



MANUAL DE ORGANIZACIÓN

MANUAL DE ORGANIZACIÓN

El programa Organizádonos Mundialmente fue desarrollado en el Congreso de la ITF celebrado en Durban, en 2006, y confirmado por el Congreso de Ciudad de México de 2010 como la vía óptima de construir sindicatos más fuertes.

Organizádonos Mundialmente es el motor de cuanto la ITF hace, ya que los sindicatos debemos reconstruir el movimiento sindical, promover la afiliación y crear sindicatos democráticos y con iniciativa, que velen por que los trabajadores y las trabajadoras tengan poder para influir sobre sus empleadores y autoridades normativas, entre otros.

Con este objetivo, ITF colabora con sus organizaciones afiliadas para aumentar la influencia sindical sobre las principales empresas e industrias del transporte. La prioridad de la ITF es aprovechar la posición clave que ocupan las trabajadoras y trabajadores del transporte en la economía global, por ejemplo dentro de los operadores de transporte, de las plataformas de transporte regionales y mundiales, de vulnerables cadenas globales de abastecimiento y multinacionales de

transporte de pasajeros.

Para apoyar los esfuerzos de organización de nuestros sindicatos afiliados, ITF no ha dudado en cambiar para responder a los retos de la globalización. Disponemos de innovadores recursos con los que respondemos a las peticiones de información de nuestros afiliados y a sus necesidades de comunicación, de desarrollo de redes de contacto para sus campañas y capacitación. Pero... ITF no se encarga de organizar al personal en el lugar de trabajo; son sus sindicatos afiliados, la entrega de sus activistas sobre el terreno, respaldados por sindicalistas proactivos quienes construirán de hecho sindicatos más poderosos.

El presente manual es una contribución del Secretariado de la ITF para apoyar la labor de sus afiliadas en el mundo entero.

Organizarnos estratégicamente funciona: conseguimos sindicatos más fuertes.

Ingo Marowsky

Coordinador de Organización Mundial de la ITF

PÁGINA	ÍNDICE
5	INTRODUCCIÓN
14	GUÍA PARA LA PERSONA FACILITADORA
19	ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN
31	PLANIFICAR LA ORGANIZACIÓN
31	<i>Estructuras y recursos sindicales</i>
40	<i>Investigación sobre la industria</i>
46	<i>Objetivos y planes de trabajo</i>
53	<i>Reconocimiento sindical</i>
56	PROCESO DE ORGANIZACIÓN
56	<i>Mapeo y armado de listas</i>
64	<i>Arbolitos (redes de trabajadores/as)</i>
74	<i>Comités de organización</i>
82	<i>Campañas antisindicales de la empresa</i>
91	<i>Capacitación</i>
100	<i>Problemas laborales</i>
107	MOVILIZACIÓN PÚBLICA

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

INTRODUCCIÓN

El presente libro ofrece una panorámica sobre la organización de trabajadores y trabajadoras en la empresa y sirve de introducción al Manual de Organización ITF que incluye (1) este libro y (2) módulos de formación más detallados en Powerpoint. Cada capítulo del libro viene con su respectivo módulo de formación en Powerpoint. Los módulos son más extensos que el libro y contienen información más detallada; si tienen ustedes interés particular en un tema, consulten el módulo del manual correspondiente .

Estos materiales que les ofrecemos son extensos y contienen ejemplos procedentes de distintas partes del mundo. Tendrán ustedes que ajustarlos, muchas veces en gran medida, para que se adecuen a su realidad concreta. Algunos materiales les resultarán más útiles que otros. No pretendemos que utilicen ustedes todos los materiales que ponemos a su disposición, sino que sirvan de fuente para que ustedes los adapten cada vez que los utilicen.

No importa si no están ustedes seguros de si les interesa organizar a un grupo de trabajadores/as, o si llevan ya muchos años organizando, hay mucho que aprender de otros países y contextos. Estos materiales les serán de utilidad si quieren animar a los trabajadores/as a participar en la resolución de un problema en la empresa; o si pretenden prepararse para negociaciones difíciles; afianzar la presencia sindical en los comités de empresa; o planificar una huelga. Hay trabajadores/as que pueden correr el riesgo de sufrir agresiones y amenazas, también pueden sucumbir a la apatía propiciada por la cultura general y los medios de comunicación. Estos materiales dedicados a la organización están diseñados para que ustedes los utilicen en el momento en que deseen aumentar la participación de los trabajadores y trabajadoras —para conseguir el reconocimiento de la empresa por primera vez, o aumentar la participación de sus miembros en una empresa que ya disfruta de presencia sindical—.

INTRODUCCIÓN

Aprendamos mutuamente

Para organizar a la tripulación de cabina de LAN lo primero que hicimos fue compartir la información. Así alimentamos la confianza mutua y fuimos construyendo una solidaridad real y profunda entre trabajadores/as que actúan colectivamente. Organizar consiste fundamentalmente en construir las bases y las estructuras democráticas del sindicato. Organizar ayuda a que nuestros sindicatos sean más democráticos.

Arlete Gay

Afiliada a la ITF, Chile

¿QUÉ SIGNIFICA 'ORGANIZAR'?

Organizar consiste en aumentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en nuestros sindicatos, con el objetivo de potenciar la influencia sindical en nuestras empresas e industrias.

Uno de los puntos débiles identificados por sindicatos del mundo entero es la falta de implicación y de participación de los trabajadores y trabajadoras.

La inmensa mayoría de los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo no pertenecen a sindicatos.

Para aprovechar las oportunidades estratégicas que se presentan en la industria mundial de los transportes, necesitamos organizar al personal.

*** ¿Cómo definen Uds. "organizar" en su sindicato?**

*** ¿Es similar o distinta su definición de la definición general de la ITF?**

*** ¿Por qué o en qué difiere o se asemeja su definición a la de la ITF?**

¿QUÉ ES UN SINDICATO?

Un sindicato es una organización de trabajadores/as que actúan colectivamente para mejorar las condiciones laborales y sociales de todos los trabajadores/as.

La mayoría de los trabajadores/as del transporte del mundo trabajan en

empleos informales, desprotegidos y con frecuencia carecen de una compañía o entidad gubernamental que podamos identificar claramente como su empleador.

Sobre todo en esta economía globalizada, las organizaciones de trabajadores del transporte pueden adoptar formas diversas, alejándose del tradicional modelo de sindicato que se encarga de la negociación colectiva. Continúa existiendo una contradicción fundamental entre mano de obra y capital.

Nuestras estrategias y metodologías de organización deben tener en cuenta la realidad concreta en la que se mueven los trabajadores y trabajadoras —los riesgos y peligros reales que les acechan— cuando trabajamos colectivamente por mejorar las condiciones.

¿EN QUÉ SE DIFERENCIAN 'ORGANIZAR' DE HACER CAMPAÑA, RECLUTAR, CREAR REDES, FIJAR OBJETIVOS, INVESTIGAR Y MOVILIZAR?

Nuestra labor de organización no puede separarse de nuestra labor de campaña, reclutamiento, contactos, selección de objetivos, investigación y movilización, tareas todas que forman parte del programa Organizándonos Mundialmente de la ITF. Organizar es la parte específica del programa de Organizándonos Mundialmente de la

Aprendamos mutuamente

En el mundo árabe tuvimos que explicar a nuestros compañeros y compañeras de otros sindicatos lo que significaba esta palabra. En árabe, organizar es trazar una estructura, algo semejante a un esquema o diagrama. Ahora todo el mundo comprende lo que esto significa y los beneficios que aporta.

Bilal Malkawi

Secretariado de la ITF

INTRODUCCIÓN

ITF que se centra en incrementar la participación de los trabajadores y trabajadoras en los sindicatos.

Las campañas nos ayudan a ejercer presión sobre los empleadores y gobiernos. Las buenas campañas, que obligan a los empleadores a mejorar las condiciones, son oportunidades excelentes de mejorar la participación de los trabajadores/as.

Organizar al personal y hacer campañas están estrechamente ligadas pero son estrategias distintas. La campaña se centra más en qué hacer para presionar al empleador. La estrategia de organización del personal se centra más en qué hacer para involucrar a los trabajadores/as en las campañas o en las actividades del sindicato.

Es difícil separar la labor de campaña de la de organización. Las campañas nos sirven para presionar a quienes toman las decisiones, en el marco de nuestra estrategia de organización. Sin embargo, si presionamos al empleador a través de una campaña, sin contar con la suficiente participación de los trabajadores/as, no habremos potenciado al sindicato. Incluso si conseguimos beneficios sustanciales para los trabajadores/as gracias a una campaña, si no participan los trabajadores/as, tal vez acabemos debilitando al sindicato en lugar de fortaleciéndolo.

** Necesitamos organizarnos cuando queremos formar estructuras sindicales y conseguir el reconocimiento sindical. También necesitamos organizarnos cuando ya contamos con estructuras y reconocimiento sindicales, pero queremos que más trabajadores/as se involucren en el sindicato.*

** ¿A quién está su sindicato interesado en organizar?*

** ¿Qué esperan conseguir?*

** ¿Qué trabajadores/as quiere su sindicato organizar para que se involucren más en el sindicato?*

¿Por qué?

La investigación nos ayuda a identificar con claridad al empleador o a quienes toman las decisiones principales y conocer sus puntos fuertes, débiles y de vulnerabilidad del empleador y de la industria. A veces el empleador no será quien tome las principales decisiones (por ejemplo, en caso de trabajadores/as subcontratados o informales).

La selección de objetivos es un proceso por el que los sindicatos deciden dónde y cuándo organizar al personal. La selección de los objetivos siempre depende del interés y de la habilidad de los trabajadores para organizarse. Dicha selección de objetivos se basa en una comprensión profunda de la empresa y de la industria, en concreto su posición

dentro de los hubs de transporte y de las cadenas de abastecimiento mundiales y regionales.

Las redes de contacto nos ayudan a conectar a escala mundial y regional las estructuras sindicales y a dirigentes sindicales, dentro de las estructuras de una empresa y de una industria. Necesitamos que los trabajadores/as participen en nuestras redes de contacto. Una red sólida de conexiones permite coordinar actuaciones y actos de solidaridad sobre el terreno, así como compartir información y experiencias diversas.

** Defina qué es un “sindicato”*

** ¿Es su definición similar o diferente de la definición general de la ITF?*

** ¿En qué es similar y en qué difieren su definición y la de la ITF?*

El reclutamiento nos ayuda a captar a trabajadores/as para que se afilien a nuestros sindicatos, algo que aumenta el tamaño y los ingresos de nuestros sindicatos. Pero si sólo conseguimos apuntar a los trabajadores/as sin que participen, no habremos hecho suficiente. Nuestra capacidad de conseguir mejoras para ellos/ellas es limitada y se sentirán desilusionados. Si sólo reclutamos ciertos grupos de edad, ciertas razas o etnias, o a un solo género, podríamos crear divisiones y debilitar el sindicato en lugar de fortalecerlo.

Aprendamos mutuamente

Para comprender el significado de ‘organizar’ en Francia, utilizamos la expresión “organiser dans le syndicat”, que quiere decir “organizar en el sindicato”. A veces decimos “syndiquez-vous” cuando nos referimos a afiliarse al sindicato como miembro y utilizamos “organisez-vous” para indicar participación e implicación.

Liliane Debeche

Afiliada a la ITF, Francia

Aprendamos mutuamente

En hindi ‘organizar’ se dice “sangathit”. Es la misma palabra que utilizan en Nepal. Significa desarrollar la organización y reclutar nuevos trabajadores/as en las estructuras sindicales.

Ajay Ray

Afiliado a la ITF, Nepal

INTRODUCCIÓN

Cuando decimos que la organización es una parte importante de nuestras actividades sindicales no queremos que entiendan que debemos organizar antes de comenzar nuestras actividades de campaña, de establecimiento de redes de contacto o de la realización de estudios. Al contrario, los sindicatos normalmente deberán investigar la compañía y la industria antes de organizar a más trabajadores/as. Con frecuencia se suelen formar redes de contacto como medio de apoyo a la organización de trabajadores/as no sindicalizados. A veces es necesario lanzar una campaña para conseguir las medidas de protección que necesitan los trabajadores/as para poder organizarles en el futuro.

No importa lo fuerte que sea nuestro sindicato, siempre podemos intensificar la participación de los trabajadores/as. Organizar es una parte esencial de nuestra labor sindical. Necesitamos capacitarnos para ello y contar con estrategias de organización.

** A veces los sindicatos tienen poder suficiente para conseguir mejoras en las condiciones sin implicar a los trabajadores/as.*

** Aunque consigamos mejoras, ¿habremos organizado sindicato? ¿Cuál será el coste en términos de influencia sindical en el futuro?*

** Como dirigentes, ¿hay alguna forma de que podamos incluir en nuestros éxitos a más trabajadores/as, con mayor frecuencia?*

Para organizar necesitamos capacitación, estrategia, planificación y perseverancia. Por eso les ofrecemos un programa de organización.

Organizar es posible. Como dirigentes y activistas sindicales todos y todas decidimos en un momento dado involucrarnos más en nuestros respectivos sindicatos.

Organizar es distinto en cada sindicato, e incluso dentro de una misma organización sindical, se organiza de forma diferente a distintos grupos de trabajadores/as.

¿Cómo podemos aprender mutuamente? ¿Cómo podemos enseñarnos unos a otros?

El Manual ITF de Organización incluye lecciones y ejemplos recogidos de sindicatos del transporte del mundo.

El manual analiza las habilidades necesarias para organizar a un grupo de trabajadores/as, por ejemplo: saber escuchar, superar el miedo y la apatía, comunicaciones sistemáticas de persona a persona, armado de listas, predecir la actuación de los empleadores, capacitación y educación, planificación de grupos y toma de decisiones en grupo.

La estrategia de organización constituye una parte fundamental del manual y analiza, por ejemplo, cuándo hacer públicas nuestras demandas, cómo permanecer clandestinamente mientras construimos nuestras bases y cómo hacer uso, llegado el momento, de la fuerza internacional y regional de la ITF, de todo el poder estratégico y la solidaridad de los trabajadores y trabajadoras del transporte.

El Manual ITF de Organización está concebido para ser utilizado durante el proceso de planificación. Nos ofrece la oportunidad de reunir a dirigentes y miembros del sindicato y a los trabajadores/as que quieran organizarse —cualquier persona que pueda participar y asistir— para diseñar un plan de organización que se adecue a la situación concreta.

-
- * *¿Cómo y por qué comenzó usted a participar en su sindicato?*
 - * *¿Puede identificar un momento concreto o un acontecimiento que le llevó decidir involucrarse más en su sindicato?*
 - * *¿Cuál es la diferencia entre usted y aquellos de sus compañeros/as que no se involucraron?*
 - * *¿Qué le ayuda a mantenerse involucrado, incluso cuando no resulta fácil?*
-

Aprendamos mutuamente

En Sudáfrica utilizamos la palabra "organizar". Nuestra labor de organización se enmarca dentro de una política de clases explícita, se expresa a través de políticas y mandatos del sindicato. Organizar incluye: la selección de objetivos (basándonos en un conocimiento profundo del empleador y vinculándolo con la negociación colectiva), la elección de delegados/as sindicales, negociar el reconocimiento, tratar casos individuales, la negociación colectiva, consultas sobre temas no incluidos en la negociación y acción directa. Para nosotros, la organización se apoya en la educación de los trabajadores/as y delegados/as sindicales, incluida la economía política y la educación desde la perspectiva de género.

