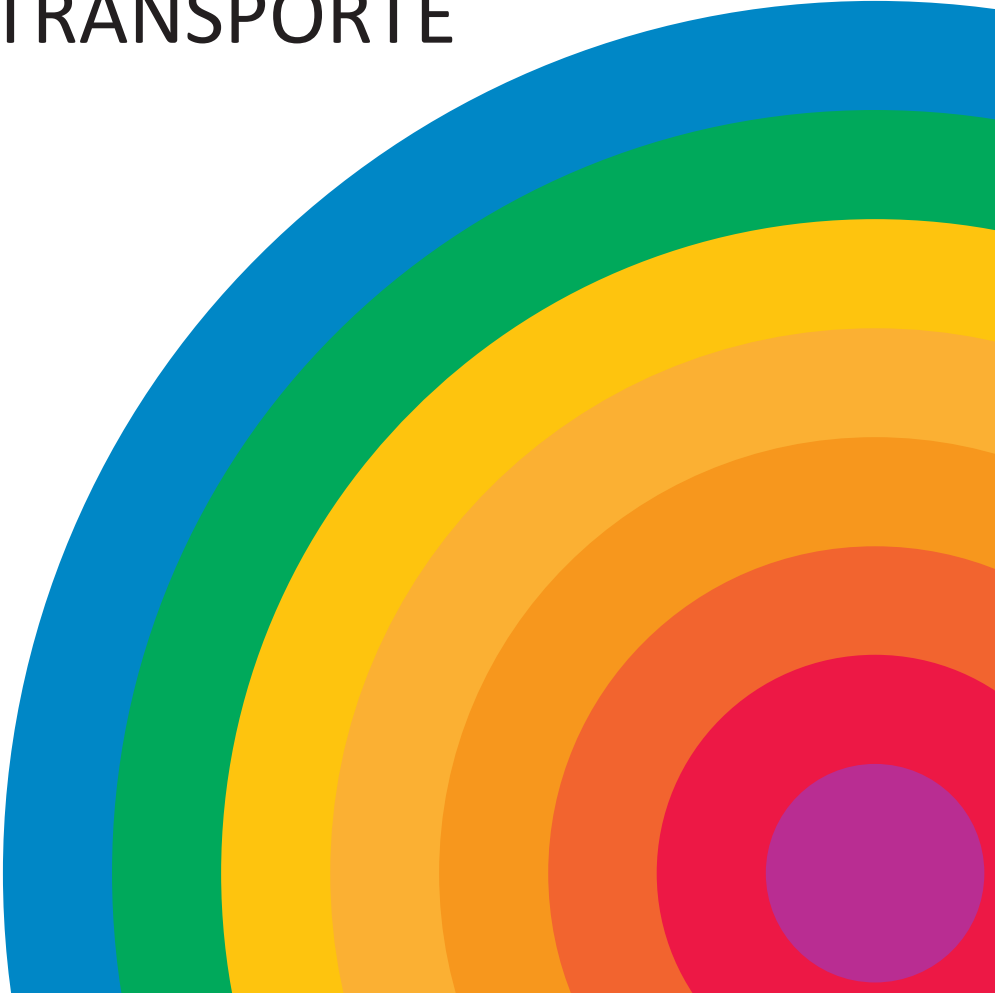




LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PRECARIOS DEL TRANSPORTE



Existe un número creciente de trabajadores y trabajadoras informales y precarios en el sector mundial del transporte.

Hay muchos sindicatos que organizan a estos trabajadores y trabajadoras y adaptan sus estrategias de organización como consecuencia.

Los trabajadores y trabajadoras informales y precarios **pueden** organizarse a sí mismos, y los sindicatos pueden representar a **todos** los trabajadores y trabajadoras del transporte.

Este folleto puede servir de ayuda.

Muchas de las ideas y experiencias aquí publicadas provienen de sindicatos afiliados a la ITF y, en especial, de sus miembros más jóvenes.

Este folleto ha sido redactado para la ITF por Dave Spooner, del Global Labour Institute (Reino Unido), con la colaboración de Sean Sayer, Annie Hopley y Celia Mather

Septiembre de 2013

Salvo que se indique lo contrario, todas las citas y ejemplos han sido extraídos de la encuesta de la ITF sobre trabajo informal y precario, realizada entre septiembre y diciembre de 2012. Agradecemos su colaboración en esta encuesta a todas las personas que han participado.

Ginebra - Mánchester - Nueva York - Moscú

ÍNDICE

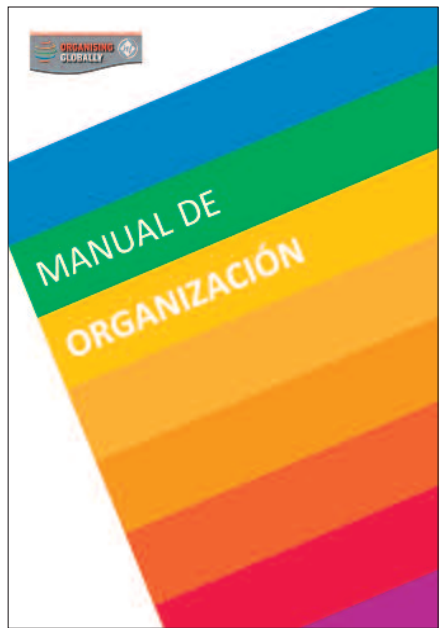
5	¿CÓMO ORGANIZAR?
6	EL AUGE DEL TRABAJO PRECARIO
12	¿A QUÉ NOS REFERIMOS CON TRABAJO "PRECARIO"?
18	¿ES ESTO ALGO NUEVO?
19	¿POR QUÉ ORGANIZAR A TRABAJADORES/AS PRECARIOS?
20	10 PREGUNTAS CLAVE PARA LOS/AS ORGANIZADORES/AS
20	1. <i>¿Es nuestro sindicato el adecuado?</i>
22	2. <i>¿Es nuestra organización incluyente?</i>
24	3. <i>¿A quién organizamos?</i>
25	4. <i>¿Están ya organizados/as?</i>
26	5. <i>¿Qué forma de organización?</i>
29	6. <i>¿Cuáles son las reivindicaciones fundamentales?</i>
30	7. <i>¿Quiénes son nuestros aliados?</i>
32	8. <i>¿Quiénes son nuestros adversarios?</i>
33	9. <i>¿Negociación colectiva?</i>
35	10. <i>¿Tenemos una estructura sostenible?</i>
38	LECTURAS ADICIONALES

¿CÓMO ORGANIZAR?

¡Lea el Manual de Organización de la ITF!

Los principios básicos de la organización de trabajadores y trabajadoras son exactamente iguales sea cual sea la situación laboral o el grado de seguridad del empleo. Se necesita una buena planificación, así como estructuras sindicales adaptadas a este fin, investigación y técnicas efectivas de organización para establecer una fuerza organizada de trabajadores/as, dondequiera que estén y quienquiera que sean.

La ITF ha elaborado un *Manual de organización de la ITF* y módulos de formación complementarios en formato PowerPoint. Este material didáctico es esencial para activistas y organizadores/as sindicales. El presente folleto sobre la organización de trabajadores y trabajadoras precarios añade ideas y experiencias específicas de trabajadores y trabajadoras precarios a los métodos y técnicas principales del *Manual de organización de la ITF*.



El manual está disponible en alemán, árabe, inglés, francés, portugués, español y turco. Puede descargarlo o solicitar copias impresas en www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm

EL AUGE DEL TRABAJO PRECARIO



Le presentamos a Jorma. Jorma es maquinista en Finlandia.

Tiene un puesto razonablemente estable, y está bastante seguro de que seguirá teniendo un salario digno hasta que se jubile, momento en el que empezará a recibir su pensión.

