escuchar las voces directas de las trabajadoras del hogar. Hemos logrado establecer un foro regular mensual con el Departamento para discutir nuestros temas. Esto ha tenido como resultado el que podamos participar en inspecciones realizadas por el Departamento.

Otro elemento innovador de importancia es nuestro nuevo formulario de afiliación, que incluye información integral sobre cada trabajadora. El formulario sirve como un instrumento de investigación para que el sindicato pueda saber quiénes son nuestras miembros, cuáles son sus problemas, a quién contactar o cómo hacerlo si ellas llegaran a perder su trabajo o acceso telefónico, etcétera. También nos brinda munición argumentativa cuando tenemos que tratar con los empleadores o negociar con el gobierno. Podemos desarrollar argumentos de peso con base en información real.

Materiales de referencia

Para más información sobre las estrategias organizativas de la SADSAWU, visite el siguiente enlace en la página web de CSI: “Spotlight interview with Myrtle Witbooi (SADSAWU, Sudáfrica)”, disponible (en inglés) aquí: <http://www.ituc-csi.org/spotlight-interview-with-myrtle.html>

Trabajadoras del hogar tailandesas: No más sufrimiento en silencio

Trabajadoras del hogar en Bangkok y Tailandia han formado una nueva organización: Do It! – Network of Domestic Workers in Thailand (NDWT, por su sigla en inglés). Se reunieron en Bangkok con representantes de la IDWN y WIEGO. Este artículo fue escrito por Samson Mulugeta, Consultor en medios de comunicación.

El pequeño grupo de trabajadoras del hogar, pertenecientes a la Network of Domestic Workers in Thailand, que se reunieron en la sala de conferencias de un hotel no estaban acostumbradas a hablar en público. No obstante, estaban decididas a contar sus historias y las de otras mujeres como ellas que siguen sin tener voz.

“Quiero compartir una historia sobre el tipo de cosas que les suceden a las trabajadoras del hogar en Tailandia”, dijo una expositora con lágrimas en los ojos. “Una muchacha de 17 años de edad vino a Bangkok y comenzó a trabajar como trabajadora del hogar. Esta muchacha fue violada por su empleador. A raíz de la violación quedó embarazada, y la mandaron de vuelta a su lugar de origen. El empleador negoció con los padres de la muchacha para que el asunto permaneciera en silencio y no pasara a más. Les pagó un poco de dinero. La muchacha entró en depresión y se suicidó. Ahorita se está llevando a cabo el funeral”.

Esta historia es un ejemplo extremo de las penurias que muchas trabajadoras del hogar enfrentan en Tailandia y alrededor del mundo, y algunas de estas trabajadoras querían contar sus historias a los cuatro vientos para encontrar una manera de parar el sufrimiento. “El gobierno de Tailandia no nos abre sus puertas a las trabajadoras del hogar para poder levantar nuestras voces”, continuó la expositora. “Hemos estado haciendo campaña, pero las puertas permanecen cerradas”.

La tradición del trabajo del hogar está bien arraigada en la sociedad tailandesa, donde tradicionalmente las mujeres de bajo estatus socioeconómico han trabajado en tareas del hogar o han ayudado en la crianza de los niños. Sin embargo, y dado el hecho que la economía tailandesa ha crecido rápidamente en las últimas dos décadas, menos y menos tailandesas están tomando estos empleos mal remunerados de bajo estatus, por lo que inmigrantes de países vecinos como Myanmar (Birmania), Laos, Camboya y Vietnam se han convertido en la mano de obra predominante en esta profesión, aunque una cantidad importante de trabajadoras tailandesas permanecen en el sector.

La organización de trabajadoras del hogar en Tailandia está en una etapa muy incipiente y actualmente cuenta con el apoyo de HomeNet Tailandia, una organización no gubernamental que se dedica a la organización de los trabajadores informales.

HomeNet Tailandia comenzó a organizar trabajadoras del hogar, casi todas en Bangkok, hace dos años. La mayoría se afilió al grupo por recomendación de alguien. Las 150 trabajadoras miembro han elegido a sus dirigentes y recolectan una pequeña cuota anual de membresía. “También es muy difícil porque no tenemos una ley que nos proteja”, declaró una de las líderes. “No hay salarios justos y trabajamos más de ocho horas diarias. En Tailandia tenemos la Ley de protección laboral de 1988, pero excluye a las trabajadoras del hogar. El Departamento de Trabajo no nos reconoce”.

Durante el taller realizado en Bangkok, las representantes de las trabajadoras del hogar tailandesas detallaron sus condiciones laborales y su lucha por avanzar su causa. Las trabajadoras pidieron no ser identificadas pero hablaron con el corazón. Dijeron que las trabajadoras a menudo son despedidas si intentan negociar con su empleador.

“Estoy feliz de estar aquí porque la mayoría de nuestras trabajadoras no pueden levantar la voz” dijo una participante. “Los empleadores piensan que no pueden negociar las condiciones con sus trabajadores. Nuestras condiciones laborales son precarias. Trabajamos jornadas largas, despertamos temprano y acabamos tarde: de las 6:00 a las 21:00”. Las trabajadoras del hogar en Tailandia quieren negociar mejores salarios y condiciones laborales pero se sienten impotentes porque muy a menudo se ven luchando de manera

individual en vez de hacerlo de forma colectiva, dijeron las participantes. El problema es todavía mayor para las personas que viven fuera de Bangkok, la ciudad capital.

Un rayo de esperanza surgió cuando algunas trabajadoras del hogar se reunieron Poonsap Tulaphan, coordinadora de HomeNet Tailandia, una organización que ayuda a los trabajadores a domicilio. Poonsap Tulaphan impresionó mucho a las trabajadoras del hogar que se reunieron con ella. “Me hizo sentir que yo podía levantar mi voz y a través de ella me puse en contacto con otras trabajadoras del hogar”, dijo una trabajadora del hogar.

La reunión de Bangkok fue una oportunidad para las trabajadoras del hogar locales para conocer a sus contrapartes de todas partes del mundo, incluyendo África, América Latina y otras partes de Asia. Ip Pui Yu (Fish), la coordinadora de la IDWN regional para Asia, fue una de las personas que habló con las trabajadoras del hogar tailandesas. “Las trabajadoras del hogar están saliendo a la luz; ya no nos quedamos llorando en los cuartos traseros”, dijo. “Estamos saliendo para exigir reconocimiento como trabajadoras y exigir igualdad de derechos como cualquier otro trabajador. En Hong Kong, nos estamos uniendo; todos los sindicatos de trabajadores migrantes y sindicatos de trabajadores locales se están organizado en una federación”.

Myrtle Witbooi, la ex-trabajadora del hogar sudafricana que ha logrado llegar a una posición de liderazgo en su país, le dijo a sus colegas tailandesas: “No están solas”.

“Yo fui trabajadora del hogar durante los años del apartheid”, dijo Witbooi, Secretaria General del SADSAWU y Presidenta de la IDWN. “La lucha me hizo una mujer fuerte. Queremos tener un impacto en sus vidas para que la trabajadoras del hogar puedan ser realmente reconocidas y valoradas”.



foto: Chris Bonner

La Network of Domestic Workers in Thailand recibió asesoramiento por parte de líderes de trabajadoras del hogar de la IDWN durante el Taller de OBM en marzo de 2011

Solidaridad Internacional: IDWN asesora a las trabajadoras del hogar tailandesas

Después de escuchar los desafíos que enfrentan las trabajadoras del hogar tailandesas, miembros de la IDWN se basaron en sus propias experiencias para asesorarlas para tener éxito en su lucha por reconocimiento legal, protección y mejores condiciones laborales. Este es un resumen de los puntos fundamentales.

Divulgar, presionar y avergonzar

Salgan en televisión cuando vayan a ver al Ministro.

Hagan una petición y obtengan muchas firmas.

Manifiéstense e influyan la opinión pública.

Avergüencen al gobierno.

Creen un problema internacional.

No esperen; hay que ser proactivos

Definan sus demandas y lo que quieren del gobierno.

Acérquense al ministerio; no esperen que lo hagan ellos.

Negocien con los empleadores; empiecen con algo básico, como que les paguen su sueldo a tiempo.

Construyan su poder paso a paso.

Consigan apoyo: encuentren socios y aliados

Encuentren socios que los apoyen, en Tailandia y también en el exterior.

Hagan alianzas con diferentes grupos. No pueden esperar resultados sólo de parte de las trabajadoras del hogar.

Consigan apoyo de la IDWN. Manténgannos informados y así podremos actuar.

Movilicen a los miembros en torno a sus temas

Definan los temas en los que trabajan y en torno de los cuales se pueden unificar.

Movilicen a los miembros; necesitan ser visibles.

Reúnanse en las calles y empiecen a hacer que las compañeras entiendan sus derechos.

Organícense y construyan unidad.

Tengan paciencia y no se rindan

Traten de no desesperarse.

La lucha es larga pero tienen que usar todos los medios de comunicación a su alcance para aumentar la concientización de la sociedad.

Ningún gobierno acepta las demandas en las primeras de cambio. Manténganse firmes y no se rindan.

Regresen y sigan haciéndolo hasta que se cansen y tengan que responderles.

Los sindicatos de trabajadoras del hogar se unen: La Confederación de Sindicatos de Trabajadores Domésticos Asiáticos de Hong Kong (FADWU)

Elizabeth Tang es representante de la Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU), y desde agosto de 2011 es la Coordinadora Internacional de la IDWN. Elizabeth habla sobre la formación de la FADWU y el papel desempeñado por la HKCTU en el proceso.

La Federación de Sindicatos de Trabajadoras del Hogar Asiáticas (FADWU) en Hong Kong es probablemente la única federación de sindicatos de trabajadoras del hogar migrantes que cuenta con registro. Aglutina cinco sindicatos que representan a cinco nacionalidades diferentes: tailandesa, nepalí, filipina, indonesia, y trabajadoras del hogar locales de nacionalidad china. La federación fue lanzada oficialmente en Hong Kong en noviembre de 2010 con el apoyo y ayuda de la HKCTU.

Podemos identificar cuatro elementos importantes que nos permitieron tener éxito en la formación de esta inusual federación:

1) Desde 2000, la HKCTU ha venido afiliando a los sindicatos uno por uno, así que para 2008, cuatro de los seis sindicatos de trabajadoras del hogar estaban afiliados.

2) En 2008 empezamos la campaña para lograr un Convenio de la OIT para las trabajadoras del hogar. Intentamos construir el proceso de la OIT conjuntamente con el proceso de federar estos sindicatos, de manera que ambos han estado entrelazados. Juntamos miembros de todos los sindicatos de trabajadoras del hogar para debatir nuestras posiciones colectivas comunes y lo que se debía hacer para conseguirlas. Al mismo tiempo, siempre llegábamos a la conclusión de que formular la creación de una federación constituía un paso estratégico.

3) Uno o dos años antes, los sindicatos locales habían hecho campaña por una ley de salario mínimo y en ese contexto tratamos de formar una red de sindicatos de trabajadoras del hogar, incluyendo los sindicatos de trabajadoras migrantes, para aumentar su participación en la campaña. Sabíamos que en nuestra sociedad había voces fuertes que pedían que la ley excluyera a las trabajadoras del hogar migrantes. La campaña por el salario mínimo ha ayudado a cimentar la unidad.

4) Nuestra estrecha colaboración con ONG ha sido crucial, especialmente ONG que trabajan de manera estrecha con las trabajadoras migrantes en Hong Kong. La ONG más importante es el Asian Migrant Centre.

Estamos orgullosos de que la HKCTU ha sido capaz de apoyar el desarrollo de esta federación. Fue de suma importancia el que el proceso organizativo de la federación haya ido de la mano con la campaña para el Convenio de la OIT sobre trabajo del hogar y la campaña por la inclusión de las trabajadoras del hogar en la ley de salario mínimo de Hong Kong. Un último, pero crucial, factor fue el desarrollo de solidaridad entre las diferentes nacionalidades. Nos tomó muchos años construir la solidaridad, que se logró no sólo mediante reuniones, sino también a través de “días de solidaridad” para los miembros del sindicato, donde se consolidaba la amistad en un contexto de deleite mutuo lleno de relajación y esparcimiento.

Materiales de referencia

Página web de CSI. Spotlight interview with Elizabeth Tang. Disponible (en inglés): <http://www.ituc-csi.org/spotlight-interview-with-elizabeth.html>

Victoria histórica para las trabajadoras del hogar surge de conferencia en Ginebra

“¡LIBRES AL FIN!”

Esta es una versión editada del mensaje distribuido por la IDWN en julio de 2011, luego de la aprobación del Convenio de la OIT sobre el trabajo del hogar.

Estimados amigos,

Para nosotras, trabajadoras del hogar, el 16 de junio de 2011 pasará a la historia como el día en que finalmente fuimos reconocidas como trabajadoras. Durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en Ginebra, Suiza, gobiernos, empleadores y sindicatos de todo el mundo aprobaron el primer Convenio (C189) y su Recomendación adjunta (R201) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, estableciendo estándares laborales globales para esta categoría de trabajadores. El apoyo por el Convenio fue abrumador, con 396 votos a favor, sólo 16 votos en contra (Swazilandia fue el único gobierno que votó en contra, junto a 15 organizaciones empresariales), y 63 votos de abstención (gobiernos: El Salvador, Malasia, Panamá, Reino Unido, Singapur, Sudán, la República Checa, y Tailandia; el resto de las abstenciones fueron por parte de organizaciones empresariales). ¡La Recomendación se aprobó con un 90 por ciento de los votos!

Hoy celebramos una gran victoria para las trabajadoras. Hasta hoy habíamos sido tratadas como “invisibles”, sin ser respetados por la enorme contribución que hacemos a la sociedad y la economía y con nuestros derechos como trabajadoras negados. Es una injusticia que ha durado demasiado tiempo. Después de treinta años de organizar trabajadoras del hogar alrededor del mundo, la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN), apoyada por la federación de sindicatos mundial UITA y WIEGO y muchas otras organizaciones en el movimiento sindical internacional, se convirtió en la fuerza motriz detrás de esta campaña masiva para finalmente reconocer al trabajo del hogar como trabajo real, merecedor del mismo reconocimiento y protección otorgados a otros sectores.



IDWN despliega una pancarta durante la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011, en la que señalan que su triunfo es sólo el comienzo de la lucha.

Myrtle Witbooi, SADSAWU y Presidenta, IDWN

Para llegar hasta aquí hemos tenido que recorrer un largo camino: algunas de nosotras hemos venido organizando trabajadoras del hogar por más de 30 años y hemos escuchado decir que nuestro esfuerzo organizativo y nuestras demandas eran metas imposibles. Este proceso fue un fuerte recordatorio de la importancia de los movimientos: movimientos de los trabajadores que exigen cambios; movimientos de mujeres que promueven visiones esperanzadoras para plasmar nuevas formas de relacionarse; movimientos sociales que

crean gobiernos progresistas, que a su vez pueden desempeñar papeles significativos en el escenario internacional. Para comenzar, fue el creciente movimiento de trabajadoras del hogar alrededor del mundo –y nuestra capacidad para captar la imaginación de los movimientos sindicales y gobiernos a nivel internacional– lo que puso al trabajo del hogar en la agenda de la OIT. ¡En los últimos 10 años hemos edificado nuestra capacidad organizativa, nuestra creación de redes, y nuestra construcción de alianzas, y también nos sentimos orgullosas de contar hoy con una Red Internacional de Trabajadoras del Hogar, así como con un Convenio de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos! Un día después de la aprobación del Convenio nos reunimos para preparar nuestros planes para asegurar su ratificación e implementación, y la IDWN espera con ansias la oportunidad de trabajar con muchos de ustedes durante el camino que queda por recorrer.

Si bien es cierto que muchos Convenios de la OIT cubren a todos los trabajadores, sin importar si son formales o informales, el Convenio sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos recién aprobado busca establecer estándares mínimos para un sector que a menudo ha sido excluido de la cobertura que brindan las leyes laborales y la protección social. El Convenio ayudará a elevar a las trabajadoras del hogar informales hacia la economía formal y también asegurará estándares mínimos para aquellas que sí tienen contratos y están registradas.

Consideramos la aprobación del Convenio sobre trabajo a domicilio (C177) de 1996 como un compromiso por parte de la OIT para extender la protección a la mayoría de los trabajadores del mundo que trabajan en la economía informal. Juan Somavía, Director General de la OIT, declaró, “Estamos transfiriendo por primera vez el sistema de estándares de la OIT hacia la economía informal, y esto es un avance de gran importancia. Estamos haciendo historia”.

El equipo que fue a la OIT incluyó un sólido contingente de representantes de trabajadoras del hogar, quienes hablaron de viva voz durante la CIT, y gozaron del apoyo y respaldo de la UITA, WIEGO y muchas ONG, investigadores y sindicatos. El fuerte liderazgo de las trabajadoras del hogar, aunado a alianzas efectivas, produjo una fuerte voz y fue un factor fundamental en esta exitosa campaña.

Materiales de referencia

Para acceder al texto completo del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (C189) vea: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:2551460,es

Para la R201: Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, vea: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf

IDWN. 2008. “Domestic/Household Workers Demand Respect and Our Rights!”

Folleto para la movilización en favor del Convenio de la OIT. Disponible: <http://www.idwn.info/sites/default/files/publications/pamILOeng.pdf>

IDWN. 2010. Plataforma de reivindicaciones. Disponible aquí: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/IDWN-Plataforma-de-Reivindicacioness-Espanol.pdf>

IDWN. “Myths & Realities about Domestic Workers: What THEY say and what WE say”. Disponible aquí: http://www.idwn.info/sites/default/files/publications/8%20Myths%20english%20FINAL%281%29%20_0.pdf

Sitio web de la IDWN: www.idwn.info

Blog de la IDWN: <http://idwnilo.wordpress.com/>

Enfoque en los vendedores ambulantes y de mercado

Información general del sector de vendedores ambulantes y de mercado

Los vendedores ambulantes venden una amplia gama de productos y servicios en espacios públicos, como aceras, callejones, parques y estacionamientos. Venden comida, telas y ropa, artículos de tocador, equipos eléctricos, y artesanías, y ofrecen servicios como telefonía y peluquería, entre muchos otros. Algunos venden en puestos fijos, otros en quioscos temporales o puestos plegables; otros más venden desplegando un pedazo de plástico en el suelo, o se mueven en bicicletas o a pie cargando un contenedor portátil. Aunque no sabemos a ciencia cierta cuántos vendedores ambulantes y de mercado existen, sabemos que son un número significativo que constituye un segmento importante de los trabajadores que laboran en la economía informal, particularmente en las ciudades de los países en desarrollo.

En aquellos lugares donde existen estadísticas sobre vendedores ambulantes a nivel nacional, éstas muestran que los vendedores ambulantes que se desempeñan en el empleo no agrícola constituyen entre el 2 y el 9 por ciento del empleo total. Como proporción del empleo informal total, los comerciantes ambulantes generalmente representan entre el 15 y el 25 por ciento en ciudades africanas, entre el 10 y el 15 por ciento en ciudades asiáticas, y entre el 5 y el 10 por ciento en ciudades latinoamericanas. En muchos países, las mujeres constituyen la mayoría de los vendedores ambulantes; esto es particularmente cierto en África. Sólo en unos cuantos países, donde las normas culturales limitan la actividad económica de las mujeres, encontramos que éstas son el 10 por ciento o menos de los vendedores ambulantes. Sin embargo, las vendedoras ambulantes generalmente obtienen menos ingresos que sus contrapartes masculinos, y en muchos países ganan menos de la mitad de lo que ganan los hombres.

Los retos más urgentes que enfrentan los vendedores ambulantes, sobre todo los que no tienen licencias, es el acoso, desalojo y hasta arresto por parte de las autoridades municipales, junto con la confiscación de su mercancía y los pedidos de coimas. Estas amenazas, en conjunto con fluctuaciones en la oferta y la demanda, la responsabilidad de cuidar a sus hijos, enfermedad sin protección de ingresos, y otras amenazas más, significan que el ingreso de estos trabajadores no es seguro.

Los vendedores ambulantes también enfrentan muchos peligros de rutina relacionados con su oficio. Muchos deben levantar y cargar bultos pesados. Sus lugares de trabajo



Vendedores en Cotonú, Benín, vendiendo comida y productos para el hogar

foto: Chris Bonner

generalmente carecen de infraestructura apropiada, como agua potable, servicios sanitarios y eliminación de residuos sólidos. Pueden estar expuestos a la contaminación y al mal tiempo. Jornadas largas de trabajo también contribuyen a los riesgos de salud. En tanto trabajadores por cuenta propia, éstos no son tomados en cuenta por las leyes laborales y tienen muy poca o ninguna protección social. Casi no existen políticas o leyes nacionales para los vendedores ambulantes, excepto en la India. Usualmente están sujetos a las ordenanzas y reglamentos municipales, las cuales a menudo son anticuadas o cambian frecuentemente, y la mayoría son inadecuadas para las necesidades de los vendedores. Éstas están influidas por la política local, pero excluyen a los comerciantes ambulantes y sus organizaciones de los procesos de elaboración de políticas.

Aunque han existido organizaciones de vendedores ambulantes por muchos años, se han venido formando algunas nuevas formas organizativas para responder a los tiempos cambiantes. Un ejemplo importante es StreetNet Internacional, una alianza de vendedores ambulantes (lanzada oficialmente en 2002) que promueve la solidaridad y el intercambio de información e ideas sobre temas urgentes para los vendedores ambulantes alrededor del mundo. También existen muchos ejemplos de organizaciones innovativas a nivel local y nacional. SEWA en la India y la Red de Mujeres en Perú abordan específicamente las preocupaciones de las vendedoras ambulantes.

Vendedores ambulantes y de mercado: Demandas comunes

- Reconocimiento legal y el derecho de usar el espacio urbano
- Fin a la criminalización de sus actividades y al acoso por parte de las autoridades
- Políticas, leyes y regulaciones apropiadas que favorezcan y protejan a los vendedores
- Provisión de infraestructura e instalaciones, como servicios sanitarios, agua, y espacio para el almacenamiento.
- Protección social, incluyendo seguro de salud, protección del ingreso y servicios de guardería
- Esquemas tributarios justos
- Acceso al crédito
- Representación en los procesos de elaboración de políticas y el derecho a foros de negociación reglamentaria

Materiales de referencia

Esta nota se nutre substancialmente del sitio web de WIEGO. Para más detalles vea: <http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/street-vendors>

Sally Roever y Lissette Aliaga Linares. 2010. Organizando Vendedoras Ambulantes: El Caso de la Red de Mujeres, Lima, Perú. Disponible aquí: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Roever_WIEGO_OB1_espanol.pdf

Sitio web de StreetNet: www.streetnet.org.za

Sitio web de SEWA: www.sewa.org

Cómo se están organizando los vendedores ambulantes y de mercado

Organizaciones de base

Las organizaciones adoptan muchas formas. Los sindicatos son predominantes, así como las asociaciones organizadas de acuerdo a la localidad o a la actividad productiva. Los sindicatos tienden a trabajar en la arena política, por ejemplo luchando por derechos, y defendiendo a sus miembros contra el acoso; las cooperativas facilitan apoyo en temas económicos mediante la organización colectiva. Hay un foco en la organización en contra del acoso, los desalojos y las coimas, y por el reconocimiento como trabajadores que contribuyen a la sociedad. La forma de la organización no es importante; lo es el que los vendedores estén firmemente unidos y organizados como el único camino para mejorar sus condiciones.

Organizaciones nacionales

Existen sindicatos, federaciones de sindicatos y federaciones y/o alianzas de organizaciones. Se enfocan en conseguir políticas y leyes nacionales y en asegurar su implementación. La ventaja de las organizaciones nacionales es que pueden influir al gobierno y pueden desarrollar estrategias de largo plazo y no sólo centrarse en problemas inmediatos. Las centrales nacionales de estas organizaciones están trabajando en la organización a nivel local.

Organizaciones internacionales

Solamente existe una red regional: la Red de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Social Solidaria de las Américas (SEICAP) en Centroamérica, la cual aglutina principalmente a trabajadores autoempleados, aunque no exclusivamente vendedores, de Nicaragua, Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica, Panamá y República Dominicana. Existe una federación internacional, StreetNet Internacional (analizada abajo).

En este sector no existe a nivel internacional un problema central, pero los vendedores ambulantes se organizan para exigir reconocimiento, para divulgar su situación y crear solidaridad. Las ventajas de la organización internacional son el intercambio de información y la solidaridad, el hacer visibles las demandas y los problemas de los vendedores ambulantes, y la capacidad para influir a los gobiernos. En este sentido, es importante conectar todos los niveles del proceso organizativo.

El siguiente cuadro sinóptico fue realizado de manera colectiva por representantes del sector de los vendedores ambulantes de diferentes países, con base en sus propias experiencias y organizaciones.

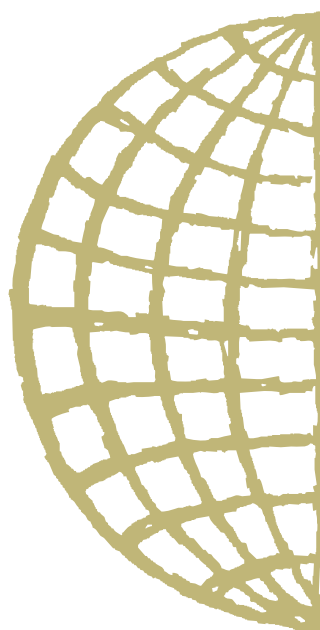


Vendedora vendiendo pantuflas fabricadas por trabajadores a domicilio, en las Filipinas.

Cuadro 2: Formas de organización de los vendedores ambulantes y de mercado, ventajas y problemas

Formas de organización	Ventajas de esta forma	Temas organizativos
Local y/o de Base		
Cooperativas	Facilita la compra colectiva y mejores ingresos Proporciona servicios colectivos Mejora la solidaridad y reduce la competencia	Mejora de ingresos
Asociaciones Sindicatos Federaciones a nivel de ciudad Organizados a nivel de área geográfica o actividad productiva	Para todos: Construyen fuerza Fomentan la solidaridad y el apoyo mutuos Brindan una voz para que los vendedores puedan ser escuchados Proveen protección	Solidaridad Evitar las coimas Oposición a los desalojos y al acoso Mejores condiciones económicas Mejores condiciones e instalaciones laborales
Nacional		
Asociaciones Alianzas Sindicatos Federaciones	Influir políticas gubernamentales Ofrece la posibilidad de crear estrategias de largo plazo Trabajan para obtener reconocimiento para los trabajadores	Políticas nacionales y la promulgación de leyes Implementación de políticas nacionales a nivel estatal y nacional
Internacional		
Federación y/o Red internacional Red regional (América Latina)	Permite que los vendedores ambulantes de todo el mundo compartan sus problemas y aprendan uno del otro Desarrolla estrategias y planes de trabajo comunes a nivel regional, y negociación colectiva o diálogo en foros internacionales	ubilidad y mayor concientización entre la comunidad internacional sobre los temas que incumben a los vendedores ambulantes Apoyo de los gobiernos nacionales a través de influencia Mejoramiento de la vida y del trabajo de los vendedores a nivel mundial Solidaridad

StreetNet Internacional



StreetNet Internacional es una alianza de organizaciones con base de miembros (sindicatos, asociaciones, cooperativas) que están organizando de manera directa a vendedores ambulantes, vendedores de mercado y/o comerciantes de puerta en puerta que forman parte de su membresía. El propósito de StreetNet es promover el intercambio de información y de ideas sobre los problemas críticos que enfrentan los vendedores ambulantes, los vendedores de mercado y otros comerciantes ambulantes (p. ej., vendedores móviles), así como promover la organización práctica y estrategias de incidencia (www.streetnet.org.za).

Pasos en la formación de StreetNet Internacional

Poniendo las cosas en marcha

En 1995, la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA) de la India organizó una reunión internacional de representantes de vendedores ambulantes de 11 países, con el fin de entender los problemas de espacio urbano que éstos venían enfrentando. Se identificó que estos trabajadores no contaban con un foro que pudiera representar sus necesidades e intereses. Formularon una declaración sobre sus demandas: la Declaración Internacional de Bellagio de Vendedores Ambulantes. WIEGO asumió la responsabilidad de recaudar

fondos iniciales para establecer una red internacional, y también identificó un coordinador para desempeñar esa tarea.

Trabajo preparatorio

En 2000, una Asociación interina (Asociación StreetNet) compuesta por un Comité de Dirección de cuatro personas fue establecida para coordinar los procesos que llevaron al lanzamiento formal de StreetNet Internacional. Se abrió una oficina en Durban, Sudáfrica, con una coordinadora y una administradora trabajando a tiempo parcial.

La coordinadora realizó visitas de campo a diferentes países para reunirse con organizaciones de vendedores ambulantes y afiliarlas a StreetNet. Como resultado, se formaron nuevas alianzas nacionales en algunos países.

La Asociación StreetNet organizó tres talleres regionales (en Perú en 2001, en la India en 2002 y en Ghana en 2002) para hacer consultas sobre los cuatro principios importantes que debían ser establecidos: representación y liderazgo de las mujeres dentro del sector de vendedores ambulantes; el estatus de las ONG; afiliación política o independencia; y autosuficiencia financiera.

Lanzamiento

El lanzamiento oficial de StreetNet Internacional se llevó a cabo en Durban, Sudáfrica, en noviembre de 2002.

Se invitaron delegados de las organizaciones que fueron identificadas en los diferentes países. Los delegados aprobaron una constitución y un nombre para la organización; eligieron también Comité Interino para gestionar StreetNet. También aprobaron políticas fundamentales: igualdad de género, incluyendo una disposición constitucional que estipula una cuota de 50 por ciento para la mujeres en todas las estructuras de la organización; a las ONG no se les dio el derecho de afiliación, pero sí se les permitiría brindar servicios; también se estableció una política de no afiliación a partidos políticos. Se le dio prioridad al desarrollo de alianzas nacionales de vendedores ambulantes en tantos países como fuera posible.