Jane Barrett

Afiliada a la ITF, Sudáfrica

INTRODUCCIÓN

Aprendamos mutuamente

Para responder al reto de organizar al personal de las corporaciones logísticas mundiales, las afiliadas a la ITF se están coordinando a nivel mundial e invirtiendo en campañas estratégicas.

Gracias a esta experiencia hemos aprendido que las formas tradicionales de reclutar miembros, tales como completar un adiós, no consiguen organizar al personal, sobre todo a los "trabajadores/as del transporte flexibles" que no trabajan para una única compañía en una única ubicación. Sólo la comunicación cara a cara de activistas sindicales con los trabajadores/as en sus hogares, en sus centros de trabajo y comunidades conseguirá construir sindicatos que arraiguen el corazón y la mente de los trabajadores y trabajadoras.

Aprovechando la ventajosa posición que ocupan los sindicatos de la ITF en la cadena logística mundial nuestros miembros de sindicatos de transporte y almacenes pueden conseguir mejoras laborales y organizar nuevos sindicatos.

Alison McGarry

Secretariado de la ITF

¿CUÁL ES EL ROL DE LA ITF EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN?

ITF puede ayudarles en la investigación, educación, redes de contacto multinacionales y regionales y puede actuar como mentora de campañas de organización, sobre todo en sectores clave de la industria de los transportes.

Pero ITF no puede planificar ni implementar la estrategia de organización del sindicato afiliado. Tanto las habilidades como la estrategia de organización deben ser aplicadas a través de las estructuras ejecutivas de cada sindicato, en función de su propio contexto y cultura.

Cuando llegue la hora, ITF podrá ofrecerles apoyo a sus campañas regionales y mundiales en la lucha abierta por conseguir las reivindicaciones organizativas de los trabajadores y trabajadoras.

Escrito y diseñado por Teresa Conrow y el Departamento de Educación de la ITF.

El Departamento de Educación de la ITF desea agradecer a todas las organizaciones afiliadas y miembros de Secretariado de la ITF que han ayudado a elaborar este material.



El módulo en PowerPoint sobre "Estrategias de organización" contiene información adicional y preguntas sobre las definiciones de "organizar" y las razones para organizar. Además encontrarán información sobre las barreras comunes que encontramos a la hora de organizar al personal.

Aprendamos mutuamente

En el África Occidental francófona la palabra "organizar" incluye tres niveles de actividad:

- 1) reclutamiento*
- 2) movilización, formación y motivación de trabajadores/as*
- 3) buscar la cooperación y alianzas con otros sindicatos y organizaciones de la comunidad.*

La palabra "organizar" funciona.

En los países del África occidental anglófona describimos "organizar" como aumentar la membresía y la participación de los trabajadores/as en los sindicatos. Si no utilizamos la palabra "participación", la gente piensa que sólo estamos hablando de reclutar miembros y muchos obtienen la membresía de forma automática

Por eso necesitamos explicar y describir el significado de "organizar" en detalle. Es muy importante que todas las regiones piensen cuidadosamente sobre la descripción de las actividades de organización, redefinan las palabras y añadan palabras a fin de que todos podamos aprender de la mejor manera posible y mejorar nuestra capacidad de organización y de aprendizaje mutuo.

Nazi Kabore

Secretariado de la ITF

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

GUÍA PARA FACILITADORES/AS

CUÁNDO UTILIZAR LOS MATERIALES SOBRE ORGANIZACIÓN

El Manual ITF sobre organización, que incluye además del manual presentaciones en PowerPoint, es un recurso excelente para mejorar nuestras habilidades mostrándonos cómo organizar a los trabajadores y trabajadoras. Muchos sindicatos del transporte están ya utilizando los métodos que incluimos en estos materiales y están consiguiendo organizar más y mejor.

Estos materiales tienen también por objetivo ayudar a las personas participantes a elaborar su plan de organización específico. El curso puede utilizarse bien para organizar a un grupo de trabajadores/as o bien para establecer diversos planes de trabajo dirigidos a organizar a distintos grupos de trabajadores/as. La planificación puede hacerse en grupos pequeños o en un grupo grande.

La metodología de planificación que proponemos se basa en los ejemplos reales de organización que planteen los/las participantes y dirigentes sindicales.

Estos materiales ayudarán a los/las participantes a desarrollar un plan de organización que se pueda presentar y compartir. Los/las participantes tienen que comprender de antemano la situación organizativa de los trabajadores/as y de la empresa.

Para poder utilizar ejemplos reales de organización, los facilitadores/as tendrán que pasar el tiempo necesario con dirigentes sindicales preparando el curso. Al principio esta metodología puede requerir una mayor atención de los facilitadores/as, pero conseguirán que la experiencia educativa sea inmediatamente relevante y útil para los/las sindicalistas que participan.

Los facilitadores/as tendrán que familiarizarse con las estructuras sindicales, los procesos decisorios, la disponibilidad de recursos, la estrategia de organización del sindicato y realizar un estudio sobre la compañía y la industria.

Los/as dirigentes sindicales y facilitadores/as tendrán que decidir cuál es la mejor manera de utilizar los talleres y qué seguimiento será necesario. Incluyan entre los/as participantes a miembros y activistas

GUÍA PARA FACILITADORES/AS

del sindicato, a personal y dirigentes del sindicato, además de a trabajadores/as no afiliados. Incluyan a personas con cargos de toma de decisiones y también a quienes se encargarán del trabajo de organización.

RESUMEN DEL CONTENIDO

Los materiales están organizados en varios módulos en Powerpoint. Cada módulo se centra en uno de los componentes fundamentales para la estrategia de organización. Pero no podemos olvidar que cada caso es diferente, por eso los módulos están diseñados para ser utilizados con flexibilidad. Pueden ustedes emplearlos en cualquier orden y con cualquier combinación. El facilitador/a tendrá que decidir qué módulos se ajustan mejor a la situación y necesidades del sindicato y de los trabajadores que se propone organizar.

A la derecha encontrarán un diagrama con los distintos módulos y cómo están organizados. Los primeros cuatro módulos abordan la preparación y la planificación necesaria para empezar el proceso de organización. Los siguientes módulos abordan seis temas clave para el proceso de organización. La movilización de la opinión pública suele ser la fase final del proceso.

CÓMO UTILIZAR LOS MATERIALES SOBRE ORGANIZACIÓN

Cada módulo tiene su respectiva presentación en Powerpoint. Esta presentación en Powerpoint incluye unas notas para la persona facilitadora que encontrarán debajo de cada transparencia.

Al principio de cada módulo de Powerpoint encontrarán:

- * *Objetivos*
- * *Preparación*
- * *Actividades*
- * *Marco cronológico recomendado*

Impriman con antelación copias de las actividades y distribúyanlas a los grupos pequeños. Las transparencias que hay que fotocopiar están marcadas con la palabra "Actividad", situada en el rincón inferior izquierdo de cada transparencia.

Entre las notas para la persona facilitadora, debajo de cada transparencia, encontrarán también muchas oportunidades para trabajar en grupos de trabajo reducidos. Examinen detenidamente las presentaciones en Powerpoint para decidir qué transparencias quieren ustedes borrar o añadir o cuántas actividades adicionales quieren ustedes utilizar para trabajar en grupos pequeños.

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN



Aprendiendo mutuamente

Les animamos a que compartan sus estrategias, sus testimonios y consejos sobre cómo organizar y potenciar la participación de los trabajadores y trabajadoras en los sindicatos. ITF puede ayudarles con la traducción, redacción, edición y foros educativos sobre organización. Podemos aprender mutuamente.

education@itf.org.uk

organising@itf.org.uk

A la hora de preparar un programa educativo, el presente manual puede ayudarles a decidir qué módulos se adecuan a su situación. Incluso si utilizan ustedes pocos módulos, este manual les ayuda a comprender todos los conceptos utilizados.

Tendrán ustedes que borrar los módulos y transparencias que no sean importantes para su situación. Por ejemplo, si están ustedes organizando al personal de una empresa donde los sindicatos están presentes y tienen estructuras, probablemente querrán borrar el módulo dedicado al "reconocimiento sindical" así como la mayoría de las transparencias sobre "campaña antisindical de la empresa".

Distribuyan el manual a los/las participantes antes de que comience el curso, así podrán prepararse y participar mejor. Además los/las participantes se harán así una idea más completa del contenido del curso.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

Los empleadores son poderosos.

Poseen más recursos económicos y políticos que los sindicatos y con frecuencia controlan la forma en que los asuntos sindicales aparecen en los medios de comunicación, en las escuelas y en nuestra cultura.

Cuando nos organizamos, los trabajadores/as somos influyentes.

Tenemos la capacidad de detener la producción o los servicios. Los trabajadores/as del transporte suelen ocupar posiciones clave que pueden tener repercusiones sobre las cadenas mundiales de abastecimiento. Ello nos da un tremendo poder en la economía globalizada.

Contrariamente a las corporaciones, los trabajadores/as forjamos lazos duraderos entre nosotros que van más allá de nuestros intereses personales inmediatos.

La lucha por la justicia y la solidaridad sobrepasa fronteras y culturas. Los trabajadores/as pueden relacionarse a escala regional, nacional e internacional para influir sobre los empleadores y sobre quienes adoptan las decisiones.

** ¿Quién les dio a ustedes a conocer los sindicatos y la historia del movimiento sindical?*

** ¿Enseñan ustedes a otras personas qué son los sindicatos? ¿Cómo?*

Cuando nosotros, los trabajadores y las trabajadoras, no nos

involucramos en los sindicatos, nos

volvemos vulnerables. Nos acostumbramos a vivir con miedo y con sensación de aislamiento. En ocasiones nos identificamos con el empleador en lugar de con nuestros compañeros y compañeras de trabajo.

Ante los miembros pasivos del sindicato y los trabajadores/as no organizados, tenemos que planificar cuidadosamente cómo pasar de una posición de debilidad individual a una de fuerza colectiva. A medida que crece la participación de los trabajadores/as en el sindicato se modifican las relaciones de poder con la empresa, a veces lenta y sutilmente, a veces impulsivamente. Sobre todo en esta fase debemos contar con una estrategia, para protegernos a nosotros y a nuestros compañeros/as de trabajo.

Estrategia significa pensar por adelantado en lo que podría suceder —cómo puede reaccionar el empleador, cómo pueden responder los trabajadores/as— y ajustar nuestras acciones convenientemente.

** ¿Alguna vez ha organizado su sindicato a trabajadores/as para que participen en una movilización o reclamen el reconocimiento sindical, sin realmente pensar por adelantado cómo responderán los trabajadores/as o cuál podría ser la reacción de la empresa?*

** ¿Qué aprendieron ustedes de esa experiencia?*

En la mayor parte del planeta, los trabajadores/as serán blanco de enérgicas campañas antisindicales desde las empresas.

En algunas partes del mundo los sindicatos están sólidamente establecidos y son poderosos pero la presión sobre los trabajadores/as para evitar a los sindicatos es mucho más sutil.

Se enfrenten o no los trabajadores/as a una campaña antisindical, dirigentes sindicales y trabajadores/as tendrán que contar con un plan para avanzar paso a paso hacia el establecimiento de la fuerza colectiva que necesitamos para vencer.

El programa de organización sindical de la ITF ofrece un marco a partir del cual pueden ustedes diseñar su propia estrategia. Habrá temas que no interesen a su caso concreto, y otros que no aparezcan aquí. Añadan o eliminen de dicho marco todo aquello que sea útil para su estrategia de organización.

En el presente manual hay un capítulo dedicado a cada uno de los temas incluidos en dicho marco.

** ¿Qué temas de este marco les interesan a ustedes?*

** ¿Sobre qué temas quieren aprender?*

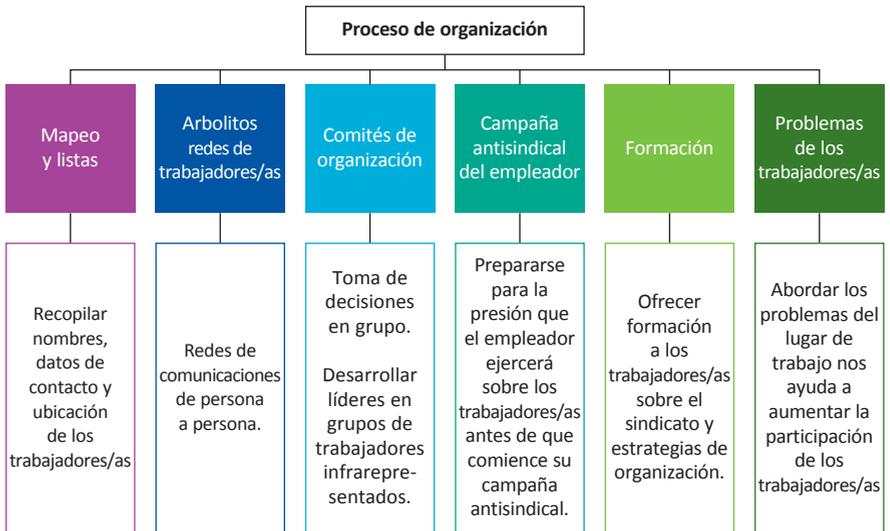
** ¿Qué temas no les resultan útiles?*

¿Qué puede decir o hacer el empleador?

- Apoyar los esfuerzos organizativos de los trabajadores/as
- Hacerse amigo de los trabajadores/as
- Promover a los/las simpatizantes sindicales a puestos directivos
- Incrementar la disciplina o despedir a los/las simpatizantes del sindicato
- Desacreditar a líderes sindicales
- Establecer un comité "leal" ("sindicato amarillo")
- Despedir a los cargos directivos menos populares
- Amenazar con cerrar la empresa
- Reunirse con los trabajadores/as uno a uno
- Recurrir a la violencia física
- Decir "Déenos una segunda oportunidad, prometemos mejorar las cosas"
- Decir "Somos una gran familia feliz"
- Decir "El sindicato es el tercero en discordia"
- Decir "Yo no he tomado la decisión"
- Decir "Ustedes no necesitan un sindicato porque tenemos un comité de empresa"
- Gritar e intimidar
- Contratar una consultoría externa antisindical
- Aumentar la presión para que los trabajadores/as se mantengan alejados del sindicato
- Otros

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN





Movilización de la opinión pública

Confrontar públicamente al empleador
con apoyo de coordinación internacional/regional

Puede incluir huelgas o manifestaciones multitudinarias aunque, con frecuencia, se refiere a actividades menos arriesgadas, como la recogida de firmas para reclamar a la empresa que resuelva un problema laboral o una demostración pública del interés de los trabajadores y trabajadoras por el sindicato.

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

En los próximos cuatro capítulos hablaremos sobre la preparación y planificación necesarias para empezar la labor de organización.

Si ya están ustedes reconocidos como sindicato representante de los trabajadores/as a quienes quieren organizar, pueden saltarse el capítulo dedicado al reconocimiento sindical.