Tiene acceso a asistencia sanitaria asequible subvencionada por el gobierno. Existen leyes que protegen sus derechos laborales. Está afiliado al Sindicato Finandés de Maquinistas de Locomotora, que negocia su salario y sus condiciones laborales. Jorma es un hombre bastante feliz.

Jorma tiene lo que la Organización Mundial del Trabajo llama un **empleo estándar**.

Sin embargo, si consideramos el conjunto de los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo entero, Jorma pertenece a una pequeña minoría. **El número de trabajadores y trabajadoras del transporte con empleos cada vez más precarios e informales va en aumento.**



En el sector de la aviación civil...

Muchas tripulaciones de cabina están en lucha constante contra el trabajo precario. *“Aunque somos empleados/as permanentes, no nos garantizan una cantidad de trabajo fija al mes y no podemos saber cuánto vamos a ganar al año. Las empresas pueden decidir que no hay suficiente trabajo e impedirnos trabajar durante el tiempo que consideren necesario. Pagan fatal. Algunos trabajadores y trabajadoras de más de 25 años tienen derecho a prestaciones sociales porque los sueldos son muy bajos”.*

Activista de Unite the Union, Reino Unido.



En puertos y vías navegables...

“La eventualización es una estrategia que se usa deliberadamente para reducir los salarios y las condiciones laborales. Tenemos que esperar al teléfono para saber si vamos a trabajar ese día o no. Podemos tener jornadas excesivamente largas o tan pocas horas de trabajo que no nos da para vivir. Carecemos de ingresos estables. Y lo que es peor, si intentamos mejorar las cosas en el trabajo, es muy fácil que nos discriminen”.

Unión Marítima de Nueva Zelanda.



En alta mar...

La mayoría de la gente de mar, sobre todo fuera de Europa y Norteamérica, tiene contratos de duración limitada, sin la seguridad de un empleo permanente. Hay incluso gente que trabaja en buques protegidos por convenios de la ITF y que solo puede afiliarse al sindicato durante el tiempo que dura su contrato.



En los ferrocarriles...

El sector ferroviario está experimentando la pérdida de numerosos puestos de trabajo debido a la tercerización y subcontratación. En Indonesia, por ejemplo, todo el personal de la taquilla, mantenimiento, limpieza de las vías y coches-restaurante está tercerizado. *“Son muy confusas las diferentes formas de organizar todos estos contratos”*.

Sindicato Ferroviario de Indonesia (SPKSA).



En el transporte urbano...

“Los minibuses llevan 20 años siendo el modo principal de transporte en Tiflis, la capital de Georgia. Las crisis económicas y políticas de principios de los 90 ocasionaron el colapso total de los servicios municipales, entre ellos el transporte. El vacío fue subsanado por operadores informales del transporte que usan minibuses de segunda mano adquiridos en Turquía o Alemania y minibuses deteriorados de fabricación soviética de los años 80. La corrupción generalizada y el capitalismo oligárquico han hecho que el transporte continúe siendo mayoritariamente parte de la economía sumergida o informal”.

Sindicato de Trabajadores del Transporte Motorizado y las Autopistas, Georgia.



En el transporte por carretera...

“Actualmente, el sindicato cuenta con 3500 miembros cotizantes y, potencialmente, hay cerca de 80 000 miembros no cotizantes. Todos nuestros miembros son trabajadores/as informales con empleos en empresas de transporte y de construcción de autobuses. Se estima que podría haber 314 000 miembros si se organiza esta mano de obra y se incorpora al sindicato”

Sindicato de Conductores de Camiones de Larga Distancia y Actividades Afines de Kenia.

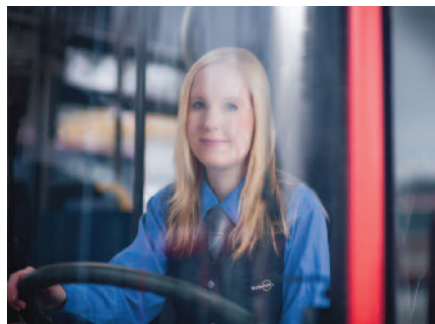


En el sector de la pesca...

La planta de procesamiento de productos pesqueros de Lampung, Indonesia, propiedad de la empresa Phillips Foods Inc., con sede en Estados Unidos, emplea a 1900 trabajadores, de los cuales el 96% son mujeres y el 100% de la plantilla está contratada de forma temporal.

“Muchos de los empleados/as llevan 10 años o más trabajando de forma continua en la empresa, pero no les ofrecen un puesto permanente y les pagan un salario de tan solo 3,30 dólares estadounidenses al día. Tras una denodada lucha contra el brutal régimen de trabajo precario, conseguimos garantizar el empleo permanente de 200 miembros del sindicato”.

Sindicato de Trabajadores de Phillips Seafood Indonesia (UITA).



Para las mujeres trabajadoras...

Aunque las mujeres están infrarrepresentadas en la mano de obra del transporte en general, están sumamente sobrerrepresentadas en el ámbito del trabajo informal y precario, y tienen más probabilidades de recibir salarios bajos y de ocupar puestos de baja categoría y pésima estabilidad en el mundo del transporte.



En el sector de servicios para el transporte...

Los trabajadores y trabajadoras del sector de servicios del transporte tienen una probabilidad mayor de ocupar puestos precarios, y son en su mayoría mujeres que se ocupan de la limpieza, el *catering*, el mantenimiento o, como ilustra la foto, la venta de gasolina en Camboya.



En el sector del turismo...

Los trabajadores y trabajadoras del sector turístico de todo el mundo se enfrentan a un modo de vida precario, vulnerable a la estacionalidad y a las crisis económicas y políticas, así como a altos niveles de informalidad y explotación.



Para la juventud trabajadora...

La juventud trabajadora está en el ojo del huracán de la nueva expansión de la precariedad laboral. Hay muchas empresas que someten deliberadamente a personas jóvenes a los puestos de trabajo más precarios e informales.

¿A QUÉ NOS REFERIMOS CON TRABAJO "PREARIO"?

- El trabajo precario traslada los riesgos y las responsabilidades del empleador al trabajador/a.
- El trabajo precario genera incertidumbre e inseguridad.
- Los trabajos permanentes se ven remplazados por contratos de tiempo limitado: de duración determinada, temporales, estacionales, por jornadas y eventuales.
- La relación entre el empleador y los/as trabajadores/as es cada vez más complicada, pues las empresas están fragmentadas y disgregadas como consecuencia de la subcontratación, las franquicias y las agencias de empleo y de trabajo temporal.
- Las empresas fingen que sus trabajadores/as son "autónomos". ¡Algunas grandes empresas no reconocen oficialmente a ninguno/a de sus empleados/as!

Los trabajadores y trabajadoras precarios cobran menos por lo general, muchas veces un 50% menos, que los que tienen un contrato permanente. Un trabajador o trabajadora contratado a través de una agencia suele hacer el mismo

trabajo que sus compañeros por mucho menos dinero y sin derecho a prestación alguna. Debido a la falta de estabilidad laboral, a la competencia con otras personas contratadas a través de agencias y a la amenaza de despidos, los trabajadores y trabajadoras precarios también trabajan más horas y fuera del horario normal para asegurarse unos ingresos dignos.

Los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras precarios son tan ínfimos que tener trabajo no garantiza la estabilidad ni un mejor nivel de vida. Aunque muchas personas que trabajan a través de agencias permanecen en el mismo empleo durante un largo periodo de tiempo sin convertirse en empleados/as permanentes, siguen siendo trabajadores y trabajadoras temporales bajo amenaza continua de despido.

