
Afiliando Trabajadores de la Economía Informal a Organizaciones Democráticas de Trabajadores



**Organizando en la Economía Informal:
Libros de Referencia para Organizadores**

Número

1

Esta serie de libros de referencia sobre la Organización en la Economía Informal fueron escritos en respuesta a las solicitudes de sindicatos y asociaciones por ideas prácticas de cómo organizar a los trabajadores en la economía informal. Es un intento para compartir más ampliamente las experiencias de aquellos que se encuentran actualmente organizando a trabajadores informales.

El proyecto es iniciativa del Comité Internacional de Coordinación en materia de Organización en la Economía Informal (CIC), integrado por representantes de la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA, por su sigla en inglés) en India, StreetNet Internacional, el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC), el Congreso de Trabajadores de Nigeria (NLC), HomeNet sudeste de Asia, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos de México (CROC) y la Federación General de Sindicatos de Nepal (GEFONT).

Escrito por: Christine Bonner, Directora del Programa de Organización y Representación de WIEGO

Fotografía en la portada: Asociación Khatang Tema Baitsukuli

Presentación y diseño: Julian Luckham, (Luckham Creative)

Publicado por: StreetNet International y WIEGO

www.streetnet.org.za

www.wiego.org

Contenido

Visión General:

Organizando en la Economía Informal:

Libros de Referencia para Organizadores iii

Demandas Prioritarias y Desafíos:

Trabajadores Informales en Diferentes Sectores.....vi

1. Introducción

En este libro 1

¿Por qué afiliarse? 1

2. Pasos en el Proceso de Reclutamiento: Preparación 3

Paso 1: Investigar..... 4

Paso 2: Planificar su estrategia 6

Paso 3: Planear los detalles prácticos 12

3. Pasos en el Proceso de Reclutamiento: Implementación

Paso 4: Dirigirse a los trabajadores 13

Paso 5: La reunión de reclutamiento 21

4. Reclutamiento de Mujeres Trabajadoras Informales

Desafíos 25

Acciones 26

5. ¿Qué se Debe Hacer Después? 29

Actividades de Aprendizaje 31

Recursos y Referencias 33

Agradecimientos

Gracias a todos los trabajadores, organizadores y sus organizaciones que contribuyeron, directa o indirectamente, a la producción de esta serie de libros. Un agradecimiento especial a Pat Horn, Coordinadora Internacional de StreetNet, por sus valiosos consejos y comentarios durante el proceso, y a Crystal Dicks ex miembro de la Federación Internacional de Asociaciones para la Educación de Trabajadores (IFWEA, por su sigla en inglés), que colaboró en la planificación de los libros. Nuestro agradecimiento también va para los miembros del personal de StreetNet Internacional, el Instituto de Desarrollo para Capacitación, Educación y Apoyo Laboral (DITSELA) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO). Por último, estamos muy agradecidos a la Fundación Ford por proporcionar los fondos a StreetNet Internacional para producir los libros.

Créditos de fotografía

Foto en portada: Asociación Khatang Tema Baitasukuli. Junta de comerciantes informales. Lesotho
Visión general: Chris Bonner, Tejedores en una tienda informal, India.

1. FEDEVAL (Federación Departamental de Vendedores Ambulantes de Lima).
Reunión, Perú
2. KKPKP (Trade Union of Waste pickers). May Day meeting, India.
3. StreetNet Internacional. Mercado de vendedores de FESTRACOM
Reunión, Burkina Faso
4. StreetNet Internacional. Junta de vendedoras del mercado Conakry, Guinea
5. LARES (Laboratoire d'Analyse Régionale et d'Expertise Sociale).
Conductor de moto-taxi, Benin



Visión General

Organizando en la Economía Informal: Libros de Referencia para Organizadores

Los Libros

Hay seis libros en la serie:

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

Los Objetivos

El objetivo de esta serie de libros de referencia es ayudar a cualquier persona que tenga la tarea de organizar a los trabajadores de la economía informal. Se espera dar a los organizadores ideas prácticas sobre lo que se debe hacer y cómo hacerlo.

El objetivo es ayudar a los organizadores a:

- Identificar la información necesaria para iniciar la organización de los trabajadores de la economía informal y dónde encontrar la misma
- Incorporar trabajadores de la economía informal a organizaciones democráticas de trabajadores
- Construir organizaciones democráticas e involucrarse de modo colectivo en las prácticas organizacionales democráticas
- Resolver los problemas cotidianos de los miembros
- Desarrollar los elementos y práctica de negociaciones colectivas
- Usar estrategias creativas cuando las negociaciones fallan o no son posibles, incluyendo mecanismos para la resolución de conflictos, soluciones legales, acciones en masa y publicidad
- Usar actividades educativas básicas de discusión en grupo
- Fomentar y apoyar el liderazgo representativo, y que rinda cuentas
- Enfocar en la participación de la mujer trabajadora en todos los niveles.

Usando los libros

Estos libros de referencia proporcionan ideas, directrices y ejemplos a los que puede recurrir cuando organice a trabajadores informales.






Puede usar los libros por su cuenta o con un grupo. Los puede usar en la esfera de actividades en el campo, en el lugar de trabajo, en la oficina o el centro comunitario. Adáptelos de acuerdo a sus necesidades. Adáptelos para que sean adecuados a su sector, su país, y al género, raza y cultura de las personas que está organizando.

Use los libros:

- **Como guía de organización:** en base a las ideas, listas y experiencias
- **Como información:** lea y comparta sus conocimientos con los demás
- **Para generar ideas:** cree nuevas formas de hacer las cosas
- **Como herramienta de planificación:** siga los pasos y estrategias que lo ayudarán a planear

- **Para educar y empoderar:** en discusiones informales, talleres o sesiones de capacitación.

Encontrará los siguientes símbolos a lo largo de los manuales. Úselos para encontrar la información necesaria en los mismos.

-  Consejos
-  Listas de verificación
-  Experiencias
-  Definiciones
-  Actividades de aprendizaje

Definiciones y Principios claves

Qué significa “organizar” para nosotros

Organizar significa crear e incrementar el poder de los trabajadores por medio de:

- Afiliar: traer a trabajadores a la organización
- Construir y mantener organizaciones democráticas
- Fomentar líderes trabajadores que rindan cuentas a los miembros, incluyendo mujeres líderes
- Empoderar a los miembros a través del activismo, educación, información
- Representar a miembros en negociaciones individuales o colectivas
- Tratar con problemas y conflictos
- Apoyar las acciones masivas de los trabajadores
- Proporcionar servicios para, y con, los miembros

Tres principios claves para organizar

- Lograr mejoras inmediatas concretas y reales, en la vida de los trabajadores
- Dar a los trabajadores un sentido de su propio poder
- Hacer cambios en las relaciones de poder

“Ser apasionado, comprometido, innovador y creativo en sus esfuerzos hacia la organización y movilización de los trabajadores de la economía informal.”