Los próximos capítulos analizan seis componentes fundamentales del proceso de organización.

** ¿Están claros estos conceptos?*

** ¿Deben ustedes ajustarlos a sus necesidades concretas de organización?*

** ¿Tienen ustedes preguntas?*

Tendrán que ajustar el marco que les ofrecemos, y adecuarlo a su situación de organización. Por ejemplo, tal vez necesiten comenzar realizando un mapeo para determinar dónde se encuentran los trabajadores/as de la empresa y qué les preocupa. Tal vez prefieran comenzar abordando los problemas de la empresa directamente, como una forma de motivar a los trabajadores/as a involucrarse. La movilización pública es la fase final del proceso de organización.

** ¿Qué tipo de movilización pública podrían ustedes utilizar?*

OBJETIVOS DE REFERENCIA

Para nuestra estrategia de organización, **los objetivos son los objetivos específicos que miden los porcentajes de participación de los trabajadores/as** que queremos conseguir.

Ustedes tienen que fijar sus respectivos objetivos. Establezcan un objetivo que sea adecuado a su situación de organización. Tiene que ser un porcentaje lo suficientemente elevado como para conseguir una influencia sindical sólida en el futuro, no sólo suficiente para organizar una movilización o cumplir el requisito legal que facilite su reconocimiento sindical.

En nuestro marco de organización hay cuatro objetivos de referencia básicos.

Si no hay un grupo de trabajadores/as o un lugar de trabajo claramente definido, fijar unos objetivos de participación mínima será más importante si cabe. La mayoría de los trabajadores/as del transporte del mundo trabajan en empleos informales. Tal vez individualmente o en pequeños grupos, a veces sin un empleador central, sin un centro de trabajo o lugar de reunión. Los objetivos que nos marquemos nos ayudan a decidir qué trabajadores/as deben ser el foco de nuestros esfuerzos de organización y cuántos trabajadores/as necesitamos que participen como mínimo para que nuestra estrategia tenga éxito.

CUATRO OBJETIVOS DE REFERENCIA

Cada objetivo señala el porcentaje de participación mínima de trabajadores/as que nos hemos marcado como meta.



EJEMPLO DE OBJETIVO: estrategia de organización para conseguir el reconocimiento sindical

El siguiente diagrama muestra cómo un sindicato representante de aproximadamente 400 taxistas podría fijar sus objetivos de referencia. En este

ejemplo los trabajadores quieren conseguir el reconocimiento de su sindicato.

Cuando hay miedo o una presión importante de la empresa sobre los trabajadores/as, puede que sea necesario que la labor de organización

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

se lleve a cabo "clandestinamente": **trabajar discretamente y con la menor exposición pública posible.** Nos abstendremos de hacer denuncias públicas o de enviar comunicados de prensa. Organizaremos reuniones reducidas, de dos a cinco trabajadores/as, que confían unos en otros. Evitaremos organizar grandes asambleas. No publicaremos materiales sindicales por escrito, ya que pueden llegar fácilmente al empleador. Una vez que hacemos pública nuestra labor de organización, puede que el empleador dificulte más al sindicato llegar a los trabajadores/as y cumplir los objetivos de participación mínima de trabajadores/as que nos hemos marcado.

Si el empleador nos descubre, podemos continuar nuestra estrategia "clandestina" en secreto, en la medida de lo posible —procediendo al mapeo, hablando con trabajadores/as, formando a más organizadores/as, organizando actividades sociales. Evitemos entablar un combate con el empleador, o que se expanda el clima de miedo. Si el empleador contraataca con despidos o violencia, tendremos que hacer campaña públicamente contra la violencia y los despidos, pero paralelamente continuaremos nuestra labor de organización de forma "clandestina", centrándonos en determinadas áreas de mano de obra, si ello sigue siendo posible.

Si los trabajadores/as pueden ser

objeto de presión por parte de la empresa, enfrentarse al empleador con el apoyo de menos de una mayoría de la mano de obra puede exponer a los trabajadores/as y a nuestro sindicato a riesgos innecesarios. Cuando la empresa lanza una campaña antisindical enérgica, nuestros objetivos de participación mínima de deben fijarse en el 75%, no en el 50%. La razón es que una vez que nos enfrentamos públicamente al empleador, aumentará la presión sobre los trabajadores/as, algunos de los cuales reducirán su implicación y ello debilitará el apoyo que recibimos de la mayoría.

** ¿Serán presionados los trabajadores/as que quieren ustedes organizar, sutil o abiertamente, para que eviten al sindicato?*

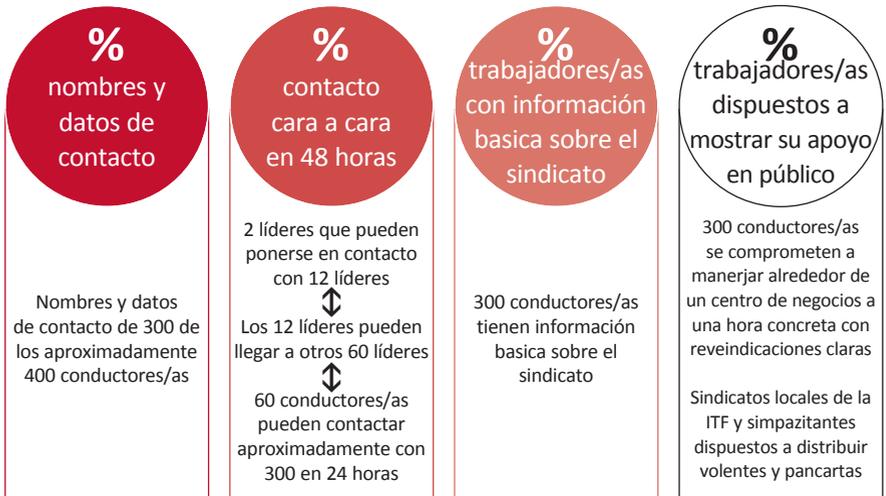
EJEMPLO DE OBJETIVO DE REFERENCIA: **organizar una movilización nacional**

El siguiente diagrama muestra cómo puede un sindicato fijar sus objetivos de referencia para organizar aproximadamente a 4000 trabajadores/as y animarles a que participen en una movilización o huelga nacional.

A veces, durante los preparativos de una gran movilización o huelga, los sindicatos pasan por alto el establecimiento de los dos objetivos de referencia intermedios, —los referentes a las comunicaciones y a la formación de los trabajadores/as— y van

EJEMPLO DE OBJETIVOS DE REFERENCIA:

Organización para obtener el reconocimiento sindical



ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

directamente desde el armado de la lista de contactos a pedir a los trabajadores su participación. Podemos tener éxito y movilizar a los trabajadores/as de esta forma, pero si queremos fomentar la participación de los trabajadores/as de manera más permanente, estos dos pasos intermedios son fundamentales.

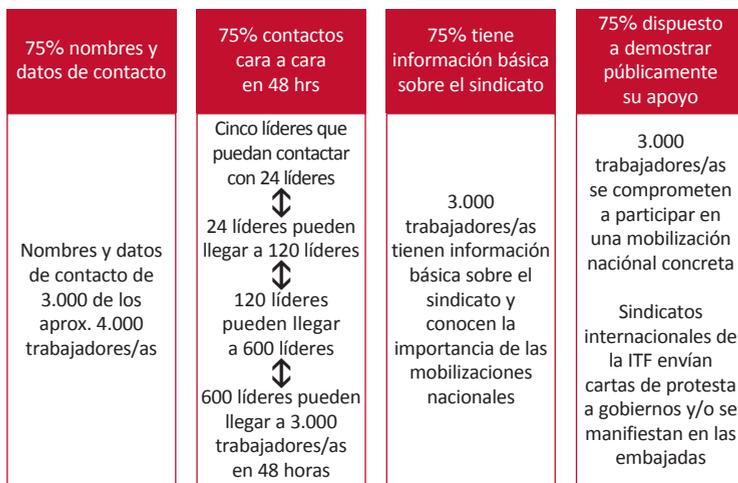
Fijen el número de participantes que consideran ustedes necesario que les apoyen (pueden ser 4.000 ó 40). En función de este número establezcan el porcentaje que le servirá de objetivo de referencia. Si necesitamos 4000 trabajadores/as en un mitin nacional,

necesitamos que 3000 de ellos (el 75%) se comprometan a asistir para así generar el impulso necesario que nos permita superar la apatía. O tal vez sólo necesiten ustedes un 50% para generar dicho impulso.

Asegúrense de que centran sus objetivos de organización en aquellas áreas de empleo en las que su sindicato desea una mayor participación de trabajadores/as. Todos llevamos a cabo actividades sindicales importantes que no implican necesariamente un aumento de la participación de los trabajadores/as. La labor de organización se inicia

EJEMPLO DE OBJETIVO:

Organización de una movilización nacional



específicamente para aquellas situaciones y centros de trabajo donde el sindicato necesita y quiere conseguir una mayor participación laboral.

Los objetivos de referencia nos ayudarán a no hacer pública nuestra movilización contra el empleador antes de que estemos preparados. Nos ayudan a centrarnos en tareas concretas de nuestra estrategia de organización.

Hay muchas razones por las que los sindicatos confrontan públicamente a su empleador demasiado pronto, sin contar el número suficiente de trabajadores/as apoyándoles. Puede que el sindicato se haya quedado sin

tiempo ni recursos para la labor de organización. Puede que parezca que los trabajadores/as no llegarán nunca estar preparados. Algunos grupos de trabajadores/as están organizados antes que otros, y ello puede generar presiones sobre los dirigentes sindicales para avanzar con mayor rapidez. A veces esperamos que los trabajadores aumenten su apoyo una vez que confrontamos públicamente al empleador, pero es más frecuente que ocurra lo contrario.

Si no somos capaces de llegar a los objetivos de referencia en el tiempo que nos hemos marcado...

EJEMPLO DE OBJETIVO:

Un lugar de trabajo pequeño se prepara para la negociación colectiva

Lista 30% nombres y datos de contacto	Arbolitos (redes de trabajadores/as) 30% contacto cara a cara en 48 horas	Formación 30% tiene información básica sobre el sindicato	Mobilización Pública 30% dispuesto a mostrar su apoyo en público
Nombres y datos de contacto de 10 de los aprox. 30 trabajadores/as del departamento	Un/a líder sindical que pueda contactar con dos líderes ⇕ Dos líderes que puedan llegar a 10 trabajadores/as y recopilen declaraciones escritas de cada uno/a de ellos/as sobre por qué es necesaria la subida salarial	10 trabajadores/as tienen conocimiento básico sobre el sindicato y conocen la importancia de la negociación colectiva	10 trabajadores/as colaboran con trabajadores/as de otros departamentos para entregar sus declaraciones escritas al empleador bajo la presencia de los medios de comunicación

ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

- * **Cumpliremos nuestra estrategia, pero con un ritmo más lento,** continuaremos nuestro mapeo, continuaremos formando a más organizadores/as sindicales y contactando con trabajadores/as. Tal vez tengamos que disminuir nuestros recursos para poder mantener esta labor a largo plazo. Tal vez queramos asignar a simpatizantes sindicales la tarea de mantenerse en contacto periódico con otros trabajadores/as.
- * **Tal vez queramos incrementar los recursos, invirtiendo en el desarrollo de nuestro sindicato.** Asegúrense de que cuentan con un plan realista y bien pensado para que nuestros recursos estén bien gastados.
- * **Podemos esperar nuevos acontecimientos.** Puede que el empleador cambie de comportamiento. Puede que los trabajadores/as se interesen más por el sindicato o se informen mejor sobre cómo organizarse. Pueden ocurrir cambios políticos y económicos en la industria en nuestro país.

Si necesitamos reajustar nuestros objetivos de referencia, deberá ser por razones claras que previamente hayan sido analizadas y debatidas con minuciosidad. Cuando los trabajadores/as comprenden y comparten las decisiones sobre los objetivos de referencia, es más fácil establecer planes detallados para aumentar o disminuir los recursos.



El módulo en PowerPoint sobre "Estrategias de organización" contiene preguntas que le ayudarán a fomentar el debate sobre las estrategias de organización y marcos de trabajo que pueden ajustarse a sus propias iniciativas de organización.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

ESTRUCTURAS

Y RECURSOS

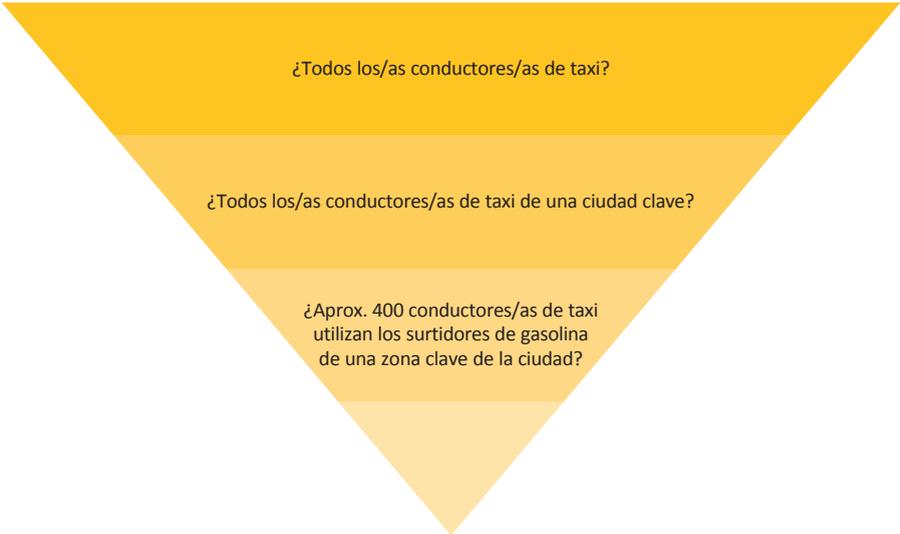
DEL SINDICATO

ESTRUCTURAS Y RECURSOS DEL SINDICATO

Como sindicalistas sabemos que todo lo que hemos conseguido nos lo pueden arrebatar si no continuamos organizando e involucrando a más trabajadores y trabajadoras en nuestros sindicatos. Para aumentar nuestra influencia en la industria o en la cadena de abastecimiento, es importante que (1) incrementemos la participación de nuestros miembros actuales y (2) invirtamos recursos en la organización de los centros de trabajo claves en los que no hay presencia sindical.

Decidir dónde queremos organizar al personal puede ser una tarea muy sencilla si el grupo de trabajadores-objetivo está familiarizado con nosotros y tenemos contacto regular con ellos. Tal vez nuestro objetivo sea aumentar la participación de los trabajadores/as que ya pertenecen a nuestro sindicato o prepararles para convocar una huelga. Tal vez queramos organizar a un grupo de trabajadores/as subcontratado o informal de nuestra industria, que trabaja cerca de nuestros miembros activos.

ORGANIZACIÓN DE CONDUCTORES/AS DE TAXI



¿Todos los/as conductores/as de taxi?

¿Todos los/as conductores/as de taxi de una ciudad clave?

¿Aprox. 400 conductores/as de taxi utilizan los surtidores de gasolina de una zona clave de la ciudad?