Otros trabajadores y trabajadoras precarios se ven forzados a cambiar de puesto a menudo y a aceptar trabajos que están muy lejos de su casa. Los trabajadores y trabajadoras migrantes y la juventud trabajadora se ven afectados en gran medida por el aumento de este tipo de trabajo,

porque es la fuente de ingresos de más fácil acceso para gente con pocos estudios, poca formación y escasas perspectivas de futuro.

También tiene consecuencias negativas para la salud, porque los trabajadores y trabajadoras precarios no suelen recibir una formación apropiada y realizan los trabajos más peligrosos. Esto viene acompañado de consecuencias negativas para la

salud mental, debidas a la presión por mantener el empleo y a tener que aceptar condiciones precarias para poder sobrevivir. La falta de paga por enfermedad y de acceso a los servicios sanitarios empeoran el problema y exponen a los trabajadores y trabajadoras precarios al riesgo de desempleo de larga duración si se ponen enfermos o sufren algún tipo de accidente.

Los repartidores "lifestyle couriers" de Hermes

Hermes es la red de reparto a domicilio más grande del Reino Unido. Reparte 115 millones de paquetes al año y factura más de 400 millones de dólares estadounidenses.

A pesar de ello, en 2012 solo tenía 1324 empleados/as.

Su verdadera mano de obra son 9000 repartidores autónomos conocidos como "lifestyle couriers" (repartidores de estilo de vida), de los cuales un 60% son mujeres.

Según los trabajadores y trabajadoras de Hermes, ganan 0,50 libras esterlinas (0,80 dólares estadounidenses) por entrega, y tienen que cubrir sus propios gastos, incluyendo el uso de sus propios vehículos. Si, calculando por lo alto, suponemos que pueden hacer cinco entregas en una hora en una zona urbana edificada, ganarían 2,50 libras esterlinas brutas por hora. El salario mínimo para adultos en el Reino Unido es de 6,19 libras esterlinas (10 dólares estadounidenses) por hora.

En Alemania, el Hermes Logistik Gruppe (HLG) se ha convertido en el servicio de reparto a domicilio independiente más grande para empresas de venta por internet.

Ambas empresas pertenecen a Otto Group, que comenzó sus andadas como una empresa de venta por correo alemana y asegura ser la tienda online de moda y tendencias más grande del mundo.

Agencias de trabajo temporal

Casi la mitad de los/as participantes en la encuesta de la ITF afirma que ha habido un aumento en el número de agencias de trabajo temporal en su lugar de trabajo. Las grandes agencias transnacionales ofrecen a las empresas la posibilidad de operar con una plantilla mínima y suministran la mano de obra para el núcleo de sus operaciones.

Los trabajadores y trabajadoras de agencias temporales, que antes cubrían sobre todo vacantes a corto plazo (empleos estacionales, personal adicional a corto plazo, etc.), se están convirtiendo ahora en una presencia constante en muchos lugares de trabajo.

“Estamos intentando organizar a estos trabajadores y trabajadoras vulnerables, pero las agencias de trabajo temporal y los contratistas de terceros los trasladan de un sitio a otro con frecuencia, por lo que es cada vez más difícil diseñar un mapa de dónde están todos exactamente. En los últimos tres años hemos observado el aumento constante del uso de trabajadores/as a través de agencias, así como de contratistas autónomos que obligan a sus empleados/as a trabajar de forma ilegal o arriesgarse a perder el trabajo. Existe una tendencia a

contratar solamente a trabajadores/as precarios. Conozco sitios en Inglaterra con más de 600 empleados/as provenientes de agencias”.

Noel Coard, Comité Nacional de Logística del Transporte Comercial por Carretera y Distribución Minorista, Unite the Union, Reino Unido

“En 2004, el sector portuario estaba dividido en dos partes: el trabajo portuario tradicional y las actividades nuevas, denominadas "logísticas", para las que las empresas pueden contratar a trabajadores/as por vías no tradicionales. El resultado normal serían los contratos de duración determinada, pero las empresas aprovechan la oportunidad para incorporar a un gran número de trabajadores/as de agencia a los que a menudo se les paga menos de la tarifa habitual”.

Michel Claes, Secretario General de la Sección Marítima de ACV Transcom, Bélgica.

En los peores ejemplos de trabajo precario hay millones de **trabajadores y trabajadoras informales** en condiciones de mera subsistencia. Sus derechos apenas se respetan y son extremadamente vulnerables a los desastres económicos y naturales.

Por lo general, los trabajadores y trabajadoras informales del

Descubra las ventajas de una mano de obra flexible

¿Es capaz de adaptarse con rapidez? Manpower le ofrece una mano de obra flexible para que su empresa sea más dinámica y competitiva. Nuestros servicios de personal contingente ponen a su disposición al personal cualificado que necesita, cuando lo necesite.

Reducción de gastos

Amplíe o reduzca la plantilla según el volumen de negocio, protegiendo así a su plantilla permanente y controlando los gastos. Contar con Manpower significa reducir los gastos derivados de contrataciones, prestaciones, pensiones, impuestos e indemnizaciones a largo plazo.

Colaboramos con usted

Trabajamos muy de cerca con su equipo para garantizar que nuestros servicios de personal contingente se adaptan a sus estrategias de mano de obra. Muchos nos consideran el único recurso necesario para gestionar todos los aspectos de la mano de obra contingente.

www.manpowergroup.co.uk/employers/resourcing-services/temporary/

transporte se ven obligados a sobrevivir con ingresos muy bajos, con frecuencia inferiores a un dólar estadounidense por día.

Además, la mayoría están sujetos a horarios de trabajo extenuantes, y sus ingresos son muy irregulares. Los/as conductores/as tienen que cubrir gastos que reducen significativamente sus ingresos diarios, como el alquiler del vehículo, sobornos, mantenimiento, gasolina, licencias y multas. Muchos trabajadores y trabajadoras del transporte también se enfrentan a problemas de deuda, porque pasan apuros para pagar el alquiler del

vehículo y elevadas tasas de interés a los prestamistas.

Como la remuneración es tan baja, los trabajadores y trabajadoras del transporte informales tienen que comprometerse a trabajar muchas horas al día solo para poder subsistir. La competencia en el sector del transporte público supone que se puede tardar bastante en conseguir un número suficiente de pasajeros para ganar la cantidad necesaria para amortizar el viaje.

Los/as conductores/as del transporte de mercancías pasan periodos de varios días o semanas fuera de casa.

La policía, las autoridades locales, las aduanas y los puentes báscula son todos posibles fuentes de corrupción y soborno para los trabajadores y trabajadoras del transporte. Con frecuencia, los oficiales exigen una cuota o un porcentaje significativo de sus ingresos a cambio de permitir el acceso a ciertas rutas o hacer la vista gorda a las normas de seguridad. Los/as conductores/as del transporte de mercancías de larga distancia se enfrentan además al riesgo de secuestro y robo de vehículos, lo cual dificulta que se tomen descansos o interrumpan la vigilancia de sus vehículos.

Existen graves deficiencias en cuanto a las normas de salud y seguridad en el sector del transporte informal. Por ejemplo, el estado de los vehículos y su escaso mantenimiento ponen a los trabajadores y trabajadoras en peligro; las vías sin asfaltar y la velocidad hacen que los accidentes sean frecuentes en el transporte de pasajeros del centro de la ciudad y en el transporte de mercancías de larga distancia. La falta de vacaciones pagadas, baja por enfermedad y la cantidad de horas de trabajo necesarias para ganarse la vida generan grandes niveles de estrés en los/as trabajadores/as, además de agotamiento, lo que pone en peligro sus vidas, las de sus pasajeros y las de los demás usuarios

de la vía pública. El riesgo de contraer VIH/SIDA también es alto para los/as conductores/as de larga distancia que pasan mucho tiempo alejados de sus familias.