(Kwasi Adu-Amankwah, Secretario General del Congreso de Sindicatos de Ghana, Septiembre 2006, ante la Conferencia del CIC sobre la organización en la Economía Informal)

Demandas Prioritarias y Desafíos: Trabajadores Informales en Diferentes Sectores

Sector/ grupo	Demandas prioritarias	Desafíos al organizar
Vendedores ambulantes, en las calles y en los mercados	Derecho a vender y a tener un lugar donde vender Instalaciones — almacenamiento, refugio, baños, agua Protección contra el acoso policial Seguridad y protección Competencia — protección contra los efectos negativos Acceso a crédito	No son considerados como trabajadores por ellos mismos ni por otras personas Controlados por políticos, “mafia” Miedo de ser acosados por las autoridades, policía La competencia entre sí y el sector formal Tiempo dedicado a organizarse significa una pérdida de ganancias No hay foros de negociación
Trabajadores a domicilio	Ingresos y beneficios iguales a los de los trabajadores en las fábricas Identificación del empleador Eliminar la explotación por los intermediarios Acceso a trabajo regular Acceso a mercados (cuenta propia) Acceso a crédito (cuenta propia)	Aislados en sus hogares, invisibles Doble carga, de trabajo y cuidado del hogar Temor a perder el trabajo Restricciones impuestas por la religión o cultura Hijos que trabajan No están protegidos por la ley laboral, o con estatus laboral incierto
Trabajadores de la confección	Salario para vivir Derecho a organizarse Demasiadas horas extra de trabajo Seguridad del empleo	Las mujeres trabajadoras son consideradas como generadoras de ingresos ‘temporales’, ‘suplementarias’ Acoso sindical Con frecuencia, talleres pequeños
Recicladores	Acceso/derecho a los residuos reciclables Integración a los sistemas municipales Trabajar hacia niveles más altos en la cadena de reciclaje Precios justos por los reciclables Reconocimiento y estatus mejorado Salud y seguridad Eliminar la explotación por los intermediarios	Baja condición social y autoestima Temor a perder el trabajo Temor/dependencia en intermediarios La competencia entre sí Tiempo para reunirse significa pérdida de ingreso Trabajo infantil No están protegidos por la ley laboral

<p>Trabajadores agrícolas, forestales y de la pesca</p>	<p>Derecho a tierras y al uso de tierras Derecho a los recursos naturales Trabajo regular Acceso a recursos y equipo laboral Acceso al crédito y a los mercados</p>	<p>Localidades dispersas Aislamiento y grandes distancias Trabajo Infantil No están protegidos por la ley laboral Trabajo temporal o intermitente</p>
<p>Trabajadores del hogar</p>	<p>Reconocimiento como trabajadores Protección ante despidos, abuso Libertad de movimiento Libertad para cambiar trabajos (migrantes) Menos horas, más descanso Mejores condiciones de vida</p>	<p>Aislados e invisibles en los hogares Temor a los empleadores y a la pérdida del trabajo Dependencia en el empleador para alojamiento, etc. Sin protección laboral Sin tiempo: jornadas largas Temor a las autoridades (migrantes))</p>
<p>Trabajadores del transporte (pasajeros urbanos)</p>	<p>Acceso a rutas y a pasajeros Protección contra el acoso Salud y seguridad / protección contra accidentes Estacionamiento y facilidades Precio de la gasolina y pasajes Competencia — protección contra sus efectos negativos</p>	<p>Movilidad Competencia entre sí y con el sector formal Control político, “mafia” Amenazas por empleadores Miedo al acoso por la policía/autoridades Tiempo para organizarse significa pérdida de ganancias</p>
<p>Mujeres trabajadoras, todos los sectores</p>	<p>Guarderías seguras y asequibles Protección de ingresos durante y después del embarazo Seguridad física Protección contra el acoso sexual Igualdad de remuneración para trabajos de igual valor Acceso a trabajos de mayor ingreso</p>	<p>Miedo y falta de confianza Barreras culturales y religiosas A menudo, en lugares dispersos Sector dominado por el hombre Falta de tiempo Cuidado de los hijos y del hogar</p>
<p>Todos los sectores</p>	<p>Ingresos mejores y más seguros Condiciones laborales mejoradas Protección social</p>	



1. Introducción

En este libro

En este libro de referencia se contemplan algunos pasos y estrategias básicos de reclutamiento para organizadores quienes se proponen incorporar a un grupo nuevo de trabajadores, o individuos, a organizaciones establecidas o nuevas. Encontrará ideas sobre planificación, incluyendo ideas sobre la información requerida y dónde puede encontrarla. El libro recurre a experiencias de diferentes grupos ocupacionales en la economía informal y le alerta sobre algunas de las respuestas y preguntas que debe esperar de los trabajadores. Al final del libro hay actividades de aprendizaje que puede usar con otras personas de su grupo de reclutamiento, en las sesiones de planificación o de capacitación.

¿Por qué afiliarse?

Una organización democrática de trabajadores está formada por sus miembros. Una organización sin miembros es como un cascarón vacío. El número de miembros es una fuente importante de poder. Esta es la razón por la que la mayoría de las organizaciones tratan continuamente de incrementar sus membresía, y unirse con otras organizaciones – local, nacional, regional e internacionalmente. El reclutamiento de nuevos miembros hacia la organización (o el reclutamiento de nuevas organizaciones hacia una mayor organización) nunca se detiene.



2. Pasos en el Proceso de Reclutamiento: Preparación

Necesita prepararse bien, previo al inicio de reclutamiento de nuevos miembros. Necesita tener un plan bien pensado, respaldado por investigación. Si está iniciando una nueva organización o reclutando trabajadores para una organización ya establecida, la importancia es la misma en ambos casos. Esto es especialmente importante si usted es nuevo a la situación de organizar trabajadores informales. Esto es importante cuando tenga que reclutar a un nuevo tipo de trabajador, o en un nuevo sector, o cuando el grupo meta son trabajadores en un sitio o área de trabajo desconocidos.



Definición Reclutamiento

Atraer trabajadores a la organización; persuadir a los trabajadores a que se afilien a la organización.

Reclutar no es una tarea fácil. Grupos diferentes de trabajadores vienen con diferentes problemas y experiencias. Podrían tener prioridades y expectativas diferentes. No es fácil iniciar contacto con un trabajador o un grupo de trabajadores – por esta razón necesita estar bien preparado. No todos los reclutamientos seguirán los pasos mencionados a continuación. Puede reducir o añadir pasos, o seguirlos en diferente orden. Úselos como guía.

Paso 1: Investigar

Identifique un grupo de trabajadores que desee reclutar. Encuentre tanta información como le sea posible acerca del grupo meta de trabajadores y sus circunstancias. Esto le ayudará a desarrollar su estrategia.

No necesita ser un investigador profesional; no necesita tener muchos recursos para tener éxito en la búsqueda de información. Use su iniciativa. Use los conocimientos y recursos colectivos de sus propios miembros, colegas y aliados.

La siguiente lista consta de algunas preguntas que se debe hacer, y posibles fuentes de información. Al comenzar podría tener únicamente una idea general de a quién desea reclutar, o podría tener como objetivo a un grupo específico de trabajadores en un sitio determinado. Podría estar bastante familiarizado con los trabajadores o posiblemente no. Adapte la lista de acuerdo a sus circunstancias.



CONSEJO: Reproduzca la lista a continuación. Adapte las preguntas y liste sus propias fuentes de información con los datos detallados de contacto. Esto facilitará revisar la lista de control sistemáticamente.



Lista 1:

Información necesaria y dónde encontrarla

Información necesaria	Posibles fuentes
¿Qué tipo de trabajadores son su objetivo? <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de trabajo realizan? • ¿Son hombres, mujeres o ambos? • ¿Son trabajadores por cuenta propia, empleados, o tienen empleados trabajando para ellos? • ¿Por qué están realizando este tipo de trabajo? 	De contactos en el grupo que es el objetivo De líderes de sus asociaciones De los mismos trabajadores De sus propias observaciones
¿Cuál es el número potencial de trabajadores en su grupo objetivo?	Igual que el anterior De grupos ya organizados en áreas cercanas Departamentos de investigación de los sindicatos y ONGs