En marzo de 2004, la Federación Nacional de Vendedores Ambulantes de Corea organizó el primer Congreso de delegados de StreetNet Internacional, en donde se eligió al primer Consejo Internacional, para un período de tres años, el cual estuvo compuesto por 15 personas pertenecientes a organizaciones miembros, ocho de los cuales debían ser mujeres. Muchas de las organizaciones afiliadas comenzaron a concientizarse sobre sus propias políticas de género, y algunas desarrollaron su liderazgo femenino de forma un poco más consciente.

StreetNet Internacional en 2011

StreetNet cuenta con una afiliación de 40 organizaciones miembros de África, Asia y América, la mayoría de las cuales proviene de África. Cuenta con una oficina internacional en Sudáfrica



Congreso de StreetNet Internacional, agosto de 2010

foto Chris Bonner

en donde están basados el coordinador internacional, y el personal administrativo y de apoyo. StreetNet tiene dos organizadores: uno basado en Costa de Marfil y el otro en Guatemala.

Estructura

- Congreso Internacional: se reúne al menos una vez cada tres años, y está compuesto por miembros del Consejo Internacional y delegados elegidos por cada organización miembro de acuerdo a su tamaño.
- Consejo Internacional: se reúne anualmente y está compuesto por 11 miembros elegidos durante el Congreso, además de un presidente, un vice-presidente, un secretario y un tesorero, de los cuales 50 por ciento deben ser mujeres.
- Comité Ejecutivo: es un sub-comité del Consejo Internacional compuesto por siete miembros, incluyendo el presidente, el vice-presidente, el secretario y el tesorero, que se reúne una vez cada tres meses (en persona o vía teleconferencia).
- Coordinador Internacional: está vinculado con el Consejo Internacional, al cual le rinde cuentas.

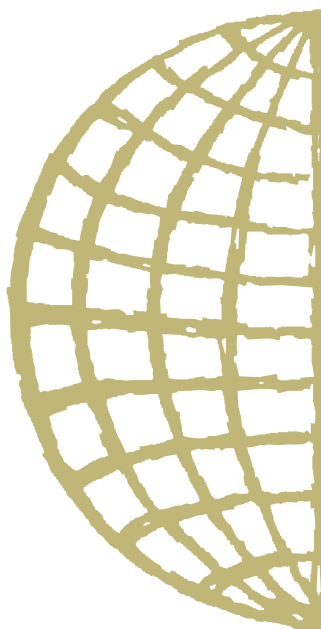
Durante su Congreso de 2007, StreetNet aprobó su división oficial en cuatro regiones geográficas, y decidió trabajar para el desarrollo de estructuras regionales de coordinación basadas en organizaciones focales a nivel regional en Nicaragua, la India, Níger y Zimbabwe.

Actividades

StreetNet extiende la mano a nuevas organizaciones y se expande a nuevas regiones, como lo ha hecho recientemente en Europa Central y del Este. Trabaja para fortalecer a sus afiliados mediante la organización de talleres sobre temas como la negociación colectiva; el apoyo a la educación de los trabajadores; y la organización de visitas de intercambio donde las organizaciones de diferentes países pueden aprender una de la otra. También utiliza herramientas de medios de comunicación, como un boletín informativo publicado regularmente, una página web y mensajes por teléfonos celulares para intercambiar información y fomentar actividades de solidaridad. StreetNet lleva a cabo investigación que puede ayudar a fomentar la organización, proporcionar información, y desarrollar políticas para ser usadas en las campañas, las negociaciones y la incidencia. StreetNet Internacional juega un papel activo en el ámbito internacional mediante sus campañas, como la campaña “Ciudades de Clase Mundial para Todos”, y a través de la promoción y participación en temas de importancia para los vendedores en foros como el Foro Social Mundial (FSM), la OIT y la CSI.

Algunos desafíos actuales

- Tener un impacto más visible en la política urbana y la planificación del desarrollo
- Resolver los desequilibrios de clase en el liderazgo
- Garantizar el rendimiento de cuentas de los líderes
- Implementar las resoluciones
- Fortalecer la democracia interna de los afiliados
- Esforzarse para lograr la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres dentro de los afiliados



Materiales de referencia

www.streetnet.org.za

Vendedores ambulantes y de mercado: desafíos y éxitos

Ahora nos avocaremos a los desafíos y éxitos relacionados con el fortalecimiento de las organizaciones de vendedores. Empezaremos con un ejemplo de una asociación de base de barberos ambulantes migrantes, la cual ha desarrollado actividades innovativas que le permiten ser autosuficiente, un desafío extremadamente difícil y generalizado para las OBM de trabajadores informales. En particular, examinamos ejemplos de diferentes formas de organización y el papel que juegan en el mejoramiento de las vidas de los vendedores: un sindicato, una cooperativa y, aún más importante, una asociación de vendedoras en la República Democrática del Congo, un país que continúa su reconstrucción después de los estragos de la guerra.

Estudios de caso

Lanzamiento de la Asociación Siyagunda de Barberos Ambulantes en Durban, Sudáfrica

Gaby Bikombo, Presidente de la Asociación Siyagunda, preparó esta nota sobre el trabajo de su organización.

La Asociación Siyagunda, una organización de barberos ambulantes en la provincia de KwaZulu-Natal en Sudáfrica, fue fundada el 16 de diciembre de 2005 como respuesta a la decisión de la municipalidad de eThekweni de regular la venta ambulante mediante un sistema de licencias.

En 2001, la Municipalidad de eThekweni creó un departamento especial llamado “Unidad de apoyo empresarial” (BSU, por su sigla en inglés) para regular el comercio informal y las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMES). En 2003, la BSU implementó un nuevo sistema de gestión del comercio ambulante limitándolo a lugares demarcados en áreas designadas. Solamente a aquellos comerciantes ambulantes que tenían licencias se les permitió seguir comerciando de acuerdo con las ordenanzas del comercio ambulante. Cualquier persona comerciando sin una licencia válida era llamada, y todavía lo es, “comerciante ilegal”, y por lo tanto es objeto del acoso de la policía municipal.

Se organizaron numerosas reuniones para explicar el procedimiento que todos los comerciantes ambulantes deberían seguir para “legalizar” sus actividades comerciales. La mayoría de los barberos ambulantes que trabajan en la ciudad de Durban vienen de otros países africanos. En este nuevo sistema, los comerciantes ambulantes extranjeros fueron denegados acceso a las licencias porque no tenían documentos de identidad sudafricanos. Esto dejó expuestos a los barberos ambulantes a la constante confiscación de sus bienes por parte de la policía metropolitana, lo que a su vez les impedía mantener a sus hogares.

Con el apoyo de StreetNet y el Centro de Recursos Legales de Durban, se presentó un amparo urgente en mayo de 2005 ante la Corte Suprema contra la Municipalidad de eThekweni para disputar el derecho de la policía metropolitana a desalojar a los comerciantes de sus lugares de trabajo sin una orden de desalojo. A pesar que los vendedores perdieron el caso, la publicidad que originó obligó a la BSU a emitir licencias a todos los vendedores extranjeros cuyo derecho a comerciar les había sido negado inicialmente.

Fue en este contexto que nos dimos cuenta de que si nos hubiéramos organizado, hubiéramos tenido argumentos de más peso y el veredicto probablemente hubiera sido distinto –de ahí la idea de formar una organización con el objetivo de luchar por los derechos e intereses de los barberos ambulantes en toda la provincia de Kwazulu-Natal-. La Asociación Siyagunda ha hecho posible que más del 80 por ciento de los barberos ambulantes de la ciudad de Durban cuenten ahora con licencias comerciales válidas.

Desafortunadamente, este éxito también trajo un nuevo reto: una vez que los miembros recibieron sus licencias, éstos perdieron interés en las actividades de Siyagunda. Tuvimos

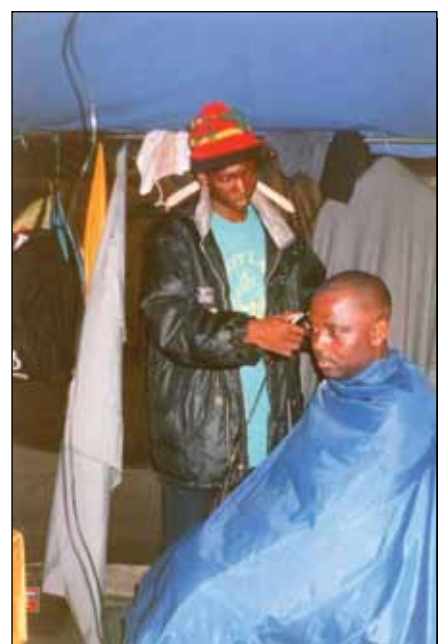


foto: Gaby Bikombo

Los barberos ambulantes de Durban se organizan para luchar por sus licencias

que identificar otras necesidades importantes, así como fuentes de financiamiento para la organización de modo que no tuviéramos que depender solamente de las cuotas pagadas por los miembros. Tomamos importantes decisiones sobre este tema durante nuestra reunión general anual de 2008:

- Establecimos un mini centro de baterías para recargar las baterías utilizadas por nuestros miembros en sus negocios. Esto le brinda a nuestra organización un pequeño ingreso y es un medio de subsistencia para dos familias de nuestros miembros.
- Identificamos otras fuentes de ingreso para la asociación, como por ejemplo servicios de traducción e interpretación en inglés, francés, kiswahili (suajili) y otros idiomas. Hemos firmado un contrato de interpretación y/o traducción con StreetNet Internacional, lo que nos proporcionará muy necesarios recursos.
- Desarrollamos un programa para apoyar a miembros en apuros. Tenemos un servicio de préstamos con un interés anual de 10 por ciento y contribuimos 500 Rands sudafricanos para funerales de miembros activos o sus parientes cercanos. También apoyamos con la misma cantidad de dinero a miembros que pierden su equipo por robo, incendios u otra clase de desastre.

Para que podamos seguir brindando estos beneficios a nuestros miembros, necesitamos tener la capacidad de recaudar suficientes fondos. Nuestros servicios de traducción y/o interpretación son muy importantes y pueden convertirse en una importante fuente de ingresos para la organización, sobre todo con el apoyo de ONG y otras organizaciones.

Estamos planeando el lanzamiento de una “cooperativa financiera” para permitir a nuestros miembros y a otros refugiados vulnerables, que no tienen cuenta bancaria, acceso al ahorro y a crédito. También prevemos brindar otros servicios a nuestros miembros, y esperamos poder conseguir el apoyo necesario para hacer que esta iniciativa sea un éxito.

La Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia de Nicaragua (CTCP): los comerciantes ambulantes se organizan en un sindicato en Nicaragua

Sandra Jiménez, representante de la CTCP, charló con Sofía Treviño, Oficial de Proyectos Globales de WIEGO, sobre la importancia de que los trabajadores informales formen parte de un sindicato.

La CTCP fue fundada el 17 de junio de 2002 durante una manifestación organizada por trabajadores informales, luego del asesinato de un comisionado adjunto y de que muchos trabajadores fueran arrestados. Con el arresto policial de trabajadores por cuenta propia, era evidente que existía la necesidad de una organización que pudiera representar y proteger los intereses de estos trabajadores. La CTCP empezó como una asociación, pero rápidamente evolucionó hacia un sindicato, el único ente capaz de proporcionar un marco para encaminar el reconocimiento de los derechos y las demandas de los trabajadores.

En Nicaragua existen más de un millón de trabajadores por cuenta propia, muchos de los cuales trabajan en sus domicilios, en las calles, como vendedores, o en el sector transportista. Desde su fundación, la CTCP ha crecido hasta tener 28,000 miembros. Hoy, la organización ha experimentado un crecimiento aún mayor como resultado del número creciente de actividades para aumentar la concientización sobre los beneficios de afiliarse a la organización, los varios proyectos sociales en curso, y las crecientes disputas legales y/o económicas con formuladores de políticas públicas en todos los niveles.

Las actividades principales de la CTCP son lideradas por siete sindicatos organizados para representar los sectores más importantes de trabajadores por cuenta propia en Nicaragua. El primer sindicato es el de los cambistas de dinero ambulantes: se organizaron y pudieron obtener carnets de identidad, lo que a su vez les ayudó a legitimar su oficio ante los ojos del público y a mejorar su negocio. El segundo sindicato es el de transporte, compuesto principalmente por los anunciadores en las terminales de autobuses que han logrado

organizarse y quienes cuentan con el respaldo de los dueños y administradores de las compañías de autobuses que se benefician del trabajo de los anunciadores para atraer clientes. Además, un nuevo y creciente sindicato es el de los tricicleros, un tipo de servicio de taxi que consiste en un triciclo tirando de un coche donde los pasajeros pueden ser transportados en distancias cortas por precios más módicos. El crecimiento de este sector se debe a la alta demanda que existe por el servicio. También dentro del sector de transporte están los taxistas por cuenta propia. El quinto sindicato representa a los vendedores ambulantes y vendedores de mercado. Vinculado de manera estrecha está el sindicato de los vendedores de semáforos, una actividad común y en aumento en Nicaragua. Finalmente, el séptimo sindicato está clasificado como de “oficios varios” donde están afiliados y se pueden organizar todos los demás trabajadores informales, como carpinteros, mecánicos, y trabajadores a domicilio, entre otros.

A pesar de los logros de la CTCP en materia de organización de los diferentes sectores, siguen habiendo muchos desafíos debido a la gran cantidad de trabajadores informales, la falta de mecanismos de protección social y los altos índices de pobreza. Al abordar estos temas, la CTCP trabaja para convertirse en una organización autosuficiente y para crear una economía de solidaridad, sobre todo para brindar acceso al crédito, una ventaja que la gran mayoría de trabajadores informales carece. También existe la necesidad de desarrollar una práctica de autogestión y ahorro para que los trabajadores puedan contar con la organización, y con ellos mismos, cuando exista la necesidad de obtener créditos.

Se han logrado grandes avances, y la confederación es ya reconocida a nivel nacional e internacional. Sin embargo, esta fue una meta difícil de lograr ya que hubo la necesidad de ampliar la definición del término “trabajador” entre las instituciones gubernamentales y entre los trabajadores mismos. La mayoría de trabajadores informales no se identifican a sí mismos como trabajadores, debido a la inexistencia de una relación empleado-empleador. Al principio, las instituciones gubernamentales no querían reconocer al sindicato. La CTCP demostró que en la mayoría de los casos los trabajadores informales necesitan trabajar más arduamente que los trabajadores empleados en el sector formal. La confederación planteó la contribución de los trabajadores informales al producto interno bruto y la necesidad de honrar sus derechos. Desde entonces se han forjado alianzas con la Alcaldía de Managua, el Ministerio de Salud y otras instituciones gubernamentales. La CTCP trabaja actualmente en la creación de un plan de seguro médico opcional para los trabajadores informales y para lograr acuerdos colectivos de control de precios para las medicinas.

Uno de los logros más importantes de la CTCP en el ámbito internacional ha sido su afiliación a la Red SEICAP, la red de sindicatos de la economía informal de Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Esta red constituye un esfuerzo conjunto para aumentar la organización, comunicación y fortaleza de sus socios. Todos los países comparten intereses y valores en común, y ahora se encuentran trabajando juntos para mejorar las oportunidades económicas en Centroamérica. Actualmente, el enfoque principal está en la erradicación del trabajo infantil a partir de la implementación de un programa financiado por la organización Intervida, una ONG española que está invirtiendo para educar a los padres sobre los beneficios de mantener a sus hijos en la escuela, y al mismo tiempo organiza programas y actividades de apoyo en las escuelas.

Los objetivos a largo plazo son continuar elevando las voces, la visibilidad y la validez de los trabajadores informales tanto en Nicaragua como en el plano internacional. Además, se busca aumentar el número de nuestros afiliados, no sólo en términos numéricos, sino también en término de trabajadores empoderados.

Materiales de referencia

Sitio web de la Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia de Nicaragua (CTCP):www.ctcpnicaragua.org



La CTCP trabaja para hacerse autosustentable

foto: CTCP

“En Nicaragua nuestra organización es parte del Sindicato Nacional de Trabajadores. Hay una ventaja de ser parte del Sindicato Nacional de Trabajadores. Se puede influir al gobierno para que tome decisiones positivas como las de mejorar la salud y educación de las personas que trabajan en la economía informal. El ser parte de un sindicato nacional ayuda al desarrollo de capacidades y la concientización sobre el sindicalismo”.

Sandra Jiménez, CTCP

Mujeres valerosas: La asociación de vendedoras en la República Democrática del Congo

Sofía Treviño, Oficial de Proyectos globales de WIEGO, platicó con Angélique Kipulo Katani, Secretaria General de la Ligue pour les Droits de la Femme Congolaise/League for the Defence of Congolese Women (LDFC), sobre su trabajo con vendedoras. La LDFC es una asociación de 2,500 vendedoras ambulantes y de mercado, comerciantes de puerta en puerta y otras trabajadoras de la economía informal, con base en cuatro ciudades de varias provincias de la República Democrática del Congo.

“Ochenta y cinco por ciento de la gente en mi país son trabajadores informales, y la mayoría son mujeres”, comenta Angélique. Muy a menudo cargan con la responsabilidad de mantener y cuidar a sus familias y son víctimas de la violencia. Necesitan recibir educación sobre sus derechos, pero también necesitan ayuda para encontrar formas prácticas para cuidar de sus familias. Por eso es que Angélique trabaja arduamente para ayudar a las vendedoras de su país.

Las vendedoras enfrentan desafíos a diario. “Constantemente son acosadas y perseguidas por la policía”. Su mercancía es confiscada cotidianamente. La LDFC ayuda a las mujeres a organizarse en grupos colectivos con una estructura formal. Les ayuda a obtener todas las licencias y permisos requeridos para “legitimarse” y por ende gozar de cierta protección. Navegar por entre la burocracia no es tarea fácil, y se necesita dinero en cada paso del proceso. “Lleva tiempo, y si no se tiene el valor, puedes darte por vencida fácilmente”. La LDFC acompaña a las mujeres durante todo el proceso para que puedan adquirir los derechos y privilegios que se necesitan para ejecutar su negocio legítimamente (en los ojos de la burocracia).

El otro desafío importante que enfrentan las vendedoras es el financiamiento. Las mujeres siempre preguntan si hay dinero disponible para la microfinanciación con el objetivo de comprar mercancía y tener capital de trabajo. “Las capacitamos sobre cómo pueden organizar sus propias redes financieras para prestarse dinero entre ellas mismas”. Esto involucra el pago mensual de contribuciones para un fondo colectivo del cual una persona del grupo puede disponer por un plazo de un mes. Otros desafíos se encuentran dentro de las familias de las mujeres ya que “los maridos a veces no las comprenden”, aun cuando ven los beneficios de esta microempresa para ayudar a la manutención de sus familias. Las mujeres también se enfrentan a muchas inseguridades. Por ejemplo, los lugares utilizados para los mercados son inseguros. Los funcionarios gubernamentales pueden, y ya lo han hecho, llegar en cualquier momento a reasignar esas áreas para otros proyectos, desalojando a las mujeres sin apelación.

Angélique considera la creciente valentía de las mujeres ante todas las adversidades que enfrentan como el factor más esperanzador de su trabajo. Al relacionarse con ellas y capacitarlas, las mujeres adquieren herramientas para gestionar sus asuntos de forma más efectiva. “Cuando miras a estas mujeres participando en el proceso, dicen ‘¡es ahora o nunca!’ Tenemos que tomar el control de nuestro trabajo”.

Ahora Angélique mira con esperanza el lanzamiento de un nuevo centro de capacitación que han organizado para las mujeres jóvenes que han dejado la escuela. En el centro las mujeres aprenderán habilidades prácticas para el trabajo.



photo: LDFC

La LDFC ayuda a las vendedoras ambulantes a luchar por sus derechos

Los vendedores ambulantes se benefician del establecimiento de la Cooperativa de Servicio Comunitario Moo Ban Nakkeela

Durante el Taller de organización llevado a cabo en Bangkok, representantes de OBM de África, Asia y América Latina visitaron la Cooperativa de Servicio Comunitario Moo Ban Nakkeela. Lo que se presenta a continuación es lo que aprendieron durante una sesión de preguntas y respuestas. (Notas de la entrevista por Janhavi Dave, Asociación de Mujeres Autoempleadas)

P. 1: ¿Tienen una alianza con otras organizaciones de vendedores ambulantes en Bangkok?

R. 1: No tenemos conocimiento de otras organizaciones de vendedores ambulantes en Bangkok, y por lo tanto no tenemos ninguna alianza.

P. 2: ¿Cuáles son los temas más importantes que enfrentan los vendedores ambulantes miembros de su cooperativa?

R. 2: La seguridad del espacio de venta es el problema más importante para los miembros, y el segundo es el acceso al crédito. Los prestamistas suelen cobrar una tasa de interés muy alta que ronda por el 20 por ciento mensual.

P. 3: ¿Han intentado sus miembros adquirir crédito en un banco?

R. 3: Algunos miembros han intentado y hasta han tenido éxito.

P. 4: Presentar un litigio y avanzar una causa judicial son procesos muy caros. ¿Cómo consiguen sus miembros el dinero para hacerlo?

R. 4: Recibimos financiamiento de fundaciones que apoyan estas causas. Nos acercamos a abogados pro bono y también nuestros miembros contribuyen 200 Bath tailandeses mensuales para administrar la cooperativa y luchar por sus derechos.

P. 5: ¿Cuáles son los criterios que la cooperativa usa para asignar los créditos?

R. 5: El solicitante tiene que ser un miembro y debe haber ahorrado durante seis meses.

P. 6: ¿Asignan créditos para la compra de joyas o para la boda de la hija de algún miembro?

R. 6: Sí, lo hacemos. Pero depende de los ahorros del miembro y de los fondos que tenga la cooperativa. Generalmente asignamos créditos por el doble de la cantidad ahorrada.

P. 7: Ustedes son una cooperativa de vendedores ambulantes. ¿Por qué entonces han cambiado sus actividades hacia una cooperativa de crédito y ahorro?

R. 7: No hemos cambiado nuestras actividades. El objetivo de formar una cooperativa fue para elevar la voz y el poder de negociación colectiva de los miembros, y crear acceso a beneficios crediticios.

P. 8: ¿Cuál es la tasa de interés y el período de tenencia de los créditos asignados por la cooperativa?

R. 8: 12 por ciento anual y 18 meses.



Las vendedoras en Bangkok se benefician de pertenecer a una cooperativa

P. 9: ¿Asignan créditos solamente de los ahorros de la cooperativa? ¿O la cooperativa obtiene préstamos de otras fuentes y luego los presta a los miembros?

R. 9: Los créditos provienen solamente de los ahorros de la cooperativa; 80 por ciento de los ahorros se usa para créditos, mientras que el 20 por ciento restante se aparta para emergencias.

P. 10: ¿Su cooperativa paga impuestos?

R. 10: Estamos exentos del pago de impuestos, ya que somos una cooperativa. Pero sí pagamos la cuota de membresía a la National Cooperative of Thailand. También tenemos que pagar por el tablón de anuncios que pusimos afuera de nuestra oficina.

P. 11: ¿Su cooperativa es exclusiva para mujeres?

R. 11: No, nuestra cooperativa cuenta como miembros a hombres y mujeres. Pero para el período vigente, el comité electo está compuesto sólo por mujeres. El comité está compuesto por 13 miembros elegidos para un período de dos años

P. 12: ¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en la membresía de la cooperativa?

R. 12: Ochenta por ciento de los miembros son mujeres, y 20 por ciento son hombres. El motivo es que la mayoría de vendedores ambulantes son mujeres, ya que los hombres se van a trabajar a las fábricas.

P. 13: ¿Existen programas especiales para las vendedoras en su cooperativa?

R. 13: No, éstos son uniformes para todos.

P. 14: ¿Quién administra la cooperativa?

R. 14: Los 13 miembros elegidos desempeñan cuatro funciones principales:

i. Presidente: es el titular de la cooperativa, organiza reuniones y las preside

ii. Secretario: apoya al presidente, toma notas durante las reuniones, y ayuda a preparar la agenda y la reunión

iii. Tesorero: es responsable de sacar dinero y suministrar los préstamos

iv. Miembros del Comité General: asisten a las reuniones y ayudan a determinar los destinatarios de los créditos.

P. 15: ¿Dónde guardan el dinero?

R. 15: En el banco. Y el tesorero es responsable de retirar el dinero y dar los créditos.

P. 16: ¿Los miembros del Comité son también vendedores?

R. 16: Sí, son vendedores. Es por eso que no podemos abrir nuestra oficina todos los días. La oficina se abre para las reuniones, para recolectar los ahorros y para distribuir los créditos.

P. 17: ¿Qué hacen si un vendedor empieza a vender sus productos a precios más bajos?

R. 17: No hemos enfrentado esta situación en el pasado, ya que los vendedores se conocen entre sí desde hace varios años ya. Pero si llegara a suceder algo por el estilo, no la permitiríamos y lo detendríamos de inmediato.

P. 18: ¿Cuál era la profesión de los vendedores antes de 1993?

R. 18: La mayoría de los vendedores trabajaban en oficinas, pero hubo una recesión económica a principios de la década de los 1990 y muchos perdieron sus trabajos. Se convirtieron en vendedores ambulantes a partir de entonces.

P. 19: ¿Por qué no han intentado llevar más allá su sindicalización con otras organizaciones de vendedores ambulantes para aumentar su fuerza?

R. 19: Les encantaría poder hacerlo, pero son vendedores a tiempo completo y no tienen ni la información ni el tiempo para hacerlo.

Enfoque en los trabajadores a domicilio

Información general de los trabajadores a domicilio

Se estima que existen más de 100 millones de trabajadores a domicilio en todo el mundo, la gran mayoría de ellos son mujeres. Estos trabajadores realizan una amplia gama de tareas, como coser ropa, bordado, ensamble de joyas, fabricación de pelotas de fútbol y zapatos, elaboración de pasteles y bocadillos, fabricación de artesanías y muchas cosas más. Como trabajan desde sus hogares, estos trabajadores son en gran medida invisibles, se encuentran escasamente organizados y a menudo no son reconocidos como trabajadores. Están entre los trabajadores que reciben los salarios más bajos dentro de la economía informal.

Trabajador a domicilio es un término que se usa para describir a todos aquellos trabajadores que producen bienes y servicios trabajando en su hogar (y a veces en establecimientos adyacentes). Hay dos tipos principales de trabajadores a domicilio:

- **Trabajadores a domicilio por cuenta propia:** son trabajadores a domicilio que no contratan a otros trabajadores pero que pueden contar con la ayuda de familiares no remunerados. Ellos mismos producen bienes y servicios, que luego venden para ganarse la vida. Compran su propia materia prima.
- **Trabajadores externos subcontratados:** aquellos trabajadores a domicilio que realizan trabajo asalariado para compañías y/o empresas o sus intermediarios. Usualmente reciben la materia prima y se les paga un monto preestablecido por prenda realizada. Comúnmente, estos trabajadores no tienen contacto con los mercados para los cuales producen. Pueden producir para una empresa nacional grande o una pequeña, o para una compañía mundial.

Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas entre los trabajadores a domicilio, especialmente entre los trabajadores externos subcontratados que se dedican a trabajos manuales. Una recopilación de datos de 14 países dio a conocer que la proporción de

mujeres en el trabajo externo subcontratado era de más del 75 por ciento en siete de los países, más del 50 por ciento en otro país, y más del 30 por ciento en los seis países restantes. Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar principalmente desde sus hogares; las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en sus hogares realizando actividades manuales; y entre los trabajadores a domicilio, las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de desempeñar trabajos manuales con muy bajos índices de remuneración. De lo que sabemos, las trabajadoras a domicilio que realizan labores manuales,



Foto: HomeNet Pakistán

Los trabajadores a domicilio son en gran parte invisibles y están entre los trabajadores informales que reciben los ingresos más bajos

sobre todos las trabajadoras externas subcontratadas, están entre los trabajadores peor remunerados en el mundo.

Los trabajadores a domicilio enfrentan muchos problemas en común, así como problemas específicos de acuerdo a su estatus laboral. A raíz de su aislamiento, la mayoría no están organizados y por lo tanto no pueden negociar con sus empleadores (o intermediarios) en materia de salarios, con las autoridades locales en materia de infraestructura y servicios, o con los abastecedores en materia de precios. En promedio, los trabajadores a domicilio ganan muy poco, especialmente los que trabajan a destajo. Los trabajadores externos subcontratados dependen de contratistas e intermediarios para recibir pedidos y pagos. Los pedidos son a menudo irregulares y los pagos se demoran en llegar. En general, los trabajadores a domicilio gozan de muy poca o ninguna protección por parte de las leyes laborales o medidas de seguridad social. Aun cuando producen con base a pedidos hechos por empresas, y por lo tanto deberían tener derecho a las mismas condiciones que gozan otros trabajadores dentro de la industria, a menudo no pueden identificar a su empleador real y generalmente continúan sin beneficios y protecciones laborales. La falta de acceso a capitales, así como la carencia de ayuda técnica y de comercialización, les dificulta a los trabajadores por cuenta propia el mantener sus medios de sustento.

Ya que su hogar es el lugar de trabajo, una vivienda inadecuada y servicios básicos precarios afectan la capacidad de los trabajadores a domicilio de trabajar productivamente, y afectan también a los miembros de sus familias. Otro desafío es la cuestión de la salud y la seguridad. Los trabajadores a domicilio están expuestos a muchos peligros: algunos están expuestos a químicos peligrosos, otros sufren de problemas de postura, etcétera.

No obstante, los trabajadores a domicilio se están organizando en algunas regiones, con más notoriedad en Asia y en el sudeste de Europa. En Asia han formado HomeNets nacionales y regionales para aglutinar a sindicatos, grupos de autoayuda, cooperativas y ONG para poder construir una sola voz, aumentar el perfil de los trabajadores a domicilio e incidir en favor de nuevas leyes y políticas, entre otras cosas. También existe ya un Convenio de la OIT (C177), el cual a pesar de haber sido ratificado solamente por siete países, proporciona un objetivo para hacer campaña y una pauta para leyes y políticas gubernamentales.