Debido a la informalidad, estos trabajadores y trabajadoras del transporte prácticamente no tienen acceso a la protección social. Las pensiones, la paga por enfermedad, las vacaciones pagadas y la baja por maternidad son conceptos ajenos a la economía informal, lo que deja a los/as trabajadores/as en una situación muy vulnerable ante eventos inesperados. En muchos países en desarrollo, donde la economía informal está especialmente arraigada, no hay protección del estado ni prestaciones laborales.

Este es nuestro campo de batalla.

Los empleadores, con el apoyo de las políticas neoliberales del gobierno, siempre están exigiendo "flexibilidad laboral" e intentando abocar a la mano de obra a trabajos precarios. Los sindicatos están librando una lucha constante para resistir y aminorar el problema. Las crisis financieras de los últimos años han agravado el conflicto: el empleo estándar está disminuyendo, la

economía informal se está expandiendo y se intensifica la presión por aceptar empleos cada vez

más precarios, sobre todo en el caso de las mujeres trabajadoras y los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

¿Cuántos trabajadores precarios del transporte hay?

Nadie lo sabe exactamente. Los gobiernos no suelen recabar información al respecto. Hay indicios de que los trabajadores y trabajadoras informales constituyen la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo.

La CSI (Confederación Sindical Internacional) indica que el 50% de la población activa mundial, más de 1500 millones de personas, se encuentra en una situación laboral vulnerable.

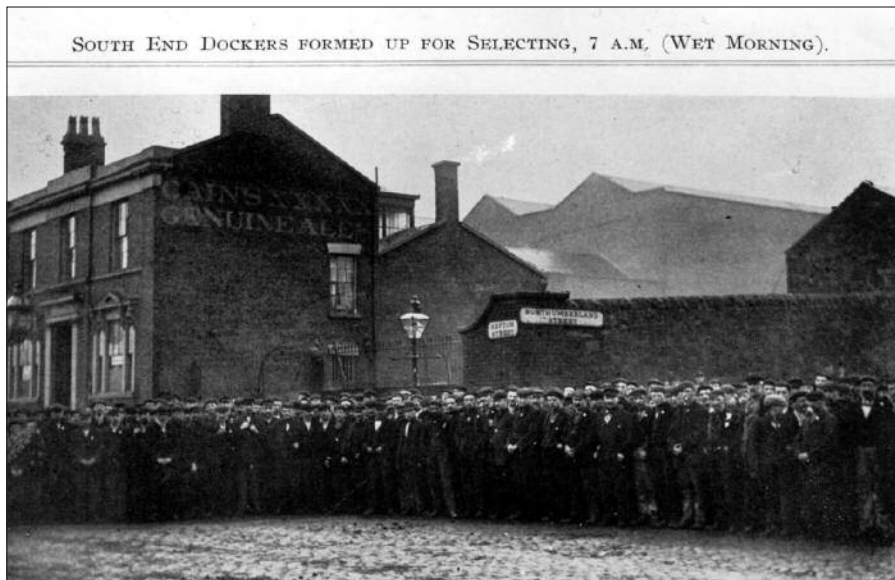
La Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privado (CIETT por sus siglas en inglés), la organización patronal que representa a las agencias de trabajo temporal, aportó en 2009 una cifra estimada de 72 000 agencias de empleo privado en todo el mundo, con 9 millones de trabajadores/as y un volumen de negocio combinado de **203 000 millones** de euros.

La CIETT también calculó que el 80% de las corporaciones contrata personal a través de agencias, y que el 60% de los/as trabajadores/as a través de agencias tiene menos de 30 años. Japón representa el 24% del mercado mundial, con más de 20 000 agencias de empleo.

En una encuesta a los sindicatos afiliados realizada por la ITF en 2012, el 81% de las personas que participaron indicó la presencia de un número considerable de trabajadores/as precarios en su lugar de trabajo, y el 62% declaró que este número había aumentado. **Todos** los sindicatos de los países en desarrollo indicaron la existencia de trabajadores/as precarios en los lugares de trabajo, y subrayaron que el número va en aumento.

El 74% de todos los sindicatos y el 100% de los sindicatos de países en desarrollo indicaron un aumento del número de trabajadores/as informales del transporte.

¿ES ESTO ALGO NUEVO?



Trabajadores portuarios irlandeses haciendo cola para un día de trabajo, 1901

No. No hace mucho que **todos** los empleos eran precarios e informales. Gracias al empuje del sindicalismo en el siglo XX, algunos trabajadores, en su mayoría hombres y sobre todo en países industrializados, comenzaron a conseguir empleos seguros y de larga duración, acompañados de protección social y derechos laborales protegidos por la ley.

Algunos creían que, con la industrialización, cada vez más trabajadores/as disfrutarían de los

beneficios de una correcta organización fruto del esfuerzo de generaciones de sindicalistas, y que escenas como la que muestra la foto de arriba desaparecerían con el tiempo.

Está ocurriendo exactamente lo contrario. Si no se organizan, los trabajadores y trabajadoras del transporte de todo el mundo experimentarán el deterioro de las condiciones del empleo precario e informal.

¿POR QUÉ ORGANIZAR A LOS TRABAJADORES PRECARIOS?

Sencillamente, porque no tenemos elección.

Aunque podemos esforzarnos por combatir el deterioro del trabajo digno, nunca lo conseguiremos si no organizamos a los trabajadores y trabajadoras del transporte que ya están desempeñando trabajos precarios e informales.

Si no conseguimos organizarlos, los sindicatos se volverán cada vez más insignificantes, impotentes e irrelevantes para la vida laboral de la gran mayoría de los/as trabajadores/as del transporte.

“Todos tenemos el deber de mejorar la vida de los trabajadores y trabajadoras precarios. Tenemos que informarnos de lo que han hecho los sindicatos para ayudarles, aprender y conocer plenamente lo que han conseguido negociando en su nombre y las medidas que han llevado a cabo para garantizar la inclusión de los trabajadores y trabajadoras precarios”.

Martin Kapombeza, organizador sindical, Sindicato de Trabajadores Generales y del Transporte, Malaui.

PREGUNTAS CLAVE PARA LOS/AS ORGANIZADORES/AS

1. ¿Es nuestro sindicato el adecuado?

Antes de empezar el proceso de organización, tenemos que asegurarnos de que nuestro sindicato haya acordado políticas, servicios y un marco estatutario (normas de afiliación, estructuras, procedimientos, etc.), que respondan a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras precarios y les permita ser miembros plenamente activos.

Esto puede suponer cambios en el funcionamiento del sindicato y la asignación de recursos.

En el caso de algunos/as activistas, puede suponer la adopción de una forma de pensar diferente en cuanto a la definición de un sindicato y para quiénes existe. Puede que a algunas personas les incomode o incluso desagrade la idea, como demuestran los siguientes comentarios:

“Aún hay muchos trabajadores/as del transporte con contratos permanentes en grandes empresas que no son miembros del sindicato. Deberíamos organizarles primero y después pensar en los/as trabajadores/as informales”.

“Los trabajadores de agencias van a por nuestros trabajos. Deberíamos eliminar las agencias por completo antes de que nos eliminen a nosotros y nos sustituyan con mano de obra barata. Deberíamos enfrentarnos a ellos, no organizarlos”.

“Estos "trabajadores" no son trabajadores en absoluto. Son los responsables de todos los atascos, la contaminación, la delincuencia callejera. Solo traen problemas y no los queremos en nuestro sindicato”.