Centrarnos en un grupo reducido de trabajadores/as requiere menos recursos. Siempre podemos ampliar nuestros objetivos de organización una vez que hayamos obtenido cierto éxito, tomar impulso y asignar más recursos.

Centrarnos en organizar a un grupo de trabajadores tan amplio como lo permitan nuestros recursos nos ayudará a aumentar nuestro poder y nuestra capacidad de tener impacto sobre el empleador.

Debemos poder contactar con los trabajadores/as que queremos

organizar. Si no podemos contactar con ellos/as, no podremos organizarles. Tal vez podemos ir a los lugares de trabajo no sindicalizados, para ver donde se reúnen los trabajadores; ver si podemos seguirles hasta lograr un momento en el que hablar con ellos/as; obtener listas de trabajadores/as; visitar a trabajadores/as en sus domicilios o en lugares neutros como cafés; organizar eventos sociales o de la industria a los que puedan asistir los trabajadores/as no sindicalizados. Si hay puestos de trabajo libres, tal vez los miembros del

ORGANIZACIÓN DE LA GENTE DE MAR...



ESTRUCTURAS Y RECURSOS DEL SINDICATO

sindicato desempleados pueden solicitarlos y establecer contacto desde dentro de la empresa. Los miembros afiliados al sindicato pueden ayudar a contactar con trabajadores/as no sindicalizados o pasivos.

-
- * ¿Qué trabajadores/as están ustedes interesados en organizar?*
 - * ¿Qué saben sobre su ubicación, número, condiciones actuales, nivel de interés en el sindicato?*
 - * ¿Saben quién es el empleador o la principal instancia decisoria?*

Antes de asignar recursos sustanciosos al plan de organización, tendríamos que contar como mínimo con lo siguiente:

- * Dos o más trabajadores/as líderes, ya sea empleados de la empresa o de la industria, comprometidos con la labor de organización.*
- * Una estructura sindical dispuesta a apoyar a dichos trabajadores/as líderes y que dé a los nuevos miembros voz en el sindicato.*
- * Un buen plan sobre cómo contactar con los trabajadores/as.*

ORGANIZACIÓN EN LAS TERMINALES GNT...

¿Trabajadores/as de las terminales GNT alrededor del mundo?

¿Trabajadores/as de las terminales GNT dentro de una región?

¿Trabajadores/as de las terminales GNT de un país?

¿Trabajadores/as de una terminal GNT?

¿100 trabajadores/as subcontratados/as en una terminal GNT?

** Recursos suficientes para apoyar la labor de organización.*

Tenemos que animar a los miembros del sindicato para que nos ayuden. Piensen en qué podría animar a los miembros del sindicato a participar más en las tareas de organización. Puede ser importante informarles sobre la amenaza para los salarios y las condiciones laborales que suponen los miembros pasivos y los trabajadores/as no sindicalizados. Busquen las oportunidades para que los miembros activos del sindicato

contacten directamente con trabajadores/as menos activos.

-
- * ¿Están siendo informados y participan los/las dirigentes, miembros y personal del sindicato en nuestros planes de organización?*
 - * ¿Cuáles son las estructuras decisorias que nos han encargado las actividades de organización?*
 - * ¿Está claro qué recursos tenemos disponibles para la labor de organización?*

ORGANIZACIÓN DE UNA HUELGA NACIONAL...

¿Todos los trabajadores y trabajadoras a escala nacional?

¿Todos los trabajadores y trabajadoras en una ciudad clave?

¿Todos los trabajadores/as de una empresa clave que provoque el mayor impacto económico durante una huelga?

Aprendamos mutuamente

Como sindicato representante de tripulaciones de vuelo en los Estados Unidos, hemos estado en ambos lados de la subcontratación de empleos. Recientemente contactamos con un grupo de tripulantes de cabina que trabajaban en los Estados Unidos para una aerolínea extranjera. No mantenemos negociaciones con esta aerolínea.

Nuestro sindicato se siente satisfecho organizando a este personal, pero nos gustaría colaborar con el sindicato del país de origen de la aerolínea para que les represente. Estamos pensando que los trabajadores deberían ser representados por el sindicato que encabece las principales negociaciones con la compañía. Debemos estudiar cómo cooperar internacionalmente en este sentido.

Patricia Friend

Afiliada la ITF, Estados Unidos

Aprendamos mutuamente

SATAWU (Unión Sudafricana de Trabajadores del Transporte y Afines) organizó a miles de trabajadores/as eventuales en el marco de su estrategia de negociación de abajo a arriba.

Una vez al mes celebramos una asamblea en la empresa. Todos los miembros asisten y se eligen delegados/as sindicales para cuatro años. Los trabajadores establecen las prioridades políticas y de campaña. Juntos deciden el mandato en las negociaciones, la posición mínima en las negociaciones, y el punto en el que irán a la huelga.

SATAWU se guía por un mandato. Todos/as los dirigentes elegidos pueden ser destituidos si no siguen el mandato de los trabajadores/as mediante votación mayoritaria en una de las asambleas generales mensuales.

Durante las negociaciones de 2009 con Metro Rail, el personal eventual encargado de recoger los tickets de entrada convenció a sus compañeros

de trabajo de que iban en serio respecto a organizarse.

En las negociaciones, la gerencia de Metro Rail accedió a un aumento salarial del 8% y a hacer permanente los contratos de todos los eventuales. Algunas provincias no estaban de acuerdo con los salarios y querían que se respetara su mandato del 10%, pero el mandato del resto de las provincias era del 8%, más la condición de contrato indefinido (con todas las prestaciones correspondientes), para los miles de trabajadores/as eventuales que llevaban tantos años trabajando con contratos temporales. Después de un intenso debate se firmó un convenio laboral siguiendo el mandato de la mayoría.

Si SATAWU hubiera contratado a gente para organizar al personal eventual tal vez no habría alcanzado los mismos resultados. Recurrir a más personal no siempre es la mejor forma de organizar.

Patricia Peterson

Afiliada a la ITF, Sudáfrica

ESTRUCTURAS Y RECURSOS DEL SINDICATO

El personal de nuestro sindicato al que se asigna la labor de organización juega un rol importante en el proceso de organización. El personal puede ayudarnos a dar impulso a la participación de los trabajadores/as. En muchas campañas de organización es importante contar con al menos una persona del sindicato para coordinar las actividades. Un solo organizador/a o un pequeño grupo de voluntarios/as no puede por sí solo manejar las demandas de un grupo grande de trabajadores/as.

Cuando el número de personas que trabaja una campaña es insuficiente, tendemos que optar por una vía rápida, por ejemplo depender de los materiales escritos para comunicarnos con los trabajadores/as. Bien asignamos un número suficiente de personas a la organización de grandes grupos de trabajadores/as o nos centramos en organizar a pequeños grupos de trabajadores/as.

A veces es preciso cambiar los estatutos y las estructuras decisorias del sindicato para que nos permitan organizar a nuevos trabajadores y trabajadoras. Tal vez sea necesario formar un nuevo sindicato u organización para los nuevos trabajadores/as.

- * ¿Está el sindicato preparado para aceptar un aumento del número de miembros y dirigentes implicados?*
 - * ¿Qué miembros, activistas y dirigentes del sindicato están dispuestos/as a ayudar en las tareas de organización?*
 - * ¿Hay trabajadores/as no sindicalizados dispuestos a organizar?*
-

Una vez que sabemos dónde queremos organizar, necesitamos mantener unas deliberaciones francas para determinar qué recursos tendremos a nuestra disposición y cuánto tiempo podemos mantener estos recursos.



El módulo en Powerpoint sobre "Estructuras y recursos del sindicato"

adjunto contiene información adicional que les ayudará a decidir dónde organizar. También aborda cómo conseguir el apoyo a la organización por parte de la comunidad en general.

Hay una actividad que les ayudará a determinar qué recursos posee en la actualidad su sindicato para las actividades de organización y qué recursos adicionales son necesarios.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

INVESTIGACIÓN

SOBRE

LA INDUSTRIA

Debemos saber quién es nuestro empleador o quién toma las decisiones. Se trata de la persona o entidad capaz de modificar las condiciones laborales. Sobre esta persona tendremos que ejercer presión. Normalmente será el empleador directo. A veces será una instancia gubernamental. Puede ser que la compañía contrate a la empresa subcontratada, aunque la empresa subcontratada sea el empleador directo.

Si no hay empleador directo, tenemos que obligar a quien toma las

decisiones a admitir que tiene el control sobre las condiciones laborales. Tal vez tengamos incluso que obligar a una instancia pública a convertirse en el empleador de los trabajadores/as.

** ¿Qué sabemos sobre el empleador o quien toma las decisiones?*

** ¿Quién controla las decisiones?*

** ¿De dónde proceden sus beneficios?*

** Si es una instancia gubernamental la que toma las decisiones, ¿qué votantes son importantes para esa entidad?*

Aprendiendo mutuamente

La Unión de Trabajadores del Transporte de Australia (TWU) lleva más de un siglo representando a trabajadores/as por cuenta propia. Aproximadamente el 30% de sus miembros son conductores-propietarios.

El sindicato dirigió sus esfuerzos a quienes toman las decisiones y consiguió que el en el marco normativo del gobierno estatal añadiera a las empresas detallistas y compañías contratantes entre las inspecciones del sindicato, y sujetas a ser denunciadas.

La investigación de la TWU reveló que el sector detallista australiano tiene un poder considerable. Estas compañías dictan el precio y los tiempos de entrega a las principales

empresas transportistas, que a su vez subcontratan operadores más pequeños y conductores-propietarios.

TWU ha organizado al personal bajo el lema "tarifas seguras". Hemos demostrado la relación entre unos salarios bajos y los problemas de seguridad de los conductores y el público. 3.000 delegados/as han recibido formación reglada en el sindicato. Los conductores-propietarios han organizado bloqueos de puentes, convoyes de camiones hasta el Parlamento, cabildeo a políticos, académicos y recabado el apoyo de la opinión pública.

Sarah Kain y Michael Rawling
Journal of Industrial Relations of Australia, Volumen 51:3

INVESTIGACIÓN SOBRE LA INDUSTRIA

Para poder influir sobre el empleador o quienes toman las decisiones debemos conocer que entidades organizaciones son importantes para ellos. Tendrán que recopilar información sobre dichas entidades.

Una vez reunida esta información, tendremos una idea más precisa sobre cómo podemos ejercer presión sobre el empleador. En este punto tal vez queramos formar una comisión de investigación con los trabajadores/as interesados.

Con frecuencia los sindicatos sólo utilizarán su relación directa con el

empleador para presionarle. En realidad hay muchos tipos de relaciones que el empleador tiene y que pueden ser más importantes para él que el sindicato, especialmente cuando los trabajadores sindicalizados son fácilmente sustituibles.

Las relaciones más importantes para el empleador serán las más importantes para nuestra estrategia. Examinen las relaciones vinculadas a cómo se generan los beneficios de hoy y del futuro. Si quien toma las decisiones es una persona que ha llegado al cargo mediante elecciones, estudien las relaciones vinculadas a los votos actuales

¿QUÉ SABEMOS SOBRE LAS RELACIONES CLAVE DEL EMPLEADOR?



Aprendamos mutuamente

Las dos mayores compañías de buses escolares de los Estados Unidos son dos multinacionales procedentes del Reino Unido. Hemos decidido centrar nuestras actividades de organización en la mayor de ellas, FirstGroup. Contactamos con la ITF e inmediatamente nos puso en contacto con Unite, el sindicato representante de los/las chóferes de bus del Reino Unido.

Unite suele representar a más del 90% del personal en FirstGroup. En cambio, en los Estados Unidos, representábamos entonces a un número muy reducido de trabajadores. Casi cada vez que los chóferes intentaban organizar un sindicato, la compañía les amenazaba con cerrar.

Conseguimos que los chóferes de bus escolares estadounidenses y los británicos mantuvieran contacto directo. A ambos les sorprendió enormemente la diferencia en el trato y en las condiciones a uno y otro lado del Atlántico.

Muchos de los trabajadores/as del Reino Unido tienen acciones en la compañía así que, junto con algunos

inversores institucionales, remitieron una resolución para su aprobación en la asamblea de accionistas, para introducir una política de derechos humanos que incluyera el derecho de asociación de los trabajadores.

Unite ayudó a nuestros chóferes a comprender y a contactar con diputados, accionistas y medios de comunicación británicos. Juntos, pudimos utilizar a estas entidades clave para persuadir a FirstGroup de que debía adaptarse a las nuevas políticas.

Cuando comenzamos representábamos a unos 1.200 miembros en FirstGroup. Hoy contamos con casi 35.000 chóferes afiliados en FirstGroup. Sólo con ver la diferencia de trato entre los trabajadores británicos y estadounidenses fue motivación suficiente para los nuestros para esforzarse más y conseguir el nivel necesario para mantener una auténtica relación laboral con FirstGroup. Hemos comprobado que esto es posible, gracias a Unite y a ITF

Tammy Edwards

Afiliada a la ITF, Estados Unidos

Aprendiendo mutuamente

La base de datos de la ITF sobre puertos de conveniencia (PDC) sirve para recopilar información y como herramienta de sindicalización que utilizan las afiliadas portuarias para poner en común las investigaciones internacionales sobre puertos, operadores de terminales y sus compañías matrices.

Estas investigaciones se utilizan para identificar y apoyar la labor de campaña de organización de las afiliadas portuarias dentro de la campaña internacional contra los puertos de conveniencia (PDC).

Sección Portuaria de la ITF

y futuros. Si desean información más detallada sobre cómo presionar al empleador, la obtendrán en el Manual de Campaña Estratégica de la ITF.

Además de conocer al empleador y a quien toma las decisiones, necesitamos conocer la industria en la que funcionan.

** ¿Quiénes son los principales competidores?*

** ¿Cómo encaja el empleador en la cadena mundial de abastecimiento?*

** ¿Hay hubs u operadores de transporte de los que el empleador sea muy dependiente?*

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras del transporte del mundo trabajan en empleos informales, que constituyen una parte cada vez mayor de la economía mundial. Los trabajadores/as informales son aquellos que carecen de una relación de empleo formal o estándar. A veces se les conoce también como empleos desprotegidos, precarios, con contrato corto plazo, subcontratados o externalizados. Los trabajadores/as informales pueden ser autónomos o "falsos autónomos". Pueden tener empleados pero no están en control de su trabajo ni de sus beneficios. Tal vez no tengan "un empleo", pero trabajan.

Los trabajadores/as informales se encuentran en todos los sectores del transporte. Pueden ser hombres y

mujeres que trabajan como marinos, estibadores subcontratados, taxistas, chóferes de bus, tripulantes del vuelo cuyo salario es una comisión, revisores de trenes, maleteros en aeropuertos que sobreviven de las propinas, o conductores-propietarios de camiones. Pueden ser trabajadores/as con contrato a corto plazo que trabajan de manera paralela a los empleados/as "normales".

Comprender la industria puede motivar a los miembros del sindicato a ayudar en las actividades de organización. Los miembros de sindicatos deben comprender que su falta de participación puede debilitar las mejoras que el sindicato es capaz de conseguir.