Trabajadores a domicilio: Demandas comunes

- Reconocimiento como trabajadores y estatus legal
- Reconocimiento de sus organizaciones como organizaciones de trabajadores, y derechos de negociación colectiva
- Protección social, incluyendo aseguramiento, salud, pensiones, protección por maternidad y servicios de guardería
- Trabajo e ingreso regularizados y seguros, incluyendo al menos el equivalente al salario mínimo
- Infraestructura física óptima, incluyendo vivienda, electricidad, agua potable y eliminación de residuos
- Medidas apropiadas de salud y seguridad ocupacional
- Acceso al crédito
- Acceso a mercados más grandes e inclusivos
- Capacitación vocacional, y tecnologías y diseño de mejor calidad
- Construcción de capacidades dentro de las organizaciones, y desarrollo de liderazgo para las mujeres

Materiales de referencia

Este material fue tomado de la página web de WIEGO. Para más información ir a: <http://wiego.org/informal-economy/occupational-groups/home-based-workers>
Celia Mather. 2010. We are Workers Too! Organizing Home-based Workers in the Global Economy. Serie WIEGO Sobre Organización. Disponible aquí (en inglés): http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_We_Are_Workers_Too.pdf

Cómo se están organizando los trabajadores a domicilio

Hay dos tipos de trabajadores a domicilio: los que producen para otros y que trabajan a destajo (trabajadores externos subcontratados o trabajadores industriales), y aquellos que son trabajadores por cuenta propia. Se pueden organizar juntos o de forma separada en sus organizaciones de base, pero sus organizaciones nacionales y regionales tienen miembros de los dos tipos. Si bien enfrentan problemas comunes, muchas de las necesidades y de los problemas en los cuales basan su organización son diferentes, o tienen un énfasis distinto.



foto: Sofía Treviño

En Asia, los trabajadores a domicilio se han estado organizando para superar sus muchos desafíos

Organizaciones de base

Estas organizaciones adoptan varias formas organizativas, incluyendo grupos de autoayuda, cooperativas, sindicatos, empresas sociales y ONG. La mayoría de estos grupos se organizan en torno a temas de subsistencia y seguridad social. Una ventaja de los sindicatos es que se involucran en la negociación colectiva y se enfocan más que otros tipos de organizaciones en la cuestión de los derechos. Las ventajas de grupos de autoayuda, cooperativas, empresas sociales, etc., es que proporcionan herramientas para mejorar los medios de subsistencia de los trabajadores: empleos, créditos, acceso a los mercados y trabajos regularizados. Algunos tienen la capacidad de negociar con los contratistas, como es el caso del Thai Fishing Net Group.

Organizaciones nacionales

Existen sindicatos nacionales de trabajadores informales que incluyen a trabajadores a domicilio, como es el caso de SEWA, o los sindicatos nacionales de trabajadores a domicilio afiliados a una central sindical nacional, como por ejemplo la Federación General de Sindicatos de Nepal (GEFONT, por su sigla en inglés) y los HomeNets nacionales que son una mezcla de OBM y ONG. En Bulgaria existe una organización nacional que está registrada como una ONG pero funciona como un sindicato. La ventaja de las organizaciones nacionales es que pueden representar a los trabajadores a nivel nacional y relacionarse con los gobiernos nacionales en materia de leyes y políticas, intercambiar información más ampliamente y mejorar de forma colectiva las habilidades y el acceso a los mercados.

Organizaciones internacionales

Existen dos HomeNets regionales en Asia: Sur de Asia y Sudeste de Asia. En este nivel internacional (regional), el enfoque se centra en mantener las redes, conseguir fondos y promover solidaridad, pero también son importantes el intercambio de información, la capacitación y actividades conjuntas. HomeNet del Sur de Asia ha sido un importante medio para aproximarse a los formuladores de políticas en toda la región, y también ha facilitado la construcción de su propia organización de facilitación comercial. La creación de redes a nivel internacional brinda ventajas adicionales, como la posibilidad de representación y reconocimiento a escala global, el acceso a fondos mundiales y un intercambio más amplio de información.

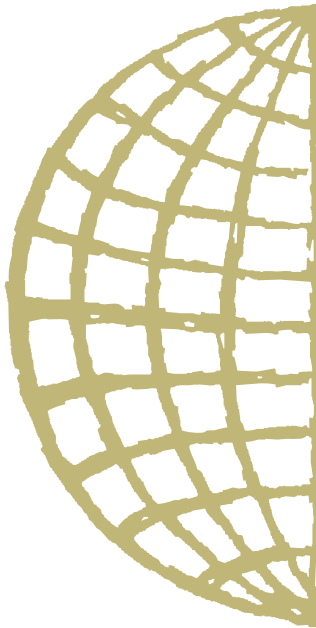
El siguiente cuadro sinóptico fue realizado de manera colectiva por representantes del sector de trabajadores a domicilio de diferentes países y está basado en sus propias experiencias y organizaciones.

Cuadro 3: Formas de organización de trabajadores a domicilio, ventajas y temas

Formas de organización	Ventajas de esta forma de organización	Temas organizativos
Organizaciones de base		
Grupos de Autoayuda	Trabajo y reconocimiento regularizados Acceso esquemas de seguridad social y de ahorro Vínculos progresivos y regresivos en el mercado Acceso a créditos Capacitación	Seguro Social Comercialización Explotación por parte de intermediarios Salarios Restricciones políticas y financieras
Cooperativas	Acceso a crédito con tasas de interés más bajas Pensiones por vejez Acceso a fondos Comercialización conjunta	Acceso a salud y seguridad ocupacional Políticas y leyes Invisibilidad y/o reconocimiento Exclusión de esquemas financieros, sanitarios y otros
Empresas sociales	Oportunidades de trabajo Acceso a los mercados Beneficios sociales	Ingresos irregulares Migración
Sindicatos de trabajadores a domicilio	Negociación colectiva con el “empleador” Promoción de políticas Intercambio de información y experiencias Reconocimiento Acceso a esquemas gubernamentales Construcción de liderazgo y representación	
ONG democráticas	Voz Oportunidades de mercadeo Ingresos regularizados	
Organizaciones nacionales		
ONG democráticas Redes Sindicatos Federaciones sindicales	Representación a nivel nacional Representación nacional en comités tripartitos Acceso a recursos y habilidades productivas Presión al gobierno para impulsar protección legal Integración social de un grupo desfavorecido Diseminación más amplia de información Acceso a experiencia técnica	Visibilidad y reconocimiento Políticas y leyes
Organizaciones internacionales		
Redes regionales	Habilidades para la recaudación de fondos Reconocimiento mundial Representación mundial Creación de redes mundiales Colaboración más amplia: programas, capacitación, etcétera. Acceso a recursos mundiales	Preservación de la red Levantamiento y sustentabilidad de fondos Solidaridad Políticas regionales Intercambio de experiencias

HomeNets

HomeNet Internacional



HomeNet Internacional fue fundada en 1994. Este proceso se llevó a cabo de manera previa a las discusiones sobre, y la subsecuente aprobación de, un Convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio (C177) durante la Conferencia Internacional del Trabajo en 1996. Seis años después, HomeNet Internacional desapareció. No obstante, la organización y unificación de los trabajadores a domicilio ha continuado mediante el desarrollo de actividades por parte de HomeNet del Sur de Asia y HomeNet del Sudeste de Asia, así como de sus afiliados nacionales, y más recientemente a través de la expansión de actividades en el sudeste de Europa y la construcción de vínculos entre trabajadores a domicilio en Asia y el sudeste de Europa.

HomeNets en Asia

HomeNet del Sur de Asia es una red de HomeNets nacionales de Nepal, Pakistán, Bangladesh, Sri Lanka, Bután y varios individuos solidarios. HomeNet del Sudeste de Asia cuenta con miembros en las Filipinas, Indonesia, Tailandia, Laos, y Camboya. Ambas son organizaciones formales ya que están registradas, contratan personal y cuentan con un órgano administrativo.

Las HomeNets nacionales que integran las redes varían en cuanto a su composición y funcionamiento: algunas están compuestas principalmente por OBM, mientras otras están constituidas mayoritariamente por ONG que trabajan para y con los trabajadores a domicilio. Algunas no son propiamente organizaciones de trabajadores a domicilio, sino ONG que funcionan como punto focal para avanzar la organización de los trabajadores a domicilio en sus respectivos países. Las HomeNets regionales tienen programas activos para impulsar el desarrollo de OBM a nivel local y nacional. Trabajan para elevar el perfil de los trabajadores a domicilio, cambiar las políticas y las leyes en favor de los trabajadores

a domicilio y mejorar sus condiciones laborales, ayudar en el mejoramiento de habilidades, de productos y del acceso a mercados, y desarrollar organizaciones más fuertes.

Materiales de referencia

Página web de HomeNet del Sur de Asia: www.homenetsouthasia.net
Página web de HomeNet del Sudeste de Asia: www.homenetseasia.org
Promoting the ILO Home Work Convention (C177) and the Rights of Homeworkers: A Manual for Workers' Educators and Facilitators, por Dave Spooner, editado por Celia Mather: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/HNSA_GLI_Promoting_ILO_Convention_C177.pdf



Foto: HomeNet del Sur de Asia

Trabajadoras a domicilio hacen campaña para la ratificación e implementación del C177

Trabajadores a domicilio: Desafíos y éxitos

A pesar de las muchas dificultades que se encuentran en el desarrollo de organizaciones democráticas de trabajadores a domicilio, empezando por la falta de identidad como trabajadores, ha habido éxitos. La Asociación de Trabajadores a Domicilio de Bulgaria (AHW, por su sigla en inglés) ha hecho un trabajo formidable, el cual contribuyó a lograr la ratificación del Convenio sobre trabajo a domicilio, C177, y en la negociación de una nueva ley nacional sobre trabajadores a domicilio. En Tailandia, hay una nueva ley, la Ley de protección de los trabajadores a domicilio de 2010, lograda a través de una alianza de organizaciones de trabajadores a domicilio, ONG y activistas. Estas luchas se plasman en las historias que siguen a continuación.

Un objetivo importante de las HomeNets es transformarse en OBM para dejar atrás su estatus híbrido actual de ONG-OBM. En las páginas que siguen, contamos la historia de cómo HomeNet Nepal se está transformando para convertirse en una organización donde las estructuras de gobernanza estén en manos de los trabajadores a domicilio. Por último, también en Tailandia, compartimos la experiencia del Grupo Comunitario Two Sergeants (cooperativa), registrada durante la visita de campo llevada a cabo por participantes del Taller de organización.

“La cooperación con el sindicato es vital si tu organización no es un sindicato”.

Violeta Zlateva, Asociación de Trabajadores a Domicilio (Bulgaria)

Estudios de Caso

¡La fuerza organizada de los trabajadores a domicilio tiene éxito en Bulgaria!

Este estudio de caso fue preparado a partir de conversaciones con Violeta Zlateva, Presidente de la Asociación de Trabajadores a Domicilio de Bulgaria (AHW), y otros documentos.

Se estima que en Bulgaria existen al menos 500,000 trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son trabajadores a cuenta propia y mujeres. Esta cifra está aumentando conforme avanza la crisis económica y más y más trabajadores pierden sus empleos. Aún aquellos que cuentan con un empleo, o jubilación, se ven en aprietos para llegar a fin de mes ya que los salarios y pensiones son muy bajos, y muchos complementan sus ingresos con trabajo a domicilio.

La AHW fue fundada en 2002 y cuenta con aproximadamente 40,000 miembros en todo el país; la mayoría de ellos, mujeres. La AHW tiene coordinadores locales en todas las ciudades importantes del país, quienes son trabajadores a domicilio también y desempeñan el trabajo con la asociación de forma voluntaria. Su órgano administrativo mayor es el Consejo Coordinador compuesto por 22 coordinadores, que se reúne trimestralmente, y su órgano de gestión ejecutiva es el Consejo de Control que se reúne dos veces al año. La Asamblea General es el organismo más alto de toma de decisiones, y se reúne una vez al año. Todos los miembros pagan una cuota mensual a la asociación, la cual se retiene en las regiones para ser utilizada para actividades ahí. A nivel nacional, el trabajo para la AHW también es voluntario. La AHW cree fervientemente en la autosuficiencia y no depende de donaciones, aunque de vez en cuando recaudan fondos para actividades específicas, como por ejemplo las ferias y exhibiciones que se organizan para que los miembros puedan promocionar sus productos. En algunas localidades, la AHW ha logrado forjar una buena relación con el alcalde y los funcionarios gubernamentales locales, quienes facilitan el uso de instalaciones, como salas de reunión, sin costo para la asociación.

La asociación está registrada como una ONG, aunque está estructurada como un sindicato y funciona democráticamente. Por lo tanto, en la práctica es una OBM. Inusualmente, la AHW está registrada con una asociación empresarial, la Confederación de Empleadores e Industriales de Bulgaria (CEIBG, por su sigla en inglés), por razones tácticas, como el establecimiento de contactos de negocios, y para lograr pedidos y oportunidades de comercialización. También es miembro asociado de la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB, por su sigla en inglés,



Taller de trabajadores a domicilio, Bulgaria, 2011

KSNB, por su sigla en búlgaro). Violeta Zlateva, Presidente de la AHW, explica: “Cuando intentamos negociar con el gobierno nos dijeron que como no éramos un sindicato, no podíamos participar. Es por esta razón que reorientamos nuestra táctica y decidimos unirnos al movimiento sindical”. Junto a la CITUB, la AHW realizó una campaña exitosa y negoció con el gobierno y empleadores para la ratificación del Convenio sobre el trabajo a domicilio (C177), y finalmente el triunfo llegó en 2009. Según Violeta, “Entonces fue más fácil para nosotros impulsar cambios en el Código Laboral, el cual regula las actividades laborales y brinda protección a los trabajadores a domicilio”.

En 2010, el nuevo Código Laboral fue aprobado por el Parlamento, y entró en vigor en 2011. Las disposiciones del Código Laboral solamente cubren a aquellos trabajadores a domicilio que tienen una relación laboral con un empleador (trabajadores externos subcontratados). Estas disposiciones incluyen obligaciones para los empleadores de proveer un contrato de trabajo para sus empleados y asegurar condiciones laborales salubres y seguras. Los trabajadores deben recibir el salario mínimo y gozar de las mismas ventajas en cuanto a la jornada laboral y otras condiciones que gozan los trabajadores empleados en fábricas. Pero hasta ahora estas disposiciones no se están implementando y el gobierno no está intentado hacerlas cumplir. Por eso, la lucha para convertir la ley en hechos y mejorar las vidas de los trabajadores externos subcontratados continúa.

Hoy por hoy, la asociación está liderando esfuerzos para animar a los trabajadores a domicilio a que se organicen en otros países del sudeste de Europa: Albania, Macedonia, Montenegro, Rumania, Serbia y Turquía. HomeNet del Sudeste de Europa es actualmente una red en formación.

Materiales de referencia

Página web de HomeNet del Sudeste de Europa (no disponible en español):
www.homeneteasteurope.com

HomeNet Tailandia: Conquistando derechos legales para los trabajadores externos de Tailandia

Este estudio de caso ha sido tomado del texto “We are Workers Too!” de Celia Mather, con modificaciones leves. El párrafo final ha sido modificado para incluir información actualizada.

En Tailandia, una encuesta realizada por la Oficina Nacional de Estadísticas reveló que existen 440,000 trabajadores a domicilio, de los cuales 75 por ciento son mujeres. Pero en realidad, es posible que existan hasta dos millones. El Consejo Nacional para el Desarrollo Económico y Social de Tailandia ha admitido que la contribución a la economía nacional del trabajo a domicilio no es menor que la de la economía formal.

Cuando se planteó cómo mejorar las leyes nacionales para beneficiar a los trabajadores a domicilio, HomeNet Tailandia analizó detenidamente las leyes vigentes. Encontraron varios párrafos útiles en la Constitución y en las leyes sobre salud y seguridad ocupacional y sobre los derechos de bienestar social. HomeNet Tailandia y sus aliados usaron esta información para incidir para que estas leyes fueran aplicables a los trabajadores a domicilio.

Finalmente, y después de mucha incidencia, en 2004 el Ministro de Trabajo aprobó una Regulación Ministerial especial para los trabajadores externos subcontratados (los que trabajan para otros). Contení elementos positivos, como la existencia de un contrato escrito firmado por el empleado y empleador; pago en un plazo de quince días después de la entrega del trabajo; responsabilidad del empleador por la seguridad de los empleados; trato igualitario para las trabajadoras; prohibición del acoso sexual; prohibición del trabajo infantil (personas menores de 15 años); y disposiciones que le brindan al trabajador subcontratado el derecho de presentar quejas ante inspectores



foto: Sanson Muligeta

Los trabajadores a domicilio en Tailandia contribuyen significativamente a la economía nacional

laborales o una corte judicial. Aunque también tenía puntos débiles: por ejemplo, no establecía si los contratistas que llevan el trabajo a los trabajadores externos son los empleadores. También hubo muchas dificultades para implementar la regulación.

Así que HomeNet continuó aproximándose al ministerio para impulsar mejoras, y hasta se reunió con el ministro en varias ocasiones. Esto llevó a que el ministerio redactara la Ley de protección del trabajador a domicilio, la cual fue aprobada por el gabinete de gobierno en 2007. De nuevo, esta ley contenía elementos buenos, incluidos varios de los mencionados en el párrafo anterior, además de inspecciones laborales oficiales. Pero la definición de trabajadores a domicilio era limitada, y HomeNet continuó su labor de incidencia. Luego, la inestabilidad política demoró el progreso de la ley en el Parlamento. No obstante, para marzo de 2010 la Ley había sido aprobada por la Cámara baja.

La Ley de protección de los trabajadores a domicilio B.E. 2553 (2010) fue finalmente publicada en la gaceta oficial el 10 de noviembre de 2010, y entró en vigor 180 días después, en mayo de 2011. La versión final de la ley cubre a los trabajadores a domicilio que están subcontratados pero no a los que trabajan por cuenta propia. La ley estipula una gama de protecciones importantes, como la obligación de proporcionar contratos por parte de los empleadores, y que los salarios no sean menores que los de los trabajadores que están cubiertos por las leyes laborales. La ley también contiene prohibiciones contra peligros para la salud y seguridad ocupacional y contra la discriminación, entre otras cosas. También estipula la formación de un Comité de protección del trabajador a domicilio, que incluye representantes de los trabajadores, así como acceso a tribunales laborales en caso de una disputa. Si bien es cierto que hay debilidades en cuanto a su alcance y disposiciones, esta ley representa un importante paso adelante para los trabajadores a domicilio. El desafío ahora es implementar sus disposiciones y trabajar para el mejoramiento de la ley.

“En los últimos 10 años, hemos dedicado nuestros esfuerzos, energías y recursos para impulsar la aprobación de esta ley. Así que su promulgación nos hizo sentir tanto orgullo y alegría que nos gustaría dar tres gritos de regocijo: ¡Hurra! ¡Hurra! ¡Hurra!”

Poonsap Tulaphan,
HomeNet Tailandia

Materiales de referencia

Celia Mather. 2010. We are Workers Too! Organizing Home-Based Workers in the Global Economy. Serie WIEGO Sobre Organización. Disponible aquí: <http://wiego.org/wiego/we-are-workers-too>

Para acceder el texto completo de La ley de protección de los trabajadores a domicilio B.E. 2553 (2010) ver (en inglés): http://www.homenetthailand.org/index.php?option=com_content&view=article&id=73%3Ahome-workers-protection-act&catid=6%3A1ow&Itemid=8&lang=en

Página web de HomeNet Tailandia (no disponible en español): www.homenetthailand.org

HomeNet Nepal: Transformando una organización; construyendo una OBM

Esta información fue facilitada a Dave Spooner en una conversación con Om Thapaliya, Coordinador de HomeNet Nepal.

HomeNet Nepal (HNN) fue registrada formalmente en 2003 como una ONG, y para 2008, 174 organizaciones con interés o preocupación por los trabajadores a domicilio se habían involucrado de alguna manera –entre ellas había una amplia variedad de organizaciones desde ONG de base hasta instituciones grandes, como la OIT–.

Para 2011, HNN había virtualmente completado un proceso de transformación hacia una red de OBM, con una nueva constitución, nueva estructura, y una membresía combinada de más de 25,000 trabajadores a domicilio en 61 organizaciones miembros. Si bien es cierto que esta cantidad es una proporción pequeña del total de la fuerza laboral de trabajadores a domicilio de Nepal que se estima en 2.2 millones, constituye un logro importante y la organización sigue creciendo. HNN puede legítimamente decir que es la voz democrática de los trabajadores a domicilio de Nepal. ¿Cómo se logró esta conquista? ¿Es sustentable a largo plazo?

El proyecto Ciudades Inclusivas surgió justo en el momento oportuno para permitirle a la organización una sustantiva restructuración de abajo hacia arriba. HNN estaba convencida de la necesidad de impulsar la participación igualitaria de los trabajadores a domicilio en las actividades y administración de HNN, en vez de tener una relación ONG-cliente. Es decir, que fuera una organización de trabajadores, y no sólo para los trabajadores.

En 2009-2010, con la ayuda de HomeNet del Sur de Asia y el proyecto Ciudades Inclusivas, HNN pudo llevar a cabo el primer proyecto de investigación y análisis serio de las organizaciones con base de miembros de los trabajadores a domicilio de Nepal, en el que se identificaron las organizaciones verdaderas y honestas. Como resultado de este ejercicio de mapeo, que incluyó la recolección de datos sobre la membresía de las organizaciones, HNN construyó una base de datos con perfiles detallados de los 25,000 trabajadores a domicilio en las membresías de las organizaciones afiliadas a HNN.

HNN decidió usar cinco indicadores para determinar si una organización tenía derecho a proclamarse como una organización con base de miembros. En otras palabras, las organizaciones debían cumplir (o comprometerse a cumplir dentro de un período de tiempo determinado) con 5 criterios para acceder a la membresía de HNN: una membresía mínima de 25 trabajadores a domicilio; contar con la participación de por lo menos un trabajador a domicilio en el órgano administrativo; realizar actividades cuyo objeto fueran los trabajadores a domicilio; contar con referencias explícitas a los trabajadores a domicilio en las políticas de la organización; y un compromiso constitucional para ser organizaciones para y de los trabajadores a domicilio. Basándose en estos criterios, las organizaciones miembros de HNN fueron catalogadas en cuatro categorías, que iban desde OBM (mayoritariamente sindicatos) que cumplían con los cinco criterios, a otras que solamente cumplían con el primer criterio (las cuales, en efecto, eran ONG con algunas características democráticas).

“Había corrientes fuertes en el río, pero también existía la necesidad de cruzar”.

Om Thapaliya, Coordinador de HomeNet Nepal

Sin embargo, hubo resistencia por parte de algunas ONG que habían estado involucradas con HNN, lo que llevó a algunos fuertes debates y discusiones difíciles. Algunas estaban nerviosas por el giro hacia un enfoque de OBM, y les preocupaba la sinceridad e integridad de algunas de las OBM. Las preocupaciones principales tenían que ver con la politización. ¿Tratarían de infiltrarlas los partidos políticos? ¿No era demasiado temprano para hacer el giro a una estrategia de OBM? ¿Por qué no quedarse con la misma estructura por uno o dos años más? ¿Ayudarían las OBM si HNN entrara en crisis, o se marcharían? Otros miembros de HNN estaban ampliamente a favor, aunque reconocían los problemas en el horizonte.

“Todos nos dábamos cuenta de las fuertes corrientes en el río, pero aún así mirábamos la necesidad de cruzar”, relata Om Thapaliya, Coordinador de HomeNet Nepal.

Finalmente, el Consejo se convenció, y después del Taller nacional de consulta sobre organizaciones con base de miembros organizado por HNN y HomeNet del Sur de Asia en Katmandú en septiembre de 2010, HNN acordó una estrategia de cuatro meses para encaminar el cambio constitucional.

Después de un largo proceso de debate, el borrador de una nueva constitución fue presentado en una Reunión General en febrero de 2011, en la que se realizaron nuevas elecciones y se adoptó la nueva constitución. La nueva constitución establece un órgano rector de 15 miembros, compuesto por once miembros con derecho a voto nominados por organizaciones con base de miembros, y cuatro miembros sin derecho a voto: un miembro fundador, dos representantes sindicales y un asesor legal. Esta estructura aseguraba que los miembros con derecho a voto del Consejo de HomeNet Nepal fueran trabajadores a domicilio, es decir, representantes de OBM que rindieran cuentas directamente a sus miembros.

Por lo tanto, HNN completó los primeros pasos esenciales para construir una organización de trabajadores a domicilio democrática y representativa: la construcción de un entendimiento en común sobre qué constituye una organización con base de miembros

democrática, el acuerdo sobre los principios de una gestión democrática para HNN, y llevó a cabo los cambios constitucionales necesarios para hacerlo realidad.

Pero los siguientes pasos auguran desafíos. Muchos de los trabajadores elegidos para conformar el Comité Ejecutivo no tendrán experiencia previa alguna en la gestión de una organización democrática nacional; se debe forjar una nueva relación con las federaciones sindicales de Nepal de modo que se fortalezca la solidaridad, pero manteniendo la autonomía de HNN; la membresía de HNN debe crecer; pero más importante aún es que este crecimiento debe ser sostenible, especialmente cuando el financiamiento externo no puede ser garantizado más allá de un par de años.

Al igual que las organizaciones de trabajadores a domicilio (y otras organizaciones de trabajadores de la economía informal) en otros países, HNN enfrenta importantes desafíos en cuanto a su sustentabilidad. Si HNN cuenta con sus propios recursos, entonces podrá determinar su rumbo. Las OBM fuertes no necesitan recibir un centavo de donantes externos para sobrevivir. HNN reconoce que es vital mantener los costos operativos a un nivel mínimo con el objetivo de solventar su presupuesto medular con los ingresos que se generan internamente. Las reglas de membresía de HNN estipulan que cada organización debe recolectar un mínimo de 25 NPR (0.35 centavos de dólar estadounidense) anualmente por miembro por concepto de cuota de membresía. Los fondos externos son bienvenidos y muy valiosos, pero dejan de serlo si se convierten en ingresos esenciales para cubrir los costos principales para gestionar la organización. Aquí es cuando las políticas de los donantes comienzan a eclipsar las prioridades de los miembros, y la organización se convierte, en efecto, en otra más de las incontables pequeñas ONG.

Materiales de referencia

Página web de HomeNet Nepal (en inglés): www.homenetnepal.org

El Grupo Comunitario Two Sergeants: Una comunidad de trabajadores a domicilio en Tailandia

Este artículo fue escrito por Samson Mulugeta, Consultor en medios de comunicación.

En una pequeña calle lateral donde niños juegan alegremente en bicicletas, un pequeño ejército de mujeres sentadas en consolas dentro de sus casas mueve sus manos rápidamente cuchareando masa de pastel para luego volcarla en una hornear de panqueques, que finalmente serán enrollados en pasteles de hojaldre.

Las mujeres trabajan hasta ocho horas al día, mientras sus hijos juegan afuera. A medida que las horas pasan, se apilan cajas de pasteles en los talleres que luego serán llevadas a las calles de Bangkok para alimentar a los pasajeros apurados que los compran como sus bocadillos favoritos.

Algunas trabajadoras compraron sus propias materias primas para producir los Thong Muan, mientras otras trabajan para otras personas. La mayoría gana aproximadamente \$10 dólares estadounidenses al día después de sus muchas horas de trabajo.

Hasta hace poco tiempo, estas trabajadoras a domicilio estaban solas, apenas ganándose la vida sin ningún apoyo o reconocimiento por parte de las autoridades. Eventualmente las trabajadoras se unieron y formaron una cooperativa que a su vez formalizó su condición laboral. Desde 2009, las trabajadoras han estado organizadas en una cooperativa conocida como la Comunidad Two Sergeants, compuesta por 158 hogares con 600 personas. El grupo es liderado por un comité de ocho personas que se reúne una vez por mes y cuya responsabilidad principal es comercializar el trabajo del grupo y reclutar nuevos miembros.



foto: Samson Mulugeta

La Comunidad Two Sergenat es una cooperativa miembro de HomeNet Tailandia

La Comunidad Two Sergeants es miembro de HomeNet Tailandia, la cual fue establecida oficialmente en junio de 1998. Es el centro coordinador de la red de productores a domicilio y trabajadores domiciliarios, así como de ONG interesadas en ellos en el país. Opera mediante redes regionales de ONG y trabajadores a domicilio en el noreste, el norte y en Bangkok. Cada red regional tiene su propio comité y una oficina con un coordinador regional que trabaja a tiempo parcial para HomeNet Tailandia. HomeNet Tailandia realiza la coordinación a nivel nacional e internacional en lo que se refiere a políticas y temas relacionados con los trabajadores a domicilio. El comité nacional está compuesto por dos representantes de cada región.

La Comunidad Two Sergeants recolecta pequeñas contribuciones mensuales de sus miembros y utiliza los ingresos para ofrecer beneficios por muerte a sus miembros y un pequeño fondo de becas para estudiantes necesitados en la comunidad.

Enfoque en los recicladores

Información general del sector de recicladores

Millones de personas alrededor del mundo se ganan la vida recolectando, clasificando, reciclando y vendiendo materiales que otros han desechado. Como agentes vitales en la economía informal, los recicladores brindan amplios beneficios a sus comunidades, sus municipalidades y al medio ambiente. No obstante, a menudo tienen que enfrentar un estatus bajo y estigmas sociales, precarias condiciones de vida y laborales, sin contar con mayor apoyo de los gobiernos locales. Son frecuentemente blanco del acoso por parte de las autoridades. Algunos recicladores viven y trabajan en vertederos municipales –hasta 20,000 personas aproximadamente en Calcuta, la India; 12,000 en Manila, Filipinas; y 15,000 en la Ciudad de México, México–.

Aunque sabemos que existen millones de recicladores alrededor del mundo, la mayoría de ellos en países en vías de desarrollo, existe muy poca información socioeconómica y estadística confiable disponible sobre ellos. Un estudio del Banco Mundial de 1988 estimó que los recicladores constituían entre el 1 y 2 por ciento de la población mundial. Un estudio más reciente en la India estimó que los recicladores de ese país llegaban a 1.5 millones de personas, principalmente mujeres y personas pertenecientes a grupos socialmente marginados.