“Los trabajadores y trabajadoras informales no se pueden permitir o no están dispuestos a pagar las cuotas del sindicato. Esto significa que o los que tenemos "trabajos de verdad" los subvencionamos, o el sindicato se irá a la quiebra”.

“Esto es un sindicato, no una sociedad de beneficencia. Esas personas son trabajadores autónomos que buscan la manera de ganar dinero, conseguir préstamos baratos o expandir su negocio”.

“Algunos de estos trabajadores y trabajadoras son prácticamente analfabetos y no saben lo que es el movimiento sindical. Podemos reclutarlos/as, pero solo debería estar

permitido que presentaran su candidatura como dirigentes cuando hayan demostrado sus habilidades”.

Estas preocupaciones no carecen de importancia. Si los/as activistas y dirigentes sindicales no han tenido la oportunidad de tratar estas cuestiones con seriedad y llegar a un acuerdo común, la iniciativa de organización se quedará a medias en el mejor de los casos. En el peor de los casos, las consecuencias serían graves desavenencias y divisiones futuras.

Si surge una iniciativa seria de organización entre trabajadores y trabajadoras precarios que plantea cuestiones relativas a cambios estructurales importantes dentro del sindicato, debemos prestar mucha atención a los procesos democráticos de la toma de decisiones para garantizar que todo el mundo tenga la oportunidad de contribuir y expresar su opinión. La manera más efectiva de conseguirlo es a través de la educación y los debates abiertos.

Entablar un diálogo con los/as dirigentes, activistas y miembros sobre la naturaleza cambiante de la industria del transporte, el auge del trabajo precario e informal y la futura estructura y finalidad de los sindicatos del transporte.

Lamentablemente, algunas divisiones tienen su origen en la resistencia que los/as dirigentes sindicales más antiguos muestran al reclutamiento y organización a gran escala de trabajadores y trabajadoras precarios e informales. Esta resistencia se debe al miedo a perder sus puestos. Inevitablemente, si un sindicato organiza a un grupo de trabajadores/as nuevo y numeroso, estos nuevos miembros tienen todo el derecho a presentar sus candidaturas como dirigentes y competir con quienes tienen el poder.

Preguntar cómo será el sindicato dentro de diez años si no organizamos y representamos con éxito a los trabajadores y trabajadoras precarios e informales de nuestro país.

Inviten a algunos de los trabajadores y trabajadoras informales o precarios a participar en los diálogos. Anímenlos a que participen en las reuniones, asistan a los cursos de formación y escriban artículos en los boletines de noticias.

2. ¿Es nuestra organización incluyente?

Una vez que el sindicato haya acordado las directrices para la organización de trabajadores y trabajadoras precarios e informales, la pregunta es qué hay que hacer para garantizar que puedan afiliarse al sindicato y participar plenamente en las estructuras democráticas y la toma de decisiones.

Revisar los estatutos, normas y estructuras del sindicato. ¿Permiten los estatutos del sindicato reclutar a trabajadores y trabajadoras del transporte sea cual sea su situación laboral?

Es posible que los estatutos de algunos sindicatos solo permitan la adhesión de miembros con un empleador fácil de identificar, o que excluyan a trabajadores/as temporales, a los que trabajan a través de agencias, autónomos, etc.

Algunas estructuras sindicales asumen que los trabajadores y trabajadoras tienen un empleador estable y un espacio de trabajo regular: por ejemplo, ramas sindicales organizadas en torno a unidades individuales de negociación que puede que excluyan a trabajadores/as precarios.

¿Cómo serían la estructura y las normas del sindicato si este incluyera plenamente a trabajadores/as informales y precarios? Algunos sindicatos afiliados a la ITF cuentan ya con estatutos que permiten claramente reclutar y apoyar a trabajadores y trabajadoras precarios e informales, y garantizar que estén adecuadamente representados en los órganos de gobierno y las estructuras ejecutivas.

En algunos países, la legislación laboral puede estar orientada a impedir la organización sindical de trabajadores/as informales o precarios.

- ¿Qué leyes, normas y políticas se aplican a este tipo de trabajadores/as?
- ¿Existe una legislación laboral nacional que cubra a este tipo de trabajadores/as?
- ¿Existen leyes que les impidan afiliarse a un sindicato o crear uno nuevo de modo oficial?
- ¿Intervienen en el proceso las autoridades responsables de la adjudicación de licencias? ¿Cuáles?
- Si el lugar de trabajo es un espacio público, ¿qué leyes y normas están en vigor? ¿Quién las establece? ¿Quién las aplica?

Si la ley impide que los trabajadores y trabajadoras informales o precarios se unan a un sindicato, hay que desafiarla. Prohibir la afiliación a un sindicato en función de las relaciones laborales es una clara violación del derecho fundamental a la libertad sindical.

Al mismo tiempo, en casos en los que la afiliación directa al sindicato no sea apropiada o esté prohibida por la legislación laboral, necesitamos directrices claras y consensuadas para trabajar con grupos de trabajadores/as informales y precarios que puedan organizarse al margen de las estructuras sindicales convencionales.

Existen numerosos ejemplos de organizaciones de trabajadores y trabajadoras informales que funcionan como si se tratase de sindicatos pero no están inscritas ni reconocidas como tales, como las asociaciones informales, los grupos de autoayuda, las cooperativas y las ONG (organizaciones no gubernamentales).

Recuerde que es una calle de doble sentido. Puede que los mismos trabajadores/as piensen que los sindicatos no son la opción más adecuada para ellos/as. Puede que algunos/as incluso hayan tenido una mala experiencia sindical en empleos anteriores, tal y como ilustran los siguientes comentarios:

“Los sindicatos nunca han hecho nada por nosotras. Solo les interesa conservar sus puestos de trabajo bien remunerados”.

“No tengo ni tiempo ni dinero para meterme en un sindicato. Trabajo todo el tiempo. ¿De dónde voy a sacar tiempo para ir a la oficina del sindicato o para asistir a una reunión?”.

“La mayoría de los trabajadores somos jóvenes. Los sindicatos están llenos de viejos con traje. ¿Qué pueden ofrecernos?”.

“Todos estos sindicatos están metidos en política. Les interesa más ir a cenas de lujo con líderes políticos que hablar con nosotras”.

3. ¿A quién organizamos?

La pregunta es más complicada de lo que pueda parecer a simple vista.

¿Puede un/a conductor/a de camiones que trabaja para una agencia de trabajo temporal animar a trabajadores/as temporales de otro sector a unirse al sindicato? ¿Debería un sindicato de conductores/as de autobús incluir a los/as trabajadores/as de los puestos de comida de la estación de autobuses? ¿Debería un sindicato de conductores/as de mototaxi reclutar a vendedores/as de gasolina de la carretera? ¿Deberían pertenecer los trabajadores y trabajadoras del McDonald's de la estación de tren al mismo sindicato que los/as maquinistas? ¿Debería incluir un sindicato de taxistas a alguien que tenga dos o tres taxis? ¿Y 20 taxis?

¿Cuándo se convierte un trabajador en un empleador? En la economía informal, las diferencias entre "trabajadores", "empresarios" y "empleadores" pueden no estar muy claras.

Con frecuencia, los gobiernos y las organizaciones patronales defienden que los trabajadores y trabajadoras informales son empresarios, y los animan a que se identifiquen con los intereses de los empleadores, no de la mano de obra.

Un gran número de operadores del transporte informales y precarios está formado por trabajadores/as que funcionan "por su cuenta" o son autónomos, arriendan o compran sus propios vehículos y funcionan como una microempresa. Es inevitable que algunos acumulen o pidan prestada una cantidad de dinero suficiente para tener más de un vehículo, y puede que empiecen a contratar a otros trabajadores y trabajadoras. Así, se convierten en empleadores.