<p>¿Dónde trabajan y dónde viven los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existen unidades obvias de organización, ej. por calle, por áreas de estacionamiento, por productos en venta, recolección o producción, por zona de influencia de Iglesias? • ¿Dónde es el mejor sitio para reunirse con los trabajadores? • ¿Cuál es la mejor hora para reunirse con los trabajadores? 	<p>De contactos en el grupo que es el objetivo De líderes de sus asociaciones De los mismos trabajadores De colegas con experiencia Sus propias observaciones</p>
<p>¿Qué problemas tienen los trabajadores en su trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de sus ingresos? • ¿Tienen problemas de salubridad y seguridad? • ¿Son acosados por las autoridades, los empleadores? • ¿Trabajan jornadas largas? • ¿Cuáles son los problemas inmediatos? • ¿Otros problemas? 	<p>De contactos en el grupo que es el objetivo De líderes de sus asociaciones De los mismos trabajadores Sus propias observaciones Organizaciones en el mismo sector Internet</p>
<p>¿Qué tipo de problemas experimentan generalmente los trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Tienen problemas de vivienda? • ¿Tienen problemas de transporte? • ¿Tienen problemas de acceso a prestaciones de salud y otras medidas de seguridad social? 	<p>Igual que el anterior Contactos en comunidades de trabajadores Organizaciones religiosas en el área Trabajadores sociales ONGs que prestan apoyo</p>
<p>¿Están los trabajadores organizados o han sido miembros de organizaciones previamente?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipo de organización? • ¿Es o fue ésta una experiencia positiva o negativa y por qué? • ¿Han tomado los trabajadores acción sobre algún asunto, o tomado alguna acción en particular anteriormente? ¿Qué sucedió? 	<p>De contactos en el grupo que es el objetivo De líderes de sus asociaciones De los mismos trabajadores De ONGs, universidades que prestan apoyo</p>
<p>¿Cuáles son las leyes y políticas relacionadas a este grupo de trabajadores?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley laboral • Leyes municipales, regulaciones 	<p>Sindicatos y organizaciones de trabajadores ONGs que prestan apoyo Departamento Laboral Gobierno local y municipalidad Internet</p>
<p>¿Quiénes son sus aliados y oponentes potenciales para organizar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Otros organizando en el sector/área? • ¿Líderes en el sector, la comunidad, partidos políticos? • ¿ONGs, autoridades locales (e individuos particulares), grupos religiosos, sindicatos? • ¿Colegas con experiencia útil? 	<p>Preguntar en su organización y otras organizaciones con las que tenga buenas relaciones Pregunte a miembros de la comunidad Lea los diarios locales Lea informes y documentos previos</p>

<p>¿Qué recursos están disponibles?</p> <ul style="list-style-type: none">• Personas que pueden ayudarlo• Transporte• Materiales de reclutamiento	<p>Su organización</p>
---	------------------------



CONSEJO: No se preocupe si no encuentra toda la información necesaria antes de comenzar. Comience su tarea de todas maneras. Conseguirá mayor y basta información una vez que haga contactos, hable con los trabajadores y por medio de la observación.

Paso 2: Planificar su estrategia

Necesita tener en cuenta todos los factores pertinentes al planificar su estrategia: los trabajadores, el medio, recursos disponibles, políticas organizacionales, así como las fortalezas y debilidades de su organización.



CONSEJO: Muchas cabezas piensan mejor que una. En lo posible, planifique estrategias colectivamente. Haga uso de las experiencias y sabiduría de otros. Es útil establecer un pequeño comité organizador para compartir las responsabilidades. Atraiga a sus colegas. Atraiga a personas que puedan servir de contacto, líderes y activistas que pertenezcan al grupo que es su objetivo.

Decida el enfoque de su estrategia

Primero decida sobre el panorama general. Considere sus objetivos, magnitud, alcance y forma de su estrategia de reclutamiento, y las políticas necesarias para apoyarlos. Esto debería ser algo sobre lo que la totalidad de su organización ha tomado una decisión. Necesitaría estar de acuerdo en lo siguiente:

Tipo de organización Si está iniciando una nueva organización, decida qué tipo de organización es apropiada y factible. ¿Es un sindicato, cooperativa, asociación? O sería mejor organizar a los trabajadores en base a su cultura, comunidad u otros intereses primero. Un ejemplo serían los trabajadores migrantes, unificándose por vínculos en común, como son su país de origen o situaciones compartidas.

Trabajadores ¿Cuál sector, sub-sector y grupo de trabajadores son su objetivo?

Membresía ¿Quién puede afiliarse? ¿Quién está excluido de membresía? ¿Cuál es su línea de corte? Por ejemplo, ¿podría decidir excluir a vendedores quienes “emplean” a uno o más ayudantes, o a choferes quienes son dueños de varios taxis? Podría decidir que sus miembros consistan únicamente de mujeres.

Prioridades ¿Cuáles son las prioridades? ¿Tiene un enfoque en particular el reclutamiento de las mujeres o de los trabajadores más pobres del sector?

Enfoque ¿Reclutará asociaciones existentes para incorporarlas a una organización más grande, o afiliará a los trabajadores como individuos, o trabajaría a través de una organización existente para aumentar los miembros individuales? ¿O usaría una combinación de todas las posibilidades? ¿Su constitución permite diferentes enfoques?

Grande o pequeña ¿Está la organización dirigiendo una gran campaña de afiliación, a través de toda la organización, o está usted involucrado en una iniciativa local pequeña?

Propósitos y objetivos ¿Qué desea lograr? ¿Cuál es el número que tiene como objetivo?

Colaboración ¿Trabajaría con otras organizaciones o personas? Por ejemplo, podría existir una ONG que trabaje especialmente con el grupo que es su objetivo, con la que usted podría colaborar.

Asignación de recursos ¿Qué recursos asignaría la organización para el programa de reclutamiento?



Experiencias: Enfoques estratégicos para reclutamiento

Reclutando asociaciones existentes para sindicatos en Ghana

En Ghana, el TUC (Congreso de Sindicatos) y algunos de sus afiliados tomaron la decisión de reclutar trabajadores informales a través de sus asociaciones locales existentes. Se vieron obligados a cambiar sus estatutos con el fin de que esto se pudiese llevar a cabo. Los sindicatos identifican y capacitan a personas-contacto de los trabajadores de las asociaciones/grupos que son su objetivo de reclutamiento.

(Francis X Owusa, Ghana TUC, ponencia presentada en el Seminario Regional de IFWEA, Malawi, Mayo 2006)

Organizando comunidades en China

La Red de Mujeres Trabajadoras Chinas (CWWN), es una organización basada en las comunidades de mujeres migrantes que operan en las zonas de proceso de exportación en el Sur de China. La red maneja proyectos y actividades culturales, así como también fomenta a las trabajadoras a tomar acción sobre sus demandas prioritarias relacionadas con el lugar de trabajo. La elección de la estrategia para organizar basada en la comunidad, fue hecha debido a que las trabajadoras desconfían de los sindicatos formales y hay una falta de oportunidades políticas para nuevas organizaciones laborales. Es además muy difícil organizar en el lugar de empleo.

(Dr Pun Ngai, 2005, ponencia presentada en una conferencia sobre Organizaciones Basadas en Membresía de los pobres, Ahmedabad, India)

Usando un enfoque de campaña en Nepal

En el 2004, el Sindicato Nacional de Transporte de Nepal (NETWON), decidió emprender una campaña para reclutar choferes de taxis informales en la capital, Katmandú. El sindicato usó como instrumento de publicidad el Día Internacional de Acción del Transporte Terrestre de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) en el 2004. Colocaron carteles cerca de las estaciones de bus y cruce de calles, y distribuyeron folletos. Todos los choferes de taxis, tocaron sus bocinas por 15 minutos para destacar sus problemas, y protestar sobre los accidentes, la fatiga, etc. El sindicato hizo declaraciones de prensa, tomó fotografías. Organizó un simposio sobre los problemas y asuntos de los trabajadores en el transporte.

(Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, ITF, 2006, Organizando Trabajadores Informales en el Transporte. Proyecto de Investigación Global. Informe de Visión General)

Reclutamiento a través de Comités de Mujeres

El Sindicato Nacional de Trabajadores Congolese (UNTC), ha establecido comités de mujeres en 64 mercados en Kinshasa para enseñar a los trabajadores informales acerca de sindicatos. Los comités explican, por ejemplo, que muchos de los problemas que tienen con las diferentes autoridades podrían evitarse con la afiliación a un sindicato.