Una cantidad importante de recicladores son mujeres, y muchos otros son niños. A menudo se les localiza en ocupaciones dentro de la cadena

de reciclaje, en las cuales se dan los ingresos más bajos y las condiciones laborales más precarias. En Brasil, por ejemplo, los hombres que trabajan como recicladores ganan más dinero que sus contrapartes femeninas en todos los grupos de edad. En ciertas ciudades, la mayoría de los recicladores son migrantes, como en Nueva Delhi, donde los recicladores son a menudo de Bangladesh. En otros lugares, es probable que los recicladores pertenezcan a grupos marginados o rechazados por los procesos económicos globales.

Si bien es cierto que la situación varía de país en país, existen ciertas categorías básicas de recicladores:

- Los recicladores de vertederos y/o rellenos sanitarios recolectan materiales reciclables para la venta, y material orgánico para alimentar al ganado en los centros de eliminación de residuos.
- Los recicladores ambulantes reciclan materiales a partir de residuos mixtos eliminados en bolsas y baldes de basura que se encuentran ya sea en las calles o en



Los recicladores en Sudáfrica han comenzado a abordar sus difíciles condiciones laborales mediante la organización de asociaciones nacionales

foto: Deia de Brito

contenedores; algunos recicladores tienen arreglos con edificios comerciales y/o de oficinas y pueden tener acceso a materiales clasificados de antemano.

- Los recicladores de puerta recolectan materiales reciclables como parte de esquemas de recolección selectiva puerta a puerta gestionados por las municipalidades en conjunto con OBM de recicladores. Además, las cooperativas que llegan a arreglos formales o informales con edificios comerciales o de oficinas para recolectar cantidades grandes de materiales reciclables pueden mandar a sus miembros a retirar los materiales en camiones u otros vehículos.
- Los recicladores de ruta y/o de camión a menudo asignan a un equipo recolector que separa los materiales reciclables de los residuos residenciales para complementar sus salarios. Este término puede describir también a recicladores informales que tienen autorización para recolectar materiales junto a los equipos recolectores.
- Los compradores ambulantes recolectan materiales reciclables en hogares y negocios a cambio de un pago o un trueque. Generalmente trabajan en rutas fijas y utilizan carretillas u otros vehículos para la recolección.
- Los clasificadores seleccionan y clasifican por tipo los materiales reciclables en fajas transportadoras u otros aparatos.
- Los tratadores y/o procesadores de desechos orgánicos trabajan en plantas de composta o plantas de biogás.

Los recicladores enfrentan una serie de riesgos y desafíos importantes:

- Riesgos para la salud: éstos incluyen contacto con materia fecal, papel impregnado de materiales tóxicos, botellas y recipientes con residuos químicos, residuos hospitalarios, jeringas contaminadas, y metales pesados que se hallan en baterías.
- Riesgo de lesiones: los recicladores trabajan en condiciones peligrosas y de alto riesgo. Los que trabajan en los vertederos se hallan particularmente en situaciones de riesgo.
- Acoso, falta de respeto y violencia: los recicladores son tratados como molestias por las autoridades y son vistos con desprecio por el público en general. Son particularmente susceptibles a la violencia por parte de la policía. Pueden ser víctimas de explotación e intimidación a manos de intermediarios, lo cual puede afectar sus ingresos.
- Tendencias recientes en el manejo de residuos, como la privatización de servicios municipales de manejo de residuos, enfoques mundiales de mitigación del cambio climático, y la recesión mundial, son factores que amenazan los medios de subsistencia de los recicladores.

A pesar de los importantes beneficios que los recicladores aportan a la salud pública, el medio ambiente y la economía, éstos continúan padeciendo condiciones laborales precarias y no gozan de ningún reconocimiento. Además, la mayoría de los recicladores alrededor del mundo no tienen acceso a ningún esquema gubernamental de protección social. No obstante, el cambio se ve venir. Los recicladores se están organizando de diferentes maneras –en cooperativas, asociaciones, compañías, sindicatos y microempresas–.

Algunas recicladoras hasta están formando organizaciones “sólo para mujeres” para lidiar mejor con los estereotipos de género. Algunas investigaciones sugieren que las recicladoras tienen más probabilidades de pertenecer a alguna organización. Un estudio a pequeña escala llevado a cabo en Brasil reveló que 56 por ciento de los miembros de organizaciones, cooperativas y asociaciones de recicladores eran mujeres, mientras que 44 por ciento eran hombres. También están construyendo redes locales, nacionales y regionales, así como redes a nivel mundial.

Organizaciones y redes con base de miembros están ayudando para mejorar los medios de subsistencia de los recicladores y a conquistar reconocimiento y dignidad para estos trabajadores alrededor del mundo. Le están ayudando a las ciudades a reconocer el papel fundamental que juegan los recicladores, y están exhortando a las autoridades a que diseñen políticas más progresistas que incluyan un papel importante para los recicladores.

Recicladores: Demandas comunes

- Acceso autorizado a materiales residuales
- Recibir pago por servicios ambientales
- Seguro de salud y esquemas de protección social
- Apoyo económico y técnico para sindicatos, cooperativas y/o asociaciones y microempresas para ayudarles a incursionar en nuevos nichos
- Provisión de infraestructura para clasificar, empacar, etc.
- Implementación de campañas educativas para ayudar a cambiar la percepción pública de los recicladores, y también para promover la separación de materiales reciclables
- Búsqueda de marcos legales ampliados que permitan la contratación de recicladores como proveedores de servicios
- Emisión de carnets de identidad
- Derechos preferenciales para trabajar en esquemas de separación de residuos en origen
- Procesos de licitación limpios para la recolección de residuos de modo que los recicladores puedan participar
- Distribución equitativa de las ganancias en la cadena del reciclaje
- Líneas de crédito para comprar equipo y otros materiales
- Provisión de instalaciones laborales: bodegas para la clasificación, guarderías y/o jardines de infancia, et.
- Programas para la erradicación del trabajo infantil
- Canales participativos: plataformas para la planificación e implementación conjunta de programas de residuos sólidos
- Cursos de desarrollo de capacidades sobre organización, aspectos técnicos del reciclaje, etc..

Materiales de referencia

Para una versión más detallada de lo expuesto arriba ir a: <http://wiego.org/informaleconomy/occupational-groups/waste-pickers>

Ver también el sitio web de Ciudades Inclusivas: http://www.inclusivecities.org/waste_pickers.html

Melanie Samson. 2009. *Rechazando a ser excluido: Organización de los recicladores en el mundo*, WIEGO (en inglés). Disponible aquí: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/Samson_Rechazando_a_ser_Excluidos_es.pdf

Cómo se están organizando los recicladores

Organizaciones de base

Las cooperativas y las asociaciones son las formas más comunes de organización, especialmente en América Latina. En la India existen ejemplos de sindicatos que también han formado cooperativas, como SEWA y Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (KKPKP). El foco principal es el acceso a materiales, el derecho al trabajo y la defensa contra el acoso.

Organizaciones nacionales

Estas son más comunes en América Latina, por ejemplo en Brasil y Colombia, donde las cooperativas forman federaciones, alianzas y/o redes, a menudo conocidas como movimientos. Los temas organizativos importantes tienen que ver con el cambio de leyes, el reconocimiento, y la construcción de una identidad común. La ventaja de la organización a nivel nacional es que los recicladores pueden hablar con una sola voz, y su dimensión en cuanto a membresía les da un perfil público y poder para acceder e influir al gobierno y la industria.

Organizaciones internacionales

En América Latina hay una red regional, la Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores (Red LACRE), e internacionalmente está la Alianza Global de Recicladores, la cual está en proceso de desarrollo. Se hace una distinción entre aquellas alianzas que incluyen organizaciones de trabajadores y ONG, como la Alianza Global de Recicladores y Aliados, formada para brindar una identidad a los recicladores y sus aliados, como WIEGO y la Alianza Global por Alternativas a la Incineración (GAIA, por su sigla en inglés) en las conferencias sobre cambio climático, y aquellas alianzas o redes compuestas sólo por organizaciones de trabajadores, como la Red LACRE. Las redes internacionales se enfocan a influir políticas internacionales, pero también en temas relacionados al funcionamiento del mercado a nivel mundial. Su ventaja es que unifican a los recicladores de diferentes países y brindan solidaridad, ayudan a desarrollar una identidad y perfil común y a obtener

reconocimiento y respeto, proporcionan los medios para compartir experiencias e información y, a nivel mundial, influyen políticas mundiales y nacionales.

Este cuadro fue compilado con base en un debate entre representantes de recicladores de diferentes países durante el Taller de organización. Se basa en sus propias experiencias y organizaciones.



foto: Anil Tharangi

Las reuniones de OBM miembros juegan un papel fundamental en la construcción de la unidad y el fortalecimiento de la organización

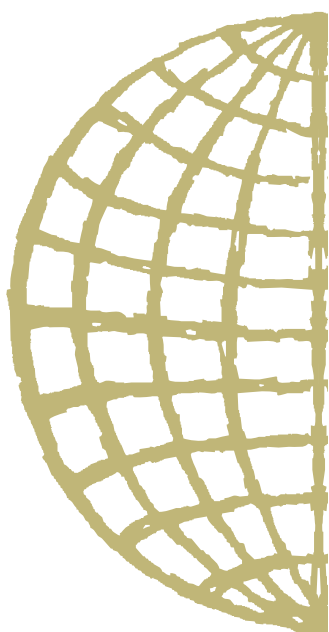
Cuadro 4: Formas de organización de recicladores, ventajas y temas

Formas de organización	Ventajas de esta forma	Temas organizativos
Organizaciones de base y/o locales		
Cooperativas (o asociaciones que funcionan como cooperativas)	Ofrecen reconocimiento Facilitan el procesamiento colectivo y venta colectiva para conseguir mejores precios Ayudan a deshacerse de los intermediarios Facilitan la unión de recursos y/o instalaciones Facilitan la negociación con los gobiernos locales	Defensa contra el acoso por parte de la policía y las autoridades Mejoría en la capacidad de generar ingresos Aseguran acceso a materiales Aseguran el derecho al trabajo y a ganarse la vida Instalaciones y derechos por parte del gobierno local
Asociaciones	Facilitan las negociaciones con los intermediarios, los gerentes de los vertederos y las autoridades locales Proporciona medios para promover la autodisciplina y la organización laboral Abre canales a otras organizaciones de recicladores	
Organizaciones informales no registradas	Facilitan negociaciones y proporciona medios para promover la autodisciplina y la organización laboral Proporcionan apoyo en caso de problemas individuales	
Sindicatos	Ofrecen reconocimiento como trabajadores Sirven como vehículo para la negociación colectiva con las autoridades y para negociar contratos Brindan vínculos con, y apoyo de, otros sindicatos	
Redes locales de cooperativas	Ofrecen mejores ingresos mediante el procesamiento y venta colectivos Promueven el movimiento hacia arriba en la cadena de valor Reduce el poder de los intermediarios	Mejores precios
Organizaciones nacionales		
Asociaciones	Negocian con los gobiernos Acceso a donantes Fomentan la solidaridad Facilitan el intercambio de información Elevan el perfil y la concientización pública	Leyes y políticas a nivel nacional Reconocimiento del oficio Construcción de una perspectiva en común
Redes y movimientos	Como lo indicado arriba Construcción de la concientización política Ofrecen vínculos con otros movimientos sociales	Como lo indicado arriba
Sindicatos	Llevan a cabo negociaciones colectivas Fomentan el reconocimiento como trabajadores Consiguen el apoyo del movimiento sindical Proporcionan acceso a recursos, capacidades y a organizaciones influyentes	Como lo indicado arriba
Alianzas	Proporciona vínculos y acceso a recursos	

Organizaciones internacionales

Alianzas (incluyen organizaciones de trabajadores y ONG)	Ofrecen capacidades y conocimientos adicionales Elevan el perfil en un espectro más amplio Proporcionan acceso a recursos adicionales	Influencia en la política internacional Políticas en otros países Temas del mercado mundial
Redes (solamente organizaciones de trabajadores)	Empoderan al liderazgo de los trabajadores Ofrecen reconocimiento nacional y mundial Proporcionan una voz común de los trabajadores Colaboran con los recicladores alrededor del mundo	Como lo indicado arriba Solidaridad Capacidades organizativas Intercambio de información

Construcción de redes mundiales de recicladores



La Alianza Global de Recicladores aglutina en una red a organizaciones de recicladores de América Latina, la India y África. De esta forma, los recicladores participan en actividades conjuntas que son planificadas por un comité de dirección mundial interino compuesto por representantes de organizaciones de recicladores de diferentes regiones. WIEGO facilita el proceso de creación de redes, ayudando con la movilización de recursos, desarrollo de capacidades, coordinación y apoyo a través de su equipo de coordinadores globales y regionales, investigadores y otros. Además del programa global, existen extensos programas en diferentes países y regiones para apoyar las actividades organizativas y de desarrollo de los medios de subsistencia de los recicladores. Se proporciona apoyo adicional mediante alianzas y asociaciones, en particular con GAIA.

En 2007, organizaciones de recicladores de América Latina y la India empezaron el proceso de creación de redes mundiales, y en 2008 se llevó a cabo la Primera Conferencia de Recicladores, "Recicladores Sin Fronteras", en Bogotá, Colombia. La conferencia fue organizada por un comité de dirección internacional compuesto por organizaciones de recicladores de la India y América Latina, y por una variedad de individuos y de organizaciones de apoyo como WIEGO y la Fundación AVINA.

Desde entonces, las conexiones globales se han fortalecido mediante una mayor comunicación, el intercambio de experiencias sobre problemas y desafíos comunes, intercambios y visitas de aprendizaje, reuniones mundiales, la construcción de alianzas y la participación en eventos mundiales que impactan a los recicladores, como por ejemplo las negociaciones de la Convención marco de las Naciones Unidas sobre cambio climático (CMNUCC) (este tema será analizado abajo en los estudios de caso). Los recicladores y las organizaciones de apoyo también están tendiendo la



Primera conferencia mundial de recicladores, "Recicladores sin fronteras", marzo de 2008

mano a grupos nuevos en diferentes regiones, para apoyarlos e incorporarlos al proceso de creación de redes.

A través de estas actividades, los recicladores están forjando solidaridad y una voz unificada, la cual está siendo escuchada de manera creciente, y está trayendo a su vez el reconocimiento del reciclaje informal como un oficio valioso y de los recicladores como agentes ambientales de importancia que generan beneficios para todos.

Materiales de referencia

Sitio web de la Alianza Global de Recicladores: www.globalrec.org

Construyendo un Movimiento Regional: La Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores

La Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores (Red LACRE) es una red que aglutina a organizaciones democráticas de recicladores en América Latina y el Caribe – principalmente movimientos nacionales formados por cooperativas–.

“En el año 2005, en la localidad de Sao Leopoldo, Brasil, tuve la oportunidad de ayudar a reunir a unos cuantos líderes de organizaciones de recicladores, provenientes de cuatro países latinoamericanos. Quién hubiera imaginado, en ese primer encuentro que, ocho años después, esos mismos líderes y países, harían parte de una articulación que, a la fecha, suma organizaciones de Asia, África y América Latina”, declara Lucía Fernández, Coordinadora global de recicladores de WIEGO.

Durante 2006 y 2007, la cooperación aumentó y más países se involucraron. A pesar de los recursos limitados y otros retos, “las ganas eran siempre más fuertes que las dificultades, y el apoyo de algunos aliados no se hizo esperar”, continúa Fernández. Consiguieron llevar a cabo varias reuniones e intercambios, con la ayuda de la Fundación AVINA. A partir de entonces la Red creció y durante su Tercera Conferencia, llevada a cabo conjuntamente con la Primera Conferencia Mundial “Recicladores Sin Fronteras” en 2008, participaron representantes de 15 países latinoamericanos.

Los objetivos principales de la Red son el reconocimiento del reciclaje como una profesión, el ayudar a crear y fortalecer asociaciones nacionales de recicladores, el intercambiar información, el promover políticas públicas y leyes que incluyan, formalicen y dignifiquen el trabajo de los recicladores, así como políticas mundiales que reconozcan su trabajo y traigan beneficios a los recicladores y a la sociedad en general, como por ejemplo en los temas de cambio climático y la reducción de la pobreza.

“Somos un movimiento social y por ende el objetivo está en constante movimiento y cambio”, dijo un participante de una reunión realizada entre la Red y WIEGO en junio de 2011. Por lo tanto, la burocracia es evadida; el liderazgo y la administración son descentralizadas con la división de la Secretaría en los sectores, Comunicación (Chile), Internacional (Colombia) y Administración (Brasil), los cuales están sujetos a rotaciones periódicas. No obstante, no hay estructuras formales y la organización tampoco cuenta con funcionarios como un presidente o un secretario general.

Por el momento, la mayoría de los líderes son hombres, pero existe el reconocimiento de que esto debe cambiar y ya hay planes en marcha para apoyar la participación y el liderazgo de las mujeres recicladoras dentro de la Red. Este paso llega en un momento importante. A finales de 2011, líderes de seis países llevaron a cabo un ejercicio de mapeo en más de 20 ciudades de Centroamérica. Un importante hallazgo del ejercicio fue que hay un gran porcentaje de recicladoras trabajando en esos países, lo que refuerza la necesidad

“ ... ya existe una red mundial en la medida en que nos transmitamos información los unos a los otros. No es necesario que tengamos reuniones. Pero ya sabemos qué es lo que le sucede a cada uno”.

Nohra Padilla, citada en “Rechazando a ser excluidos” (Samson, 2010)

de un enfoque serio para promover la igualdad de género y la participación integral de las mujeres en el movimiento.

Materiales de referencia

Rechazando a ser excluidos: *Organización de los recicladores en el mundo*, WIEGO. Disponible aquí: http://www.inclusivocities.org/wp-content/uploads/2012/07/Samson_Rechazando_a_ser_Excluidos_es.pdf

Lucía Fernández. "Hacia una red mundial: Recicladores sin fronteras". *Boletín de Ciudades Inclusivas*, agosto de 2011. Disponible aquí: <http://www.inclusivocities.org/blog/boletin-de-noticias-ciudades-inclusivas-agosto-2011>

Recicladores: Éxitos y desafíos

A continuación analizamos a dos redes diferentes de organizaciones de recicladores: de Brasil y de la India. Tienen historias diferentes, pertenecen a culturas diferentes, tienen estructuras distintas y han logrado metas diferentes. También analizamos a una asociación local en Senegal que ha logrado mejorías sustanciales para sus miembros, pero que se encuentra amenazada debido a que el vertedero en donde se basa será clausurado próximamente. Luego recibimos asesoría de KKKPKP en cuanto a organización de trabajadoras y analizamos un ejemplo de una técnica que este sindicato utiliza para educar a las recicladoras sobre el trabajo del sindicato. Finalmente, presentamos algunos de los logros de los recicladores y sus aliados en su lucha por influir las negociaciones mundiales sobre cambio climático.

Estudios de Caso

La organización trae logros: El Movimiento Nacional de Recolectores de Materiales Reciclables (MNCR), Brasil

Este artículo fue escrito por Sonia Dias, Especialista en el sector de residuos de WIEGO.

El año 2001 representa un momento memorable en la historia de los recicladores brasileños (*catadores de recicláveis* o recicladores de materiales reciclables). En ese año, el MNCR fue fundado oficialmente durante un Congreso en Brasilia, la ciudad capital de Brasil, al que asistieron alrededor de 1,600 *catadores* y sus partidarios. Los *catadores* delegados emitieron un manifiesto –la “Carta de Brasilia”– donde plantearon sus demandas.

El MNCR es un movimiento social cuyos objetivos principales son organizar a los *catadores*, promover su reconocimiento y garantizar políticas públicas que los incorporen a los sistemas formales de manejo de residuos sólidos. Se guía por principios democráticos que aseguran la toma de decisiones colectiva, la autonomía política en relación a partidos políticos e industrias, la acción directa para promover a los *catadores* y el desarrollo de solidaridad con las luchas de otros grupos marginados. El movimiento está compuesto por asociaciones y/o cooperativas.

A diez años de su fundación, ¿cuáles han sido los logros principales de estar organizados?

VOZ: Ha habido un gran aumento en el número de *catadores* que se han organizado en cooperativas y/o asociaciones –alrededor de 500 colectivos, de los cuales 300 están afiliados al MNCR–. Se crearon foros participativos de partes interesadas para diseñar programas inclusivos de reciclaje. Esto ha contribuido a que haya más reconocimiento de los *catadores*, y éstos han aumentado su capacidad para hacer



foto: Dana de Brito

El MNCR trabaja para promover la inclusión de los “catadores” dentro de los sistemas formales de residuos sólidos

escuchar sus intereses. La creación de un Comité interministerial para la inclusión social de los *catadores* (CIISC), donde el MNCR está representado, es un indicador del estatus público que los *catadores* han logrado.

VISIBILIDAD: Los *catadores* lograron que su oficio fuera incluido en la Clasificación Brasileña de Ocupaciones (CBO) en 2001, lo que los hizo visibles dentro del sistema estadístico oficial de Brasil, y por ende ayudó a mejorar su estatus e imagen social. Brasil es el único país del mundo que puede brindar estadísticas, datos sociodemográficos, etc., sobre recicladores informales.

VALIDEZ: El reconocimiento de los *catadores* como actores económicos legítimos es evidenciado por el nivel de apoyo por parte de diferentes sectores a sus asociaciones y/o cooperativas y movimiento social. Esto ha resultado en la incorporación de los colectivos de *catadores* en el reciclaje local, como en la municipalidad de Diadema, donde se aprobó una ley que permite que las organizaciones de *catadores* sean contratadas como proveedores de servicios dentro del sistema municipal de reciclaje.

Además, el gobierno nacional tiene un fuerte compromiso para desarrollar políticas favorables para el sector, lo que indica que las organizaciones de *catadores* son reconocidas por el sistema político como actores legítimos. A continuación se enumeran algunos de los muchos logros hasta hoy:

- En 2005, el Ministerio de Ciudades creó un Programa nacional de capacitación en cooperación con las universidades para abordar la necesidad de desarrollar las capacidades en materia de manejo de residuos sólidos.
- En 2003, el Ministerio del Medio Ambiente introdujo una línea de financiamiento especial (\$2.6 millones de dólares estadounidenses) para las cooperativas de recicladores.
- El Decreto Presidencial 5940/06 instituyó como obligatoria la donación de materiales reciclables por parte de los edificios federales a los colectivos de los *catadores*.
- El Banco Brasileño de Desarrollo Social y Económico creó un fondo social para los colectivos de *catadores* para ser usado en infraestructura como bodegas, lugares de reunión, equipamiento, etcétera.
- La Política Nacional de Residuos Sólidos de 2010 obliga a las municipalidades a diseñar planes donde se planteen alternativas para la inclusión de los *catadores* en los sistemas de residuos sólidos en caso del cierre de un vertedero a cielo abierto.

El MNCR se luchado para lograr su autosuficiencia, luchando de manera simultánea por la implementación de políticas públicas. Ha alentado y apoyado la creación de redes locales de cooperativas para la venta al mayoreo y/o el procesamiento de materiales reciclables, lo que ha resultado en una menor dependencia en los mercados fluctuantes del reciclaje.

El MNCR es consciente de que sólo mediante la organización y movilización social los *catadores* pueden hacerse escuchar, lograr visibilidad y hacerse reconocer por su validez como actores legítimos dentro de los sistemas de residuos sólidos.

Creciendo orgánicamente: La Alianza de Recicladores de la India (AIW)

Este estudio de caso es una versión actualizada y editada del texto “Alianza Nacional SWACHH de Recicladores”, publicado en Melanie Samson (2009). Rechazando a ser Excluidos: Organización de los recicladores en el mundo. Ha sido actualizada con la ayuda de Nalini Shekar, Coordinadora de AIW, y recopilada por Chris Bonner.



foto: KKP

La Alianza de Recicladores de la India se ocupa de resaltar la contribución de los recicladores

La AIW es una alianza de más de 30 organizaciones que trabajan con recicladores en ciudades de toda la India. La AIW estima que existen más de un millón y medio de recicladores en la India.

A finales de la década de 1990, los sindicatos, las ONG y departamentos universitarios empezaron a trabajar con recicladores en diferentes partes de la India. Cada grupo se aproximó a las actividades de organización e incidencia de acuerdo a sus respectivas orientaciones y filosofías: justicia de género, discriminación de castas, derechos de los trabajadores y medio ambiente. La interacción entre los diferentes grupos era informal y sucedía orgánicamente de acuerdo a las necesidades de los miembros.

No fue hasta marzo de 2005 que ocho organizaciones se reunieron y decidieron forjar una alianza y formar una red. La red fue bautizada originalmente como SWACHH, pero cambió su nombre a Alianza de Recicladores de la India para reflejar de mejor forma el aspecto asociativo de su trabajo.

La forma

La AIW no es un organismo registrado, ya que como estrategia, los grupos que la conforman decidieron permitirle a la red que creciera de forma orgánica. El sindicato de recicladores KKP en Pune funge como el Secretariado de la AIW, y en 2008 contrató un coordinador. No hay una constitución escrita ni cuota de membresía, aunque cada organización contribuye de varias formas, como por ejemplo pagando por su propio transporte cuando asisten a reuniones.

Membresía

La membresía de la AIW incluye a más de 30 organizaciones. Algunas son OBM de recicladores, como sindicatos o cooperativas; la mayoría son ONG registradas como fondos públicos o sociedades. Algunas organizaciones han establecido cooperativas o compañías para complementar sus actividades como fondos públicos, sociedades o sindicatos.

Actividades

La agenda de trabajo conjunto se guía por las necesidades diarias, e incluye el dar respuesta al entorno cambiante que afecta el trabajo de los recicladores. La AIW se ocupa de resaltar la contribución de los recicladores. Busca incorporar a los recicladores en los sistemas de manejo de residuos sólidos en las diferentes municipalidades; hace incidencia para lograr su inclusión en los esquemas de seguridad social, y se opone al establecimiento de proyectos de valorización energética que eliminan los medios de subsistencia de los recicladores. Las actividades incluyen:

- Apoyar a las organizaciones para fortalecer sus capacidades de organización de los recicladores e integrarlos a los sistemas de manejo de residuos sólidos
- Organizar talleres de aprendizaje y programas de intercambio
- Organizar eventos que reúnan a un gran número de recicladores bajo una misma plataforma a nivel de ciudad, estado o país
- Construir apoyo y solidaridad entre los miembros de la AIW para abordar de forma efectiva las situaciones desafiantes que se suscitan a nivel local

- Dar acogida y participar en programas internacionales de intercambio
- acilitar la participación de recicladores en los procesos de la CMNUCC (cambio climático)

Éxitos

La AIW está ganando reconocimiento por parte de funcionarios del gobierno como un representante auténtico de los recicladores. Como resultado de los esfuerzos de incidencia de la AIW, el Departamento de Desarrollo Urbano de Nueva Delhi ha enviado una circular a todas las secretarías principales estatales sugiriendo varios métodos para incorporar a los recicladores dentro de los sistemas de manejo de residuos sólidos y para recomendarles que se les brinde carnets de identidad. La AIW ha participado en un grupo de trabajo del gobierno para ayudar en el diseño de un esquema de seguridad social para los recicladores, y también tiene representación en un comité establecido por el Ministerio de Medio Ambiente y Bosques para examinar las Normas Municipales de Residuos Sólidos (2000) con el fin de incorporar a los recicladores.

Materiales de referencia

Alianza de Recicladores de la India. 2010. "Livelihoods with Dignity." Disponible aquí:

http://www.inclusivcities.org/waste_pickers.html

Los boletines de noticias de la Alianza de Recicladores de la India están disponibles aquí (en inglés): <http://www.inclusivcities.org/media.html>

Desafíos e inspiración: Bokk Diom, la Asociación de Recolectores y Recicladores de Mbeubeuss, Senegal

Escrito y compilado por Chris Bonner con base en una variedad de diferentes fuentes.

Bokk Diom es una Asociación de recicladores que recolectan y reciclan materiales en el vertedero de Mbeubeuss en Dakar, Senegal. La Asociación fue fundada en 1995 como resultado de la frustración de los recicladores por la falta de reconocimiento a su trabajo. Se dieron cuenta que una organización podría ayudar a forjar solidaridad, proporcionar un espacio para debatir los problemas relacionados con el vertedero, y convertirse en un vehículo mediante el cual los recicladores podrían abordar sus problemas.

El objetivo de Bokk Diom es promover el desarrollo económico, social y cultural de sus miembros con el apoyo de socios para el desarrollo. Desde su fundación hace más de 15 años, Bokk Diom ha logrado avances en la mejora de la situación de sus miembros y sus familias. Por ejemplo, ahora cuentan con diversas instalaciones en el vertedero, como un centro de salud, un centro de alfabetización y una cooperativa de crédito y ahorro. También se brinda capacitación sobre temas importantes, como por ejemplo los desechos electrónicos.

Bokk Diom es una asociación registrada, con una membresía de 800 recicladores de entre los 1,200 trabajadores en el vertedero. Es una organización con base de miembros, con una estructura democrática que permite reuniones periódicas de la membresía y elecciones regulares para elegir a sus dirigentes: presidente, vicepresidente, secretario y subsecretario, tesorero y vicesesorero. Trabaja conjuntamente con varias ONG socias. Los recursos para gestionar la organización vienen de contribuciones de los recicladores y de otros socios que trabajan en el vertedero.



Harouna Niassé, miembro de Bokk Diom, hace declaraciones en una conferencia de prensa durante la conferencia de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (COP17), Durban 2012

Foto: Demetria Tsoukouras

No obstante, los recicladores de Mbeubeuss enfrentan un enorme desafío. En 2002, el gobierno senegalés decidió cerrar el vertedero, aunque hasta la fecha no se ha implementado la medida ya que no se ha encontrado un sitio factible para el nuevo vertedero. La amenaza todavía pesa sobre los recicladores.

A través de la asociación, los recicladores han dialogado con las autoridades y empresas privadas involucradas en el cierre del vertedero. Hasta ahora se les han ofrecido pensiones para las personas mayores de 55 años y programas educativos para los niños menores de 16 años, así como una pequeña compensación. Para el nuevo centro de reciclaje se les ha prometido un restaurante, viviendas y un centro de salud, pero todo está por verse. El tema más importante para los recicladores es la pérdida de trabajos y medios de subsistencia, junto con la manera divisiva con la que las autoridades están planteando avanzar. Le han ofrecido trabajos en el nuevo centro de reciclaje solamente a 350 recicladores, lo cual dejaría a la mayoría de los miembros sin trabajo y sin la posibilidad de ganarse la vida. Esta propuesta empujaría a las familias hacia la pobreza y desmembraría la solidaridad que se ha construido a través de su organización. Sin embargo, la lucha aún no acaba.