¿Deberían pertenecer al sindicato o a una asociación de empleadores? ¿A partir de qué momento debemos considerar que han dejado de tener los mismos intereses que los/as trabajadores/as? ¿Cuando un conductor de camiones tenga dos camiones? ¿Cuando un conductor de bicitaxi tenga una flota de 10 vehículos?

¿Se consideran a ellos mismos "trabajadores"? ¿Existen conflictos entre trabajadores y "microempleadores"? ¿Pueden resolverse estos conflictos en el sindicato?

4. ¿Están ya organizados/as?

¿Es una pregunta estúpida?

El objetivo es construir una organización sindical sólida e incluyente para los trabajadores y trabajadoras precarios e informales del transporte, ¡pero puede que ya estén organizados!

A primera vista, puede que un lugar de trabajo informal, bien se encuentre en la calle, en las zonas contiguas a estaciones, aeropuertos, entradas a puertos o cualquier otro centro neurálgico de transporte, parezca caótico y desorganizado. Sin embargo, si lo observamos detenidamente descubriremos un elevado nivel de organización al que quizá se haya llegado después de muchos años.

Los trabajadores y trabajadoras del transporte informales tienen muchas formas de organizarse, bien sean acuerdos para formar colas a la hora de recoger pasajeros, "normas" establecidas para pregonar los servicios ofrecidos, puntos de salida y destino de mercancías o pasajeros, etc. A veces se organizan a través de asociaciones informales, grupos de autoayuda o cooperativas que los trabajadores y trabajadoras han creado de forma natural. Pero también hay muchos ejemplos de

organización informal en bandas delictivas, funcionarios y policías corruptos y mafias proteccionistas.

Puede que también hayan existido otras organizaciones que hayan intentado organizar a los trabajadores y trabajadoras del transporte, o que ya lo estén haciendo: otros sindicatos, las ONG, agrupaciones comunitarias, organizaciones religiosas, etc.

También es muy posible que los trabajadores y trabajadoras ya pertenezcan a un sindicato, aunque puede que no esté inscrito, que nunca haya sido reconocido oficialmente o que esté "disfrazado" de otro tipo de organización.

Es esencial conocer las formas de organización que se dan en la calle. ¿Qué tipo de organizaciones existen? ¿Han abordado algunas cuestiones o pasado a la acción esos trabajadores y trabajadoras en el pasado? ¿Qué ocurrió? ¿Fue una experiencia positiva? ¿Existen ya dirigentes obreros comprometidos con la organización de acuerdo con los principios de democracia y solidaridad?

5. ¿Qué forma de organización?

Los trabajadores y trabajadoras precarios no están necesariamente dispuestos o en condiciones de afiliarse o crear organizaciones sindicales constituidas de forma oficial. Con frecuencia, los/as organizadores/as sindicales tienen que elegir entre distintas formas de organización:

¿Debería nuestro sindicato reclutar directamente a trabajadores/as informales y precarios?

¿Deberíamos reforzar una organización ya existente de trabajadores/as informales y precarios?

¿Deberíamos apoyar la creación de una organización nueva?

En el contexto de la creación de una organización nueva, ¿qué es lo más apropiado?

- ¿Un sindicato inscrito oficialmente?
- ¿Un sindicato "disfrazado" de asociación de voluntarios?
- ¿Una cooperativa?
- ¿Una organización de base comunitaria?

- ¿Un grupo no oficial que se convierta en oficial cuando aumente su rendimiento y el número de miembros?

Por ejemplo, la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte de Burundi (Federation Nationale des Travailleurs des Transports – FNNT), incluye sindicatos y asociaciones, por lo que arroja a trabajadores/as formales e informales. La FNNT reconoció que los/as trabajadores/as informales no estaban organizados y tenían numerosos problemas.

“Empezamos a establecer contacto con ellos, pero no fue fácil, porque no tenían representantes. Incluso los que habían formado asociaciones sufrían el acoso constante de la administración o la policía. El comité ejecutivo de la FNNT acudió a los distintos servicios de transporte, como camiones, autobuses, taxis, motocicletas y bicicletas, y les explicó la diferencia entre una asociación y un sindicato, cómo funcionan y cómo establecer ambas formas de organización”.

“Se mostraron muy interesados y comenzaron a crear asociaciones como la Asociación de Camioneros, la Asociación de Camioneros de Kayanza, la Asociación de Conductores de Autobús, la Asociación de Chóferes Privados, la Asociación de Taxistas y la

Asociación de Conductores de Camiones. También había una Asociación de Conductores de Mototaxi, una Asociación de Conductores de Bicitaxi y muchas más repartidas por las provincias. Todas se afiliaron a la FNTT”.

“La organización de trabajadores/as informales ha sido todo un éxito para la FNTT, pues muchos trabajadores/as informales han formado sindicatos y saben ahora cómo reivindicar sus derechos”.

Deogratias Birihanyuma, FNTT, Burundi.

La organización en forma de cooperativa: conductores de mototaxi de Ruanda

El movimiento sindicalista ruandés comenzó a construirse otra vez en 1995, después del genocidio. El proyecto ILO SYNDICOOP colaboró con Assetamorwa (Association de l'Espérance des Taxis Motos au Rwanda), la organización de conductores de mototaxi. Assetamorwa es un ejemplo fehaciente de la capacidad de combinación de ideas de cooperativas y sindicatos para ayudar a organizar a los trabajadores y trabajadoras del transporte de la economía informal.

Los miembros tenían graves problemas para afrontar los desorbitados pagos del alquiler de sus vehículos. Después de pagar al dueño, comprar la gasolina y la comida, se llevaban a casa menos de un dólar estadounidense al día, mientras que los que tenían su propia motocicleta superaban dos o tres veces esa cantidad. También tenían graves problemas relacionados con la delincuencia, los efectos de la contaminación sobre la salud y las normas restrictivas impuestas por las autoridades.

Los conductores y conductoras supieron ver que les interesaba unirse y formar un sindicato. Assetamorwa, con 2500 miembros, cuenta ahora con una estructura sólida, y muchos de estos problemas están solucionados. Se ha llegado a un acuerdo para limitar la jornada laboral, y se está avanzando en la mejora de las condiciones de vida a través de la cooperación. Assetamorwa utiliza ahora el sistema de tontina, bajo el cual se forman grupos pequeños y bien organizados (actualmente hay 18) que recaudan pequeñas cantidades de dinero de cada individuo. La "tontina" (el dinero del fondo) se utiliza para comprar una motocicleta. Después se da dinero a cada miembro del grupo con un sistema de rotación.

Assetamorwa también se encarga de formar a conductores/as jóvenes, tiene un taller y un almacén de piezas de repuesto y lleva a cabo negociaciones con la policía de tráfico. Se anima a los miembros a formar parte de cooperativas de ahorro y crédito, lo que les facilita el acceso a préstamos a corto y largo plazo en proporción a las participaciones que posean. Assetamorwa ha conseguido comprar 57 motocicletas para uso de sus miembros.

“Gracias a Assetamorwa, puedo plantearme comprar mi propia motocicleta. Nos apoyamos mutuamente y el sindicato negocia con la policía de tráfico. Todos los conductores y conductoras de mototaxi deberían afiliarse”.

Joseph, miembro de Assetamorwa.

(Con la colaboración de Stirling Smith, Co-operative College)

6. ¿Cuáles son las reivindicaciones fundamentales?

La única forma fiable de establecer las reivindicaciones fundamentales de los trabajadores y trabajadoras precarios es escuchar. El objetivo es generar poder sindical a través de la participación activa de los miembros del sindicato. Las reivindicaciones tienen que ser formuladas por los propios miembros.