(Marie José Lokongo Bosiko, Vicepresidenta, CSI en línea, 140/270807)

Planificar estrategias y actividades específicas

“Las trabajadoras del hogar son invisibles y debemos usar nuestra imaginación para ayudarlas a organizarse”.

(Marcelina Bautista, Secretaria General, CONLACTRAHO, América Latina, Ámsterdam, Noviembre 2006)

Cuando esté listo con su enfoque estratégico general y su investigación, usted puede planificar los detalles más específicos de su estrategia. A continuación se detallan algunos puntos sobre los que debe decidir.

Contactos ¿Cómo comenzará? Generalmente es preferible tener un contacto quien junto con usted pueda hablar con los trabajadores, o pueda hablar en su nombre. ¿Tiene algún contacto al momento que le asista en su iniciación? ¿Es esa persona ya un líder? ¿Confían los trabajadores en él/ella? Si no tiene un contacto, ¿qué pasos tomaría para hacer el contacto inicial? Podría, por ejemplo, repartir un panfleto con información sobre su organización e invitar a los trabajadores a una reunión.

Lugar Necesita encontrar el mejor lugar para hablar a los trabajadores. Podría ser en sus sitios de trabajo. Podría conversar con los vendedores en sus sitios de ventas durante los períodos más tranquilos. Podría conversar con los choferes de taxis en los estacionamientos o en las paradas. Podría hablar por teléfono con las trabajadoras del hogar. O podría ser más conveniente contactar a los trabajadores en sus propias comunidades. Esto podría hacerse a través de sus iglesias o cuando están con amistades. Podría decidir que lo mejor es ir a visitarles en sus casas. Sea creativo. Algunas veces es motivo de riesgo para los trabajadores hablar con organizadores. ¿Necesita primero reunirse en secreto?

Hora Muchos trabajadores informales trabajan para sí mismos y sus familias. Otros trabajan para empleadores severos y tienen muy poco tiempo libre. ¿Cuál es la mejor hora para reunirse con sus contactos, y por cuánto tiempo? ¿Si desea reunirse con un grupo de trabajadores, cuándo es posible? ¿Tienen recesos o pueden reunirse con usted únicamente después del trabajo? ¿Tienen un día libre?

Herramientas de comunicación Podría decidir que lo mejor es hablar “discretamente” con los trabajadores. O podría decidir adoptar un enfoque público. Necesitará decidir las maneras más apropiadas de comunicación. Podría decidir que necesita algo para ayudarle a explicar a los trabajadores su organización, como un folleto o el boletín de la organización. Podría encontrar maneras creativas de usar el teléfono celular o incluso el teléfono del empleador.

Asuntos de movilización Muchas organizaciones se forman repentinamente cuando los trabajadores afrontan un asunto serio e inmediato. Una estrategia útil es atraer a

los trabajadores a la organización haciendo frente a sus verdaderas inquietudes. Se necesita tener cuidado. Su estrategia debe incluir cómo desarrollar la cuestión y cómo mantener el interés, después de que el problema o crisis inmediata haya pasado.



Experiencias: Estrategias y actividades de reclutamiento

Las trabajadoras del hogar en Hong Kong utilizan centros de formación como un punto de reclutamiento

El Sindicato General de Trabajadoras del Hogar de Hong Kong se inició en centros gubernamentales de capacitación. La Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU), dirigía los programas en los centros. Las mujeres trabajadoras tomaron ahí cursos de capacitación para el trabajo en el hogar. Con la asistencia de organizadores, las mujeres formaron grupos en tres de los centros, y en un período de un año y medio, crearon los cimientos del sindicato.

(Folleto del Sindicato General de Trabajadoras del Hogar en Hong Kong)

Trabajadores de transporte en Zambia forman grupos organizadores de trabajadores

La estrategia del Sindicato de Trabajadores de Buses y Taxis de Zambia, es hablar con los potenciales miembros choferes personalmente. Los organizadores hablan con los trabajadores en las estaciones de bus, en las ocasiones que no se encuentran recogiendo pasajeros. Si el organizador consigue reclutar uno o dos trabajadores, se les confía a los mismos, la tarea de organizar a otros choferes. Si reclutan diez, forman un comité interino para encargarse de la tarea de incorporar a otros choferes a una agrupación distrital.

(Informe ITF)

Trabajadoras del hogar en Sudáfrica hacen uso de teléfonos

El Sindicato de Trabajadoras del Hogar de Sudáfrica (SADWU), se vio forzado a cerrar en 1996 debido a problemas financieros. “Pero cuando cerramos decidimos que no sería el fin, que formaríamos un nuevo sindicato. Así, elegimos diez personas entre nuestra gente para que se movilizase para formar un nuevo sindicato. No teníamos oficinas o ninguna otra facilidad, de tal manera que nos organizábamos desde nuestros cuartos, nuestras casas y usábamos los teléfonos de nuestros empleadores”. “Lanzamos en el 2000 el Sindicato de Trabajadores del Hogar, Servicio y Afines de Sudáfrica (SADSAWU).”

(Hester Stephens, SADSAWU Presidenta, Ámsterdam, Noviembre 2006)

Vendedores de Mercados en Uganda reclutan valiéndose de un programa de VIH/Sida

El Sindicato Nacional de las Organizaciones de Trabajadores de la Economía Informal (NUIEWO), organiza vendedores en mercados, transportistas y otros en Uganda. Trabaja de cerca con el Proyecto del SIDA de los Vendedores en Mercados (MAVAP), establecido en tres grandes mercados. Esto ha ayudado al sindicato a reclutar miembros debido a que los vendedores ven el beneficio práctico de pertenecer al sindicato.

(John Kalema, GS, NUIEWO, Malawi, Mayo 2006)

Los organizadores de choferes de moto-taxis en Benin van de casa en casa

Los organizadores de SYNAZEB, un sindicato de choferes de moto-taxis en Benin, van de casa en casa, de familia en familia, con la intención de reclutar nuevos miembros. Este enfoque es inspirado por la estrategia usada por los políticos en época de campaña electoral. Parece ser un método muy efectivo, “especialmente porque visitar a alguien personalmente para discutir un asunto, constituye una señal de respeto, lo cual se encuentra profundamente enraizado en nuestras sociedades”.

(Informe de ITF)

El sindicato de recicladores elabora un mapa de los lugares de trabajo de sus miembros

Los organizadores del sindicato de recicladores KKKPKP, en India elaboraron un mapa con todas las rutas que siguen los trabajadores, los sitios donde se congregan para guardar sus bolsas llenas de material, los sitios donde hacen la selección del material, y los chatarreros a quienes venden la chatarra. Saben además las horas en las cuales estarán disponibles en cada sitio. Y, como los recicladores están concentrados en ciertas áreas dentro de los barrios pobres, es relativamente fácil visitarlos ahí.

(P.Chikarmane, Organizando lo en Desorganización. Un estudio de caso Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat, Sindicato de Recicladores, India)

Trabajadores agrícolas en Sudáfrica tienen una triple estrategia

Sikhula Sonke es un sindicato de trabajadores agrícolas. La mayoría de los miembros son mujeres. Muchos son trabajadores temporales o jornaleros. El sindicato recluta en los sitios donde los agricultores contratan a los jornaleros. Distribuyen folletos y los boletines del sindicato los sábados en los centros de las ciudades, día en que muchos de los agricultores llevan a sus trabajadores al centro para hacer sus compras. Reclutan además en lugares sociales o de la comunidad, como son las iglesias, escuelas y centros médicos.

(A. Devenish y C. Skinner, SEWU y Sikhula Sonke. Consejos sobre organizando a trabajadores informales, SALB, Julio/Agosto 2007)

Paso 3: Planear los detalles prácticos

Prestar atención a los detalles prácticos y asegurar que exista una buena administración podría parecer aburrido, pero es muy importante. Esto no significa que usted no puede tener éxito como reclutador a no ser que tenga una buena oficina, o una secretaria. ¡Significa que usted debe ser muy organizado! Use la siguiente lista como ayuda para organizarse.