Los recicladores de Bokk Diom encuentran ánimo en la solidaridad y el apoyo que han recibido de otros recicladores de la India, África y América Latina, así como de organizaciones como WIEGO. Asimismo, han sido inspirados por la visita realizada por líderes de Bokk Diom a la India, y por las historias de éxito de los recicladores en Pune, India. Estos líderes ya se han reunido con autoridades locales para proponer ideas para la creación de empleos, basándose en estas historias de éxito.

Materiales de referencia

Fanny Chantereau. 2011. "Learning from India". Waste Picking in Africa Newsletter. Volumen 1.1, septiembre de 2011. Disponible: http://www.globalrec.org/wp-content/uploads/2011/11/africa-nov2011_wiego_newsletter-3.pdf

Organizando a las recicladoras: "Siempre hay que empezar donde estén las mujeres"

El sindicato de recicladores KKP KP en Pune, India, tiene una sólida historia organizando a recicladoras. Surekha Gade, recicladora, y Mohan Nanavara, Presidente de KKP KP, brindan los siguientes consejos sobre cómo organizar a las trabajadoras.

Siempre hay que empezar donde las mujeres estén. Tenemos que identificar los temas que las preocupan, los problemas que enfrentan, su cultura, sus tradiciones y sus medios de subsistencia. Debemos ocuparnos de esos temas y demostrar éxitos. Deben mostrarse interesadas y motivadas a unirse al movimiento cuando vean los beneficios reales de la membresía. Tenemos que aumentar sus capacidades.

Hay que usar métodos, lenguaje y acciones que les son familiares y con las que se sienten cómodas. Los hombres no deben tratar a las mujeres con condescendencia. Un hombre no debe pensar que le está regalando derechos a las mujeres. Hay que concientizar a los hombres sobre la desigualdad de género. En Pune, India, hubo una campaña para que los hombres hicieran las tareas de lavado en sus hogares.

KKP KP se ha dado cuenta que usar juegos educativos ayuda a las mujeres a entender su situación, y la importancia del sindicato, la organización y la lucha. A continuación presentamos un ejemplo mostrado en el Taller de organización.

El elefante encadenado: Juego educativo

(Descrito verbalmente por Laxmi Narayan, KKPKP)

Objetivo

Demostrar que:

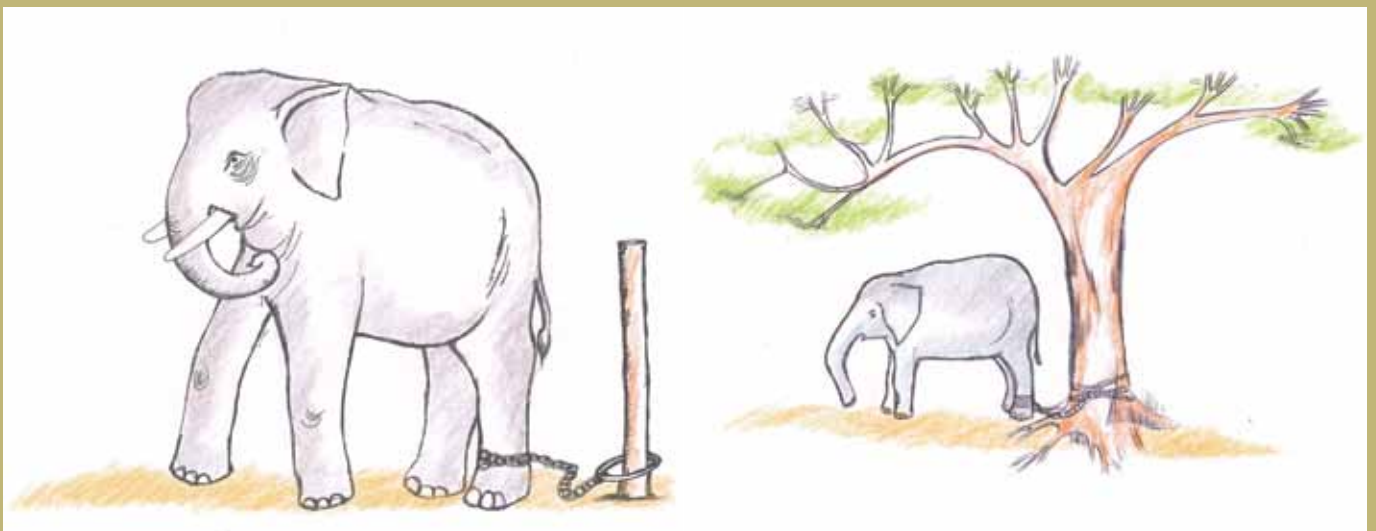
- Cada individuo tiene la capacidad de salir de su situación y romper las cadenas que lo/la atan.
- A veces estamos donde estamos en parte porque elegimos no luchar lo suficiente para salir de tal situación.

Material necesario

Una tarjeta o un dibujo mostrando a un elefante grande atado con una soga a una rama y a un elefante chico encadenado a un enorme árbol.

Metodología

- El facilitador comienza pidiendo a los participantes que describan lo que ven en la fotografía y que intenten analizar la anomalía mostrada en ella, es decir, ¿por qué piensan que el elefante chico está atado a algo mucho más grande en comparación al elefante grande, que está atado a una rama?
- A los participantes se les exhorta a que piensen de manera creativa para responder a esa pregunta. Por lo general llegarán a la “respuesta” o razón por su cuenta, que es:
Los elefantes chicos usualmente son atados a los árboles por sus cuidadores (Mahouts) para que no se escapen. Si lo intentan, no importa la presión o fuerza que utilicen, no lograrán liberarse. Cuando crecen y se convierten en adultos, dejan de intentar escaparse porque no se dan cuenta que ahora se podrían liberar fácilmente. Solamente se necesita el símbolo del cautiverio. En realidad, las cadenas ya no son necesarias.
- Luego, el facilitador le pide a los participantes que comparen la situación del elefante grande con la suya y/o la nuestra. Hay muchas instancias cuando nuestra fortaleza (física, numérica, moral o emocional) es en realidad mucho mayor que la del opresor, ya sea un marido borracho que maltrata físicamente a su mujer, la casta más alta explotando a los *dalits* (intocables), o los recicladores siendo estafados por comerciantes de chatarra a pesar de ser numéricamente inferiores.
- El facilitador concluye diciendo que muchas de las cadenas que nos atan están en nuestras cabezas, y que si nos decidimos a liberarnos, podemos hacerlo.



Los recicladores se movilizan durante las negociaciones de las Naciones Unidas sobre cambio climático

Por Mariel Vilella, Coordinadora de campañas sobre cambio climático de GAIA, con ayuda y archivos de Leslie Vryenhoek, WIEGO, Escritora/Editora.

Los recicladores están luchando por sus medios de subsistencia y en contra de la privatización del manejo de residuos y esquemas de valorización energética a partir de residuos que favorecen a los incineradores corporativos y destruyen sus ingresos potenciales. Desde 2009 recicladores alrededor del mundo han venido trabajando con WIEGO y GAIA, dentro de la llamada “Alianza Global de Recicladores y Aliados” para levantar sus voces en el escenario mundial y luchar por el reconocimiento de su importante contribución ambiental.

La Alianza Global ha participado en las Conferencias de las Partes sobre Cambio

Climático (COP) y realizado intervenciones en relación a las políticas del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) –uno de los mecanismos de financiamiento más importantes de las Naciones Unidas para la valorización energética a partir de residuos– así como en el desarrollo del Fondo Climático Verde. A través de estas actividades, los recicladores han desarrollado un entendimiento estratégico de las políticas internacionales sobre cambio climático que afectan sus vidas. Esto le ha permitido a grupos de diferentes regiones trabajar juntos y abogar por sus derechos en un escenario mundial de alto perfil, lo que a vez les permite aumentar su visibilidad y obtener reconocimiento y validez de su trabajo.



La Alianza Global de Recicladores ha asistido a las conferencias sobre cambio climático para involucrarse en temas de valorización energética y el Fondo Climático Verde.

Uno de los logros más importantes de la organización colectiva de la Alianza Global y de su participación en los procesos de la CMNUCC ha sido su capacidad de cambiar el conocimiento convencional del público, de los tomadores de decisiones, de los expertos técnicos y científicos, y los negociadores en torno a los temas de los recicladores. La presencia de recicladores en las reuniones sobre cambio climático ha generado interés, así como su exposición ante los medios de comunicación y las publicaciones que se enfocan en sus contribuciones al medio ambiente. Como consecuencia, ahora un número mayor de ONG, y algunos funcionarios gubernamentales y de agencias de desarrollo entienden mucho mejor y hasta apoyan la causa de los recicladores. El análisis crítico del MDL, conjuntamente con las intensas campañas realizadas para ganar reconocimiento, ha contribuido a que el Consejo Ejecutivo del MDL haya acordado revisar las normas que se aplican al sector de residuos (esta revisión se encuentra en marcha).

Algunos momentos destacados

Conversaciones sobre cambio climático en Bonn, junio de 2009: Formulando las demandas. Organizaciones de recicladores, GAIA y WIEGO se reunieron y establecieron las pautas de su agenda común para el proceso de negociaciones de la CMNUCC. Produjeron una declaración de demandas de los recicladores que fue circulada y publicada ampliamente.

Conferencia de la CMNUCC, Copenhague (COP15), diciembre de 2009: Llegando a una audiencia mundial. Durante la COP15, los recicladores compartieron sus experiencias e hicieron incidencia en favor de mecanismos alternativos de financiamiento para apoyar soluciones justas y equitativas para el cambio climático. Obtuvieron una amplia cobertura por parte de los medios de comunicación y llegaron a una audiencia global, sentando las bases para avances futuros.

Conferencia sobre cambio climático de Tianjin, septiembre-octubre de 2010: Hablando en nombre de la sociedad civil. Una delegación de tres lideresas y un activista de la Alianza de Recicladores de la India (AIW) hablaron en la Conferencia, inclusive durante la plenaria de inauguración donde un reciclador fue seleccionado para hablar en nombre del conjunto de la sociedad civil.

Conferencia de la CMNUCC, Cancún (COP16), diciembre de 2010: Acciones de solidaridad por los derechos de los recicladores. Durante la COP16, 15 recicladores (pepenadores, como son llamados en México) en el Norte de México fueron detenidos por protestar contra el cierre de un vertedero y la potencial privatización del sistema de manejo de residuos sólidos del lugar. Los miembros de la Alianza en Cancún rápidamente planearon una manifestación para expresar su solidaridad y destacar los derechos de los recicladores. La amplia cobertura de la prensa aumentó la presión sobre las autoridades y los pepenadores fueron eventualmente liberados.

Conferencia de la CMNUCC, Durban (COP17), noviembre-diciembre de 2011: Perfil público y un foro para las mujeres. Durante la COP17 la delegación de la Alianza Global fue reforzada por un gran contingente de recicladores de diferentes partes de Sudáfrica –todos miembros de la Asociación de Recicladores de Sudáfrica (SAWPA, por su sigla en inglés), quienes aprovecharon la oportunidad para fortalecer a SAWPA y elevar su perfil nacional-. La delegación hizo sentir su presencia en muchos eventos durante la conferencia, incluyendo la marcha del Día mundial de acción por el cambio climático, en la reunión del Consejo Ejecutivo del MDL, y en un nuevo foro centrado en las mujeres y el cambio climático donde las mujeres recicladoras de la India pudieron expresar sus puntos de vista sobre el papel que juegan las recicladoras.

“La parte maravillosa de mis viajes ha sido darme cuenta que los otros recicladores han empezado a reconocer el valor de su trabajo. Ninguno de nosotros sabía que en realidad jugábamos un papel tan importante en la protección del medio ambiente y en la mitigación del cambio climático, incluyéndome a mí”.

Sushila del KKPKP, como se lo dijo a Maitreya (KKPKP)

Materiales de referencia

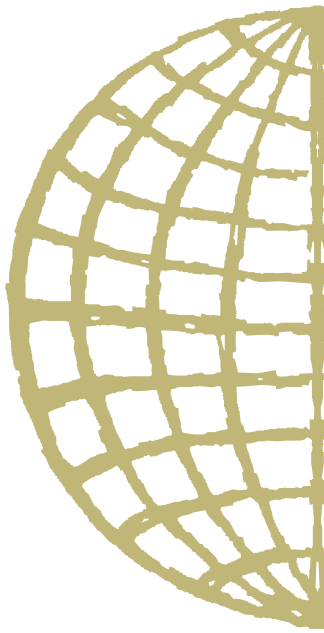
Sitio web de WIEGO: <http://wiego.org/wiego/waste-pickers-united-nations-climate-change-conferences>

Sitio web de Ciudades Inclusivas: <http://www.inclusivecities.org/climatechange.html>

Sitio web de GAIA: www.no-burn.org

Mariel Vilella. 2011. “False Solutions to Climate Change.” *Waste Picking in Africa*,

Newsletter, Volumen 1.1, septiembre de 2011. Disponible aquí: http://www.globalrec.org/wp-content/uploads/2011/11/africa-nov2011_wiego_newsletter-3.pdf



Tercera sección

Lecciones y debates sobre organización: Aprendiendo uno del otro



foto: Julian Luckham

Las reuniones y conferencias le permiten a los trabajadores informales de diferentes países y sectores aprender unos de otros, Asamblea General de WIEGO, 2010.

Desafíos para el desarrollo organizativo

Mediante reuniones e intercambios en materia de organización, los trabajadores informales están aprendiendo sobre experiencias de sectores y países, tanto a nivel específico, como a nivel general. A pesar de las diferencias en los contextos ocupacionales y nacionales, han encontrado muchas cosas en común en su situación de trabajadores informales, así como en sus desafíos y estrategias organizativas.

Con base en las experiencias compartidas durante el Taller de organización, esta sección final fue estructurada en torno a una selección de desafíos prácticos al desarrollo organizativo para las OBM de base y las redes. Los temas abarcados son:

- Formación y transformación
- Desarrollo de redes internacionales
- Mantenimiento de la democracia
- Sustentabilidad
- Obtención de beneficios

El material identifica similitudes y diferencias entre los cuatro sectores bajo estudio, plantea preguntas para el debate y reúne una variedad de lecciones e ideas emergentes sobre cómo superar los problemas

“Estos contactos traen consigo conocimiento compartido y experiencia, que son elementos valiosos en sí mismos”.

Angelique Kipulo Katani (LDFO)



foto: Ricardo Valencia

Trabajadoras del hogar comparten sus experiencias, Taller de organización, 2011.

Desafío # 1

Formación y transformación: Construcción de OBM democráticas

La construcción de una organización nueva, o la transformación o ampliación de una organización existente, ya sea a nivel de base, nivel nacional o internacional, requiere de un grupo de trabajadores, o un grupo de organizaciones existentes, que compartan un interés común. Deben juntarse y convenir en la necesidad de tener una organización que pueda lograr una mejoría en su situación mediante la actividad colectiva. Esto significa que se deben establecer el propósito, los procesos, los planes y los principios que le permitirán a la organización ser sólida y sustentable. Más importante aún, el proceso debe ser participativo, democrático y seguir un calendario realista.

No obstante, un proceso ideal no siempre es posible debido a las complejidades del mundo real. A menudo los trabajadores responden a una crisis, temas urgentes u oportunidades inusuales mediante una organización espontánea e informal. Dentro de estas circunstancias, los trabajadores informales no realizan una planificación cuidadosa ni siguen pasos claros, pero podrían aprovechar esta energía inicial y transformarla en algo duradero.

Tampoco es fácil transformar una organización, por ejemplo de una estructura de ONG a una OBM (como es el caso de algunas HomeNet en Asia), o de un grupo religioso a un sindicato (una ruta seguida por algunas trabajadoras del hogar). Para que ocurra la transformación deben cambiarse las formas establecidas, se deben adquirir nuevas capacidades y encontrar nuevos recursos. Se puede encontrar resistencia por parte de dirigentes, miembros o una ONG de apoyo por miedo, dudas o el deseo de proteger intereses establecidos.

“No hay una sola forma para organizarse; hay muchas formas de organización para lograr nuestros objetivos”.

Participante del taller

Lecciones y preguntas guía

Cuando se forma una OBM, o cuando se transforma una estructura existente de naturaleza híbrida o mixta en una OBM, se deben responder varias preguntas fundamentales. Éstas son pertinentes sin importar el sector o el nivel en cuestión.

Una consideración preliminar y esencial es cómo se perciben a sí mismos los miembros del grupo. ¿Se perciben como trabajadores? Esto determinará si el grupo se debe organizar o no dentro del marco de una organización de trabajadores o si adopta otra forma de asociación, como por ejemplo una organización empresarial o una compañía con fines de lucro. Dentro de la economía informal, las identidades no siempre son claras.

DEBATE: ¿Somos trabajadores?

Los trabajadores informales a menudo batallan para ser reconocidos como trabajadores: los trabajadores por cuenta propia, como vendedores ambulantes o recicladores, son a menudo categorizados por el público en general, y hasta por sindicalistas, como “personas de negocios” o “emprendedores”, en vez de trabajadores; al trabajo del hogar y a domicilio se les percibe como “labores de mujeres”. A veces los trabajadores informales no se reconocen a sí mismos como trabajadores. Las trabajadoras a domicilio a menudo dicen que “hacen una actividad de esparcimiento o que hacen el trabajo como pasatiempo”, sin reconocer su hogar como un lugar de trabajo.

La línea divisoria entre ser un empleador y un trabajador por cuenta propia es a menudo ambigua ya que muchos trabajadores por cuenta propia, como por ejemplo los vendedores ambulantes, tienen asistentes que pueden ser miembros de su familia que no son remunerados o miembros de grupos que son despreciados por su casta, género u

origen. Algunos contratan trabajadores de forma más regular, pero dentro de un marco informal y bajo condiciones precarias. Argumentan que ellos también son pobres y que por eso no pueden pagar sueldos mínimos, ofrecer protección social, etcétera. ¿Hasta qué punto un trabajador deja de serlo y cruza el umbral hacia un estatus de empleador?

Una vez que esta identidad ha sido establecida, se deben abordar las siguientes preguntas.

¿Necesitamos una nueva organización?

¿Es necesario crear una nueva organización, o ya existe una organización a la que podemos unirnos?

Un grupo de trabajadores informales puede tener el deseo de crear su propia organización, diseñada específicamente alrededor de sus circunstancias, pero muchos grupos de trabajadores podrían preferir unirse a una organización existente si ésta brindara el apoyo y las estructuras democráticas apropiadas a sus necesidades. Por ejemplo, el proceso podría involucrar la formación de una filial o sección de un sindicato o cooperativa existente. Podría ser necesario incurrir en algunos sacrificios en cuanto a autonomía e identidad propia, pero las organizaciones más grandes son a menudo más sustentables financieramente y los trabajadores se pueden beneficiar de los recursos compartidos. Antes de establecer una nueva organización, vale la pena explorar qué otras opciones se encuentran disponibles. ¡La unión hace la fuerza!

¿Cuáles son los objetivos principales de la organización?

El principio imperante es siempre actuar con, y en nombre de, los miembros reflejando su estatus como trabajadores –por cuenta propia (productores, proveedores de servicios) o trabajadores asalariados– y mejorar su posición en la sociedad, y en particular, su estatus económico.

Dentro de este contexto, es importante decidir cuál es el objetivo principal: ¿Es el de promover los intereses económicos y/o de subsistencia de los miembros, o el de luchar por sus derechos y mejorar sus condiciones laborales? ¿Es interpelar al gobierno local o nacional, o tener una voz internacional? Esta decisión determinará la forma organizativa, por ejemplo, para elegir entre una cooperativa o un sindicato, una federación internacional cohesiva, o una alianza flexible.

¿Quiénes son los miembros?

Debe quedar claro de quién y para quién es la organización: ¿A quién va a servir? ¿Cuáles son los intereses comunes que cohesionan a los miembros potenciales, y qué los puede dividir?

Otra consideración es si los miembros son individuos, asociaciones o grupos existentes, o una mezcla; si son asociaciones o grupos, ¿existe un requisito de membresía mínima? ¿Se encuentra restringida la membresía a sólo OBM, o pueden ser admitidos como miembros individuos u organizaciones (ONG) que estén fuera de los sectores representados? De ser el caso, ¿cuál sería el estatus de su membresía? Estas últimas preguntas son particularmente pertinentes cuando se están estableciendo organizaciones federadas.

¿Cuáles son los temas en torno de los cuales queremos organizarnos?

Los temas candentes son los que a menudo juntan a los trabajadores, en un principio. Tener un tema o varios temas inmediatos en torno de los cuales organizarse es muy importante. Éstos proporcionan urgencia y energía y formarán parte de los objetivos específicos generales de la organización, pero es muy probable que cambien conforme pase el tiempo. Así, la motivación inicial para organizarse podría ser el ahorro o crédito, pero con el tiempo, los motivos podrían cambiar hacia formas colectivas de organización para la producción, o para promover o defender los derechos como trabajadores.

“Hay una diferencia entre los capitalistas y los trabajadores. En muchos países, el concepto de trabajador es confuso. No nos miran como trabajadores, cuando en realidad lo somos. Si no somos trabajadores, ¿qué somos entonces? Nosotros nos consideramos trabajadores, pero el gobierno y otras organizaciones nos empujan a vernos como emprendedores. Es importante hacer que la gente sepa que todos somos trabajadores y que todos tenemos derechos”.

Guillermo Onofre Flores,
FETTRAMAP

¿Qué principios deben cimentar la clase de organización que queremos?

Es bueno tener desde el principio un entendimiento de los principios que servirán de cimiento de la organización. De nuevo, estos principios se irán desarrollando, pero algunos como la democracia y el control por parte de la membresía, la rendición de cuentas por parte del liderazgo, la igualdad de género y la independencia financiera guiarán cómo se establecerá la organización, la forma que ésta tomará y cómo debe proceder la dirigencia.

¿Qué forma de organización es la más apropiada?

Los objetivos principales, el alcance, y los principios guiarán la forma de organización que les sea más apropiada. Pero una combinación de otros factores determinará el tipo de organización que se establezca en realidad: los marcos legales, la situación política y la historia, el espacio y apoyo organizativo, la ocupación de los miembros, la cultura y la composición de género, así como los líderes fundadores (lea abajo sobre diferentes formas organizativas).

¿Qué estructura nos ayudará más a lograr nuestros objetivos?

Elijan una estructura que sea capaz de tomar decisiones de forma efectiva, y que a su vez esté basada en principios democráticos. La rendición de cuentas y el control por parte de la membresía son metas que son más fácilmente asequibles a nivel local donde la participación directa de los miembros es posible, pero se vuelven más complejas en las organizaciones a nivel nacional y global donde la representación se hace mediante los dirigentes. Algunos aspectos importantes que deben ser instaurados en las estructuras incluyen requisitos para la elección periódica de los dirigentes y su revocación en caso de que ésta sea necesaria; disposiciones para permitir la participación integral de la mujeres; la obtención de mandatos de la membresía y la necesidad de mantenerla informada; contribuciones financieras, controles y reportes transparentes. Los requisitos legales y la forma y alcance de la organización en particular influirán en los detalles.

¿Qué recursos y apoyos tenemos a nuestro alcance?

Evalúen qué recursos se necesitan para formar, gestionar, sostener y para lograr avances para los miembros. Esto incluye recursos financieros –autogenerados o de fuentes externas–, recursos humanos, y otras formas de apoyo por parte de los miembros, de ONG y de individuos afines. Con esto viene la necesidad de planificar sistemas sólidos de gestión de recursos y que garanticen que éstos –tanto la gente, como el dinero– sean controlados por y para los miembros.

¿Cómo nos denominamos?

Escojan cuidadosamente el nombre de la organización. Su nombre debe manifestar al mundo lo que ustedes son y representan. El nombre es el título o la introducción rápida para los miembros, los miembros potenciales y para el mundo en general. Pero la elección del nombre no siempre es un proceso simple.

DEBATE: Elección de un nombre para nosotros y nuestra organización:

¿Un tema político?

¿Recicladores, recolectores de materiales reciclables, recuperadores? ¿Trabajadores del hogar, trabajadores domésticos, ayudantes? Los nombres tienen connotaciones diferentes en distintos países. En algunos países en donde lo “informal” se relaciona con lo “ilegal”, las organizaciones no quieren utilizar el término “trabajadores informales” para denominarse. A menudo, los grupos de trabajadores son llamados de manera peyorativa, la cual refleja el bajo estatus que la sociedad les atribuye. Un claro ejemplo es el uso de las palabras “rapiñero” y “carroñero” para referirse a las personas que

recolectan y venden materiales reciclables. Las discusiones en torno a la denominación son discusiones sobre reconocimiento, respeto y valoración del trabajo. A nivel local, es más fácil llegar a un acuerdo sobre cómo denominar a la ocupación; a nivel mundial la labor se hace mucho más difícil ya que hay que tomar en cuenta las barreras del lenguaje y de la interpretación, así como los diferentes patrones culturales.

Asimismo, el nombre de una organización nos puede decir mucho acerca de la organización y de sus miembros, o puede decirnos poco. Puede ser neutral, o puede tener connotaciones políticas. Puede ocultar el verdadero propósito de la organización por razones tácticas o legales. Los nombres de las organizaciones internacionales (conocidas como “redes”) son analizados en el desafío #2.

¿Cuál es el contexto en el cual nos estamos organizando?

Es muy importante analizar el contexto para la organización. ¿Cuán favorable es el entorno para propiciar la organización? ¿Cuán favorables son el interés y la motivación de los miembros potenciales, las leyes, las políticas y las regulaciones, la situación política y los aliados y enemigos?

Muchas organizaciones se gestionan de forma informal, especialmente al principio. Pero si la organización pretende continuar funcionando, entonces llega un momento en el que se deben acordar y registrar los objetivos, las reglas y las estructuras para garantizar el control democrático por parte de los miembros. Normalmente, todas estas necesidades se agrupan dentro de una constitución. Cuando una organización quiere registrarse (más sobre este tema abajo), entonces una constitución se convierte en una necesidad.

Elementos fundamentales requeridos en una constitución

Las constituciones varían de acuerdo al tipo de organización, el nivel de formalidad y los requisitos legales y de registro (si aplican). Sin embargo, las constituciones de organizaciones de trabajadores democráticas normalmente incluyen como mínimo:

- Nombre: ¿Quiénes somos?
- Estatus: ¿Qué clase de organización somos? ¿Cuál es nuestro estatus legal?
- Principios: ¿Cuáles son nuestros principios fundamentales y nuestra orientación fundamental?
- Objetivos: ¿Qué es lo que la organización pretende hacer y lograr?
- Membresía: ¿Quién puede ser miembro? ¿Cuáles son las diferentes categorías de miembros? ¿Cuáles son los procedimientos, derechos y responsabilidades de la membresía?
- Gobernanza: ¿Cómo son nuestros liderazgos, roles y responsabilidades, nuestras estructuras, y nuestros procedimientos?
- Finanzas: ¿Cómo garantizamos la rendición de cuentas financieras? ¿Cuáles son nuestros procedimientos y controles financieros?
- Disolución: ¿Qué pasa con los bienes si y/o cuando la organización deja de existir?

DEBATE: ¿Deberíamos registrarnos?

La decisión de registrarse o no, y bajo qué forma registrarse, es una decisión estratégica para cualquier organización. Algunas organizaciones se resisten a registrarse por razones políticas, ya que creen que si se registran pueden ser cooptadas o controladas por las autoridades o empleadores. Algunas no están en posición de registrarse, ya que

“El registro no nos define... la forma de registro no determina si somos una OBM o no”.

Participantes del Taller de organización

“Independientemente del tipo de organización, es importante que nos unamos y fortalezcamos. Sólo a través de las organizaciones es posible tener una influencia real para cambiar las condiciones”.

Mónica Garzaro-Scott, StreetNet

no cuentan con una constitución formal o con estructuras de gestión sólidas, sea por decisión propia o por razones prácticas. El registro es por lo general un requisito para la obtención de fondos, para abrir cuentas bancarias y para legitimar la organización. El hecho de no estar registrados puede ser usado como excusa por parte de las autoridades o los empleadores para no tratar con la organización. Algunos sindicatos y federaciones de cooperativas pueden insistir en la presentación de documentos de registro como requisito para aceptar la solicitud de membresía de una organización. No estar registrada también puede hacer que la organización dependa de organizaciones registradas, normalmente ONG, para recibir y administrar fondos, lo que podría poner en riesgo la independencia de la organización.

Cómo y bajo qué denominación registrarse es algo que a menudo está condicionado por la situación legal del país. Si bien una OBM puede actuar, lucir y hasta ser nombrada como un sindicato, podría estar registrada como una asociación porque, en tanto sindicato de trabajadores por cuenta propia cuyos miembros no son considerados “empleados”, no tiene derecho a registrarse como un sindicato. El registrarse como una asociación en lugar de como cooperativa puede servir para evadir reglas burocráticas estrictas y desventajas financieras.