Sin embargo, si analizamos los ejemplos proporcionados por afiliados y aliados de la ITF, hay algunas reivindicaciones generales fundamentales comunes en todo el mundo.

Todos los trabajadores y trabajadoras

- Libertad sindical
- Reconocimiento y derecho a la negociación colectiva

Trabajadores y trabajadoras eventuales

- Reducir las diferencias entre trabajadores/as eventuales y permanentes
- Contrato indefinido
- Contrato indefinido a tiempo parcial para trabajadores/as estacionales
- Límites en la contratación de trabajadores/as precarios

- El derecho a negociar la contratación
- Lucha contra la discriminación y la exclusión
- El derecho de los sindicatos a representar a trabajadores/as precarios
- El derecho a un empleo legal
- El fin de la tercerización

Trabajadores y trabajadoras contratados a través de agencias

- La prohibición del trabajo a través de agencias
- El derecho a afiliarse al mismo sindicato que los empleados contratados directamente por la empresa y a pertenecer a la misma unidad de negociación

Trabajadores y trabajadoras autónomos

- Prohibición del empleo "disfrazado"
- Inclusión en la formulación de políticas relativas a la planificación urbana y ambiental
- Protección social asequible
- Protección frente al crimen organizado
- Eliminación del acoso policial y la corrupción

7. ¿Quiénes son nuestros aliados?

No es probable que nadie comparta nuestro deseo de empoderar a los trabajadores y trabajadoras informales y precarios del transporte. Es importante establecer quiénes pueden ayudarnos a facilitar la creación de un sindicato del transporte poderoso e incluyente.

Es importante contar con el apoyo de **trabajadores/as organizados del sector "formal" del transporte** y de trabajadores/as informales y/o precarios del transporte de los que dependen las cadenas de suministro. Esto puede suponer una inversión de tiempo y esfuerzo, especialmente en casos en los que los trabajadores se sientan amenazados o despojados de autoridad por el aumento del número de trabajadores precarios e informales en su sector o lugar de trabajo.

A veces es igual de importante obtener el apoyo de **trabajadores y trabajadoras informales y precarios de otros sectores** que con frecuencia comparten el mismo lugar de trabajo (estaciones de autobuses, mercados, intersecciones concurridas, etc.), o que posiblemente dependan de los trabajadores y trabajadoras del transporte para ganarse la vida, como vendedores ambulantes o del mercado, personal de reciclaje o de limpieza, trabajadores/as del turismo, del sexo, etc.

Es importante ser consciente de que muchos trabajadores y trabajadoras informales o precarios pueden tener más de un trabajo o cambiar de trabajo con frecuencia. El dueño de un puesto del mercado puede ser taxista por las noches. Un vendedor de lotería callejero puede ser un conductor de rickshaw al día siguiente. Puede que muchos no se definan como "trabajadores y trabajadoras del transporte", sino que se limitan a ganarse la vida en la calle como pueden.

¿Trabajamos con las ONG?

Es posible que existan algunas ONG afines, organismos de desarrollo, profesionales de la investigación partidarios del sindicalismo, agrupaciones comunitarias, etc., que estén dispuestos a colaborar con el sindicato. Algunos pueden mostrar interés por desarrollar alianzas a largo plazo para trabajar en campañas comunes.

La "economía informal" se ha convertido en una de las prioridades para las agencias de desarrollo y las ONG. Estas organizaciones comparten las líneas generales de un programa común destinado a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal.

Sin embargo, sus actividades están sustentadas por enfoques, filosofías y estrategias muy diferentes. Estas van del apoyo activo a organizaciones democráticas de trabajadores, incluidos los sindicatos, que se basan en los derechos laborales, hasta el fomento del espíritu empresarial, el desarrollo microfinanciero, etc., conceptos que se basan en un modelo empresarial de crecimiento posiblemente contrario a la organización sindical.

En algunos casos, las ONG reciben dinero del gobierno, fundaciones, etcétera, para cooperar con los trabajadores y trabajadoras informales. Esto significa que su subsistencia depende del contacto exclusivo con "su" grupo de trabajadores. Puede que algunos incluso sean empleadores "disfrazados". Puede que consideren competidores directos a las organizaciones democráticas de trabajadores. Por lo tanto, hay que mostrar cautela al tratar con algunas ONG. Por otro lado, es posible que las ONG locales con buenas prácticas cuenten con recursos, habilidades y experiencia que nos puedan servir de gran ayuda.

8. ¿Quiénes son nuestros adversarios?

¿Quién tiene algo que perder?

Es inevitable que haya organismos y personas que intenten detener la organización de un sindicato fuerte para los trabajadores y trabajadoras informales del transporte:

Corporaciones influyentes a las que les gustaría que los operadores informales del transporte desaparecieran de las calles; promotoras inmobiliarias urbanas y grandes empresas del transporte del sector privado.

Políticos, funcionarios y policías corruptos que sacan provecho de sobornos y comisiones de los operadores informales del transporte.

Bandas delictivas que llevan a cabo operaciones mafiosas de protección y extorsión.

"Líderes de la comunidad" y ONG antisindicalistas que dependen de subvenciones destinadas a servicios para comerciantes informales pobres, pues su subsistencia se ve amenazada por la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras se organicen.

9. ¿Negociación colectiva?

La negociación colectiva es un elemento esencial del sindicalismo, pero ¿cuáles son las contrapartes de la negociación cuando no hay empleador?

La negociación colectiva no es exclusiva de los trabajadores y trabajadoras con una relación laboral claramente definida. Todos los trabajadores y trabajadoras informales y precarios están expuestos a una serie de organismos e instituciones que tienen un impacto directo y a veces dramático sobre sus formas de vida, condiciones y derechos. Estas son las **contrapartes de la negociación**.

Una organización sindical fuerte tiene la capacidad de animar o forzar a estos organismos a aceptar sus responsabilidades para con los trabajadores y trabajadoras, a reconocer al sindicato como representante de negociación legítimo de los trabajadores y trabajadoras y a entablar negociaciones serias para mejorar sus vidas laborales.

Las contrapartes de la negociación más importantes variarán considerablemente según la ubicación, el sector, el contexto político, etc., pero entre las más comunes se hallan las siguientes:

Gobiernos nacionales y locales:

incluidos los departamentos encargados de las infraestructuras de transporte, la planificación urbana, el registro de vehículos y la regulación del tráfico, la protección del medio ambiente y la sostenibilidad, el turismo y el desarrollo económico.

Policía: tanto nacional como local, especialmente la policía de tráfico y de aduanas.

Compañías operadoras de

infraestructuras: (estatales o privadas), incluidas las estaciones de autobuses, los aeropuertos, los puertos y las estaciones de ferrocarril.

Agencias anticorrupción:

departamentos gubernamentales especializados, agencias internacionales (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, etc.).

Provedores y vendedores: esenciales para los operadores informales del transporte, como vendedores/as de gasolina y empresas de alquiler de vehículos.

Agencias de protección social: los departamentos gubernamentales, las agencias de desarrollo internacionales, las principales ONG. El acceso a la seguridad social y la asistencia sanitaria son grandes

prioridades para los trabajadores y trabajadoras informales y precarios.

Bancos: la deuda y el acceso a préstamos asequibles son cuestiones de vital importancia para los trabajadores y trabajadoras informales y precarios.

Una vez identificadas las contrapartes de la negociación apropiadas, los principios de la negociación colectiva para trabajadores y trabajadoras precarios o informales son los mismos que se ponen en práctica en todo movimiento sindicalista: establecer un foro de negociación, obtener el reconocimiento de la contraparte de la negociación y establecer acuerdos de procedimiento.