El módulo en Powerpoint adjunto sobre "investigación de la industria" contiene dos actividades que les ayudarán a analizar la información sobre las principales relaciones del empleador y a desarrollar un plan de investigación.

Si ustedes representan a trabajadores y trabajadoras no sindicalizados:

** En los últimos cinco años: ¿Cómo ha afectado el sector no sindicalizado a los miembros del sindicato?*

** En los próximos cinco años, ¿Cómo afectará el sector no sindicalizado a los miembros del sindicato?*

Si los trabajadores/as que organizan ustedes cuentan con representación sindical:

** En los últimos cinco años ¿Cómo ha afectado la falta de participación en el sindicato a las condiciones laborales de todos los trabajadores?*

** En los próximos cinco años, ¿Cómo afectará la falta de participación en el sindicato a las condiciones de trabajo de todos los trabajadores?*

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

OBJETIVOS Y

PLANES DE TRABAJO

Antes de que determinen ustedes los objetivos de participación mínima que se quieren alcanzar, tendrían que conocer quién es el empleador o quien toman las decisiones y aproximadamente cuántos trabajadores/as se proponen ustedes organizar. El "objetivo de referencia" es un objetivo específico que mide el porcentaje de trabajadores/as participantes que necesitamos alcanzar.

Si hay plazos o limitaciones externas —por ejemplo, negociaciones de un convenio de trabajo; la amenaza de privatización— es fundamental que el sindicato comience a organizar a los trabajadores/as cuanto antes. Sucede con mucha frecuencia que esperamos o retrasamos nuestras actividades de

organización y después culpamos a los trabajadores/as si no participan cuando les necesitamos.

¿Cuáles son los cuatro objetivos de referencia que deberían ustedes alcanzar en su estrategia de organización?

- ___ % mínimo de nombres y datos de contacto
- ___ % mínimo de contactos uno a uno en 48 horas
- ___ % mínimo de información básica sobre el sindicato
- ___ % mínimo de trabajadores/as dispuestos a mostrar su apoyo públicamente

CUATRO OBJETIVOS DE REFERENCIA

Cada índice señala el porcentaje de participación mínima de trabajadores/as que nos hemos marcado como objetivo.

%
nombres y
datos de
contacto

%
contacto
cara a cara
en 48 horas

%
trabajadores/as
con información
básica sobre el
sindicato

%
trabajadores/as
dispuestos a
mostrar su apoyo
en público

OBJETIVOS Y PLANES DE TRABAJO

A medida que nos acercamos al objetivo de referencia que nos hemos marcado, podemos sentir una falsa sensación de seguridad. Los trabajadores/as que ocupen empleos o turnos estables tal vez no perciban lo que otros trabajadores y trabajadoras están padeciendo. Algunos colectivos de trabajadores/as pueden continuar temiendo contactar con el sindicato o carecer de información suficiente sobre el mismo. El sindicato podría perder de vista a estos trabajadores/as que no se ponen en contacto con él. El empleador podría estar conteniendo su campaña antisindical porque está subestimando la fuerza del sindicato.

Los simpatizantes del sindicato sentirán la tentación de imaginar que el impulso se genera de forma espontánea. Pero lo habitual es que los trabajadores/as frenen su participación una vez que el empleador incrementa la presión sobre ellos.

La planificación es un componente clave de la organización. Sus beneficios son múltiples. Planificar nos ayuda a desarrollar lo colectivo y a hacernos responsables ante los demás. Es preciso que sepamos lo que cada uno está haciendo y cuándo, para que podamos coordinar nuestro trabajo. Si no planificamos, estaremos simplemente reaccionando; es decir, sin planificación no hay estrategia. Planificar implica tiempo y esfuerzo. Puede mostrar nuestras debilidades y

nuestros puntos fuertes. Cualquier plan es inútil si no se implementa.

Tenemos que buscar a personas en nuestro sindicato y nuestros lugares de trabajo que estén cualificadas para ayudarnos a organizar. A continuación necesitamos delegar en ellos y ellas tareas específicas. No podemos organizar solos. Delegar nos ayuda a desarrollar nuevos/as líderes a atraer nuevas ideas y energía a nuestro trabajo. A veces nos resistimos a la cantidad de planificación y de trabajo que supone delegar tareas, pero si no delegamos, no estaremos organizando.

-
- * ¿Sabes hacer algo que pueda ayudar en las iniciativas de organización?*
 - * ¿Quién más podría ayudarnos? ¿Qué podemos hacer para que se involucren?*
-

Para iniciar un grupo de planificación de las tareas, tendremos que seleccionar un periodo de tiempo durante el cual desarrollaremos nuestro plan. Puede ser de una semana, de tres meses o de cinco años. Haga una lista de las tareas que es preciso realizar. Para cada tarea, decida quién será responsable de ella y a quien tendrá que reportar sobre ellas. La persona responsable no tiene porqué hacer todo el trabajo, pero sí será responsable de trabajar con otras personas para llevarlo a cabo. Sean específicos y realistas. Incluyan un plan de evaluación.

PROCESO DE PLANIFICACIÓN

Tareas	¿Quién será responsable?	¿Cuándo deben reportar y a quién?

EJEMPLO: PLAN DE TRABAJO DE 3 MESES

Tareas	¿Quién será responsable?	¿Cuándo deben reportar y a quién?
Armado de listas Crear una lista con los datos de los trabajadores/as con quienes mantienen contacto	Richard	Darle a Sangam la lista el 1 de marzo, con una copia para Sharon
Redes de Comunicaciones Mantener contacto regular con 30 trabajadores/as que no pertenezcan al sindicato	Sangam (con la ayuda de los/as participantes que acepten mantenerse en contacto con 5-7 trabajadores/as cada uno/a)	Cada 2 semanas entrega de un reporte escrito detallado a Sharon
Educación Solicitar tiempo en la próxima reunión de miembros para discutir iniciativas de organización	Sharon	Responsables sindicales y comité sindical de educación

OBJETIVOS Y PLANES DE TRABAJO

El siguiente paso consiste en crear un calendario. De nuevo es preciso decidir un periodo de tiempo. Escriba todos los eventos y vacaciones importantes en el sindicato. A continuación añada las tareas y los plazos que fijaron ustedes en el plan de trabajo y ajusten su calendario convenientemente.

¿Quién necesitamos que participe en la planificación?

- * Líderes electos/as
- * Miembros de sindicatos
- * Trabajadores/as no sindicalizados
- * Personal del sindicato

¿Con qué frecuencia deben celebrarse reuniones de planificación?

Aprendamos mutuamente

Debemos contar en todo momento con una línea de dirigentes de reserva, listos/as para la sucesión en caso de que algo ocurra. Las actividades de organización deben incluir la formación de temas como la privatización.

Los/las dirigentes deben representar los intereses del sindicato, involucrarse localmente en organizaciones como nuestra Federación nacional COSATU [Congreso de Sindicatos Sudafricanos].

Debemos alcanzar el 90% de afiliación para construir el sindicato; hasta que no llegemos a ese punto no estaré verdaderamente segura de haber construido el sindicato.

Veronica Mesatywa

Afiliada a la ITF, Sudáfrica



El módulo PowerPoint adjunto sobre "Objetivos y planes de trabajo"

contiene actividades que le ayudarán a fijar sus objetivos de participación mínima, a elaborar un plan inicial de trabajo y un calendario, así como información adicional sobre cómo delegar y planificar tareas.

Aprendamos mutuamente

En el África anglófona, para conseguir y mantener el derecho de representación, un sindicato tiene obligación de conseguir que sean miembros del sindicato el "50% +1" (mayoría simple). Ahora animamos a los sindicatos a reclutar al 75% del personal para que, si algo ocurre, el sindicato siga seguro. Muchos sindicatos están de acuerdo con este aumento, porque todos sabemos que los empleadores pueden ser muy astutos. Hay empleadores que han despedido a trabajadores por unirse a un sindicato o les han transferido a otra filial de la compañía para impedir que el sindicato cumpla el requisito del "50% +1".

Antes de pedir abiertamente el reconocimiento, los sindicatos mantenemos en secreto el reclutamiento y así protegemos a los trabajadores de distintas formas de

intimidación. Es más fácil reclutarlos antes de que la empresa se entere. Por eso tenemos que mantener este secreto durante el tiempo necesario.

Por el bien del sindicato y de los trabajadores y trabajadoras tenemos que sobrepasar lo que marca la ley, "50% +1". En la mayoría de los casos, una vez que el sindicato consigue ser reconocido como representante del personal, más trabajadores/as se afilian porque sus empleos están seguros y se sienten más protegidos, pero no podemos fiarnos de esto. A veces algo cambia en la compañía — una fusión, un cambio de propietario o de delegado/sindical.

Si solo aspiramos al "50% +1", estamos en el umbral mínimo. Pero si alcanzamos el 75% habremos conseguido el impulso necesario.

Anna Karume
Secretariado ITF

OBJETIVOS Y PLANES DE TRABAJO

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

EL RECONOCIMIENTO SINDICAL

EL RECONOCIMIENTO SINDICAL

Conseguir el reconocimiento del sindicato forma parte del proceso de organizar a los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados.

A veces, los sindicatos permiten que las leyes controlen su estrategia de organización. Necesitamos comprender el marco legal en que nos debemos mover, pero no podemos dejarnos atrapar por éste. Nuestros objetivos de referencia y nuestros planes deben adecuarse a nuestra situación concreta, no al marco legislativo. Cuando los trabajadores/as sienten la presión o represión del empleador, lo habitual es que necesitemos una participación de más trabajadores/as que el mínimo marcado por la ley.

En la India, el sindicato oficialmente representante de los trabajadores/as "deberá en todo momento representar al menos al 10% o a 100 trabajadores, la cifra que sea menor...". Una vez que el sindicato cuenta con el 10% de adherentes, puede inscribirse en la junta laboral o puede esperar a alcanzar el objetivo de adherentes mínimo que se haya marcado, antes de proceder a inscribirse. En la India también está protegido legalmente el derecho a organizar: la libertad de asociación y las normas laborales fundamentales. Las leyes son sólidas, pero los retrasos son frecuentes. Debemos pensar detenidamente cuál es la mejor forma de proteger a los trabajadores/as que

queremos representar. A veces no es suficiente con la ley y debemos aspirar a niveles más altos de participación de trabajadores/as en nuestro sindicato.

En la Argentina la ley prohíbe despedir a aquellos trabajadores/as elegidos como delegados sindicales. La ley le da derecho a contar con cinco delegados/as sindicales por cada 400 empleados/as en planta. Esta protección legal permite a los delegados/as sindicales comunicarse con los trabajadores/as sin temer medidas disciplinarias —algo que puede ser de gran ayuda a la hora de organizar. El problema es que puede desalentar la participación de los trabajadores/as, porque esperan que los cinco delegados/as elegidos harán el trabajo por ellos/as. Lo ideal sería primero lograr nuestros objetivos de participación mínima, a continuación elegir a los/las delegados sindicales, para después proceder a confrontar públicamente al empleador.

En gran parte del África anglófona las leyes conceden el reconocimiento una vez que el sindicato tiene como adherentes al 50% +1 (mayoría simple) de los trabajadores/as. El sindicato puede perder este reconocimiento si su membresía cae por debajo de esta mayoría simple. Algunos sindicatos afilian hasta el 75% antes de solicitar formalmente el reconocimiento, y así se protegen de la presión que el

empleador puede ejercer sobre los trabajadores/as, sobre todo cuando su membresía se acerca al umbral del "50% +1".

Los trabajadores y trabajadoras informales o precarios pueden caer fuera de la legislación. Cuando organizamos en el sector informal debemos conocer que otras leyes pueden afectar a los trabajadores en sus condiciones laborales. Además debemos fijar nuestros propios objetivos de referencia, en función del nivel de participación de los trabajadores/as que necesitaremos para lograr mejorar sus condiciones laborales.

Dediquen un tiempo a estudiar el marco legal y sus disposiciones para obtener el reconocimiento sindical, además de otras leyes que puedan afectar su labor de organización. Enseñen a los trabajadores/as a conocer la ley y a cómo utilizarla para apoyar su estrategia de organización.

Una vez que hayan cumplido los requisitos legales mínimos para obtener el reconocimiento sindical, ¿Cuáles son sus planes?

- Dar los pasos legales necesarios para obtener el reconocimiento sindical*
- Alcanzar primero nuestros objetivos de referencia y a continuación solicitar el reconocimiento sindical*

¿Por qué?

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

MAPEO Y

ARMADO DE LISTAS

El mapeo nos permite identificar donde están ubicados los trabajadores y trabajadoras. El mapeo puede realizarse en numerosos niveles: en todo el lugar de trabajo, en toda la compañía, a nivel nacional, regional e internacional. El mapeo nos ayuda a construir unas estructuras sustentables para el sindicato. Se trata de un proceso continuo que jamás termina.

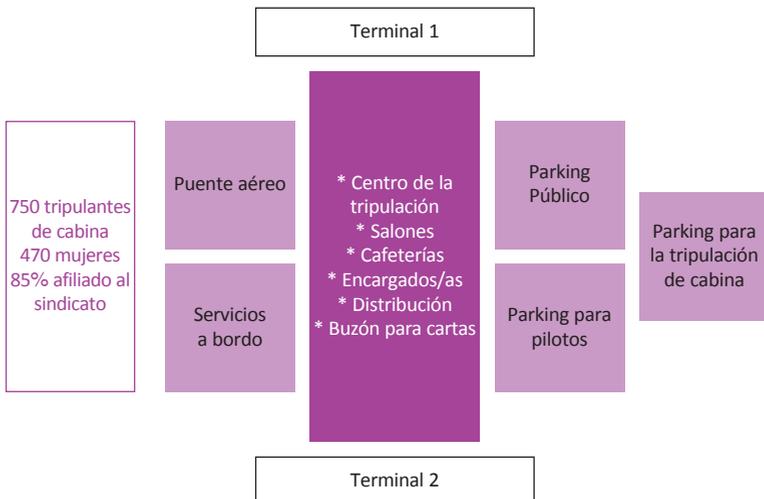
Para recopilar la información necesaria para elaborar un mapa, podemos visitar los lugares de trabajo, pedir información al empleador, buscar en Internet y leer publicaciones y guías

sobre el sector. ITF se les puede ayudar ofreciéndoles información sobre qué sindicatos representan a los trabajadores/as de su compañía a nivel regional o internacional.

Para elaborar un mapa, primero dibujen físicamente un plano y ubiquen donde se encuentran los trabajadores/as. Incluyan la información que han recopilado sobre las oficinas de la gerencia, las salas de briefing, las salas de reunión del personal, hoteles, cafeterías, salas, zonas de parking y de descanso: cualquier lugar donde podemos

EJMPLO DE MAPEO

Tripulaciones de cabina de Royal Jordanian



MAPEO Y ARMADO DE LISTAS

encontrar a trabajadores/as. Incluyan el número y la ubicación de los empleados/as, trabajadores/as subcontratados o precarios, miembros y dirigentes de sindicatos, trabajadores/as no sindicalizados, otros sindicatos presentes en el lugar de trabajo, centros de trabajo de otros países y regiones.

Analicen conjuntamente qué información falta y cómo la obtendremos.