Enfoque en formas organizativas: Todos los sectores

Aunque existen muchas y diferentes formas organizativas, los recicladores, los trabajadores del hogar, los vendedores ambulantes y de mercado y los trabajadores a domicilio muestran importantes similitudes en la forma en que se organizan y las razones por las que eligen una forma organizativa en particular. Sin embargo, las preferencias sobre las formas en particular están influidas por el contexto local, los factores específicos al sector, los desafíos, el estatus laboral, entre otros. El Cuadro 5 recopila la información de los cuadros que se

presentaron en la segunda sección con el fin de identificar las formas organizativas más comunes encontradas en los cuatro sectores bajo estudio, las ventajas que cada forma brinda y en cuál de los sectores se pueden encontrar más comúnmente.



foto: Julian Lachlan

El KKPKP convoca a reuniones educativas, como este Foro sobre derechos del paciente, 2009

Cuadro 5: Una Comparación de las formas organizativas entre los cuatro sectores estudiados

Tipo de organización	Ventajas: lo que hacen bien	Sectores donde son más comunes
Sindicatos	<p>Fuerza en la negociación colectiva</p> <p>Acceso a recursos y apoyo solidario</p> <p>Acceso a tomadores de decisiones: gobiernos y autoridades</p> <p>Reconocimiento como trabajadores y legitimidad en los ojos del público y de las autoridades</p> <p>Representación y negociación colectiva</p> <p>Provee y comparte servicios</p>	<p>Trabajadores del hogar</p> <p>Vendedores ambulantes y de mercado</p>
Cooperativas	<p>Compra y/o venta colectiva para mejorar precios</p> <p>Eliminación de intermediarios o agencias explotadoras</p> <p>Propiedad colectiva de recursos productivos</p> <p>Compartir capacidades e infraestructura</p> <p>Juntar colectivamente recursos financieros y préstamos</p> <p>Aprendizaje colectivo de habilidades</p> <p>Provisión de servicios a los miembros</p> <p>Membresía estable</p>	<p>Recicladores</p> <p>Trabajadores a domicilio</p>
Asociaciones (formales e informales)	<p>Concientización sobre derechos</p> <p>Defensa contra el acoso</p> <p>Acción y/o negociación colectiva por el espacio, derecho al acceso, e instalaciones (municipalidades)</p> <p>Apoyo solidario</p> <p>Esquemas de bienestar social</p> <p>Compra y/o venta y/o servicios colectivos</p>	<p>Vendedores ambulantes</p> <p>Recicladores</p>
Grupos de autoayuda	<p>Esquemas de ahorro y crédito</p> <p>Apoyo a la producción y acceso a trabajo estable</p> <p>Esquemas de bienestar social</p> <p>Capacitación</p>	<p>Trabajadores a domicilio</p> <p>Recicladores</p>
Grupos de trabajadores migrantes	<p>Solidaridad y apoyo</p> <p>Actividades sociales y culturales</p> <p>Apoyo legal</p> <p>Empoderamiento</p> <p>Desarrollo de una identidad colectiva como trabajadores</p>	<p>Trabajadores del hogar</p>
Organizaciones religiosas	<p>Espacio para reunirse</p> <p>Educación de empleadores</p> <p>Capacitación vocacional</p> <p>Actividades sociales y culturales</p> <p>Instalaciones de refugio y/o emergencia</p>	<p>Trabajadores del hogar</p>
Empresas sociales	<p>Ayudan a mejorar la calidad de los productos</p> <p>Acceso al mercado y a oportunidades de comercialización</p> <p>Habilidades empresariales aprendidas de forma colectiva</p>	<p>Trabajadores a domicilio</p> <p>Recicladores</p>

ONG u organizaciones comunitarias	Intercambio de experiencias Desarrollo de capacidades Recursos	Trabajadores a domicilio Recicladores Trabajadores del hogar
Federación, red, alianza, asociación o movimiento nacional	Reconocimiento y representación nacional Acceso a formuladores de políticas y/o gobierno Solidaridad Incidencia en políticas nacionales Desarrollo de estrategias a largo plazo Construcción de una perspectiva e identidad común	Vendedores ambulantes Trabajadores del hogar Trabajadores a domicilio Recicladores
Sindicato nacional	Recursos e información Reconocimiento nacional Acceso a la negociación colectiva y a comités tripartitos Solidaridad Acceso legal	Trabajadores del hogar Vendedores ambulantes
Federación, red, alianza o movimiento regional	Reconocimiento más amplio Acceso a formuladores de políticas regionales Acceso a conocimiento y recursos Colaboración y solidaridad más amplias	Trabajadores a domicilio Recicladores Trabajadores del hogar
Federación, red, alianza o desarrollo de contactos mundiales	Sharing of experiences, information and solidarity across Intercambio de experiencias, información y solidaridad a nivel mundial Voz en foros globales y frente a formuladores de políticas Acceso a recursos globales Influencia en temas relacionados con el mercado a nivel mundial	Vendedores ambulantes Trabajadores del hogar Recicladores

Resumen de los análisis sectoriales: Taller de organización

En todos los sectores es importante entender la relación entre organizaciones de base, organizaciones nacionales y organizaciones internacionales.

Las organizaciones de base se limitan a una localidad geográfica o lugar de trabajo local, y se enfocan en las necesidades y temas más inmediatos de sus miembros. Los miembros pueden participar fácilmente en actividades y en la toma de decisiones. Los resultados de las actividades y acciones son experimentados directamente u observados de cerca, haciendo que los beneficios de la membresía sean fácilmente entendidos.

Las organizaciones nacionales, ya sean estructuras primarias o federadas, se enfocan en cambiar las políticas nacionales, las leyes y su implementación, o promover demandas económicas y sociales de carácter colectivo. Proporcionan un vehículo a través del cual los trabajadores informales pueden formular posiciones comunes y hablar con una sola voz; elevar su perfil y la percepción pública, y ganar reconocimiento nacional (formal e informalmente); y relacionarse con los formuladores de políticas y gobiernos nacionales mediante incidencia o negociación colectiva a través de los representantes que eligieron. Pueden tener acceso a información y capacidades, fuentes de financiamiento más grandes y apoyo por parte de sindicatos u otras organizaciones influyentes. En los casos en los que los trabajadores informales conforman un sector dentro de una organización nacional –dentro de un sindicato específicamente– gozan de las ventajas de una infraestructura ya establecida y obtienen, a través del sindicato, acceso al gobierno, empleadores y otros organismos influyentes.

Las organizaciones internacionales (federaciones, alianzas y redes), incluyendo organizaciones regionales, ayudan a brindar reconocimiento y aumentar visibilidad; les

permiten a los trabajadores informales influir en las políticas internacionales a través de sus representantes, y por ende, las políticas nacionales; y promueven el intercambio de información, aprendizaje y solidaridad dentro del sector a nivel mundial. También pueden brindar apoyo práctico a las organizaciones nacionales al asistirles en la recaudación de fondos, en el acceso a grupos internacionales de apoyo como WIEGO, y en la educación y la construcción de capacidades.

Todas las organizaciones democráticas de trabajadores experimentan tensiones entre los miembros locales y sus representantes a nivel local, nacional e internacional. Cada movimiento desarrolla su propia cultura: hasta qué punto es gobernada de arriba hacia abajo por parte de su dirigencia; cuánto margen se le da a los organismos internacionales en sus funciones de coordinación y creación de redes; cuánto pesa el “derecho a la revocación” entre la membresía de base en las organizaciones locales; y cuánto poder es delegado a la dirigencia elegida en relación a las estructuras nacionales e internacionales. Generalmente, los problemas salen más a relieves cuando el poder sobre los recursos financieros está concentrado en estructuras nacionales o internacionales.

Materiales de referencia

- Christine Bonner. 2009. “Afilando Trabajadores de la Economía Informal a Organizaciones Democráticas de Trabajadores”. Organizando en la Economía Informal. Libros de Referencia para Organizadores. Núm. 1. WIEGO/StreetNet. Disponible en: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/ICC1_Afilando_Trabajadore_small_es.pdf
- _____. 2009. “Construyendo y Manteniendo una Organización Democrática de Trabajadores de la Economía Informal”. Organizando en la Economía Informal. Libros de Referencia para Organizadores. Número 2. WIEGO/StreetNet. Disponible en: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/ICC2_Construyendo_y_Manteniendo_es.pdf
- Jan Theron. 2010. Options for Organizing Waste Pickers in South Africa, WIEGO Organizing Series. Disponible en: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/Theron_WOS_Organizing_Waste_Pickers_Summary_ENGLISH-web.pdf
- Stirling Smith. 2006. *Let's Organise! A SYNDICOOP Handbook for Trade Unions and Cooperatives about Organizing Workers in the Informal Economy*. ICFTU, ILO, ICA. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_094047.pdf
- Desarrollo de Organizaciones: Herramientas para trabajadores y activistas en el sitio web de Ciudades Inclusivas: <http://www.inclusivecities.org/toolbox.html>

Desafío # 2

Construcción de redes internacionales democráticas

“Cuando se afilian a la red, quieren saber lo que van a recibir por afiliarse”.

Sapna Joshi,
HomeNet del Sur de Asia

A continuación analizamos con mayor profundidad las “redes” internacionales –mundiales y regionales– representadas en el Taller de organización. Conforme los trabajadores informales se van agrupando de manera creciente en organizaciones más grandes con el objetivo de que sus voces sean escuchadas por los gobiernos y formuladores de políticas nacionales e internacionales, estos trabajadores se van haciendo preguntas críticas y van experimentando con diferentes formas organizativas.

DEBATE: ¿Redes o creación de contactos?

¿Qué forma deberían tomar nuestras redes? ¿En realidad deberíamos hablar sobre la *creación de contactos* en vez de la creación de *redes*? ¿Necesitamos una organización formal o deberíamos basar nuestras conexiones a nivel mundial para focalizarlas en nuestros objetivos y demandas comunes, en lugar de enfocarnos en la construcción de estructuras formales?

Los argumentos en contra

¿Redes flexibles?

Si tenemos estructuras formales débiles, ¿cómo pueden los miembros garantizar la supervisión democrática de las actividades y políticas de la organización, sobre todo si se incluye la supervisión de los recursos financieros? ¿Quién representaría a la organización en el ámbito internacional? ¿Quién se beneficiaría más de las actividades? ¿Quién podría prevenir la dominación por parte de líderes autonombrados? Sin procedimientos electorales abiertos y transparentes, regulados por una constitución concertada, las decisiones serán tomadas inevitablemente por aquellos que tengan las voces más fuertes y los bolsillos más grandes.

¿Organizaciones formales?

La construcción de organizaciones formales automáticamente crearía burocracias engorrosas y costosas, dominadas por expertos y profesionales técnicos (muy probablemente hombres), desconectados de las necesidades y preocupaciones inmediatas de los trabajadores de base. Estas organizaciones formales inevitablemente se convierten en estructuras centralizadas, estrechamente apegadas a las reglas, inflexibles y que obstruyen la creación de contactos verdaderamente participativa. Necesitamos estructuras abiertas y no jerarquizadas que aprendan de los nuevos movimientos sociales y que aprovechen al máximo las tecnologías de las redes sociales.

Todas las organizaciones democráticas internacionales tienen que garantizar la rendición de cuentas a su membresía, y deben tener la habilidad de coordinar los recursos y las políticas. Tienen que delegar el poder de las organizaciones de base a los representantes. Por otro lado, las organizaciones que las componen son grupos independientes de base a nivel local y nacional, y podrían ser perfectamente capaces de trabajar de manera conjunta dentro del marco de una red descentralizada sin necesidad de estructuras elaboradas.

El equilibrio depende en gran medida de dos cosas: financiamiento y representación externa. Si la red es responsable de manejar de manera centralizada grandes cantidades de dinero, entonces hay mayor necesidad de contar con estructuras de toma de decisiones formales, responsables y transparentes, ya que los donantes externos exigen evidencia de que existe una buena gestión financiera. De la misma forma, si la red está a cargo de representar los intereses de sus miembros ante instituciones externas, como son las organizaciones intergubernamentales, los representantes necesitan la existencia de estructuras democráticas para garantizar que sus posiciones durante la negociación cuenten con el apoyo de la membresía.

Comparación de modelos de redes en todos los sectores

Lo más peculiar de las “redes” es que si bien son muy diferentes en cuanto a estructura y a la manera en que se desarrollaron o se están desarrollando, son muy similares en cuanto a sus objetivos, desafíos y preocupaciones. Algunas preguntas claves son: ¿Qué clase de red deberíamos construir? ¿Cuáles son los diferentes modelos organizativos y estratégicos? ¿Cómo pueden ser mantenidos? Con base en la información presentada en la segunda sección y en las preguntas formuladas durante el Taller de organización, hemos desarrollado una clasificación tentativa de los diferentes modelos que están surgiendo.

El modelo sindicalista: StreetNet Internacional

Todos los miembros de StreetNet Internacional son **OBM**. Las ONG pueden brindar apoyo, pero no pueden afiliarse a StreetNet. StreetNet alienta **la afiliación por parte de organizaciones nacionales** cuando es posible, pero es flexible dependiendo de las circunstancias. Las solicitudes de admisión como miembro son evaluadas de forma estricta para asegurar la autenticidad de la solicitud, y los afiliados pagan una **cuota de membresía**.

StreetNet cuenta con una **estructura formal** y una **constitución formal**, tiene una **dirigencia formalmente elegida** (presidente, secretario, tesorero, etc.) de entre sus afiliados, y mantiene estructuras de rendición de cuentas basadas en la democracia representativa. El Congreso es la instancia más alta de toma de decisiones y es responsable de la formulación de políticas y de moldear la constitución. Las delegaciones se basan en la representación proporcional. Su estructura y procesos son similares a los que se pueden encontrar en organismos sindicales nacionales e internacionales, como las federaciones sindicales mundiales.



StreetNet Internacional, lanzada en 2002, cuenta con una estructura y constitución formales, y una dirigencia elegida formalmente

StreetNet **no tiene estructuras regionales formalmente constituidas**, aunque fomenta una representación regional en la elección de su dirigencia, y desde 2007 ha trabajado en aras de establecer estructuras de coordinación regional basadas en organizaciones regionales focales (tomando la idea de HomeNet).

StreetNet hace fuerte énfasis en la **igualdad de género** y ha integrado en su funcionamiento **cuotas** de inclusión de mujeres dentro de la dirigencia.

Su **Secretariado está centralizado** a través de su coordinador internacional y las oficinas administrativas, pero cuenta con organizadores ubicados en diferentes regiones.

El modelo de movimiento social: Red Latinoamericana y del Caribe de Recicladores

La Red se describe a sí misma como un **movimiento social**. Sus “miembros” son principalmente redes nacionales (movimientos) de cooperativas. La Red no tiene afiliados formales ni membresía formal. Se denomina como antiburocrática, y **no cuenta con estructuras formales** ni posiciones de liderazgo formales, como presidentes o secretarios generales. **No tiene una constitución escrita**, aunque sí cuenta con documentos que establecen sus objetivos, declaraciones de políticas y demandas.

Funciona en base a un **sistema democrático informal** que se lleva a cabo a través de consultas y conferencias periódicas con participación masiva. El **secretariado** es aprobado durante conferencias regulares, está **descentralizado** (desde 2010) y es sujeto a **rotación**.

Hasta hace poco tiempo la igualdad de género y la promoción del liderazgo de las mujeres no estaban en la agenda, pero esto ha empezado a cambiar. La Red hace un buen trabajo para garantizar que la representación sea llevada a cabo por los recicladores (o personas que fueron recicladores) y no por expertos técnicos contratados u ONG.

El modelo de ONG: HomeNet del Sur de Asia

HomeNet del Sur de Asia está formalmente constituida como una **fundación de beneficencia**, y es supervisada por un consejo voluntario compuesto por personas que han sido nominadas para ese cargo y que tienen un historial de apoyo a los trabajadores a domicilio de varios países del Sur de Asia. Las HomeNet nacionales de los países del sudeste de Asia se agrupan en HomeNet del Sudeste de Asia.

La composición de las HomeNet nacionales varía, pero muy a menudo están compuestas por una **mezcla de ONG y OBM**. En muchos casos, las ONG son los miembros predominantes, aunque en algunos casos, como el de HomeNet Nepal y HomeNet Pakistán, existe un proceso consensuado para transformar las HomeNet nacionales en organizaciones donde la mayoría de los dirigentes rindan cuentas de forma democrática a los trabajadores a domicilio (vea el Estudio de Caso sobre HomeNet Nepal en la página 62). En el largo plazo se espera que todas las HomeNet nacionales y la misma HomeNet del Sur de Asia cuenten con una representación mayoritaria de trabajadores a domicilio dentro de sus estructuras de liderazgo y gestión.

El modelo de creación de contactos: Alianza Global de Recicladores

El “modelo” de creación de contactos describe un enfoque que no enfatiza la formación y mantenimiento de una **organización formal**, sino el intercambio de información y actividades conjuntas. Está **basado en programas**, en lugar de estructuras. Es un concepto que está evolucionando y que ha nacido del aprendizaje práctico. Dado el desarrollo y alcance desigual de las organizaciones de base en las diferentes regiones y los países, la formación de un acuerdo común sobre el tipo de organización global a la que se aspira no ha sido posible hasta ahora.

El modelo de apoyo sindical: Red Internacional de Trabajadoras del Hogar

El modelo de la IDWN está **alineado con el movimiento sindical**, y tiene su base en la federación sindical mundial, UITA. Es un proyecto dentro de la UITA, y en última instancia le rinde cuentas al Consejo ejecutivo de la misma. No todas las organizaciones de trabajadores del hogar asociadas con la IDWN son sindicatos, y no todas las que son sindicatos están afiliadas a la UITA ni se les obliga a estarlo. Este enfoque flexible por parte de la UITA no es usual entre las federaciones sindicales mundiales, sin embargo proporciona un modelo interesante en lo que se refiere a estructuras que funcionan para beneficiar a las redes internacionales emergentes.

Actualmente, la IDWN es **gestionada principalmente por trabajadores del hogar** (o gente que se dedicaba a esta labor antes) mediante su Comité de Dirección, y tiene **representantes de la mayoría de regiones**. Sin bien es cierto que los representantes aún no son elegidos formalmente, el Comité de Dirección funciona a partir de principios semidemocráticos; algunos representantes se encuentran gobernados por una estructura clara de membresía y otros llevan a cabo consultas lo más amplias posible ante la ausencia de estructuras establecidas. La representación se hace **por regiones**, ya sea una organización regional (América Latina, Asia), una organización nacional (Estados Unidos), o el sindicato (o los sindicatos) más representativo en donde no exista una organización regional (África).

El objetivo de la IDWN ha sido, en sus primeros años, la campaña a favor del Convenio de la OIT, el cual fue un tema importante para la movilización mundial, y a su vez proporcionó un foco delimitado y una actividad unificadora. No es hasta ahora que, con la aprobación del Convenio durante la CIT de 2011, la IDWN está volcando su atención al debate sobre la clase de organización internacional que desea ser.

El nombre de las “redes” y otras estructuras federadas

En lo referente a la denominación de las “redes”, no parece haber un término acordado para describir los diferentes modelos y formas.

StreetNet, una organización formal, se llama a sí misma alianza, pero incluye la palabra “Net” (red) en su nombre. Los recicladores denominan como Alianza su formación flexible de OBM, pero en el Taller de organización concluyeron que una alianza incluía a ONG, mientras que una red estaba compuesta solamente por OBM. Algunas estructuras federadas nacionales se denominan a sí mismas asociaciones, mientras que otras se categorizan como movimientos. No hay normas rígidas y rápidas para denominar a una organización. Interpretamos los nombres de formas distintas.



El modelo de la IDWN está alineado con el movimiento sindical, pero no todos los “miembros” organizativos son sindicatos.

foto: I.Fish

No obstante, las más comunes son:

Federación: implica una organización permanente, formal y estructurada, aunque cada organización miembro conserve su propia autonomía e identidad (una “confederación” es una federación de federaciones).

Red: implica una organización menos formal que es más flexible y se encuentra estructurada de manera menos rígida; a menudo incorpora OBM, ONG e individuos afines.

Alianza: se usa típicamente cuando varias organizaciones se juntan de manera temporal para hacer campaña en torno a un tema en particular que es de interés común, pero, como podemos ver, también se usa para describir estructuras más permanentes.

Movimiento: se utiliza particularmente en América Latina e implica un movimiento social (ver recuadro) en vez de una organización formalmente estructurada.

Asociación: es un término genérico para cualquier organización de membresía voluntaria (no solamente OBM) el cual nos dice poco acerca de la organización

Movimientos sociales: Varias definiciones

“...un tipo de acción en grupo. Son agrupaciones grandes no formales de individuos u organizaciones dedicadas a cuestiones socio-políticas que tienen como finalidad el cambio social. Los movimientos sociales no son eternos. Tienen un ciclo de vida: son creados, crecen, logran éxitos y sufren derrotas y, eventualmente, se disuelven o dejan de existir. *Wikipedia*”

“...algo que la gente hace para presionar por el cambio social. Son espacios que son habilitados por la gente para permitirles relacionarse y desafiar al poder”. *Benita Roth*

“aquellos esfuerzos organizados, por parte de grupos marginados, para promover o resistir cambios a la estructura de la sociedad que involucran recurrir a formas de participación política no institucionales”. *Doug McAdam*

“...son determinados más por respuestas informales por parte de los miembros que por procedimientos formales que buscan legitimar autoridad”. *Ralph H. Turner y Lewis M. Killian*

Fuentes

Wikipedia, http://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_social.

Benita Roth. 2001. “What Are Social Movements and What Is Gendered About Women’s Participation in Social Movements? A Sociological Perspective.” Ensayo escrito para el sitio web Women and Social Movements in the United States, 1820-1940, <http://womhist.alexanderstreet.com/socm/intro.htm>, coordinated by Kathryn Kish Sklar and Thomas Dublin.

Doug McAdam. 1982. *Political Process and the Development of Black Insurgency 1930-1970*. Chicago, p. 25.

Ralph H. Turner y Lewis M. Killian. 1972/1987. *Collective Behavior*. Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice Hall, p. 223.


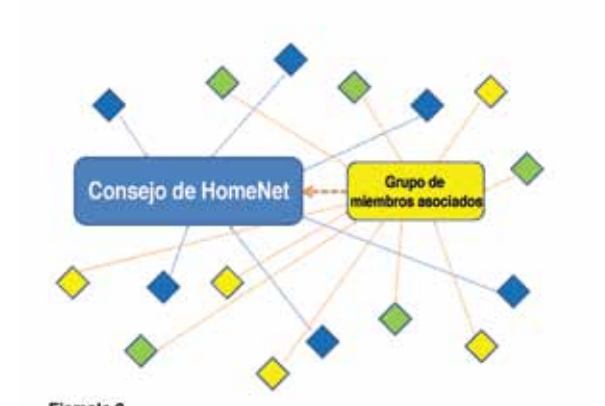
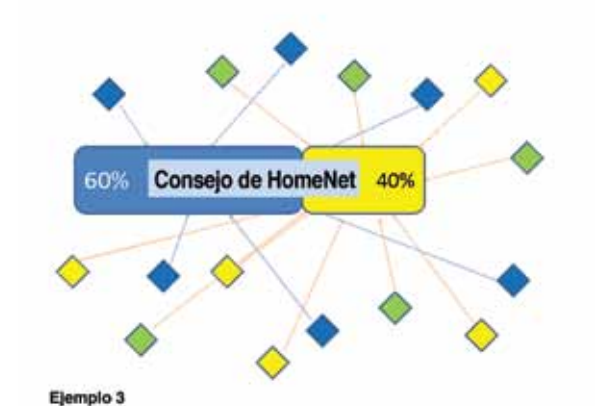
DEBATE: ¿Cuál es el papel de las ONG en las “redes”?

Las ONG juegan un papel importante apoyando el desarrollo y actividades de OBM de trabajadores informales y de sus redes nacionales e internacionales. Algunas redes incluyen ONG entre su membresía y estructuras de toma de decisiones, mientras otras están compuestas estrictamente por OBM. Algunas organizaciones permiten la membresía de ONG, e incluso individuos afines, con derechos y poderes restringidos. ¿Deberían incluirse las ONG como miembros dentro de las redes? ¿Si es así, cómo? Existen diferentes puntos de vista, pero parece haber consenso en que si las ONG reciben estatus de miembros en una red, el control y la toma de decisiones debe permanecer en las manos de las OBM.

La pregunta fundamental es si una organización es representativa de sus miembros o no, y si es vista como representativa a partir de su constitución y estructuras. Una organización

dominada por representantes de ONG no puede ser verdaderamente representativa. Por otro lado, muchas redes de OBM de trabajadores informales son frágiles e inestables, al menos al principio, y por ende necesitan el apoyo cercano de ONG confiables para el desarrollo de solidez y capacidades. ¿Cómo reconciliar estas tensiones dentro de un marco constitucional? HomeNet del Sur de Asia lidió con este tema durante el Taller regional de visión estratégica en 2010. Los tres ejemplos de modelos de estructuras de HomeNet presentadas en el siguiente diagrama fueron sugeridos como base para el debate.

Representación de ONG en el Consejo de HomeNet: Tres modelos

 <p>Ejemplo 1</p>	<p>Ejemplo 1. Muchas organizaciones –OBM y no OBM– pueden ser activas en las actividades de la red y apoyarla, pero sólo las OBM se encuentran representadas en el Consejo.</p>
 <p>Ejemplo 2</p>	<p>Ejemplo 2. Sólo las OBM están representadas en el Consejo, pero éste es asesorado y apoyado por un grupo de “miembros asociados” que no son OBM, los cuales pueden ser invitados a asistir a reuniones en calidad de asesores sin derecho a voto.</p>
 <p>Ejemplo 3</p>	<p>Ejemplo 3. Una mayoría proporcional (digamos 60%) de miembros del Consejo son elegidos de entre OBM, pero los miembros de HomeNet que no son OBM tienen derecho a elegir a sus propios representantes, con derecho a voto, como minoría (40%) dentro del Consejo.</p>

Fuente: Taller de visión estratégica para HomeNet en el Sur de Asia, diciembre de 2010

Lecciones emergentes

Todavía seguimos tratando de encontrar la mejor manera de formar y sostener redes internacionales, pero se van creando enseñanzas conforme desarrollamos nuestras redes y nuestros enfoques de creación de contactos en todos los sectores. Lo que hemos aprendido es lo siguiente:

1. Es necesario construir un entendimiento de las diferentes tradiciones, las culturas, los contextos políticos, las etapas de desarrollo, y tener paciencia con las barreras lingüísticas mientras hacemos un esfuerzo para garantizar una buena traducción. Esto implica un enfoque pausado y flexible, capaz de acomodar diferencias, mientras se construye la unidad.
2. No existe una trayectoria única para el desarrollo de una red internacional: Algunas redes desarrollan primero una presencia regional, mientras que otras abren las puertas de su membresía a organizaciones nacionales para después establecer estructuras regionales. Es necesario ser flexibles sobre cómo se estructura la representación, especialmente en las etapas iniciales, ya que las organizaciones de base son muy diversas.
3. La experiencia indica que las redes mundiales son más efectivas cuando están basadas en una membresía de organizaciones nacionales, en vez de una federación de redes regionales autónomas. Por otra parte, las estructuras, las actividades y los perfiles regionales son muy importantes, especialmente como medios para el desarrollo de OBM en aquellas regiones que podrían ser más débiles que otras.
4. Es importante construir organizaciones a nivel local, nacional y regional para poder establecer una red internacional. No obstante, no podemos esperar que existan organizaciones locales fuertes en todas partes antes de empezar a trabajar de manera conjunta a nivel global.
5. Todas las formas y/o los modelos necesitan apuntar al funcionamiento democrático, en el que los líderes de los trabajadores son los tomadores de decisiones y las mujeres son participantes integrales e igualitarias del proceso –aun cuando en las primeras etapas las estructuras sean imperfectas–.
6. Las ONG pueden –y de hecho lo hacen– jugar un papel de apoyo importante al facilitar el desarrollo inicial de las redes internacionales y mediante apoyo continuo. Lo importante es que las ONG entiendan su papel como estructuras de apoyo y no como entes tomadores de decisiones, y que sepan cuándo y cómo dar un paso atrás y continuar con su papel de apoyo sin tener que ejercer poder.
7. Donde los sindicatos brindan apoyo, como la UITA y la Confederación de Sindicatos de Hong Kong, éstos pueden proporcionar la base organizativa y apoyo continuo en cuestiones prácticas y políticas, brindar legitimidad y respeto, y abrir las puertas de instituciones importantes, como la OIT y el movimiento sindical internacional.
8. Las redes deben ser construidas en torno a objetivos y principios claros, y deben abordar temas importantes y lograr resultados para los miembros. Deben enlazar conscientemente las actividades globales con las locales.

Enlazando lo mundial con lo local: La Alianza de Recicladores de la India

“Cuando asistimos a la conferencia del CMNUCC en Copenhague, el Ministro del Medio Ambiente de la India no quiso hablar con los recicladores. Fue muy desdeñoso con nosotros. Pero cuando volvimos, nos aproximamos a él. Asistió a nuestra conferencia, en donde participaron recicladores de todo el país. Ahora tenemos dos iniciativas de leyes sobre residuos que se originaron en el Ministerio. En una se incluye específicamente el cómo integrar a los recicladores. En la otra, que trata sobre las normas municipales de manejo de residuos sólidos, se hace referencia a que los recicladores deben ser incorporados a los sistemas. Nuestro enfoque: como estrategia no nos rendimos”.

Nalini Shekar, AIW

Materiales de referencia

Sitio web de la Alianza Global de Recicladores: www.globalrec.org
Sitio web de HomeNet del Sur de Asia: www.homenetsouthasia.net
Sitio web de la IDWN: www.idwn.info
Sitio web de Ciudades Inclusivas: www.inclusivocities.org
Sitio web de RedLacre: www.redrecicladores.net
Sitio web de StreetNet: www.streetnet.org.za

Desafío # 3

Manteniendo la democracia

“Hay que asegurarse que los que son líderes sean los que están viviendo el problema”.

Severino Lima Junior, MNCR

¿Qué lecciones hemos aprendido sobre cómo garantizar que la democracia, la responsabilidad y la rendición de cuentas estén integradas en la cultura y la práctica de las OBM?

Membresía

Conservando una membresía fuerte y comprometida

Si la membresía se reduce, se pierde poder –se mantiene la cabeza, pero el cuerpo es débil–. Esto puede llevar a toda clase de manipulaciones políticas y corrupción, ya que los líderes recurren a otras estructuras para mantener su posición y estatus y para encontrar recursos. Por tanto, para la OBM es muy importante el reclutamiento constante de miembros, ya sea a través de una membresía de carácter individual como en un sindicato, o a través de la construcción de alianzas y redes como en una cooperativa, o ambas. Por otra parte, las membresías grandes también implican dificultades y desafíos para la democracia: pueden surgir divisiones, se pueden desarrollar luchas de poder y/o liderazgo, y el manejo administrativo y financiero se puede debilitar. Quizás la tarea más importante es desarrollar y encausar estructuras que sepan responder, y programas comunicativos y educativos que continuamente puedan atender las necesidades actuales y emergentes de los miembros.