“La FNTT estableció un comité de negociación nacional para sindicatos y asociaciones de trabajadores/as informales. Cada provincia cuenta con un comité de cinco miembros electos, y los/as representantes de estos comités forman el comité nacional. Todos los comités provinciales recibieron el apoyo y la formación de la FNTT en técnicas relacionadas con la negociación colectiva, con la identificación de los problemas de los trabajadores y trabajadoras y la búsqueda de soluciones adecuadas. Si los problemas no pueden resolverse a nivel provincial, pueden recurrir a la ayuda del comité nacional y, si es necesario, negociar con las autoridades nacionales.

“Por ejemplo, el sindicato de bicitaxis (SYPROTAVEBU), con el apoyo de la FNTT, logró negociar un acuerdo con el alcalde de Bujumbura, la capital, que los autorizó a trabajar libremente en la ciudad, y los bicitaxis y mototaxis se incluyeron en el código de circulación de Burundi”.

Deogratias Birihanyuma, FNTT, Burundi.

10. ¿Tenemos una estructura sostenible?

La construcción de una cultura democrática de organización

Construir una cultura sindical democrática fuerte requiere una cantidad de tiempo y esfuerzo considerable en relación a la inversión en la educación a largo plazo de trabajadores/as por parte de miembros, activistas de base y líderes sindicales.

Algunos trabajadores y trabajadoras informales y precarios pueden haber participado en actividades sindicales en puestos de trabajo previos en lugares de trabajo más "formales". Puede que conozcan bien los principios y valores del movimiento obrero, circunstancia de incalculable valor a la hora de construir un sindicato para los trabajadores y trabajadoras informales.

Sin embargo, hay casos en los que la experiencia sindical previa puede haber sido negativa. Quizás creen que los sindicatos nunca han mostrado interés en los trabajadores y trabajadoras informales, o quizás incluso fueron hostiles o discriminatorios hacia ellos. Quizás creen que los sindicatos no hicieron nada para ayudarles en el pasado cuando se enfrentaron a despidos o a un trato injusto.

Puede que sea necesario abordar uno de los principios más elementales del sindicalismo: que la acción colectiva, y no la lucha individual y la competencia entre trabajadores, es la mejor forma de defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus medios de vida.

Transparencia y responsabilidad

Garantizar el sentimiento de identidad y libre determinación de los trabajadores y trabajadoras informales y precarios dentro de organizaciones sindicales más amplias en las que pueden ser una minoría.

No se pueden dar por sentadas las habilidades básicas de organización democrática (presidencia de reuniones, anotación de decisiones, contabilidad, informes posteriores a las negociaciones, etc.).

¡La importancia de las cuotas de afiliación!

Muchos trabajadores y trabajadoras informales ganan poco y de forma irregular, y son vulnerables a conflictos económicos externos. Con frecuencia, esta es la razón por la que algunos sindicatos no intentan recaudar las cuotas de afiliación de los trabajadores y trabajadoras, y por eso algunas federaciones no piden cuotas a sus organizaciones afiliadas. Estas organizaciones dependen por completo del apoyo financiero de organizaciones donantes.

La mayoría de los sindicatos reconocen que las cuotas de afiliación son fundamentales, incluso si no son muy cuantiosas. La recaudación regular de cuotas y la contabilidad de ingresos y gastos ayuda a crear lazos entre miembros y líderes y a que los/as líderes asuman su responsabilidad. Si se presta la suficiente atención a la recaudación de cuotas de afiliación, aunque las cantidades totales sean relativamente pequeñas, estas pueden contribuir al funcionamiento de la organización en períodos de escasa financiación externa, a pesar de que no alcancen para pagar a empleados/as remunerados o el alquiler de las oficinas.

Los peligros de la financiación externa

Muchas organizaciones acaban desapareciendo como resultado de niveles y condiciones inapropiados de financiación externa.

En muchos sitios, los trabajadores y trabajadoras informales del transporte viven permanentemente al borde de la miseria. Se ven obligados a subsistir a diario y son muy vulnerables a las crisis económicas, las subidas de los precios de los carburantes, los desastres naturales, etc., y a dificultades personales como los accidentes, las averías mecánicas o el acoso policial.

El acceso a cantidades pequeñas de dinero, por reducidas que sean, puede cambiarles la vida. Es frecuente que su primera respuesta a la idea de unirse a un sindicato sea "¿qué me darán a cambio?", lo que suele significar "¿cuáles son los beneficios económicos inmediatos?".

Dado que la inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras informales son pobres, es extremadamente difícil que una organización funcione tan solo con las cuotas de afiliación y los ingresos propios. Algunas de las necesidades más básicas que cubren los sindicatos y asociaciones de trabajadores con mejores salarios, como oficinas, ordenadores y teléfonos (menos aún personal remunerado), son difíciles de costear a no ser que cuenten con financiación externa.

Sin embargo, el dinero destruye a más organizaciones de trabajadores de las que ayuda. Incluso las cantidades más modestas de financiación externa pueden generar competición y división entre los/as dirigentes y desembocar en la lucha por el control de los recursos. El dinero llama la atención de otros individuos y organismos que quizás no gozan de tanta honestidad ni escrúpulos. Garantizar la buena gestión del dinero y que se le dé el uso para el que fue destinado puede

suponer una enorme presión para los/as dirigentes electos/as.

La financiación externa también puede poner en peligro la independencia del organismo.

En cuanto el apoyo externo permite al organismo contratar personal, alquilar oficinas, llevar a cabo la formación de profesionales, organizar programas, etc., se genera la necesidad de que esa financiación continúe. Cuando se acaba el dinero, es difícil volver a funcionar de una forma más modesta con el esfuerzo voluntario de los miembros y dirigentes electos no remunerados.

Cuando se acaban las subvenciones y las condiciones contractuales se vuelven más arduas, existe el peligro de que las políticas y los programas del sindicato respondan menos a las necesidades de sus miembros expresadas democráticamente y más a las necesidades de las organizaciones donantes.

LECTURAS ADICIONALES

Dave Spooner, *Precarious labour and decent work in the transport industry: ITF baseline study report*, ITF, 2013.

ILO-ACTRAV, *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment*, ILO, 2011.
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf

Chris Bonner & Dave Spooner, *The only school we have: learning from organizing experiences across the informal economy*, WIEGO 2012.
www.inclusivecities.org/wp-content/uploads/2012/07/Bonner-Spooner_The_Only_School_We_Have.pdf

Chris Bonner, *Organising in the informal economy: resource books for organisers*, StreetNet International & WIEGO:
www.inclusivecities.org/organizing/building-organizations

La organización de trabajadores y trabajadoras precarios del transporte

Existe un número creciente de trabajadores y trabajadoras informales y precarios en el sector mundial del transporte.

Hay muchos sindicatos que organizan a estos trabajadores y trabajadoras y adaptan sus estrategias de organización como consecuencia.

Los trabajadores y trabajadoras informales y precarios pueden organizarse a sí mismos, y los sindicatos pueden representar a todos los trabajadores y trabajadoras del transporte.

Este folleto puede servir de ayuda.



Disponible en alemán, árabe, inglés, francés y español:
www.itfglobal.org/education/precarious.cfm



Este folleto está diseñado como suplemento del Manual de organización de la ITF, disponible para descargar en alemán, árabe, inglés, francés, español, portugués y turco:
www.itfglobal.org/education/organising-manual.cfm

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR, Reino Unido

Tel: +44 (0)20 7403 2733

Fax: +44 (0)20 7357 7871

E-mail: education@itf.org.uk



www.itfglobal.org/youngworkers



www.facebook.com/ITFglobal



[@itfglobalunion](https://twitter.com/itfglobalunion)