Tendremos que mantener la lista de trabajadores/as permanentemente actualizada. Uno de nuestros objetivos

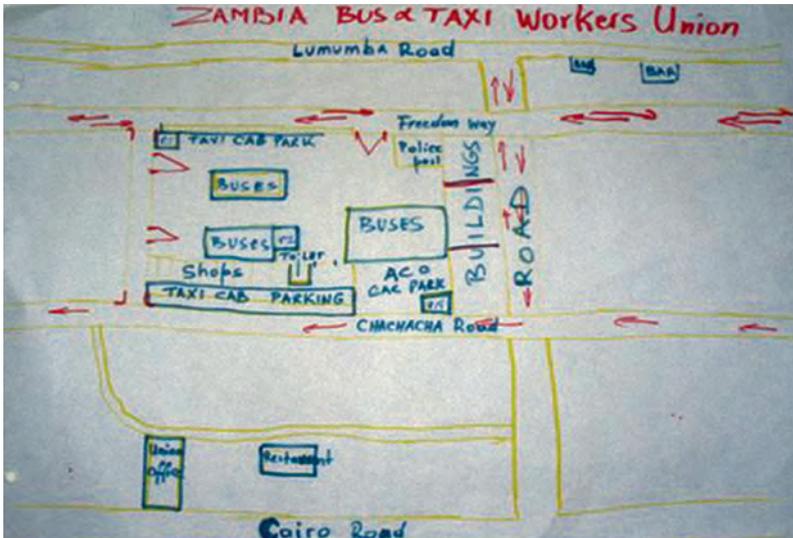
de referencia principales es este porcentaje mínimo de nombres y datos de contacto en la lista.

¿Cuál debería ser nuestro porcentaje mínimo de trabajadores/as en la lista que elaboremos?

Las listas deben incluir información sobre las relaciones y conexiones de los trabajadores/as entre sí. Incluyan quién conoce a quién, en quien se apoyan los trabajadores/as cuando surge un problema, quién

EJEMPLO DE MAPEO: TERMINAL DE BUSES

Sindicato de trabajadores/as de buses y taxis de Zambia



EJEMPLO DE MAPEO:

Autopistas en África Oriental y enlaces de puertos



MAPEO Y ARMADO DE LISTAS

trabaja con quién y la asistencia a eventos del sindicato.

Tengan cuidado a la hora de guardar sus listas. Para evitar duplicaciones y aumentar la seguridad, puede nombrar a una persona responsable de la actualización de la lista.

Las listas también contienen una evaluación del nivel de participación del trabajador o trabajadora en el sindicato.

Dichas evaluaciones no pretenden juzgar, sino registrar las acciones de los trabajadores/as. Se basan en lo que hacen los trabajadores

y trabajadoras, no en lo que han dicho sobre el sindicato. No incluyan ningún chismorreo. No incluyan nada en sus listas que no quieran que otros trabajadores/as vean o escuchen.

Las evaluaciones irán cambiando.

Los trabajadores/as aumentarán o disminuirán su participación en el sindicato a medida que avanza nuestra labor de organización. Por eso será preciso actualizar constantemente las evaluaciones.

Las evaluaciones nos ayudan a mantenernos centrados en los trabajadores/as indecisos o desconocidos. A medida que más

Armado de listas

Identifiquen qué información necesitan mantener actualizada

- * Datos de contacto
- * Categoría laboral
- * Empleado directo
- * Situación del contrato
- * Condiciones laborales, incluir si el contrato es temporal/permanente
- * Turnos / horas de trabajo
- * Ubicación física del empleo
- * Composición de las diferentes categorías de trabajadores/as (por ejemplo, edad, género e intereses sociales)
- * Membresía sindical / delegado o delegada / activista
- * Problemas / preocupaciones
- * Nivel de participación en el sindicato: asistencia a eventos y actividades

trabajadores/as se involucran, no podemos olvidar a aquellos trabajadores/as con los que no estamos en contacto, los "desconocidos". Dado que es más probable que hablemos con simpatizantes del sindicato, podemos tener la sensación de que somos más fuertes de lo que en realidad somos. Ser exactos en nuestras evaluaciones y datos es fundamental para planificar nuestra estrategia.

A la hora de armar su lista:

- * ¿Qué información quiere incluir?
 - * ¿Cómo recopilará la información?
 - * ¿Dónde guardaremos la lista?
(computadora, tarjetas individuales, papel rotafolio, etc.)
 - * ¿Cómo mantendrán su lista actualizada?
-

EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL SINDICATO

0 INSUFICIENTE INFORMACIÓN	Aun no se ha realizado contacto cara a cara.
1 SÍ MUESTRA APOYO PÚBLICAMENTE	Participación consistente. Demuestra su apoyo públicamente y explica las razones.
2 PARTICIPACIÓN	Asiste algunas veces y no siempre demuestra su apoyo públicamente.
3 INDECISIÓN / HABLA SOBRE EL SINDICATO	Habla sobre el sindicato pero no participa en las actividades. Puede que diga que está con el sindicato o que está indeciso/a.
4 NO MUESTRA APOYO PÚBLICAMENTE	Demuestra públicamente que está contra el sindicato.

LISTA CON EVALUACIÓN DE CIFRAS MENSUALES

	# Enero	# Febrero	Quién conoce a quien	5.6.2010 Evento de derecho de aviación	Celular/Mov Email	Comentarios
Eva	3	1	Sylvia	Ha asisitido		Descanso en el vuelo de Lima
María	0	4	Sylvia	Ha asisitido		Ha colobarado con el sindicato en el pasado

EVALUACIÓN DE CIFRAS QUE NOS AYUDAN A ANALIZAR EL PROGRESO DE LA ORGANIZACIÓN

Evaluación	Enero	Febrero	Marzo
0 Desconocido	492	390	142
1 Activo/a en público	2	20	42
2 Participa	46	62	94
3 Indeciso/a	126	144	264
4 No	116	156	220
Total	782	772	762

Aprendamos mutuamente

Estamos acostumbrados a entablar relaciones estrechas con los trabajadores y trabajadoras. En Turquía, solemos acompañar a los/as trabajadores/as cuando salen del trabajo y hablamos con ellos/as en un café o en su domicilio. Pasamos tiempo con ellos/as, para conocerles, tanto a ellos/as como a sus familias. La compañía ofrece un bus para trasladar al personal a la empresa, y nosotros seguimos a esos buses. También identificamos los lugares de la ciudad donde es probable encontrar a los/as trabajadores/as. Por ejemplo, en las zonas más comerciales.

En ocasiones ayudamos a los

choferes a descargar, nos presentamos y hablamos de sus condiciones laborales. A veces no quieren hablar con nosotros y, otras, sí.

Cuando llegamos a conocerles les pedimos que convoquen en su domicilio una reunión de entre tres y cinco personas simpatizantes.

Preguntamos a los miembros de nuestro sindicato si tienen contactos en las empresas. Y en caso de que la compañía esté contratando personal, enviamos a miembros de nuestro sindicato desocupados para solicitar un puesto de trabajo en la compañía.

Kenan Ozturk

Afiliado a la ITF, Turquía



El módulo en Powerpoint adjunto sobre "Mapeo y armado de listas" contiene actividades que les ayudará a crear un mapa y a comenzar a elaborar una lista de trabajadores/as. Además hay ejemplos de cómo mantener un registro y un ejercicio para ayudarles a clasificar a los trabajadores/as que están ustedes organizando.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

ARBOLITOS

(REDES DE TRABAJADORES/AS)

Las redes de trabajadores/as, también llamadas "arbolitos", son reducidas. Se asigna entre 5 y 7 trabajadores/as a una persona, llamada comunicador/a. La comunicación se realiza cara a cara, de uno a uno. Las redes de trabajadores nos ayudan a identificar y a desarrollar dirigentes y a hacer a estos/as dirigentes o comunicadores/as

responsables de una tarea modesta pero muy importante: comunicarse con sus compañeros y compañeras de trabajo.

Ustedes tendrán que designar al menos a una persona para que coordine, se mantenga en contacto y apoye a los comunicadores/as.

Las redes de trabajadores

Aprendamos mutuamente

Cuando decidimos organizar a las tripulaciones de vuelo de Jordanian Air sabíamos que la única forma era el contacto de persona a persona. El sindicato ya había intentado ponerse en contacto enviando información y formularios a los buzones de los/las tripulantes, pero la información acababa el cubo de la basura. La inmensa mayoría de los/las tripulantes estaba convencida de que no podía hacer nada para cambiar las cosas

A la primera reunión del Comité de organización sólo asistió una persona. Después vinieron dos y finalmente, seis. Estos/as seis tripulantes de cabina empezaron a acercarse de forma discreta e individual a otros/as tripulantes de cabina —muchas veces en el galley, antes de despegar, esperando el bus, o en el centro de reunión de las tripulaciones, antes y después de los vuelos. Solíamos pasar

toda una hora hablando con sólo una persona. Pedíamos a nuestros amigos que hablaran con sus amigos. A medida que tomamos impulso fijamos días libres para hablar con compañeros/as de trabajo. Durante más de tres meses de trabajo muy duro conseguimos la participación suficiente y contactamos con 750 personas. El 30% de las tripulaciones de cabina no son de nacionalidad jordana, así que hicimos un esfuerzo extra para asegurarnos de que también participaban.

Cuando decidimos dirigirnos a la gerencia, contábamos con el apoyo necesario para ganar. Eventualmente negociamos el derecho a hablar con todos los nuevos tripulantes de cabina durante 45 minutos, dentro del programa de iniciación que les ofrece la compañía.

Sawsan Ibrahim

Afiliada a la ITF, Jordania

ARBOLITOS (REDES DE TRABAJADORES/AS)

también son conocidas como “arbolitos”, entre los sindicatos de la ITF de Argentina, Chile, Ecuador y Perú.

Este nombre nos ayuda a recordar que las redes de contacto de trabajadores/as, como el cuidado de las plantas, requieren mucho cuidado y paciencia. Hay muchas ramas y es preciso podarlas constantemente. Los árboles comienzan siendo pequeños pero crecen.

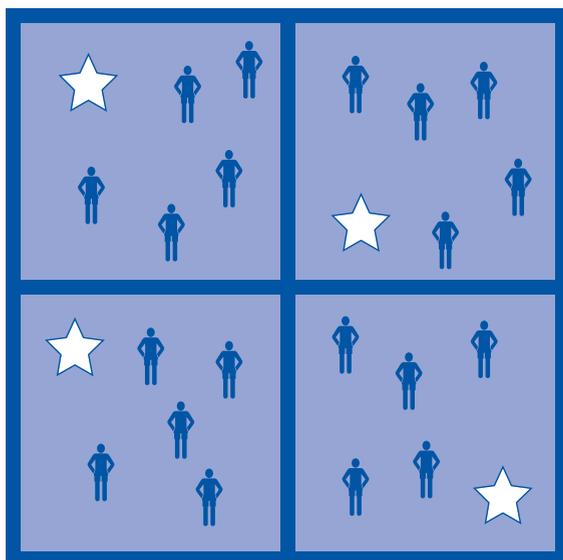
En los lugares de trabajo con presencia sindical, lo normal es que la mayoría de la mano de obra esté compuesta trabajadores/as no involucrados, no por trabajadores/as

antisindicales o activistas sindicales.

Son estos trabajadores y trabajadoras no involucrados a los que debemos llegar.

Hay muchos métodos que los sindicatos utilizan para comunicarse con los trabajadores/as: boletines de noticias, folletos, páginas web, llamadas telefónicas, mensajes por e-mail, mensajes de texto, redes sociales, medios de comunicación, asambleas y contactos cara a cara. El método más eficaz cuando los trabajadores/as desconocen o tienen miedo al sindicato es el contacto de persona a persona.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



** ¿Qué porcentaje debemos fijar como objetivo de referencia para los arbolitos?*

Para desarrollar los arbolitos podemos clasificar los trabajadores/as según su dirección de correos o código postal, por equipos de trabajo, por quién conoce a quién, por área de trabajo, por el transporte que les lleva desde y hacia el trabajo, por turnos o por tipos de tarea.

Los arbolitos fortalecen y estructuran nuestros contactos de persona a persona con los trabajadores. Necesitaremos comunicadores/as, personas encargadas de mantenerse en contacto con entre 5 y 7 trabajadores/as. Si nuestro arbolito es lo suficientemente grande, también necesitaremos coordinadores/as, personas que se mantengan en contacto con los comunicadores/as.

Si en el entorno de trabajo no hay hostilidad hacia el sindicato, pero éste quiere aumentar el nivel de participación de los trabajadores/as en el sindicato (tal vez como preparación de una ronda difícil de negociaciones o ante un problema en el que se necesitará la movilización de los trabajadores y trabajadoras), será preciso fijar un objetivo para sus arbolitos. Pedir a los trabajadores/as que se comuniquen con un pequeño grupo de compañeros/as de trabajo es

Aprendamos mutuamente

Los arbolitos fueron desarrollados por los sindicatos sudamericanos para describir el sistema de organización basado en redes de comunicación de persona a persona. Esta red de comunicación está formado por cinco trabajadores/as asignados a un/a organizador/a o comunicador/a

Los arbolitos subrayan la necesidad constante de cuidados, poda y abono que precisan las redes de comunicación de trabajadores/as.

Dina Feller

Afiliada a la ITF, Argentina

ARBOLITOS (REDES DE TRABAJADORES/AS)

una tarea de liderazgo simple y clara. A continuación, estos "comunicadores/as" pueden asumir otras tareas de responsabilidad en el sindicato —delegados/as del sindicato o del personal, miembros del comité de empresa— pero comiencen permitiendo que los trabajadores/as participen con un nivel de compromiso menor.

Reportar ante alguien es fundamental. Todos los comunicadores/as deberán presentar reportes periódicamente. Averigüe el número total de trabajadores/as con los que han hablado o que han participado

en una actividad. Lleve un registro de estas cifras y de lo que dicen los trabajadores/as. Utilicen esta información para construir sus listas. Realice frecuentemente inspecciones al azar para comprobar que se ha comunicado el mensaje correcto.

Luego de acciones o eventos importantes, los comunicadores/as deberán pedir la opinión de los trabajadores/as. Incluya preguntas dirigidas a aquellos trabajadores/as que no participaron, para saber por qué no asistieron o se involucraron. En cuanto a las personas que participaron, asegúrense de que los

Necesitaremos **comunicadores/as**, serán las personas que mantendrán contacto con estos 5-7 trabajadores/as

Si nuestro arbolito es suficientemente grande, también necesitaremos **coordinadores/as** serán las personas que mantendrán contacto con los/as comunicadores/as

ARBOLITOS (REDES DE TRABAJADORES/AS)

comunicadores/as destacan la importancia de su contribución.

Si un comunicador/a no habla con las personas que tiene asignadas, reasigne la tarea o déjela sin hacer hasta que se presente alguien dispuesto/a a realizarla.

Si un comunicador/a habla con las personas que tiene asignadas, ofrézcale apoyo, reconocimiento y oportunidades educativas.