Participación integral de los miembros en las actividades y en la toma de decisiones

Este es un factor que las organizaciones intentan incorporar a sus estructuras y procedimientos, con base en los mandatos de los miembros y en la necesidad de responder a la membresía de forma amplia. La democracia es siempre un proceso imperfecto ya que no todos los miembros pueden participar directamente en todas las actividades, reuniones de toma de decisiones, etcétera. Las dificultades aumentan con las organizaciones nacionales, regionales e internacionales, donde los miembros deben depender de sus representantes para que su voz sea escuchada y para estar informados del acontecer de la organización.

“SEWA tiene 1.3 millones de miembros y ha crecido rápidamente. ¿Cómo podemos sostener esta creciente membresía? ¿Cómo podemos responder a sus necesidades? Parece una tarea imposible. Algunas necesidades de corto plazo deben ser satisfechas, como el microfinanciamiento, pero conectarlas todas es difícil”.
Sapna Raval, Academia de SEWA



La Academia de SEWA ayuda a las mujeres miembro a desarrollar confianza y habilidades de liderazgo, y a entender el poder de la lucha y organización colectivas

foto: Julian Lushkin

Nuestras organizaciones han encontrado muchas formas creativas y diferentes para aumentar la participación en actividades, la toma de decisiones y el intercambio de información: abordando los problemas reales y haciendo que las actividades sean útiles; actividades y técnicas creativas para transmitir los mensajes; utilización de comunicación electrónica, especialmente teléfonos celulares y correos electrónicos; investigación participativa; medios de comunicación accesibles; empoderamiento mediante actividades educativas y de desarrollo de capacidades; visitas por parte de la dirigencia; actividades de masa; y mucho más.

Liderazgo

“Si los líderes no están dispuestos a asumir sus responsabilidades y rendir cuentas a nuestros miembros de forma integral, entonces tenemos un sistema de revocación y reemplazo de esos líderes. La constitución es muy importante en este aspecto”.

Gaby Bikombo, StreetNet

Líderes que rindan cuentas

Los líderes deben ser elegidos, por una mayoría de los trabajadores, con base a reglas claras. Asimismo, las elecciones se deben celebrar en intervalos periódicos. En este contexto, los miembros activos e informados tienen la capacidad de hacer que sus líderes les rindan cuentas y asegurar que éstos representen integralmente los temas que los preocupan, sus demandas y sus puntos de vista. En tanto miembros participativos, pueden dar mandatos claros a sus líderes y representantes y exigir información completa, así como transparencia en todos los aspectos de la organización, incluyendo las finanzas.

DEBATE: ¿Quién puede representar a los trabajadores informales?

Todo el mundo concuerda que los trabajadores deben ejercer el control sobre sus organizaciones y líderes, y que sus representantes deben rendirles cuentas. Pero existen diferentes tradiciones y opiniones sobre quién está habilitado para desempeñar un puesto de liderazgo, quién puede representar a los miembros y qué significa “control de los trabajadores”. Por ejemplo, en América Latina los recicladores insisten que “los líderes son aquellos que están viviendo el problema” –en otras palabras, los líderes tienen que ser recicladores, o haberlo sido, y estar todavía cerca de sus comunidades; los recicladores siempre deben ser representados por esta clase de líderes–. Por otra parte, en la India es común que en los comités elegidos incluyan a una minoría de personal remunerado y/u otras personas que no son trabajadores dentro del sector.

En el ámbito internacional, la representación por parte de oficiales remunerados, que ejercen su cargo con base en un mandato de los miembros, es más común por razones prácticas. Así, los representantes de la IDWN ante la OIT y otros foros han incluido tanto a antiguas trabajadoras del hogar ahora fungiendo como oficiales de su sindicato, remuneradas a tiempo completo, como trabajadoras del hogar activas y personal electo y no electo. Durante el Congreso de StreetNet, los delegados son elegidos por su organización e incluyen a vendedores y miembros del personal remunerado. ¿Es importante en realidad quiénes son los representantes si los líderes elegidos son principalmente trabajadores y si existen procedimientos vigentes para que los representantes les rindan cuentas a los miembros de manera integral?

Igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Ninguna organización que cuente con una membresía compuesta por hombres y mujeres será realmente democrática a menos que las mujeres participen de forma completa e igualitaria en las actividades organizativas, incluyendo un rol igualitario en el liderazgo. Una primera norma crucial debe reconocer que “las mujeres no participarán a menos que se aborden sus necesidades”, lo que asegura que la organización abordará los temas y las

preocupaciones de las mujeres y que el que se les apoye integralmente en sus luchas sea crucial. De nuevo, esto es más sencillo de lograr a nivel de base. Las redes necesitan encontrar formas creativas para que las preocupaciones de las mujeres miembro a nivel de base sean reflejadas en las actividades nacionales e internacionales, mediante acciones solidarias, luchas legales en las que las mujeres se puedan identificar y consideren relevantes, campañas que eleven el reconocimiento y la voz de las mujeres, etcétera.

A menudo las mujeres se benefician de tener un espacio seguro, como por ejemplo un grupo o comité de mujeres, dentro de organizaciones mixtas en donde se pueden

expresar libremente, obtener información y mejorar sus capacidades prácticas a fin de abordar y debatir temas con confianza dentro de la organización. Actividades adecuadas de educación para la trabajadora pueden ayudar a desarrollar entendimiento y confianza dentro de un marco de opciones amenas (vea el ejemplo del KKPKP en la página 77). El aprendizaje a través de la práctica es quizás la manera más sólida para asegurar el desarrollo de las mujeres para que puedan ser líderes y hablar por sí mismas. Cuando se les da la oportunidad, las mujeres emergen como líderes fuertes con la capacidad de lograr un impacto positivo, incluso en el ámbito internacional, como lo ejemplifican las trabajadoras del hogar en la OIT, o las recicladoras en las Conferencias de las Naciones Unidas sobre cambio climático.



foto: Samson Aluhgein

Participantes en el Taller de organización intercambian ideas sobre la organización y la democracia.

DEBATE: Cuotas: ¿la forma más efectiva de garantizar la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres?

Algunas organizaciones mixtas tienen un sistema de cuotas para garantizar que las mujeres sean representadas en la dirigencia. La constitución de StreetNet estipula que la dirigencia debe estar constituida por al menos 50 por ciento de mujeres. Esto significa que 6 de los 11 miembros del Comité Ejecutivo deben ser mujeres y que también al menos dos de los cuatro funcionarios titulares deban ser mujeres. La organización PATAMABA, en las Filipinas, estipula que 60 por ciento de sus líderes electos deben ser mujeres. SEWA es una organización compuestas sólo por mujeres –¡otra solución para asegurarse que los líderes sean mujeres!–.

DEBATE: Divisiones de clase dentro de las organizaciones

StreetNet ha descubierto que la mayoría de sus líderes pertenecen a los segmentos más altos del sector, es decir, son a menudo aquellos que contratan a otros. Puede ser un problema en las familias cuando alguien contrata a sus familiares. En una organización democrática, ¿cómo podemos garantizar que nuestra dirigencia sea representativa de los miembros, particularmente de los trabajadores más pobres en nuestros sectores?

Independencia: Política y relaciones con el gobierno

Haciendo política

Los esfuerzos por parte de las OBM de trabajadores informales que buscan efectuar un cambio serio y duradero para sus miembros inevitablemente tendrán que enfrentar el tema de la política. Una característica fundamental de las OBM es su independencia en relación a los gobiernos, empleadores, organizaciones religiosas, instituciones donantes y partidos políticos. En otras palabras, estas instituciones (y todas las demás) no deberían poder dictar el trabajo de las OBM. Solamente los miembros, mediante procedimientos democráticos, tienen el derecho de determinar las políticas, programas y procedimientos de su organización. ¿Pero qué pasa si los miembros acuerdan democráticamente apoyar a un partido político o desarrollar su propio programa político? ¿Y qué pasa si deciden crear hasta su propio partido político?

En países donde hay libertades limitadas es posible que algunos tipos de OBM tengan prohibido formar su propio partido político. En otros países en donde el sistema político es corrupto, las OBM podrían decidir que tener contactos con partidos políticos podría ser contraproducente o peligroso.

En algunos sectores, como la venta ambulante y el comercio de mercado, los miembros de OBM son electorados importantes y pueden potencialmente tener un peso político substancial. En un contexto de procesos políticos corruptos esto puede ser peligroso para las OBM, ya que los líderes podrían caer en la tentación de asegurarse ganancias financieras personales, poder y prestigio, si entretienen las ofertas de los líderes de partidos políticos. El alineamiento cercano de las OBM con partidos políticos también puede aumentar el peligro de divisiones dentro del movimiento con base a líneas partidarias.

Relaciones con los gobiernos

Cuando se hace campaña y/o se realizan negociaciones por los derechos y los medios de subsistencia de los trabajadores informales, el contacto con ministerios y agencias gubernamentales es inevitable y necesario, y a menudo es ventajoso contar con el apoyo y la simpatía de funcionarios gubernamentales, políticos y partido políticos. Cultivar la relación con los gobiernos y los políticos es una estrategia importante, pero el tipo de relación tiene que ser analizada cuidadosamente, ser consensuada por la organización y debe ser siempre transparente.

Una OBM de trabajadores informales efectiva se verá llevada inevitablemente a la actividad política (no necesariamente a la política de partidos). Promover los derechos y elevar el perfil público de los ciudadanos más pobres de la sociedad es una actividad política fundamental que seguramente encontrará oposición por parte de los que tienen poder, influencias y riqueza.

Materiales de referencia

Christine Bonner. 2009. "Construyendo y Manteniendo una Organización Democrática de Trabajadores de la Economía Informal". Organizando en la Economía Informal. Libros de Referencia para Organizadores. Número 2. WIEGO/StreetNet. Disponible en: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/ICC2_Construyendo_y_Manteniendo_es.pdf

Desafío # 4

Sustentabilidad de nuestras organizaciones

“Los miembros solían decir que éramos muy pobres. Tuvimos una reunión y analizamos que el dinero del exterior iba y venía, pero para la sustentabilidad de la organización solamente podíamos depender de la cuota de membresía. Nuestra cuota de membresía es de \$1.10 al año. También les decimos a nuestros miembros cómo les ha ayudado la organización en su trabajo y lo importante que es la sustentabilidad organizativa. No le pagamos a nadie para que asista a las reuniones. Si se necesita dinero para viajar, entonces la mitad de ese dinero debe venir de la comunidad. Cada miembro debe contribuir. Cuando damos comida y té durante las reuniones, lo hacemos de forma sencilla. No brindamos comida elaborada que no podríamos pagar. Para poder reducir los gastos e incrementar la participación de la gente recibimos capacitación y nosotros capacitamos a otras personas. Para esta reunión, WIEGO ha gastado mucho dinero para traernos, alojarnos y alimentarnos. Tenemos que asegurarnos de que esto no se convierta en un problema para WIEGO”.

Surekha Gade, KKPKP

¿Qué queremos decir con sustentabilidad? En la Reunión anual de aprendizaje del proyecto Ciudades Inclusivas, llevada a cabo en Ahmedabad en 2010, los participantes acordaron que la sustentabilidad no sólo involucra dinero, sino también “gente, planes y dinero, está vinculada fuertemente al desarrollo actual de organizaciones con base de miembros democráticas”.

Los costos de la democracia son altos, e involucran recursos humanos y financieros. Cuando los recursos son limitados se hacen ajustes: por ejemplo, menos participación, el delegar a grupos pequeños de líderes, mala traducción, etcétera.

Muchas OBM de trabajadores informales dependen en mayor o menor medida del financiamiento proporcionado por donantes. Esto es verídico principalmente para las redes nacionales, regionales y globales. Sus gastos son altos y las contribuciones de las organizaciones miembro generalmente sólo cubren un pequeño porcentaje del presupuesto. StreetNet Internacional, al mirar hacia el futuro, aprobó una resolución en su Tercer congreso para buscar formas para generar fondos y ayudar a la manutención de la organización. Las ideas presentadas en la resolución incluían, primeramente, reclutar más miembros para generar más cuotas de membresía; aceptar publicidad pagada en, y la venta de, el boletín de StreetNet; organizar actividades que generen ingresos, como las ferias; crear una institución de microfinanciamiento que genere ingresos; y finalmente, reducir los costos de las actividades en los diferentes países.

La autogeneración de recursos financieros, acompañada del gasto cuidadoso y costeo efectivo, de controles financieros estrictos y de rendición de cuentas, son elementos fundamentales para la sustentabilidad organizativa. Durante el Taller de organización, y el Taller de recaudación de fondos llevado a cabo el día anterior, los participantes había hecho hincapié en la importancia crítica de las contribuciones de los miembros para la sustentabilidad financiera, así como de la construcción de una mentalidad de autosuficiencia y trabajo para garantizar el compromiso de los miembros para con la organización y que ésta estuviera controlada por aquéllos. Otras ideas para el financiamiento independiente incluyen: tener acceso a recursos locales (no necesariamente dinero), por ejemplo del gobierno local, como es el caso de Bulgaria donde los comités locales de trabajadores a domicilio han logrado obtener el uso de instalaciones sin costo; obtener derechos para brindar servicios mediante licitaciones o trabajo contratado, como en los ejemplos del MNCR o de KKPKP; brindar servicios a los miembros cobrando una cuota, como el caso de los Barberos Ambulantes de Durban, en Sudáfrica; y otros proyectos de generación de ingresos.



foto: Juliana Luckham

Miembros de KKKPK contribuyen económicamente a la organización mediante una cuota de membresía anual

Los recursos humanos son igualmente importantes para lograr la sustentabilidad. El personal y los líderes elegidos deben desarrollar sus capacidades organizativas, incluyendo habilidades técnicas como las presupuestarias, la redacción y el uso de tecnología; de no ser así, habrá inevitablemente una dependencia de profesionales que podrían ser costosos o que podrían implicar una pérdida de control democrático. También es importante buscar y encontrar activamente nuevas fuentes de apoyo, como donantes, ONG, sindicatos, federaciones de sindicatos, cooperativas, agencias de desarrollo de carácter cooperativista, gobiernos y otras OBM de la economía informal.

DEBATE: ¿Debería ser un requisito el pago de cuotas para la membresía en una OBM?

La mayoría de trabajadores informales perciben pocos ingresos, generan ingresos de forma errática y son vulnerables a las crisis económicas externas. Estas son, a menudo, las razones por las que algunas OBM optan por no recolectar cuotas de membresía de los trabajadores –y por las que algunas redes tampoco exigen cuotas de membresía a sus organizaciones afiliadas–. Estas OBM son totalmente dependientes del apoyo que reciben por parte de organizaciones donantes.

La mayoría de OBM reconoce que las cuotas de membresía son vitales, aunque éstas sean pequeñas. La recolección periódica de cuotas y los registros de ingresos y gastos ayudan a unir a los miembros con los líderes, y ayudan a garantizar el rendimiento de cuentas de los líderes. Si se le presta suficiente atención a la recolección de cuotas de membresía, aunque las sumas totales sean relativamente pequeñas, éstas podrían permitirle, por lo menos, funcionar a la organización durante períodos de financiamiento externo escaso –aunque quizás sin personal remunerado u oficinas–.

DEBATE: ¿La unidad hace la fuerza?

Históricamente, las organizaciones democráticas de trabajadores frecuentemente se han dado cuenta que la mejor forma de lograr la sustentabilidad es uniendo fuerzas con otros. Al construir organizaciones más grandes, se pueden lograr importantes ahorros mediante economías de escala (oficinas, personal remunerado, programas de educación, etc.) y –en efecto– los que son fuertes financieramente pueden ayudar a los que son más débiles. Por supuesto, esto implica que las organizaciones de trabajadores (sindicatos, cooperativas, etc.) que representan a los trabajadores que están más estables económicamente están dispuestas a asumir un nivel de subsidios a los trabajadores más pobres, en base a la solidaridad y unidad.

Existen muchos ejemplos de OBM nacionales e internacionales que aceptan en su membresía trabajadores formales e informales, o los que están bien relativamente en términos económicos junto a los más pobres. A menudo, existen procedimientos

y estructuras para asegurar que grupos específicos de trabajadores tengan un alto nivel de independencia dentro del contexto más amplio de la organización, y/o tengan representación garantizada en los organismos de gobierno. Por otro lado, la amalgamación o integración de OBM de trabajadores informales en organizaciones más grandes obviamente llevará al sacrificio de al menos un poco de autonomía, y no siempre es fácil mantener la cultura y capacidad de respuesta definida que se puede lograr en una estructura completamente independiente.

A pesar del énfasis en la autosuficiencia, la recaudación de fondos de fuentes externas es usualmente una parte necesaria para mantener una organización. El cuadro que se presenta a continuación plantea algunos consejos e ideas sobre la recaudación de fondos y la redacción de propuestas que se han generado en los talleres sobre recaudación de fondos de WIEGO.

Desafíos en la recaudación de fondos y factores que llevan al éxito

Desafíos

- Es difícil encontrar donantes adecuados en las diferentes regiones
- Requisitos densos y complicados para las propuestas y/o reportes
- Requisitos lingüísticos para las propuestas
- Diferentes organizaciones compiten por los fondos del mismo donante
- Los donantes se enfocan en cifras y resultados medibles
- Renuencia por parte de los donantes a dar dinero para fines organizativos
- Imposición de la agenda particular de los donantes, lo que nos hace descuidar nuestro trabajo real
- Limitaciones de los donantes en cuanto a los países que pueden aplicar y en cuanto a asignaciones a organizaciones de base
- Expectativas poco realistas en cuanto a quién puede cofinanciar
- El deseo de los donantes de asignar fondos a las organizaciones gestionadas por profesionales, desempoderando a los trabajadores.
- Los donantes rehúsan a conceder reuniones en donde una organización puede presentar su caso
- Sumas de dinero que son demasiados grandes para ser gestionadas por algunas organizaciones
- Control de los fondos por parte de las ONG
- Divisiones en la organización como resultado de una exitosa recaudación de fondos

Factores de éxito

- Fortalecer la confianza de los donantes al garantizar que los fondos serán utilizados para lograr los propósitos de la organización
- Demostrar que los fondos harán una diferencia: usando argumentos sobre justicia y usando la investigación para mostrar el ahorro de gastos logrados por los grupos (p. ej., recicladores)
- Entender la psicología de los donantes y usar este entendimiento a nuestro favor
- Trabajar conjuntamente con instituciones grandes y establecidas, como sindicatos y universidades
- Divulgar conexiones internacionales y obtener apoyo internacional
- Recibir apoyo y ayuda por parte de “expertos” afines para asistirnos en la redacción de propuestas
- Garantizar que tu organización tenga una buena reputación

Participantes en el Taller sobre recaudación de fondos, marzo de 2011

Preparando propuestas para recaudar fondos: Qué hacer y no hacer

Qué hacer

- Encuentra al donante, adecuado
- Adáptate para acomodar los requisitos del donante PERO
- Asegúrate que no estás comprometiendo tu independencia y necesidades organizativas
- Crea una plantilla de propuesta, que puedes modificar conforme sea necesario
- Hay que ser claro en cuanto a lo que es tu organización
- Hay que ser claro en cuanto a la necesidad y la solución que propones
- Prepara un presupuesto
- Reúne los materiales para sustentar tu argumento
- Asegúrate que puedes demostrar una organización fuerte y responsable
- Ten en cuenta la sustentabilidad
- Hay que ser preciso
- Hay que redactar bien

No hacer

- No presentes tu propuesta después del plazo límite y esperes que se te de consideración especial
- No presentes una plantilla de propuesta genérica sin haberlo adaptado a las necesidades y requisitos específicos del donante
- No envíes más páginas y/o palabras que las estipuladas en la aplicación
- No utilices acrónimos o jerga sin explicar lo que significan
- No te equivoques con el correo electrónico o la dirección postal. No envíes algo vía correo electrónico si se requiere una copia impresa, y viceversa
- No dejes la supervivencia de tu organización en las manos de un solo donante o propuesta de proyecto
- No comprometas las necesidades e independencia de tu organización; más bien, no recurras a ese donante

Rhonda Douglas, Directora de Proyectos globales de WIEGO

DEBATE: Dinero: ¿Un arma de doble filo?

Puesto que la inmensa mayoría de los trabajadores informales son pobres, es muy difícil gestionar una organización sólo con cuotas de membresía e ingresos autogenerados. Algunas de las instalaciones y equipo organizativo más básicos disponibles a los sindicatos y asociaciones de trabajadores mejor remunerados, como oficinas, computadoras y teléfonos (ni hablar de personal remunerado), son difíciles de sufragar a menos que la OBM tenga acceso a financiamiento externo. Por ende es importante capacitar a las OBM de trabajadores informales para solicitar, gestionar y responder por el uso de fondos de organizaciones donantes para el desarrollo internacional.

Pero hay quien argumenta que más organizaciones de trabajadores se han destruido por el dinero que las que se han beneficiado. Aun cantidades pequeñas de financiamiento externo pueden generar competencia y división entre los líderes, así como luchas por el control de los recursos. El dinero atrae la atención de otros individuos y organizaciones, quizás menos escrupulosos y honestos. Los fondos pueden causar gran presión en la dirigencia elegida para garantizar que el dinero sea gestionado correctamente y que sea utilizado para los objetivos para los cuales fue asignado.

El financiamiento externo también puede debilitar la independencia de la organización. Una vez que el apoyo externo le ha permitido a la organización contratar personal, rentar oficinas, emprender programas de educación profesional y de asuntos organizativos, etc., se instala la presión para que el dinero siga fluyendo. Cuando el dinero se acaba, es difícil volver a las operaciones más modestas que se basaban en el esfuerzo voluntario de los miembros y líderes elegidos pero no remunerados. Cuando los recursos de asistencia de donantes cesa, y las condiciones contractuales se hacen más extenuantes, surge el peligro de que las políticas y los programas de la OBM receptora de fondos se planteen menos las necesidades expresadas democráticamente por los miembros, y más las necesidades de las organizaciones donantes.

Desafío # 5

Obtención de beneficios: Logrando éxitos

“Ocupate de los problemas y trata de demostrar los logros. Los trabajadores necesitan estar interesados y motivados para unirse y esto sucede cuando pueden ver los beneficios reales de ser miembros”.

Surekha Gade, KKPKP

“Asegúrate que la organización se ocupe de los problemas que preocupan a los miembros y que brinde total apoyo a sus luchas. Los vendedores no serán parte de la organización si ésta no se ocupa de sus necesidades”.

Miembro de StreetNet

Nadie quiere unirse a una organización sólo porque sí. Los trabajadores informales se afilian a sindicatos, cooperativas y otras OBM porque ven un beneficio real de hacerlo.

Las organizaciones exitosas comienzan a mejorar las vidas de sus miembros, en particular, y de los trabajadores pobres, en general, de muchas formas diferentes; algunas son muy concretas; otras, no tanto. La organización sirve para lograr avances concretos y cambios positivos en las vidas de los trabajadores, así como para defender a los trabajadores de ataques a posiciones económicas, de abuso físico y verbal y del acoso. Para llegar a ser una organización exitosa es importante que ésta pueda realizar estas funciones, y, simultáneamente, elevar continuamente la autoestima, la confianza, las habilidades, el conocimiento y el pensamiento estratégico de sus miembros.

Quizás el factor más importante es lograr forjar un espíritu colectivo entre los miembros. Como SEWA nos recuerda siempre, una OBM “es de los miembros, está compuesta por los miembros y es para los miembros”. A menudo las OBM, particularmente durante las etapas iniciales de su desarrollo, enfrentan el problema de que los trabajadores se afilian a la organización esperando un beneficio personal inmediato –quizás el acceso a crédito, o poner fin inmediato al acoso de la policía en las calles por el simple hecho de portar un carnet de membresía de la organización–. Una organización exitosa debe empezar por la comprensión de los miembros de que los avances y beneficios se logran mediante la toma de decisiones colectiva, la acción colectiva, y en última instancia el poder colectivo.

Este desafío es el que subyace a todos los demás. En la segunda sección presentamos las demandas y los temas en torno de los cuales se organizan los cuatro sectores. Algunos son similares, como el logro de reconocimiento legal y de derechos laborales, leyes y políticas favorables, protección social, mejoras en la situación económica y social, así como ingresos seguros. A continuación destacamos dos estrategias importantes para lograr éxito: la integración de la lucha, las organizaciones y las actividades de desarrollo económico, y la negociación colectiva dentro y fuera de los foros tradicionales y con una gama de contrapartes que no sean los empleadores.



foto: Leslie Thiele

Coopersoli es una cooperativa de reciclaje en Belo Horizonte, Brasil

Estrategias para el éxito

Las luchas y campañas exitosas en favor de temas y demandas importantes dependen de varios principios básicos:

- Buen conocimiento del tema en cuestión (que a menudo debe estar apoyado por una investigación sólida)
- Conocimiento de las leyes y regulaciones que competen al tema en cuestión
- Líderes –mujeres y hombres– con buenas habilidades para la negociación
- Una membresía importante en el área afectada (lugar de trabajo, área local, sector nacional, etcétera.)
- Buena comunicación: públicamente en los medios de comunicación, así como con la membresía

Las iniciativas exitosas se encuentran guiadas por temas que son sentidos como esenciales profunda y ampliamente por los miembros (ira), quienes creen que su lucha resultará en una diferencia real –tiene que haber una expectativa de cambio –no en un ejercicio de protesta vana (esperanza). Es crucial que los propios trabajadores participen en el proceso –y que estén activamente involucrados en la campaña (acción) –.

Fuente: Anger-Hope-Action. *Unite the Union, Change at Work training materials*, diciembre 2011.

“Tendremos que negociar con aquellos que quieren comprar nuestra fuerza laboral, y para esto debemos estar organizados y ser fuertes, ser muchos en cantidad, y ser elocuentes y educados en el lenguaje moderno; tenemos que entender la economía; debemos conocer la ley; debemos saber sobre relaciones internacionales; tenemos que saber con quién debemos hablar y cómo hacerlo en igualdad de condiciones”.

Citado en *We are Workers Too!* (Mather 2010)



Vendedores ambulantes de Durban contribuyeron a las investigaciones sobre el impacto de la crisis económica global en los trabajadores informales

“Además del sindicato, hemos establecido una cooperativa de crédito y a SWaCH, una cooperativa que tiene un contrato con la municipalidad para recolectar residuos. Tenemos cuentas diferentes para las dos organizaciones y las gestionamos como estructuras separadas; pero los miembros son los mismos”.

Mohan Nanavare, KKPKP

Estrategia # 1: Satisfaciendo necesidades diferentes: Un enfoque integrado

Puesto que muchos trabajadores informales no tienen un empleador, sus organizaciones deben satisfacer una amplia gama de necesidades. Tienen que proporcionar oportunidades económicas, desarrollo de medios de subsistencia y, a menudo, protección social a través de organizaciones y actividades colectivas. Al mismo tiempo, tienen que luchar por sus derechos como trabajadores, y contra la explotación de consumidores, compradores, intermediarios y funcionarios locales y nacionales. Estas organizaciones también deben involucrarse en las luchas políticas y económicas más amplias que afectan a los trabajadores pobres en general. Estas funciones combinadas se llevan a cabo de varias formas, a través de cooperativas que se integran en movimientos como es común entre los recicladores de América Latina; a través de sindicatos que forman cooperativas y otras formas de organización colectiva, como el caso de KKPKP en la India, la LDFC en la República Democrática del Congo o el Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos (NUDE, por su sigla en inglés) de Trinidad y Tobago. SEWA representa quizás el modelo más extenso y mejor conocido de lucha y desarrollo.

Un enfoque integrado a través de la lucha y el desarrollo: La Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA)

SEWA es una OBM compuesta por más de 1.2 millones de trabajadoras pobres de la economía informal en la India. Se registró oficialmente por primera vez como un sindicato en 1972 en el Estado de Gujarat. Hoy por hoy es un sindicato nacional que representa a mujeres autoempleadas en toda la India.



Sin embargo, SEWA no es sólo un sindicato; es un movimiento de varios tipos de OBM de trabajadoras pobres interconectadas. Busca una mezcla de lo que llaman “lucha” y “desarrollo”. En términos prácticos, esta estrategia es llevada a cabo a través de la acción conjunta de sindicatos y cooperativas y otras organizaciones económicas colectivas. La lucha se realiza mediante las campañas del sindicato a favor de mejores condiciones laborales; el desarrollo se lleva a cabo mediante la creación de oportunidades económicas a través de cooperativas, grupos de productores, y grupos de ahorro y crédito, entre otros. Todas estas organizaciones económicas están bajo propiedad de las mujeres miembros de SEWA. Ellas ponen el capital y manejan y controlan las organizaciones a través de consejos elegidos democráticamente, compuestos por trabajadoras que fungen como representantes. SEWA también cuenta con unidades especializadas, algunas gestionadas como cooperativas como el Cooperative Bank y la SEWA Social Security. La Academia de SEWA proporciona servicios de capacitación e investigación, y también administra una cooperativa de videos y la Gujarat Mahila Housing SEWA Trust brinda servicios de vivienda e infraestructura.

Las mujeres miembro de SEWA gozan de muchos beneficios, incluyendo clases de alfabetización

Estrategia # 2: Vinculación con formuladores de políticas y tomadores de decisiones: Negociación colectiva

“Cuando los trabajadores de la economía informal se encuentran organizados pueden lograr derechos, y mejorar su condición social y de trabajo a través de negociaciones colectivas. A diferencia de los trabajadores formales sindicalizados, los trabajadores informales, por lo general, no tienen foros de negociación permanentes y reconocidos. Sin embargo, esto no es un obstáculo para buscar maneras de sobreponerse a tales desafíos y negociar sus demandas con las autoridades, u otros organismos responsables en la toma de decisiones de ciertos asuntos. Las negociaciones colectivas, conocidas también como trato colectivo, son para las organizaciones, una estrategia clave para progresar y defender los derechos y posición de los trabajadores informales. Pueden ayudar en el empoderamiento de los trabajadores. Pueden comenzar un cambio en las relaciones de poder”.