Lista 2:

Planificación de los detalles prácticos para reclutamiento

Hemos ya...	✓
Cuándo	
Fijado una fecha de iniciación.	
Asegurado que tenemos el tiempo necesario disponible.	
Fijado un período de tiempo para la primera fase.	
Fijado un período de tiempo para la totalidad del proyecto/campaña, si es necesario.	
Decidido cuándo evaluar el progreso.	
Quién	
Formado el equipo de reclutamiento.	
Puesto en claro los planes con los reclutadores: quién debe hacerlo y cuándo.	
Decidido quién es responsable de:	
• Supervisar el progreso	
• Informar	
• Producir los materiales de reclutamiento	
• Asegurar que estén disponibles solicitudes y tarjetas de afiliación	
• Conservar los registros y archivos	
• Organizar las reuniones	
• Organizar el transporte	
• Organizar el dinero o pagos	



3. Pasos en el Proceso de Reclutamiento: Implementación

Usted ha decidido ya con respecto a la estrategia a emplearse y el enfoque. Ha realizado todos los planes prácticos. Debería estar listo ya para iniciar el reclutamiento. Se deben recordar dos puntos importantes:

- Los pasos no siguen un patrón determinado – se debe hacer investigación todo el tiempo; se necesita cambiar los planes prácticos, la estrategia tiene que ser revisada, etc.
- Las cosas no siempre salen de acuerdo al plan. ¡Esté preparado para pensar de acuerdo a las circunstancias!

Paso 4: Dirigirse a los trabajadores

#¿Está preparado?

Antes de comenzar a reclutar, pregúntese cuáles son las cualidades, atributos y habilidades que necesita para reclutar con éxito a trabajadores informales. ¿En qué aspectos es la organización fuerte y en cuáles es débil?



Lista 3: Cualidades, atributos y habilidades para organizadores/reclutadores

¿“Yo”?	✓
Hablo los idiomas de los trabajadores	
Comprendo y respeto la cultura y educación de los trabajadores	
Conozco los problemas y asuntos claves que afrontan los trabajadores	
Simpatizo con los trabajadores	
Demuestro respeto por los trabajadores	
Soy honesto y de confianza	
Trabajo mucho y me comprometo	
Actúo independiente e imparcialmente	
Actúo democráticamente y con justicia	
Tengo confianza en mí mismo y coraje	
Tengo paciencia y soy persistente	
Tengo una manera amigable para dirigirme a otras personas	
Sé escuchar y comunicarme	



Experiencias: Sobre los organizadores del Sindicato

El TUC de Ghana dice: Sobre los organizadores del Sindicato

“En lo posible, los organizadores deberían ponerse al nivel del grupo identificado a ser organizado. Los organizadores deberían cuidar su comportamiento, las palabras que usan y la manera como se relacionan con los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la mano de obra en la economía informal. Un buen organizador del sector informal debe expresarse bien, ser tolerante, influyente y lo más importante es su dedicación a la labor”.

Sobre los organizadores de una asociación existente

“...deben ser operadores ellos mismos, y deben ser ya líderes en el grupo, o personas muy respetadas. Es importante que los contactos sean personas elocuentes y que puedan educar a otros operadores, y es importante que ellos sean considerados gente seria y honesta”.

(Ghana TUC, Manual de enfoque estándar para organizar trabajadores en la economía informal)

A quién dirigirse

Necesita encontrar un punto inicial, una manera de dirigirse a los trabajadores. El punto inicial más común es a través de una persona de contacto. En lo posible, consiga que alguien le presente a un contacto potencial del grupo que es el objetivo. Esto puede abrir las puertas, y sobreponerse a la desconfianza, temor y reticencia. La persona debe ser alguien que los trabajadores respeten y le tengan confianza. Puede ser o no, el líder oficial de un grupo o asociaciones de trabajadores, o un líder de la comunidad. Por otro lado, los líderes de un grupo o asociación pueden ser la misma gente que los trabajadores temen o desconfían. En este caso usted puede tener un problema. Si usted evita al líder, el mismo se podría volver hostil y debilitaría los esfuerzos organizativos. Si usted trabaja con el líder, los trabajadores podrían rechazar sus tentativas de organizar. No existe una respuesta fácil a este problema. Debe estar consciente de esto y preparado para cambiar su estrategia.

Algunas veces debe empezar desde cero para crear sus contactos. Tiene que dirigirse a un trabajador o grupo de trabajadores sin ninguna presentación previa. Si debe hacer esto, tómese su tiempo para observar al grupo o la situación antes de elegir una persona o grupo para contactar.

Cree motivación entre sus contactos. Póngase de acuerdo sobre las tareas que deban realizar, tales como traer una nueva persona de contacto a la siguiente discusión, o recopilar y compartir información.



CONSEJOS: Asignar (o llevar con usted) a alguien que pertenezca al grupo, o quien tenga un pasado común con los trabajadores que desea reclutar. Él/ella estará en una mejor posición de comprender y relacionarse bien con ellos, y es más factible que se gane la confianza de los mismos. Por ejemplo, las mujeres encuentran más fácil reclutar a otras mujeres; los trabajadores migrantes a reclutar otros migrantes, especialmente si son de su mismo país, etc. Es también muy importante hablar en el idioma propio de los trabajadores. Esta estrategia es conocida como “RECLUTAR PERSONAS SIMILARES”.

Dónde y cuándo

Muchas veces es mejor tener primero discusiones con sus personas de contacto fuera de sus sitios de trabajo. Reunirse informalmente en lugares sociales, de la comunidad, lugar de culto, centros de capacitación u otros sitios donde se reúne la gente puede ser un buen comienzo. Puede visitarlos en sus hogares o invitarlos a su hogar u oficina.

Tiene que evaluar si los trabajadores son vulnerables a la acción por las autoridades, criminales, empleadores, esposos. Usted podría preferir reunirse con sus contactos secretamente y continuar lenta y sigilosamente para afiliarse a miembros.

Donde sea posible reclutar abiertamente, busque los sitios donde se reúnen; averigüe las horas de receso o las horas cuando hay poca actividad en el trabajo para visitar grupos de trabajadores o individuos en sus sitios de trabajo.

#Lo que puede decir

Este es un ejemplo de la manera como podría desarrollarse una discusión con un nuevo contacto, o grupo de trabajadores.

1. Salude y preséntese a si mismo, enfatizando sus “credenciales”.
2. Explique *brevemente* de dónde es y proceda a indicar que se encuentra allí para explicar sobre la organización y la manera en que podría ayudarlo/a/los/as.
3. Si el trabajador/contacto no está de acuerdo, debe tratar de persuadirlo/a

con delicadeza para que hable con usted. Si no lo logra, sea sensible y juzgue cuando es conveniente decir “le agradezco por su tiempo” y alejarse. ¡Podría persuadirlo/a en otra ocasión!

4. Si él/ella está de acuerdo en hablar, explique primero la visión general de su organización:
 - ¿Qué es su organización?
 - ¿Cuál es el objetivo de la misma?
 - ¿Quiénes son los miembros?
 - ¿Dónde opera la organización?
 - ¿Cómo es conducida la organización, incluyendo quiénes son los líderes, y la democracia en la organización?
5. Explique la razón por la que los trabajadores necesitan dicha organización:
 - Para crear unidad, solidaridad y poder
 - Para permitirles tomar acción de manera colectiva sobre sus problemas prioritarios y demandas
 - Para proporcionar apoyo en épocas de dificultad
6. Demuestre cómo funciona esto en la práctica. De ejemplos concretos:
 - Cómo manejaría usted un asunto de importancia para este grupo de trabajadores.
 - Los éxitos y logros de su organización.
 - Los éxitos y logros de organizaciones similares.
7. Pregunte si tienen preguntas o preocupaciones y debe asegurarse de tener el tiempo necesario para escuchar y responder.
8. Invítelo/a a afiliarse si lo considera apropiado.
9. Organice una manera de seguimiento sobre esta discusión.
10. De sus datos de contacto y tome los datos del trabajador(es).
11. Reparta folletos de información o boletines.