A continuación encontrarán dos modelos de formulario, uno para que rellenen los comunicadores/as y otro para los coordinadores/as:

Si necesita mantener los arbolitos

en secreto, cada comunicador/a puede mantenerse en contacto sólo con aquellos trabajadores/as en quienes confían y con un organizador/a. Tal vez quieran mantener los arbolitos incluso más pequeños y más confidenciales, limitando los contactos de cada comunicador/a a 2 o 3 trabajadores/as en lugar de entre 5 y 7. El organizador/a debería ser una persona en quien confiamos, preferiblemente alguien que no trabaje directamente para la compañía y, por lo tanto, no pueda ser objeto de presiones. Sólo el organizador/a sabe qué trabajadores están apoyando al sindicato.

Para el uso de los/as **COMUNICADORES/AS:**
rellenar este cuadro con cada uno/a de los/as
5-7 trabajadores/as con los que hablen

Datos de contacto	Tareas
Nombre:	Encuesta completa: S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> <i>Fecha:</i>
Fecha del primer contacto:	Cita para hablar: S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> <i>Fecha:</i>
Ubicación y tipo de trabajo:	Hablar con otros/as: S <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> <i>Fecha:</i>
Horas de trabajo:	¿Con quién hablaron?
Preocupaciones/comentarios:	Por qué no se ha podido completar esta tarea:

ARBOLITOS (REDES DE TRABAJADORES/AS)

Si los trabajadores serán víctimas de presiones por parte de la empresa, los comunicadores/as no tienen por qué hablar abiertamente sobre el sindicato. Los contactos de persona a persona pueden servir para fortalecer las relaciones sociales y discutir las condiciones laborales o cualquier otro tema de interés.

Tenemos que encontrar a personas que puedan servir de comunicadoras y de coordinadoras, trabajadores/as que encabecen la estrategia de organización. Un líder en potencia no tiene necesariamente por qué ser la persona que habla más

abiertamente, ni la que se muestra más favorable al sindicato.

Tenemos que dar dos sencillos pasos para encontrar líderes:

- 1) Preguntar a los trabajadores y trabajadoras en quién se apoyan cuando surgen problemas en el lugar de trabajo y también quién organiza los eventos sociales.*
- 2) Pedir a los trabajadores y trabajadoras que realicen pequeñas tareas, y así pueden pasar tiempo con quienes tienen que completar estas tareas.*

Los arbolitos pueden servir para plantearnos como objetivo una mayor

Para el uso de los/as **COORDINADORES/AS:**
rellenar este cuadro con la
información de cada comunicador/a

Datos de contacto del Comunicador/a:	Tareas del comunicador/a
Nombre del comunicador/a:	Encuestas entregadas en total: <i>Fecha:</i>
Mejor hora para llamar:	Encuestas completadas en total: <i>Fecha:</i>
Preocupaciones/comentarios:	Trabajadores/as en total contactados cara a cara: Por qué no se ha podido completar esta tarea:

participación de grupos específicos de trabajadores/as infrarrepresentados.

Identifiquen los distintos tipos de trabajadores infrarrepresentados en el sindicato (en función de su edad, ubicación o área de trabajo, tipo de tarea que realizan, cultura, idioma, género, etc.). Planifique cómo reclutar comunicadores/as que puedan hablar a estos trabajadores/as en su propio idioma y que estén familiarizados con su cultura o subcultura.

Los arbolitos apoyan las estructuras sindicales y a los líderes que identifiquemos en el lugar de trabajo; pero no las sustituyen. Los delegados/as y dirigentes sindicales de la empresa ayudan a reclutar, formar y a apoyar el sistema de arbolitos. Comunicarse con los compañeros/as de trabajo suele ser una parte de las tareas de los delegados sindicales. Los arbolitos pueden ayudar a los delegados/as sindicales de la empresa.

Para crear arbolitos:

- * Piense sobre la estructura de liderazgo de su sindicato en la empresa. ¿Cómo conseguiremos que estos dirigentes sindicales participen en la creación de los arbolitos?*
- * ¿Cuántos comunicadores/as necesitaremos? ¿Cuántos/as tenemos ahora? ¿Necesitamos personas para coordinar la labor de los comunicadores/a? ¿Cómo reclutaremos, formaremos y*

apoyaremos a estas personas?

** ¿Qué información necesitaremos recopilar y cómo elaboraremos y mantendremos un registro de dicha información?*

** ¿Qué problemas pueden surgir al establecer esta red? ¿Cómo los superaremos?*

Lo más importante que tenemos que recordar cuando hablemos con trabajadores/as apáticos o temerosos es que debemos escucharles en lugar de hablarles. Un organizador/a debería escuchar alrededor del 80% del tiempo y no hablar más del 20% del tiempo. Si no sabe la respuesta a una pregunta, dígame a la persona que la buscará y que, cuando la sepa, se pondrá en contacto de nuevo.

Cuando los trabajadores/as temen los despidos, las represalias y la violencia, recuerden que deben escuchar detenidamente. Lo más importante es mostrarse abiertamente comprensivos, ofrecerles su apoyo y solidaridad. Entonces los trabajadores/as decidirán por sí mismos cuánto y en qué momento arriesgarse. Y su nivel de riesgo probablemente cambiará en función del tiempo y las circunstancias.

Plantee a los trabajadores/as preguntas abiertas, que les permitan hablar sobre sus condiciones laborales, sobre sí mismos y sobre las posibilidades de cambio. Pídanles sólo

Aprendamos mutuamente

Los contactos cara a cara son claves para convencer a la juventud trabajadora de que participe.

Marco Steinborn

Afiliado a la ETF, Alemania

que se comprometan a pequeñas cosas, que les hagan involucrarse más, poco a poco; pregúntenles si están abiertos a hablar de nuevo con ustedes o si conocen a alguien con quienes ustedes puedan hablar. Si el trabajador dice que no, no discuta con él/ella, ni intente convencerle. Su objetivo debe ser que el trabajador o trabajadora se mantenga centrado en lo que le preocupa, no en las razones por las que es difícil involucrarse.

Los trabajadores/as participan en los sindicatos por muy diversas razones. Comparta su historia personal, cuénteles porqué se involucraron ustedes. Averigüe si, en el pasado, las personas participaron en actividades sociales o en sindicatos, y cuál ha sido su experiencia. ¿Han querido alguna vez cambiar las cosas? Tienen alguna idea sobre lo que es necesario para mejorar la situación de los trabajadores? Compartir nuestra experiencia es una forma de profundizar nuestra relación.

Los trabajadores/as tienen que confiar en la información que reciben del sindicato más que en la que ofrece el empleador, en la que difunden los medios de comunicación y tal vez en lo que dicen sus amigos y familiares. Las redes de contacto de trabajadores nos ayudan a profundizar nuestras

relaciones mutuas y ubican estas relaciones dentro de la estructura del sindicato. Cuantos más confíen entre sí los trabajadores/as, más fácil será organizarles.

Es probable que el empleador adopte medidas contra los trabajadores/as o difunda información engañosa. Necesitamos estar preparados para contraatacar la campaña antisindical del empleador de forma rápida y eficaz. Es fundamental el contacto de persona a persona con los trabajadores/as, y la organización sistemática de los contactos, que nos permita hablar con el 75% de ellos/as en un periodo breve de tiempo.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

COMITÉS DE ORGANIZACIÓN

Hay muchas razones para establecer un comité de organización. Los comités de organización ayudan a difundir los mensajes, a desarrollar a futuros líderes que intensificar el nivel de compromiso y de autonomía. Nos ayudan a hacernos responsables mutuamente. Dentro del marco de las estructuras decisorias del sindicato, el Comité de organización suele adoptar día a día las decisiones referentes a la estrategia y a los planes de trabajo de organización.

Aprendamos mutuamente

Los sindicatos deberían preocuparse en la misma medida de los hombres que de las mujeres en los lugares de trabajo. En mi opinión, un sindicato que no represente a las mujeres o a la juventud trabajadora sólo está haciendo la mitad de su trabajo.

Kalthoum Barkallah

Afiliado a la ITF. Túnez

COMITÉ DE ORGANIZACIÓN

la gente trabajadora suele cumplir sus tareas. Incluye los arbolitos o las redes de comunicadores/as y líderes sindicales claves de apoyo

la gente trabajadora siempre cumple sus tareas

la gente más trabajadora siempre va más allá

Generalmente un 15% de trabajadores/as como mínimo refleja todos los trabajos, género, edades y etnicidades.

Incluye líderes sindicales clave y personas con poder de decisión que puedan apoyar la labor del comité. El comité de organización no puede separarse del sindicato o de los líderes de sus trabajadores/as.

COMITÉS DE ORGANIZACIÓN

Cómo formar un comité de organización:

- 1. Haga una lista de todas las personas que están trabajando en la estrategia de organización. Incluyan los arbolitos (redes de trabajadores/as) y dirigentes del sindicato. ¿Hay algún grupo 'subrepresentado' en el que quieran ustedes centrarse?*
- 2. Acuerden cuándo, dónde y con qué frecuencia reunirse. Las personas más trabajadoras pueden reunirse con más frecuencia, pero querrán reportar sobre su trabajo regularmente.*
- 3. Analicen cómo se enmarca el Comité de organización en las estructuras decisorias de su sindicato. Acuerden quién se encargará de actuar como facilitador y de mantener un registro de las actividades y documentos.*

Las tareas de los miembros del Comité de organización tienen que adecuarse a lo que los trabajadores/as son capaces y están dispuestos a hacer.

No formar el Comité de organización demasiado pronto. Creen primero los arbolitos (redes de trabajadores/as) para recabar apoyo. Si la primera reunión del Comité de organización es demasiado débil y no es representativa, podría dar la impresión de que se trata meramente de una camarilla. Una vez formado el Comité, continúe centrándose en los trabajadores/as que no reciben tanto apoyo del sindicato.

Una vez formado el Comité, no cometan el error de dedicar la mayor parte de su tiempo a los simpatizantes del sindicato ya activos. Asegúrese de

EJEMPLO

Yo quiero ser miembro del comité de organización de la aerolínea LAN

Me comprometo a:

- Asistir a las reuniones del comité una vez al mes*
- Hablar a al menos un/a trabajador/a de LAN sobre lo que les gusta y lo que no les gusta de su trabajo en LAN*
- Ayudar a los/as responsables sindicales una vez al mes*
- Asistir a los partidos de fútbol*
- Asistir a los eventos sociales*
- Ayudar a organizar los partidos de fútbol*
- Ayudar a organizar los eventos sociales*
- Llamar por teléfono a miembros del sindicato desde la oficina sindical*
- Mantener a 5-7 miembros del sindicato al día sobre la organización*

que las personas no se comprometen a hacer más de lo que pueden abarcar. Dediquen tiempo a los trabajadores/as o categorías profesionales que reciben poco apoyo del sindicato.

Las reuniones tienen que ser breves, hablen de lo que ha podido hacer cada uno, planifiquen las tareas por adelantado, asignen las distintas tareas. Asegúrese de que las personas no se comprometen a más de lo que pueden abarcar. Desarrollen una cultura de prestarse ayuda mutuamente.

Si alguien no completara la tarea a la que se ha comprometido, designen a alguien para que le contacte y averigüe la razón. Es útil establecer una política para dar de baja del Comité de organización a toda persona que tenga un número de ausencias determinado o

que no completa las tareas que se le asignan.

Dos tareas importantes en el Comité es ser facilitador y mantener un registro. Estas responsabilidades pueden ser compartidas o rotar, pero debe quedar claro quién es responsable de ellas.

A veces hay grupos de trabajadores/as que están subrepresentados en nuestras estructuras sindicales y comités de organización. Puede ser un determinado grupo de edad, un género, una etnia o una raza. Tal vez los trabajadores de turno de día se involucran menos que los del turno de noche. Las clasificaciones según el trabajo que realizamos, nuestro idioma, la antigüedad que llevamos en el

Ejemplo del orden del día de una reunión del comité

12:00 *Asistencia / Firma de registro*

12:05 *Informe de progreso de tareas en curso*

– *reconocer el progreso de las personas que han completado alguna tarea*

– *establecer qué hacer con las tareas pendientes*

12:10 *Debatir la siguiente etapa de organización*

12:20 *Práctica para las próximas tareas*

12:50 *Tareas nuevas*

13:00 *Finaliza la reunión*

COMITÉS DE ORGANIZACIÓN

empleo, podrían provocar divisiones entre nosotros.

Los empleadores utilizarán las divisiones existentes en la mano de obra para dividir en lo posible a los trabajadores/as. Pueden premiar o sancionar a determinados grupos para dividir al personal. A veces pueden hacerlo de manera sutil, a veces no. Cuanto más unidos estén los trabajadores/as, más fuerte será el sindicato.

** Piensen en un grupo subrepresentado que sea importante a su labor de organización.*

** ¿Qué problemas podrían ocurrir a medida que se involucren más?*

** Si no hacemos nada por resolver estos problemas, ¿cuáles serán las consecuencias?*

** ¿Qué podemos hacer para cambiar la situación?*

Los miembros del comité de organización querrán compartir su visión sobre el sindicato. ¿Cómo debería ser nuestro sindicato en nuestro lugar de trabajo? ¿Cuáles son los derechos y responsabilidades mutuas de los/las dirigentes sindicales y miembros? ¿Está nuestro sindicato involucrado en nuestra industria, en la economía y en la política, tanto a nivel nacional como internacional?

Debería dedicar tiempo a reflexionar sobre las normas básicas de

su comité de organización. He aquí algunas comunes: comenzar y terminar las reuniones puntualmente; confidencialidad; no mostrar públicamente debilidad ni división, especialmente frente al empleador; participación equitativa (si usted habla demasiado, hable menos; si no habla suficiente, hable más).

Deberá respetar un proceso decisorio claro y democrático y utilizar métodos pedagógicos participativos que permitan participar a todos y cada uno y que propicie las ideas y los debates.

Siempre habrá algún miembro del comité en quien no confiemos. Puede resultar difícil solucionar esta situación, sobre todo si tememos represalias o violencia por parte de la empresa. A los empleadores les conviene que haya una atmósfera de secretismo y de desconfianza; los sindicatos necesitan confianza para construir la fuerza colectiva.

Compartan abiertamente la información en las reuniones, a no ser que pueda perjudicar directamente su estrategia de organización. No divulgue sus sospechas a no ser que esté seguro de ellas, y no reaccione de forma exagerada.

Dedique su tiempo a conocer a los trabajadores/as de quienes desconfía. Asígneles tareas que no traigan consecuencias, por ejemplo, recopilar información sobre la industria

MÉTODOS PARA LA TOMA DE DECISIONES EN GRUPO

Voto	A mano alzada / voto informal / voto formal
Consenso	Todos/as los/as miembros comparten la decisión y asumen responsabilidades para su implementación. Aquellos/as que no están de acuerdo se muestran a favor de experimentar durante un tiempo o probar otras alternativas.
Consenso y voto	Se hace un esfuerzo para alcanzar el consenso dentro de un plazo determinado. Cualquier miembro puede pedir un voto a mano alzada o un voto con papeletas.
Las decisiones que toma el Grupo son mandatos	Una vez que el grupo toma una decisión y se convierte en mandato, cualquier cambio que surja debe llevarse al proceso de toma de decisiones colectivas.
Otros...	