(Tomado de “Negociaciones Colectivas para los Trabajadores de la Economía Informal, Bonner 2010)

Los beneficios son garantizados en última instancia mediante varias formas de negociación colectiva, ya sea con empleadores, gobiernos, autoridades municipales, u otros actores con poder en las vidas y las condiciones laborales de los trabajadores informales. En algunos casos, la negociación colectiva exitosa será la culminación de una ardua y larga lucha. En otros, puede ser resuelta relativamente rápido y en paz. En todos los casos, la negociación colectiva involucra:

- Identificar los temas fundamentales
- Elegir las demandas que podrían resolver los temas en cuestión
- Decidir con quién negociar y cómo
- Establecer una plataforma acordada o foro para la negociación
- Acordar una estrategia de negociación
- Llevar a cabo la negociación
- Implementar y monitorear el cumplimiento del acuerdo

Negociación colectiva: Lecciones

Lección 1. Abrirse paso: Reconocimiento y acuerdo para negociar

A menudo el establecimiento de un foro consensuado para llevar a cabo la negociación es la parte más difícil del proceso. Primero, requiere la identificación de quién es la contraparte en la negociación. Luego se requiere el reconocimiento por parte de la contraparte de que la OBM es el representante legítimo de los trabajadores, de un acuerdo para negociar, y finalmente de un acuerdo de los términos detallados de la negociación (dónde, cuándo, quién está involucrado, qué se incluye en la agenda, etcétera).

Ejemplos de negociaciones colectivas exitosas por parte de OBM de trabajadores informales incluyen muchos y diferentes tipos de contrapartes. Pueden ser negociaciones locales con, por ejemplo, superintendentes de mercados, intermediarios particulares vinculados a trabajadores a domicilio, departamentos municipales a cargo de los residuos sólidos o una

familia que emplea a una trabajadora del hogar. Asimismo, las negociaciones colectivas pueden involucrar procesos nacionales con gobiernos, como el caso de las negociaciones de NASVI con el gobierno de la India para impulsar la Política nacional de vendedores ambulantes, y las negociaciones de HomeNet Tailandia que resultaron en la nueva Ley de protección de trabajadores a domicilio (ver página 61). En el otro extremo, las negociaciones colectivas pueden involucrar negociaciones con altos representantes de gobiernos, empleadores y sindicatos en conferencias internacionales importantes sobre temas como derechos laborales, desarrollo sostenible, deuda o comercio.

“Necesitamos negociar con los gobiernos en todos los niveles”.

Josephine Parilla, Patamaba

“Los vendedores ambulantes y de mercado son trabajadores por cuenta propia. No tienen una relación empleador-empleado. Consideramos al gobierno como nuestra contraparte en las negociaciones. Queremos establecer foros de negociación a nivel local. También queremos establecer políticas provinciales sobre el comercio ambulante. Creemos que esta es la única manera en que nosotros podemos desarrollar un entorno favorable para los trabajadores informales”.

Gaby Bikombo, StreetNet

Lección 2 – Desarrollo de argumentos sólidos: Preparación e investigación

Una preparación buena y, en particular, una investigación sólida son esenciales para garantizar que la negociación colectiva esté respaldada por un argumento bien formulado.

“Enfrentados a la privatización y la pérdida de acceso a los residuos, llevamos a cabo una investigación que demostró que los recicladores realizan grandes contribuciones para mejorar el medio ambiente y generan importantes ahorros financieros para la municipalidad. Alrededor del 20 por ciento de los residuos de la municipalidad es recolectado por los recicladores. Las negociaciones con el gobierno llevaron a que nos otorgaran un contrato de recolección de residuos y ahora alrededor de 300 mujeres recolectan residuos en 300,000 hogares. La ciudad aledaña después nos invitó a que hiciéramos lo mismo con ellos y ahora 600 mujeres trabajan ahí. Nuestra lucha demostró lo mucho que estas mujeres contribuyen a la ciudad, pero también cuánto dinero le ahorramos a los municipios. Estos ahorros ahora cubren la cuota del seguro de salud de todas las mujeres en la ciudad”.

Surekha Gade, KKPKP

Lección 3. Construcción de alianzas

Las negociaciones son a menudo parte de una estrategia multidimensional que combina incidencia y acciones colectivas como marchas, manifestaciones y peticiones. En muchos casos, los sindicatos, ONG, investigadores y agencias de desarrollo brindan un apoyo esencial.

En la India, el gobierno aprobó la nueva Ley de seguridad social del sector no organizado (2008).

“Mucha gente ha venido trabajando conjuntamente desde 2004 para impulsar una seguridad social que cubra a los trabajadores informales, pero la implementación en todo el país es un desafío importante. ¿Cómo podemos incorporar a todo el mundo dentro del marco de la seguridad social? Esto requiere de poder y fortaleza”.

Janhavi Dave, SEWA

A nivel internacional, la negociación colectiva puede ser compleja y prolongada. Como ya hemos visto (página 40) en la lucha exitosa por el Convenio de la OIT sobre Trabajadores del hogar, la IDWN, la cual fue apoyada por la UITA y WIEGO, jugó un papel activo para garantizar que la voz de las propias trabajadoras del hogar fuera escuchada durante las negociaciones y que éstas trabajaran de forma efectiva con los sindicatos, grupos de campaña y ONG antes de, y durante las CIT.

La aprobación exitosa del Convenio de la OIT fue en gran medida el resultado de negociaciones nacionales entre los sindicatos de trabajadores del hogar y sus aliados en el movimiento sindicalista, y las contrapartes gubernamentales y de empleadores. Cuando los delegados llegan a esas reuniones internacionales, la mayoría ya han decidido de antemano sus políticas y posturas de negociación. Fue vital que se diera un esfuerzo coordinado de incidencia y de negociación para influir a las delegaciones antes que éstas partieran de sus respectivos países.

“Hicimos alianzas con ONG, activistas, sindicatos, investigadores y académicos de todo el mundo para apoyar la aprobación del convenio de la OIT. Esto nos ayudó a aumentar la concientización sobre la situación de los trabajadores del hogar entre los gobiernos, sindicatos y empleadores. Todo esto nos ha ayudado a incrementar la membresía a nivel local, nacional e internacional”.

Vicky Kanyoka, IDWN

Lección 4: La implementación requiere una organización fuerte

“Es importante lograr leyes favorables mediante nuestro trabajo con el gobierno. No obstante, una vez las leyes han sido aprobadas no puedes depender del gobierno para su implementación. Le corresponde a los trabajadores asegurarse que las leyes sean implementadas mediante organizaciones fuertes”.

Severino Lima Junior, MNCR

Una vez logrados los beneficios a través de la negociación colectiva –por ejemplo, leyes nuevas, políticas o acuerdos para mejores salarios– la OBM debe asegurar que el acuerdo sea implementado. Idealmente, debería haber un acuerdo formal que incluyera procedimientos para monitorear la implementación, presentar quejas, proponer enmiendas, etcétera. Un ejemplo podría ser una compañía de confección de prendas de vestir que acuerda garantizar que todos los trabajadores a domicilio en su cadena de abastecimiento sean tratados justamente, que se les pague al menos el salario mínimo, etcétera. Este tipo de acuerdo necesita ser respaldado por reuniones periódicas con los representantes de las OBM, en las que éstos tengan la oportunidad de presentar evidencia que demuestre que los intermediarios y las compañías de abastecimiento están violando el acuerdo. Pero como se dice a menudo, lograr un acuerdo a nivel local, nacional o internacional es un gran paso hacia adelante y, por lo general, constituye el comienzo de un proceso mucho más largo para garantizar su implementación y cumplimiento.

“Ahora tenemos una ley para proteger a los trabajadores a domicilio (la Ley de protección de trabajadores a domicilio). Los trabajadores a domicilio ahora hacen contribuciones junto con el gobierno para la seguridad social. El hacer alianzas con ONG y otros grupos de la sociedad civil fue importante en este proceso”.

Poonsap Tulaphan,
HomeNet Tailandia

“La implementación de la Política nacional de vendedores ambulantes, de las leyes y regulaciones, constituye nuestro principal desafío”.

Mageshvaran Veerappan, NASVI

DEBATE: ¿“Incidencia” o “negociación colectiva”?

¿Cuándo es la incidencia una forma de negociación colectiva? ¿Cuándo es la negociación colectiva una forma de incidencia? ¿Cuál es la diferencia?

Los dos términos son usados a menudo de manera intercambiable. “Negociación colectiva” es un término utilizado para describir negociaciones por parte de representantes de organizaciones colectivas, y es utilizado más comúnmente por los sindicatos, pero cada vez más por otras OBM. “Incidencia” es un término mucho más amplio que significa hablar en favor de algo, o promover algo mediante una variedad de acciones en nombre de otros. Esto implica que la negociación colectiva es llevada a cabo por representantes de los propios trabajadores, quienes responden a los trabajadores sobre los temas planteados por los trabajadores; mientras que la incidencia es algo que puede ser realizado por personas u organizaciones en nombre de los trabajadores que no tienen el poder de hablar por sí mismos. A menudo las OBM utilizan una combinación de incidencia y negociación para lograr sus reivindicaciones.

Lección 5: Organizándose para el largo plazo

La lucha para lograr beneficios es por lo general larga y continua. Las OBM necesitan tener una visión de largo plazo, en lugar de un enfoque cortoplacista. Que los miembros se comprometan con esta meta no siempre es fácil, ya que éstos tienen necesidades inmediatas que son sin duda apremiantes.

En *We are Workers Too!*, Celia Mather explica cómo SEWA estableció centros de bordado para trabajadoras a domicilio en cinco localidades del este de Nueva Delhi, India, mientras negociaba con compañías de confección de ropa consideradas “socialmente responsables” para que les dieran trabajo. De hecho, SEWA se convirtió en un agente dentro de la cadena de abastecimiento de ropa en un esfuerzo por mejorar los medios de subsistencia de sus miembros. Este proceso era parte de la estrategia de SEWA diseñada para eliminar a los intermediarios que le pagan muy poco a las trabajadoras a domicilio, así que las negociaciones fueron organizadas directamente con los vendedores mayoristas transnacionales, como Gap y H&M, y con algunas casas de exportación con base en Nueva Delhi. Algunas de estas compañías dicen tener un enfoque más ético y pagan un poco más que las tarifas que los trabajadores a domicilio normalmente reciben, pero no mucho más:

“El mercado ejerce presión y baja las tarifas. Solamente podemos obtener contratos cuando nuestros precios se acercan a lo que los contratistas están dispuestos a pagar. Así que sólo nos dan unas cuantas rupias más por prenda. Y tenemos que aceptar tarifas muy bajas cuando no hay otros trabajos”.

Organizadora del Centro de Bordado de SEWA,
Nueva Delhi, citada en *We are Workers Too!* (Mather 2010)

“Un sindicato tiene su propio poder, y si te afilias, sentirás ese poder”.

Trabajadora del Centro de Bordado de SEWA, Nueva Delhi, citada en *We are Workers Too!* (Mather 2010)

No obstante, SEWA ha logrado ser reconocida por las compañías como el representante legítimo de facto de las trabajadoras a domicilio en las negociaciones, ha podido establecer procesos y procedimientos para la negociación colectiva y ha podido lograr algunos avances modestos para los miembros. Beneficios más substanciales sólo serán posibles a través de una organización más amplia, cuando OBM como SEWA hayan organizado la mayor parte de la fuerza laboral de trabajadores a domicilio en Nueva Delhi, en la India y, en última instancia, en la cadena de abastecimiento internacional.

Por supuesto, el sindicato puede hacer mucho más por los miembros en los centros de trabajo que simplemente negociar pequeñas alzas salariales. También abre las puertas a todas las otras formas de autoorganización de SEWA: la parte de “desarrollo” de la ecuación “lucha y desarrollo”.

“Sé parte de un centro como éste y podrías recibir muchos beneficios, no sólo ahorros y trabajo, sino también pensiones, capacitación, y muchas otras cosas. Hemos podido ir en peregrinación. Realizamos competencias de dibujo entre nosotras. A las mujeres que no están organizadas, júnanse a nuestro sindicato! Un sindicato tiene su propio poder, y si te afilias, sentirás ese poder.”

Trabajadora del Centro de Bordado de SEWA,
Nueva Delhi, citada en *We are Workers Too!* (Mather 2010)

Materiales de referencia

Sitio web de SEWA: www.sewa.org

Sitio web de la Academia de SEWA: www.sewaacademy.org

Sitio web de KKP KP: www.wastepickerscollective.org

Para ver ejemplos de argumentos consultar: Celia Mather (2010) *We are Workers Too!* Disponible aquí (en inglés): <http://wiego.org/resources/we-areworkers-too-organizing-home-basedworkers-global-economy>, y Celia Mather (2011) “Myths and Realities about Domestic Workers”. Disponible aquí: http://www.idwn.info/sites/default/files/publications/8%20Myths%20english%20FINAL%281%29%20_0.pdf

Desafío # 6

Tendiendo las manos a los trabajadores

Los trabajadores informales no están solos. Como hemos visto a lo largo de este manual, muchos de los problemas que enfrentan son compartidos por todos los diferentes sectores de la economía informal. Algunos son también compartidos con trabajadores de la economía formal. Las OBM de trabajadores informales a menudo buscan solidaridad y alianzas con toda clase de organizaciones externas.

Pero la solidaridad es una calle de dos sentidos. La mayoría de amenazas contra los trabajadores informales son amenazas para todos los trabajadores: las medidas de austeridad por parte de los bancos y gobiernos, el calentamiento global, la sobreexplotación a manos de las corporaciones globales, la privación de los derechos humanos (incluyendo los derechos de los trabajadores), los regímenes corruptos y antidemocráticos, etcétera. Los sindicatos que antiguamente se consideraban “tradicionales” están extendiendo sus manos ahora cada vez más a los trabajadores informales, y los trabajadores informales se están aproximando de manera creciente a los sindicatos formales. Los trabajadores de la economía formal se están enfrentando a un ataque mundial en contra de sus medios de subsistencia y condiciones laborales, ya que el trabajo se está informalizando y los empleos son cada vez más inseguros.

Muchas OBM de trabajadores informales se involucran de forma activa en luchas más amplias en contra de la pobreza, en favor de la democracia y del trabajo digno. En algunos casos, OBM de trabajadores informales se unen en alianzas u otras estructuras permanentes con trabajadores informales de otros sectores u organizaciones de los pobres, para realizar campañas en favor de demandas comunes. En otros casos, las OBM de trabajadores informales juntan fuerzas con sindicatos de la economía formal para fortalecer campañas y temas que comparten. Muchas OBM de trabajadores informales (no necesariamente



StreetNet Internacional ha creado la campaña Ciudades de Clase Mundial Para Todos en asociación con sindicatos y movimientos sociales

sindicatos) logran afiliarse a centros sindicales nacionales, y obtienen un valioso acceso a las estructuras regulares y bien establecidas de negociación colectiva.

A nivel internacional, OBM específicas o redes de OBM han desarrollado fuertes relaciones con federaciones sindicales internacionales, o se han unido a alianzas internacionales amplias. SEWA, por ejemplo, es miembro de varias federaciones sindicales mundiales, y como centro sindical nacional reconocido es también miembro de la Confederación Sindical Internacional. StreetNet tiene vínculos fuertes con la federación sindical mundial Union Network Confederation, y ha desarrollado la campaña internacional Ciudades de Clase Mundial Para Todos en alianza con sindicatos y movimientos sociales. La Alianza Global de Recicladores y Aliados agrupa a recicladores de América Latina, Asia y África junto con organizaciones de apoyo y ONG de justicia ambiental para ofrecer soluciones reales para mitigar el cambio climático.

En definitiva, a medida que la economía informal se expande alrededor del mundo, y una generación completa de trabajadores encara trabajo inseguro y “precario”, la naturaleza del trabajo está cambiando. Esto requiere nuevas soluciones y nuevas estrategias organizativas. En este sentido, las OBM de trabajadores informales juegan un papel crucial en la reconstrucción del movimiento sindical mundial.

Materiales de referencia

Alianza de Recicladores de la India. 2010. "Livelihoods with Dignity." Disponible en inglés: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/KKPKP_Livelihoods_AIW.pdf

Benson, Koni y Nandi Vanqa-Mgijima. 2010. Organizando en las calles: Un estudio de recicladores en las calles de Ciudad del Cabo. Serie de Organización de WIEGO.

Bonner, Christine. 2009. Organizando en la Economía Informal. Libros de Referencia par Organizadores. Durban, Sudáfrica. StreetNet Internacional y WIEGO. Una serie de seis folletos en inglés, español, portugués, francés y ruso:

1. Afiliando Trabajadores de la Economía Informal a Organizaciones Democráticas de Trabajadores
2. Construyendo y Manteniendo una Organización Democrática de Trabajadores de la Economía Informal
3. Manejo de los Problemas Cotidianos de los Trabajadores de la Economía Informal
4. Negociaciones Colectivas para los Trabajadores de la Economía Informal
5. Manejo de Conflictos entre Trabajadores de la Economía Informal y Aquellos en Posición de Poder
6. Acción colectiva para Trabajadores de la Economía Informal

Disponibles para su descarga o impresión interna aquí: <http://www.inclusivcities.org/toolbox.html>

Chanterreau, Fanny. 2011. "Learning from India." Waste Picking in Africa, newsletter Volume 1.1, September 2011. Disponible en http://www.globalrec.org/wp-content/uploads/2011/11/africa-nov2011_wiego_newsletter-3.pdf

Chen, Martha, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, y Carol Richards, eds. 2007. *Membership Based Organizations of the Poor: Concepts, Experiences and Policy*. London: Routledge.

Fernández, Lucía. 2011. "Hacia una red mundial: Recicladores sin fronteras". *Boletín de Ciudades Inclusivas*, agosto de 2011. Disponible aquí: <http://www.inclusivcities.org/blog/boletin-de-noticias-ciudades-inclusivas-agosto-2011>.

Gallin, Dan. 2011. Organizing Informal Workers. Historical Overview. Presentación en el Taller de organización, Bangkok, marzo de 2011. Disponible en: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/reports/files/Organizing_informal_workers_historical_overview_Gallin.pdf

Gallin, Dan y Pat Horn. 2005. Organizing Informal Women Workers. Disponible en http://www.globallabour.info/en/2007/11/organizing_informal_women_work_1.html

IFWEA. 2008. Organising Workers in the Informal Economy: A Resource Pack for Worker Educators. Disponible aquí: <http://www.ifwea.org/educationalresources/organising-workers-in-the-inform/>

IDWN. 2008. "'Domestic/Household Workers Demand Respect and Our Rights!' Impreso para la movilización por un Convenio de la OIT. Disponible en <http://www.idwn.info/sites/default/files/publications/pamILOeng.pdf>

IDWN. 2010. Plataforma de Reivindicaciones. Disponible aquí: <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/IDWN-Plataforma-de-Reivindicacioness-Espanol.pdf>

-
- Work Policy Brief 4 Estimaciones Globales y Regionales Sobre Trabajadores del Hogar, Nota de información 4. Disponible aquí: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf
- IRENE y IUF. 2006. “¡Respeto y Derechos. ¡Protección para las Trabajadoras del Hogar/ Domésticas!”, Informe de la conferencia Internacional celebrada en Ámsterdam, 8-10 de noviembre de 2006. Disponible aquí: <http://www.irene-network.nl/download/InformeRyDesp.pdf>
- Página web de CSI. Spotlight interview with Elizabeth Tang. Disponible: <http://www.ituc-csi.org/spotlight-interview-with-elizabeth.html>
- Página web de CSI: “Spotlight interview with Myrtle Witbooi (SADSAWU, Sudáfrica)”, disponible aquí: <http://www.ituc-csi.org/spotlight-interview-with-myrtle.html>
- Mather, Celia. 2010. We Are Workers Too! Organizing Home-based Workers in the Global Economy. Serie de Organización de WIEGO. Disponible aquí: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_We_Are_Workers_Too.pdf
- Mather, Celia. 2011. “Myths & Realities about Domestic Workers: What THEY say and what WE say. Red Internacional de Trabajadoras del Hogar. Disponible aquí (en inglés): http://www.idwn.info/sites/default/files/publications/8%20Myths%20english%20FINAL%281%29%20_0.pdf
- _____. 2012. Research paper prepared for the Solidarity Centre “Global Labor Program.” Proyecto de Investigación de WIEGO. Documento de Investigación preparado para el Solidarity Centre “Global Labor Program”. Disponible aquí (en inglés): http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/mather_informal_workers_organizing.pdf
- Roever, Sally y Lissette Aliaga Linares. 2010. Organizando Vendedoras Ambulantes: El Caso de la Red de Mujeres, Lima, Perú. Disponible aquí: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Roever_WIEGO_OB1_espanol.pdf
- Samson, Melanie. 2009. *Rechazando a Ser Excluidos: La Organización de los Recicladores*, WIEGO. Disponible aquí: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/Samson_Rechazando_a_ser_Excluidos_es.pdf
- _____. 2010. Organizando recicladores en Tshwane, Sudáfrica: Lecciones de las experiencias de arriba para abajo y de abajo para arriba. Serie de Organización de WIEGO. Disponible aquí: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/Samson_WOS_Organizing_Reclaimers_Tshwane_summary_SPANISH_web.pdf
- Sinha, Shalini, con el Equipo de la Academia de SEWA. 2010. Membership-based Organisations of the Poor (MBOP). Exploring the SEWA Model: Resource Book for MBOP Training. Ahmedabad, India: Academia de SEWA.
- Stirling Smith. 2006. Let’s Organise! ICFTU, ILO, ICA. Disponible aquí: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_094047.pdf
- Spooner, Dave. 2012. Promoting the ILO Home Work Convention (C177) and the Rights of Homeworkers: A Manual for Workers’ Educators and Facilitators. Producido por el Global Labour Institute para HomeNet del Sur de Asia. Disponible aquí: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/HNSA_GLI_Promoting_ILO_Convention_C177.pdf
- Theron, Jan. 2010. Options for Organizing Waste Pickers in South Africa. WIEGO Organizing Series. Disponible aquí: http://www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/Theron_WOS_Organizing_Waste_Pickers_Summary_ENGLISH-web.pdf
- Vilella, Mariel. 2011. “False Solutions to Climate Change.” Waste Picking in Africa, newsletter Volume 1.1, Septiembre de 2011. Disponible aquí (en inglés): http://www.globalrec.org/wp-content/uploads/2011/11/africa-nov2011_wiego_newsletter-3.pdf

Sitios web

Desarrollo de organizaciones en la página de Ciudades Inclusivas:

<http://www.inclusivecities.org/toolbox.html>

Sitio web de la Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia (CTCP) de Nicaragua:

www.ctcpnicaragua.org

Sitio web de GAIA: www.no-burn.org

Sitio web de la Alianza Global de Recicladores: www.globalrec.org

Sitio web de HomeNet Nepal: www.homenetnepal.org

Sitio web de HomeNet Tailandia: www.homenetthailand.org

Sitio web de HomeNet del Sur de Asia: www.homenetsouthasia.net

Sitio web de HomeNet del Sudeste de Asia: www.homenetseasia.org

Sitio web de HomeNet del Sudeste de Europa: www.homeneteasteurope.com

Sitio web de Ciudades Inclusivas: <http://www.inclusivecities.org>

Sitio web de IDWN: www.idwn.info

Blog de IDWN: <http://idwnilo.wordpress.com/>

Sitio web de KKPKP: www.wastepickerscollective.org

Sitio web de NASVI: <http://www.nasvinet.org/>

Sitio web de MNCR: www.mncr.org.br

Sitio web de RedLacre: www.redrecicladores.net

Sitio web de StreetNet: www.streetnet.org.za

Sitio web de SEWA: www.sewa.org

Sitio web de la Academia de SEWA: www.sewaacademy.org

Sitio web de WIEGO: <http://wiego.org>.

WORD (Base de Datos del Programa Organización y Representación de WIEGO, por sus siglas en inglés) de organizaciones de trabajadores informales:

<http://www.wiegotatabase.org/>

Apéndice

Lista de participantes en el Taller “Organización en la economía informal: Construcción y fortalecimiento de organizaciones con base de miembros,” Bangkok, 3-5 de marzo de 2011

Lucía Fernández	Mujer	WIEGO: Coordinadora global de Recicladores	Francia
Chris Bonner	M	WIEGO: Directora del Programa de Organización y Representación de WIEGO	Sudáfrica
Rhonda Douglas	M	WIEGO: Directora de Proyectos Globales	Canadá
Dave Spooner	Hombre	WIEGO: Consultor, Programa de Organización y Representación	Reino Unido
Ricardo Valencia	H	WIEGO: Coordinador de Recicladores en América Latina	Colombia
Dan Gallin	H	WIEGO: Comité Asesor y Global Labour Institute (GLI)	Suiza
Sofía Treviño	M	WIEGO: Oficial de Proyectos Globales y traductora al español	Canadá
Melanie Samson	M	WIEGO: Coordinadora de Recicladores en África	Sudáfrica
Samson Muluqeta	H	Consultor en medios de comunicación	Sudáfrica
Angelique Kipulu Katani	M	StreetNet Internacional y <i>Ligue pour le Droit de la Femme Congolaise</i> (LDFC)	República Democrática del Congo (RDC)
Violeta Zlateva	M	Asociación de Trabajadores a Domicilio	Bulgaria
Prof. Krastyo Petkov	H	Asociación de Trabajadores a Domicilio	Bulgaria
Hamida	M	Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA Bharat)	India
Janhavi Dave	M	SEWA	India
Sapna Raval	M	Academia de SEWA	India
Phamuang Khanthone	H	HomeNet del Sudeste de Asia y Nonprofit Association of Laos Development (NALD)/HomeNet Laos	Laos
Sinoeun Men	H	HomeNet del Sudeste de Asia y Artisans Association of Cambodia / HomeNet Camboya	Camboya
Om Thapaliya	H	HomeNet del Sudeste de Asia y HomeNet Nepal (HNN)	Nepal
Sapna Joshi	M	Coordinador de HomeNet del Sur de Asia (HNSA)	India
Poonsap Tulaphan	M	HomeNet del Sudeste de Asia y HomeNet Tailandia	Tailandia
Josephine Parilla	M	HomeNet del Sudeste de Asia y PATAMABA	Filipinas
Hillary Dickens Ochieng	H	Kenya Alliance of Waste Handlers	Kenia
Niasse Harouna	H	Association Book Diom des Recuperateurs, y Recycleurs de Mbeubeuss	Senegal
Simon Mbata	H	South African Waste Pickers Association (SAWPA)	Sudáfrica
Severino de Lima Junior	H	Red Latinoamericana de Recicladores (Red LACRE), y Movimento Nacional dos Catadores de Materiais Recicláveis (MNCR)	Brasil
Madalena Rodrigues Duarte	M	Red LACRE y MNCR	Brasil
Mageshvaran Veerappan	H	Asociación Nacional de Vendedores Ambulantes de la India (NASVI)	India
Mónica Garzaro Andrino		StreetNet Internacional	Sudáfrica
Gaby Bikombo	H	StreetNet Internacional	Sudáfrica

Sandra Yadira Flores Jiménez	M	StreetNet Internacional y Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia (CTCP)	Nicaragua
Vicky Kanyoka	M	Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN)	Tanzania
Ida Le Blanc	M	IDWN y National Union of Domestic Employees	Trinidad y Tobago
Fish (Ip Pui Yu)	M	IDWN	Hong Kong
Myrtle Witbooi	M	IDWN y Sindicato Sudafricano de Servicios Domésticos y Afines (SADSAWU)	Sudáfrica
Marcelina Bautista	M	IDWN y Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO)	México
Machababu Malakar	H	Federación General de Sindicatos de Nepal (GEFONT) y el Independent Garbage Cleaners' Union of Nepal (IGCUN)	Nepal
Elizabeth Tang	M	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU)	Hong Kong
Guillermo Onofre Flores	H	Federación de Estibadores Terrestres y Transportistas Manuales del Perú (FETTRAMAP)	Perú
Heng Yon Kora	H	Community Sanitation and Recycling Organization (CSARO)	Camboya
Cheng Khoem	M	CSARO	Camboya
Channy Khoun	M	CSARO	Camboya
Suntaree Saeng-ging	M	HomeNet Tailandia	Tailandia
Monal Kapadia	M	HomeNet del Sur de Asia y HomeNet India	India
Surekha Gade	M	Alianza de Recicladores de la India (AIW) y KKPKP	India
Mohan Nanavra	H	AIW y KKPKP	India
Nuchnapa Bamrungna	M	HomeNet Tailandia (trabajadoras a domicilio)	Tailandia
Waraphon Pongtanu	M	HomeNet Tailandia (trabajadoras del hogar)	Tailandia
Preeda Sirisawat	M	FES Tailandia	Tailandia
Nalini Shekar	M	AIW	La India
Elsa Ramos	M	exempleada de la OIT	Tailandia

La única escuela que conocemos Aprendiendo de las experiencias organizativas en la economía informal

Sobre este manual: Este manual detalla las experiencias organizativas de los trabajadores informales y proporciona información, ideas prácticas, estrategias exitosas, inspiración y recursos para los organizadores. Este manual es una fuente de referencia para todos aquellos dedicados a la organización de trabajadores informales sin importar el sector, aunque se base en las experiencias organizativas de (principalmente) cuatro grupos: trabajadores del hogar, trabajadores a domicilio, vendedores ambulantes y recicladores. Se nutre de los temas, ideas e información que se generaron durante el taller de WIEGO, titulado “Organización en la economía informal: Construcción y fortalecimiento de organizaciones con base de miembros”, el cual fue organizado con la ayuda de HomeNet Tailandia en marzo de 2011.

Este manual busca proporcionar material útil para ayudar a las organizaciones de trabajadores informales a:

- entender con mayor claridad algunos conceptos complejos y en constante evolución, como el de la economía informal y las organizaciones con base de miembros (OBM).
- desarrollar conciencia sobre el creciente movimiento de trabajadores informales mediante el examen de las raíces históricas y los sucesos más recientes.
- compartir información y experiencias de trabajadores informales en diferentes sectores de la economía informal.
- obtener orientación e inspiración de las ideas prácticas y experiencias adquiridas de las organizaciones.
- desarrollar estrategias para superar algunos de los desafíos y para encontrar respuestas a algunas de las preguntas y debates difíciles que surgen comúnmente.



Women in Informal Employment
Globalizing and Organizing