Cómo decirlo

Haga lo siguiente:

- ESCUCHE.
- Sea amigable, pero profesional.

- Sea respetuoso y calmado.
- Sea breve, claro y vaya al grano. No entre en demasiados detalles al principio.
- Haga participar al trabajador mientras usted habla – permita comentarios y preguntas conforme habla. Respete el conocimiento y experiencia de los trabajadores.
- Escuche los comentarios y preguntas de los trabajadores y haga lo posible por contestarlas.
- Asegúrese de tener suficiente tiempo y no aparezca apurado.
- Haga sentir al trabajador/a que sus preocupaciones son importantes.
- Esté bien informado, pero no sea arrogante.

Lo que no se debe decir o hacer (errores comunes)

No haga lo siguiente:

- Prometa lo que no puede lograr.
- Exagere los logros de la organización.
- Sea deshonesto.
- Organice una cita y no asista.
- Ignore o no ponga atención a las preocupaciones de los trabajadores.
- Ser un “sabe lo todo” o arrogante.
- Amenace.
- Pierda su control.
- Sea impaciente.
- Use un lenguaje corporal que contradiga lo que dice o que demuestre falta de respeto.
- Haga comentarios sexistas, acose o trate a las mujeres desigualmente.
- Sea condescendiente, y use un enfoque de “ellos y nosotros”.

Los trabajadores reaccionarán de diferente manera a su enfoque. Usted tendrá que manejar situaciones esperadas e inesperadas. Para prepararse, piense cómo hubiese contestado a algunas de los escenarios a continuación.



Experiencias:

Qué podrían decir los trabajadores (1)

Trabajador agresivo

“Váyase de aquí. No hay nada que usted pueda decirnos sobre sindicatos. Son organizaciones inútiles. Toman nuestro dinero y prometen ayudarnos. Pero lo único que hacen es mentir y robarnos. Váyase y no vuelva por aquí, si lo hace le rompemos el cuello”.

Trabajador desinteresado

“Estoy demasiado ocupado para hablar con usted”.

“No me interesan las asociaciones”.

“Yo sólo trabajo para mis hijos”.

“No gracias”.

Trabajador que no comprende

“¿Qué puede hacer el sindicato por mí? No hay ningún beneficio al pertenecer a una organización. Me puedo cuidar solo, gracias”.

“Mi jefe es bueno. Si trabajo bastante, mejoraré mi posición”.

Trabajador con una mala experiencia

“Cuando perdimos nuestro empleo con Lawson Brothers, el sindicato ayudó a la dirección a despedirnos”. Luego los organizadores se fugaron. Los sindicatos sólo traen problemas. Déjennos en paz”.

Trabajador cínico

“¿Para quién trabaja realmente? Sabemos de los políticos y sus amigos en las organizaciones. Sólo quieren usarnos. Cada vez que es época de elecciones vienen y reclutan a todos los vendedores. Nos dan préstamos y nos hacen promesas. Pero después no nos toman en cuenta”.

Trabajador temeroso

“Por favor váyase, mi jefe le puede ver”.

“Mi esposo no me dejará afiliarme a un sindicato”.

“Las asociaciones traen problemas. La policía nos golpea si nos afiliamos”.

“Tengo temor a involucrarme en la política. No vuelva a venir”.

“No quiero problemas. Sólo quiero dedicarme a mi trabajo”.

Trabajador que dice “sí” pero quiere decir “no”

“Bueno, deme la solicitud y yo se la mando a usted”.

“Vendré a la reunión en otra ocasión”.

“Realmente estoy apurado, pero le veré la próxima vez”.



Experiencias:

Lo que podrían decir los trabajadores (2)

Trabajadora del hogar

“Es difícil encontrar trabajo. Si mi empleadora sabe que me he afiliado a un sindicato, me va a despedir. Tengo que mantener a mis hijos”.

Trabajadora del hogar migratoria

“Si pierdo el empleo me regresarán a Indonesia. No se me permite cambiar de empleador”.

Vendedora ambulante

“No tengo tiempo para organizaciones. Vivo lejos. Tengo que trabajar todo el día y luego cocinar, limpiar y cuidar a mis hijos”.

Reciclador

“Yo trabajo para mí y mi familia. Puedo ganar más dinero trabajando por mi cuenta. No estoy interesado en su cooperativa”.

Dueño de taxi/chofer

“En mi área ya pertenecemos a la asociación del Sr. Gómez. Le pagamos una tarifa mensual y el nos protege de la policía”.

Barbero ambulante migratorio

“Nosotros no podemos afiliarnos a su organización. La gente local no quiere trabajar con nosotros. Tenemos miedo de que nos ahuyenten o nos ataquen si hablamos”.

#Preguntas y preocupaciones comunes de los trabajadores

Esté preparado para algunas o todas las preguntas a continuación. Haga lo posible por contestar las preguntas. Piense anticipadamente las preguntas que le pueden hacer y planifique cómo responderlas. No tenga temor en indicar que no sabe, o que no hay respuesta única, o correcta. No sea evasivo o deshonesto. En algunos casos puede preguntar al trabajador qué piensa y desarrollar una discusión en torno a la pregunta.

- ¿Por qué debería afiliarme a una organización?
- ¿Qué puede hacer la organización para mí?
- ¿Cómo puede solucionar mis problemas?
- Este es mi problema - ¿puede solucionarlo?
- ¿Qué puede hacer usted que yo no pueda hacer por mí mismo?

- ¿Cómo puede ayudarme a hacer más dinero/vender más/vencer a mis rivales?
- ¿Cuánto tengo que pagar?
- ¿Por qué tengo que pagar cuotas?
- ¿Cómo será usado mi dinero?
- ¿Cómo sé que ustedes no se robarán o malgastarán mi dinero?
- ¿Dónde voy a encontrar el tiempo para participar en una organización?
- ¿Quiénes son los líderes? ¿Cómo puedo tener confianza en ellos?

Paso 5: La reunión de reclutamiento

A lo largo del proceso tendrá muchas reuniones. Estas podrían iniciarse con uno o dos trabajadores, e incrementar a un grupo central que le ayudará a reclutar un mayor número de miembros. Lo ideal sería tener reuniones con grupos más numerosos de trabajadores para:

- Explicar sobre la organización.
- Discutir problemas y asuntos.
- Explorar posibles soluciones y el rol que la organización puede desempeñar.
- Compartir las experiencias de otros trabajadores informales.
- Planificar para comenzar la discusión de un asunto.
- Informar sobre los éxitos.
- Informar sobre el progreso.
- Planear la participación de los trabajadores y líderes en el proceso de reclutamiento.

Dirigir una reunión exitosa de reclutamiento

Antes de la reunión

- Decidir conjuntamente con sus contactos sobre el mejor sitio y hora para tener la reunión.
- Informar a los trabajadores con tiempo, explicarles brevemente el propósito de la reunión y la duración de la misma.
- Elegir una manera apropiada de enviar el mensaje a los trabajadores.
- Expresar claramente lo que desea lograr en la reunión, y planificar un orden del día interesante y real. Circule éste lo más pronto posible.
- Decidir quién presidirá la reunión, quién tomará las actas y quién hablará sobre diferentes asuntos.
- Incluir suficiente tiempo para preguntas y discusión.
- Preparar los materiales que desea usar o distribuir en la reunión.

Durante la reunión

- Explicar el propósito de la reunión y los asuntos a tratarse.
- Presidir la reunión firmemente de tal manera que pueda abordar los asuntos, adoptar conclusiones y terminar la misma a tiempo.
- Presidir la reunión democráticamente de tal manera que sean oídos todos los puntos de vista, especialmente los de las mujeres trabajadoras.
- Resumir las decisiones y ponerse de acuerdo en cómo seguir adelante.
- Tome las actas de la reunión y asegúrese que sean archivadas debidamente.

Cuando las reuniones no son posible

“Los trabajadores tienden a ser individualistas y tienen muy poco o no tienen tiempo para reuniones de grupos. La razón es que perderán sus ingresos o ventas diarias cuando atienden a reuniones fuera de sus sitios de trabajo”.

(Francis X Owusa, Ghana TUC, Malawi, Mayo 2006)

“Los trabajadores no están interesados en reuniones, únicamente en el dinero”.

(Lameck Kashiwa, Secretaria General, de la Alianza de Asociaciones de la Economía Informal de Zambia, AZIEA, Malawi, Mayo 2006)

El instrumento más poderoso de comunicación para organizaciones democráticas de trabajadores es la reunión. Pero a menudo, los trabajadores informales tienen dificultad para asistir a las reuniones. Para los trabajadores que trabajan por cuenta propia, el tiempo que pasan en una reunión puede significarles menos tiempo de trabajo, y por lo tanto menos ingresos. En cambio, para otros el horario de trabajo les impide asistir. Podrían existir otras barreras para las trabajadoras informales, tales como las “tareas” del cuidado de los hijos y del hogar, temor a la falta de seguridad, normas religiosas o culturales, etc.

Si los trabajadores no pueden asistir a la reunión, usted tiene que buscar otras maneras de acercarse a ellos. Supone un verdadero reto dar información a trabajadores individualmente, y esperar recibir sus reacciones sobre asuntos. Se requiere recursos e imaginación. A continuación constan algunas ideas:

- Movilizar grupos de voluntarios que le ayuden a visitar a los trabajadores en sus hogares.
- Enviar mensajes a través de “individuos” o redes informales de comunicación.
- Visitar a los trabajadores en sitios donde socializan.

- Enviar mensajes frecuentes a celulares cuando le sea posible.
- Establecer una red de “líderes” dentro de la comunidad o en las áreas de trabajo, quienes puedan pasar mensajes y recibir las reacciones de los trabajadores.
- Emitir folletos de información frecuentemente.



Experiencias: Un enfoque integrado

SEWA contacta a las mujeres trabajadoras en sus comunidades

Ayesha-ben Mashrat Pathan, es una miembro de la Asociación de Mujeres Autoempleadas de la India (SEWA). Ella vive en uno de los “barrios pobres” de la ciudad de Ahmadabad. Las calles son polvorientas, llenas de gente y animales. Hombres y ancianos se encuentran tirados al sol sobre camas de madera. Las mujeres trabajan desde sus hogares. Ellas están involucradas en labores domésticas sin remuneración y en una variedad de actividades desde el hogar para generar ingresos, tales como costura, bordado, envoltura de palos de incienso, envoltura de bidi (cigarrillos), preparación de comidas para vender.

Ayesha-ben es una trabajadora “descalza” de SEWA, dedicada al cuidado de la salud de los miembros de la comunidad. La mayoría de los días Ayesha-ben hace sus visitas en la comunidad. Ella conoce muy bien a sus miembros: a dónde llamarlos, qué problemas tienen, quién podría necesitar atención. Las mujeres se le acercan a su paso. Ella les da consejos sobre la salud y proporciona medicinas, y les ayuda a los miembros con su seguro médico.

Ayesha-ben es una organizadora. Su trabajo se extiende más allá de los asuntos de salud. Actúa como una organizadora, una reclutadora, agente del sistema de seguro de SEWA, siendo además una persona de confianza y apoyo para las mujeres de la comunidad. Actúa como ojos y oídos de SEWA, y a su vez proporciona información sobre el sindicato a las miembros y a las miembros potenciales.

Además de las tareas rutinarias, Ayesha-ben, organiza frecuentes sesiones educativas sobre la salud en los diferentes barrios. Las mujeres y sus hijos se reúnen a su alrededor para aprender acerca de asuntos referentes al cuidado de la salud, tales como una buena nutrición, el sistema reproductivo y la salud sexual. ¡Y por supuesto les instruye acerca del Sindicato!

Las mujeres en su comunidad son pobres, y no pueden permitirse hacer viajes o pasar el tiempo fuera de su trabajo, o en algunos casos, no están permitidas de salir de su casa o de sus alrededores. A través del sistema de SEWA, las mujeres tienen acceso a un cuidado básico de la salud, que de otra manera no tendrían. Ellas experimentan los beneficios prácticos de la membresía del sindicato, y al mismo tiempo tienen información sobre el Sindicato.

Ayesha-ben, es miembro ejecutiva de la cooperativa de salud de SEWA. Ella es una de las trabajadoras líderes de SEWA – la clave para construir el sindicato SEWA desde las bases. Profundamente integrada en la comunidad, está involucrada en un programa de organización integrado - proporcionando un servicio básico, organizando el sindicato, y construyendo un movimiento de mujeres en el lugar de mayor necesidad.

(Chris Bonner, Reflexiones después de un Programa de Exposición de Diálogo, Ahmedabad, India, 2005)



4. Reclutamiento de Mujeres Trabajadoras Informales

Desafíos

Cuando intente reclutar mujeres trabajadoras podría encontrar que es difícil en un principio. Necesita poner especial atención a las circunstancias particulares de las mujeres, tales como las normas culturales y sociales, experiencia organizativa. Algunas de las barreras para reclutar mujeres son las siguientes:

Tiempo Las mujeres tienen muy poco tiempo para asistir a reuniones e involucrarse en actividades de organización debido al hogar y al cuidado de los hijos. ¡Generalmente los hombres no comparten de una manera igual las tareas hogareñas!

Actitudes masculinas tradicionales Los esposos/compañeros podrían impedir a las mujeres que se afilien a organizaciones, o que participen en las actividades de las mismas.

Religión y cultura Esto podría limitar la libertad de las mujeres para salir de sus hogares, alrededores o para interactuar con hombres.

Confianza Las mujeres podrían no tener la suficiente confianza para afiliarse o participar en organizaciones.

Temor Las mujeres podrían temer perder su sustento si participan activamente en una organización; temen a sus esposos; temen a la comunidad; temen por su seguridad.

Acciones

- Comprobar la situación de las mujeres a las que intenta dirigirse – religión, normas culturales, tipo de trabajo y horario, experiencia organizativa
- Trabajar con una persona cercana a las mujeres y en la cual confíen. En la mayoría de los casos esta persona debería ser una mujer.
- Conseguir el apoyo de líderes hombres que sean de confianza, respetados y poderosos. Esto puede ayudar a desarrollar la confianza de las mujeres, y los hombres pueden hablar con los esposos/compañeros reacios.
- Proceder lenta y cuidadosamente. Explicar claramente. ¡Escuchar! Dejar que hablen las mujeres y lleguen a sus propias conclusiones.
- Explicar los beneficios prácticos de pertenecer a una organización. Convencerlas dándoles ejemplos concretos en los que participaron otras mujeres.
- Encontrar la manera de reunirse con las mujeres en un sitio donde se sientan cómodas. Esto puede ser en algún evento existente; en sus lugares de trabajo; en sus hogares (cuando sus esposos no están en el hogar, ¡pero únicamente si usted es una mujer!). Debería ser en un lugar donde no tienen temor a ser vistas con un organizador.
- Averiguar las horas más convenientes para mantener discusiones y asegurarse que los hijos estén ahí si fuese necesario. Proporcione las facilidades.
- Mantener la discusión corta e ir directo al grano.
- Trabajar con grupos de mujeres en lo posible para que se den apoyo mutuo y desarrollen la confianza.
- Demostrar respeto por la religión, cultura e idioma.
- Incentivar a las mujeres para que organicen a otras mujeres. Decidir conjuntamente sobre las tareas que deben hacerse y quién las va a hacer.
- Asegurarse que en sesiones de reclutamiento mixto, se discutan los asuntos que preocupan a las mujeres; se incentive a las mujeres a hablar; que se respete lo dicho por las mujeres, y sea tratado con la misma importancia que lo dicho por los hombres.

Por favor NO

- Proponer amoríos, o acosar sexualmente a las mujeres
- Poner a las mujeres en peligro, exponiendo demasiado pronto el interés de ellas en organizarse.
- Hacer demorar a las mujeres que luego tendrán que viajar en circunstancias peligrosas, o que llegarán tarde a su casa.
- Tratarlas con aire paternalista.
- Perder la paciencia cuando las mujeres se demoran en hablar o se resisten a afiliarse.
- Ignorar a las mujeres en sesiones de reclutamiento mixto, o lo que dicen, o los asuntos que les preocupan.



5. ¿Qué se Debe Hacer Después?

Es muy importante mantener contacto con nuevos miembros. No tiene sentido persuadirlos que se afilien a la organización y luego abandonarlos. Visitarlos regularmente. Mantener reuniones. Continuar con asuntos y ayudar a resolver sus problemas. Proporcionar información frecuentemente por medio de folletos, panfletos o boletines, y/o a través de representantes elegidos y activistas. Unificar formalmente a los miembros dentro de la estructura de la organización, o si su organización es nueva crear la estructura con ellos. Esto significará llevar a cabo elecciones para elegir líderes y representantes. Proporcionar sesiones educativas formales o informales. Aprender a través de sus propias experiencias y desarrollar su propio enfoque de reclutamiento para organizar a trabajadores informales en su organización. Atraer un mayor número de miembros a su organización tratando efectivamente con los asuntos que realmente les interesan.



Experiencias: Desarrollar un enfoque para su organización

TUC de Ghana: un enfoque estándar para organizar trabajadores en la economía informal

1. Investigación

Investigar y recopilar información sobre los tipos de operadores que el sindicato está interesado en organizar y los sitios donde encontrar a dichos operadores.

2. Contactos

Contactar a los líderes de los grupos identificados. Dependiendo de la situación, lo primero que uno tendría que hacer, es establecer varios contactos con los grupos, asociaciones o comunidades a través de quienes se podría contactar con el resto de los líderes. Varios de estos contactos tendrían que ser hechos antes de tomar el siguiente paso.

3. Reuniones

Mantener reuniones para discutir las necesidades y problemas de los operadores identificados y encontrar soluciones conjuntamente con ellos. Es muy importante dejarlos que encuentren sus propias soluciones.

4. Convencer a los trabajadores informales sobre el sindicalismo

Organizar un programa o taller de capacitación para el grupo y proporcionarles información pertinente al sindicato, especialmente la importancia y beneficios de afiliarse al sindicato. Se les debe dar a conocer la responsabilidad de los miembros de contribuir con cuotas al sindicato. Los organizadores del sindicato deberían además tomar nota de las expectativas de los operadores al afiliarse al sindicato.

5. Cómo incorporar (a los trabajadores informales) al Sindicato

Si el concepto de sindicalismo es aceptado, conducir elecciones para elegir funcionarios y proseguir a llenar las solicitudes de membresía. Posteriormente registrar los nombres dentro de la base de datos del sindicato, y de ser posible emitir tarjetas de membresía. Ofrecer capacitación de liderazgo para los líderes, para habilitarlos a afrontar los desafíos en su capacidad de líderes y para que puedan afiliarse más miembros al sindicato.

Es además importante crear una estructura dentro del sindicato para los operadores del sector informal organizado, con el objetivo que los mismos formen parte de la línea central del sindicato.

6. Interacción periódica con ellos (trabajadores informales)

Tener contacto periódico con ellos a través de talleres y reuniones e involucrándolos en las actividades normales del sindicato (por ejemplo, la Celebración del Día del Trabajo). Debería existir interacción constante entre el Funcionario del Sector Informal del sindicato, las personas de contacto del grupo y los operadores.

(Ghana TUC, Standard approach manual)



Actividades de aprendizaje

Actividad 1: Un plan de afiliación

Objetivo

Fortalecer sus habilidades en el plan para afiliar.

Tarea

Trabaje en grupos:

1. Elaborar una lista de los desafíos claves que afronta en el reclutamiento de trabajadores en su sector/área.
2. Hacer un resumen de una estrategia y plan para reclutar trabajadores, teniendo en cuenta los desafíos claves. Su estrategia y plan deberían incluir por lo menos lo siguiente:

Lo que espera lograr:

grupo que es el objetivo y prioridades
en cuánto tiempo

Cómo va a lograrlo:

contactos
horas y lugares
instrumentos de comunicación
disposiciones especiales para reclutar mujeres (cuando sea apropiado)

Planes prácticos:

quien hará qué y cuándo

3. Escribir su plan en un papelógrafo y prepararse para presentarlo a los otros grupos.



Actividades de aprendizaje


Actividad 2: Diferentes reacciones de los trabajadores

Objetivo

Ayudarle a manejar diferentes reacciones de los trabajadores cuando se encuentre reclutando.

Tarea

Trabajar en parejas o en grupos pequeños:

1. Volver a  **Experiencias: Qué podrían decir los trabajadores (1)** en la página 19.
2. ¿Cómo trataría estas situaciones en sus propias tentativas de afiliar? Decida sobre el mejor enfoque para cada tipo de situación.
3. Presentar a los otros grupos, y comparar sus ideas.

Recursos y Referencias

Chen, Martha Alter, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, Nidhi Mirani, Karl Osner y Carol Richards, eds. 2005. *Membership Based Organizations of the Poor: Reflections After an Exposure and Dialogue Program with SEWA in Gujarat, India*, Enero 2005, http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13_MBOP_EDP_Compendium_Jan05.pdf

Chikarmane, Poornima y Narayan Laxmi, *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat* (Sindicato de Recicladores). http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf

Devenish. A y Skinner C, SEWU y Sikhula Sonke. *Tips On Organising Informal Workers*, SALB, Julio/Agosto 2007.

Ghana TUC, *Standard Approach Manual for Organising Workers within the Informal Economy*.

Federación Internacional de Asociaciones para la Educación de Trabajadores (IFWEA), 2006, *Building Democratic Worker's Organisation and Representation in the Informal Economy*.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, ITF, 2006, *Organising Informal Transport Workers: Global Research Project*, Visión general del Informe. www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm

Confederación Sindical Internacional (CSI), Boletines y entrevistas centrales en línea, diversas. www.ituc-csi.org.

IRENE y IUF, 2008, *Respect and Rights: Protection for Domestic/Household Workers!* Informe sobre la conferencia internacional celebrada en Amsterdam, 8-10 de noviembre de 2006. www.domesticworkersrights.org

Lund Francie y Jillian Nicholson, 2006, *Instrumentos para Abogar por los Derechos: Protección Social para trabajadores informales*. Cambridge: WIEGO y Homenet Tailandia. http://www.wiego.org/publications/Tools_For_Advocacy.pdf

Smith, Stirling, 2006. *Let's Organize. A SYNDICOOP handbook for trade unions and operatives about organizing workers in the informal economy*. — una publicación conjunta de OIT, ACI y IFCTU. http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop_report.pdf

Sitios Web

www.wiego.org

www.ituc-csi.org

www.sewa.org

www.sewaacademy.org

www.streetnet.org.za

www.homenetsouthasia.org

www.homenetseasia.org

www.ilo.org

www.ifwea.org

www.cawinfo.org

www.global-labour.org

www.ditsela.org.za

www.domesticworkersrights.org

Centro de recursos

El Instituto de Desarrollo para Capacitación, Educación y Apoyo Laboral, DITSELA, en Sudáfrica tiene una vasta colección de materiales educativos de sindicatos locales e internacionales. Estos fueron usados extensamente en la preparación de estos libros. Para el acceso a estos recursos contacte info@ditsela.org.za

NOTAS

NOTAS