RECOPIACIÓN DE IDEAS

Brainstorming sesión creativa	Definan el tema o la cuestión a tratar. Toméense unos momentos para que todos/as piensen con calma. Séan creativos/as y compartan sus ideas con los/as demás. Discutan las ideas y clasifíquenlas.	
Todo en la pared	Escriban sus ideas en papel. Una idea en cada papel, en mayúsculas, con la letra clara, y utilicen de 5 a 7 palabras. Recojan los papeles, clasifíquenlos y péguenlos en un lugar visible de la pared para debatir los contenidos.	
Ventajas e inconvenientes	Cuando tienen que elegir entre dos alternativas: * División en grupos pequeños * Identifiquen el mayor número posible de ventajas e inconvenientes * Compartir y debatir	
	Ventajas #1	Ventajas #2
	Inconvenientes #1	Inconvenientes #2
Grupos pequeños	División en parejas o grupos pequeños. Regreso a grupos más grandes para compartir y debatir las ideas.	
Otros...		

COMITÉS DE ORGANIZACIÓN

o el empleador, asistir a eventos sindicales. No permita que germine una atmósfera o una cultura de desconfianza sólo porque no confíe en una o dos personas.

Surgirán conflictos. Tenga previsto un proceso claro de toma de decisiones. Piense por adelantado en los conflictos que podrían surgir. Discutan cuanto antes los conflictos potenciales. Cree una cultura en la que respetemos y aprendamos de las diferencias de unos y de otros. Practique escuchar detenidamente. Busque qué subyace detrás de las diferencias. Continúe forjando relaciones personales de confianza: antes, después y durante un conflicto.

Por encima de todo, esfuércese por que las reuniones del comité de organización sean productivas y divertidas. La cultura que desarrolle a medida que se avance el proceso de organización, afectará a la cultura general del sindicato.



El módulo en Powerpoint sobre "comités de organización" contiene actividades que les ayudarán (1) a planificar la creación de su comité de organización, (2) elaborar un plan para incorporar en el comité a trabajadores/as subrepresentados, y (3) practicar la toma de decisiones en un grupo. El módulo contiene un ejemplo de agenda de un comité de organización y ofrece la oportunidad de realizar una práctica sobre una reunión de un comité de organización.

Aprendamos mutuamente

NETWON está organizando a los guías de trekking de la industria turística. El sindicato ha conseguido presionando al gobierno que se cobre una tasa a los turistas que quieren hacer trekking. Parte de esa tasa corresponde a los trabajadores/as, y el sindicato podrá participar en las decisiones sobre cómo utilizar lo recaudado.

Hay unos 9000 guías de trekking con licencia, pero también muchos sin licencia. El gobierno no tiene en cuenta esta tendencia. No hay un sistema obligatorio de seguro que los guías de trekking deban contratar, ni tampoco seguridad social para ellos. Las empresas de trekking no proporcionan a sus trabajadores la equipación necesaria. Tampoco hay un sistema de empleo permanente en las compañías.

El sindicato organizó un seminario

educativo de tres días de duración para analizar los problemas del sector, explicar qué es un sindicato y cómo funcionan los sindicatos democráticos. Los 22 participantes en el seminario reclutaron a 200 miembros sólo hablando con sus amigos en su lugar de trabajo. El sindicato se mantiene en contacto con estas 22 personas, que acuden a las oficinas cada varios días para reunirse y planificar las tareas. Después de más de un año de conversaciones de persona a persona con los trabajadores/as, vamos a celebrar un congreso para establecer un Comité nacional de organización. Los líderes que resulten elegidos participarán en un programa educativo de dos días y continuarán organizando y educando a más trabajadores y trabajadoras.

Ajay Rai

Afiliado a la ITF, Nepal

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

LA CAMPAÑA

ANTISINDICAL

DE LA EMPRESA

El conflicto fundamental entre la mano de obra y el capital traerá como consecuencia un esfuerzo por parte de la empresa, de mayor o menor envergadura, por mantener alejados a los trabajadores/as del sindicato.

Debemos prever qué podría hacer nuestro empleador, sea positivo o negativo. Es preferible explicar la campaña de la empresa antes de que comience.

Manténgase a la ofensiva. Si el sindicato se ve obligado a responder continuamente al mensaje del empleador, perderemos. Manténgase

centrado en mejorar las condiciones laborales.

La empresa querrá centrarse en las cuotas, las huelgas y sindicatos, y recurrir al miedo y a los arreglos temporales.

El sindicato preferirá centrarse en las mejoras de las condiciones laborales y en conseguir la participación de los trabajadores/as en el proceso de toma de decisiones.

No permanecer a la defensiva. Si respondemos directamente a las acusaciones falsas del empleador podemos estar legitimándolas y

QUÉ DIRÍA LA EMPRESA DE LAS CUOTAS SINDICALES

La empresa diría:	La empresa no diría...
El sindicato puede subir las cuotas o cobrarte por otros trámites cuando quiera.	Solo los/as miembros del sindicato pueden decidir subir las cuotas.
No puedes permitirte pagar las cuotas de afiliación.	No podemos permitirnos no tener un sindicato. Y queréis un sindicato con finanzas estables.
El sindicato solo se va gastar tu dinero en asuntos corruptos y grandes sueldos para ellos/as.	Los/as miembros del sindicato deciden en qué servicios se gasta el dinero.
El sindicato solo está intesado en tu dinero.	El sindicato existe para organizar y servir a los trabajadores/as.

¿QUÉ DIRÍA LA EMPRESA SOBRE LAS HUELGAS?

La empresa diría:	La empresa no diría...
Los sindicatos adoran las huelgas.	Los/as trabajadores/as se unen al sindicato para mejorar sus condiciones laborales. A veces, las huelgas son necesarias.
El sindicato puede obligarte a ir a la huelga.	Son los/as trabajadores/as quienes deciden si se va o no a la huelga.
Las huelgas que organizan los sindicatos son violentas.	Qué actos violentos se produjeron en huelgas anteriores y a qué se debía esta violencia.
Las huelgas son largas.	Los datos sobre la duración de huelgas anteriores.

¿QUÉ DIRÍA LA EMPRESA SOBRE LOS SINDICATOS?

La empresa diría:	La empresa no diría...
El sindicato puede ponerles multas por mal comportamiento, por no asistir a las reuniones o por votar a ciertos/as candidatos políticos.	Los trabajadores/as quieren participar en las reuniones e involucrarse. Cuánto dinero suponen esas multas y a qué se deben.
Cuando se firma para obtener el carnet de miembro sindical el sindicato les dirá lo que tienen que hacer y como comportarse.	Se firma para obtener el carnet de miembro sindical solo porque se quiere pertenecer a un sindicato.
El sindicato no les dejará plantear sus problemas a la empresa directamente.	Cuando lo necesiten, el sindicato les ayudará a hablar con los/as managers.
El sindicato les hará promesas falsas.	El sindicato responderá de forma sincera a todas las preguntas.
Los/as líderes del sindicato no son buenos/as.	Los/as líderes del sindicato se reunirán con los/as trabajadores/as para discutir cualquier problema que puedan tener.

¿QUÉ TÁCTICAS PUEDE PROBAR LA EMPRESA PARA ASUSTAR?

La empresa diría:	La empresa no diría...
Nunca firmaremos un convenio colectivo aunque traigais un sindicato.	La empresa está obligada por la ley a negociar. Si la empresa considera que no tiene que aceptar mejoras laborales se enfrentará al sindicato.
Perderéis vuestros salarios y condiciones laborales.	La labor de los sindicatos es mejorar los salarios y las condiciones laborales. Se obtendrán mejores resultados si se negocia como un grupo unido.
Los/as trabajadores/as que apoyen al sindicato perderán sus trabajos.	La ley prohíbe castigar a alguien por apoyar a un sindicato. El sindicato trabajará en el ámbito local, nacional e internacional para defender los derechos de los trabajadores/as.
No volveremos a ser una gran "familia feliz".	La mayoría de los/as trabajadores/as mantiene una mejor relación con la empresa después de haber obtenido el reconocimiento sindical.
Tendremos que cerrar o trasladar la empresa.	Es muy raro que la decisión de cerrar o trasladar una empresa se tome porque el personal se afilia a un sindicato, los datos financieros tienen mayor peso.

¿PODRÍA LA EMPRESA INTENTAR UN ARREGLO TEMPORAL?

La empresa diría:	La empresa no diría...
Denos otra oportunidad y cambiaremos.	El sindicato es la única manera de hacer que la empresa cambie.
Tenemos procedimientos para escuchar las quejas de los/as trabajadores/as.	Sin el sindicato, la empresa tiene la última palabra.
Cambiaremos algunas de las cosas que de verdad molestan al personal.	Si se pueden cambiar las cosas solo hablando del sindicato, imaginense lo que pueden lograr si se unen a él.

LA CAMPAÑA ANTISINDICAL DE LA EMPRESA

Aprendiendo mutuamente

- * El miedo es una palabra pequeña con un gran significado.*
- * Todos/as hemos vivido con miedo.*
- * Siempre lo superamos.*
- * Somos inteligentes, sabemos organizarnos y aprender nuestros derechos.*
- * No es momento para que nos manipulen o presionen con miedo.*
- * Sabemos lo que queremos, necesitamos organizarnos.*

Manny Tavarez

Organización sindical

Aprendiendo mutuamente

Seis empleados ferroviarios fueron despedidos en Tailandia por participar en una huelga como protesta contra un accidente mortal. Inmediatamente después del accidente, el gobierno culpó a los trabajadores, eludiendo el hecho de que los dispositivos de seguridad no funcionaban adecuadamente.

Estos son despidos antisindicales

Pinyo Ruennpetch

Afiliado a la ITF, Tailandia

dándoles importancia. Si ya han discutido ustedes estas cuestiones con los trabajadores/as, no necesitan defenderse de cada "hecho" que plantee la empresa. Si no tiene más remedio que responder, sean claros, breves y positivos. Reenfóque la discusión y vuelva a centrarla en torno a los problemas de los trabajadores y en qué puede hacer el empleador al respecto.

Fortalecer los arbolitos (redes de trabajadores/as) y el Comité de organización.

Los trabajadores y trabajadoras necesitan recibir información de alguien que conozcan y en quien confíen y que sea instructivo y honesto. Asegúrese de que los miembros del comité de organización están siempre bien informados.

No permita que la empresa divida a los trabajadores, especialmente en función de su género, edad, categoría profesional o etnia.

Organice eventos sociales que propicien los contactos. Hable con trabajadores/as y comparta información con todos, por encima de cualquier línea divisoria.

Céntrese en los trabajadores/as indecisos. No aliene a los trabajadores/as indecisos apelando en exceso a los simpatizantes del sindicato.

Una de las primeras cosas que hará la compañía será intentar mantener a los trabajadores alejados

del sindicato y de los simpatizantes sindicales. Recopile los nombres y datos de contacto de los trabajadores que aún le falten. Más adelante será cada vez más difícil, a medida que el empleador despliegue su campaña antisindical. Necesitará dichos contactos para seguir manteniendo viva la confianza a través de las conversaciones de persona a persona.

Anime a los trabajadores a mantenerse en contacto con el sindicato, independientemente de lo que suceda, ya que puede haber mucha desinformación y rumores. Si los trabajadores/as son despedidos o tratados injustamente por apoyar al sindicato, será muy importante mantener el contacto entre ellos y el sindicato, y que el sindicato les preste apoyo. Si la empresa mejora las condiciones laborales, será importante que los trabajadores/as sepan que ha sido resultado de la actividad sindical.

Probablemente tendrán que preparar a los trabajadores para cuando se reúnan con sus supervisores. Haga una lista de aquello que podrían decirles. Revisen juntos cómo responder. Practiquen por turnos, uno representando el papel de supervisor y el otro, de trabajador. Puede que los supervisores estén entrenados para sacar información de los trabajadores. Compartan sólo la información que quieren que reciba la

Aprendiendo mutuamente

En Mumbai, varias compañías de transporte portuario subcontratadas en la terminal GTI de Maersk respondieron con violencia a la campaña sindical para organizar a los conductores portuarios.

En uno de los incidentes, cuatro conductores fueron secuestrados por matones a sueldo y recibieron una grave paliza sólo por querer afiliarse al sindicato. En otra ocasión, los matones de la empresa apalearon a los trabajadores con bates de béisbol y barras de acero en un autobús de la compañía, para "persuadirles" de que se afiliaran a un sindicato amarillo.

Contra estas agresiones se organizó un enérgico apoyo internacional de la ITF. Finalmente se firmó un acuerdo con el mayor contratista una de cuyas cláusulas disponía firmemente el derecho a la representación sindical de los conductores portuarios.

Sindicato de trabajadores del Transporte y Portuarios de Mumbai
Sindicato afiliado a la ITF, India

En Australia, una compañía antisindical local, ACIL, que asesoraba estratégicamente al gobierno de derechas de Howard, intentó acabar con la Unión Marítima de Australia, la MUA, durante el ya histórico conflicto portuario con Patricks, en 1997.

Aprendiendo mutuamente

En cuanto la empresa se da cuenta de nuestra labor de organización reaccionó con dureza y pasó a atacar a nuestro sindicato y a los trabajadores miembros.

En estos momentos 150 extrabajadores han sido despedidos de UPS por organizarse.

Los trabajadores formaron piquetes frente a distintos centros de transporte, una medida que no es fácil de mantener debido a la enorme presión que reciben. Quienes siguen trabajando dentro están también bajo una tremenda presión.

La compañía no ha conseguido que ni un solo trabajador se desafilie del sindicato.

La dirección local de UPS trabaja estrechamente con la policía. Detienen con bastante frecuencia a los dirigentes sindicales y a los trabajadores.

Hemos tenido mucho éxito organizando a los trabajadores en estas situaciones porque mantenemos unas relaciones sólidas y profundas con los trabajadores, que se combina con nuestra presión internacional.

Kenan Ozturk

Afiliado a la ITF, Turquía

compañía, no importa lo amistoso que sea el encuentro. Los supervisores suelen estar presionados para a su vez presionar a los trabajadores/as.

Puede que tengan que prepararse para lidiar con un comité antisindical "leal" o con un sindicato "amarillo". Si atacamos directa o individualmente a los trabajadores del comité antisindical, le estaremos haciendo el juego a la empresa, que habrá conseguido que unos trabajadores se enfrenten a otros, en lugar de centrarnos en la necesidad de mejorar las condiciones laborales. En ese caso, podría sopesarse la posibilidad de enviar al empleador una carta abierta para recordarle que la ayuda económica de un empleador a un sindicato es ilegal y/o inmoral... y que sería mejor que concentrarse en mejorar las condiciones laborales.

Puede estallar la violencia.

Compartan con los trabajadores cualquier caso de violencia que el sindicato conozca en nuestra industria o por parte de nuestro empleador. Hablen abiertamente del miedo y prevean qué podría suceder. Prepare equipos de apoyo que los trabajadores puedan contactar en caso de emergencia. Incluya a personalidades de su comunidad y líderes religiosos. Si hay amenaza de violencia, mantenga en la sombra los arbolitos (redes de trabajadores).

Aprendiendo mutuamente

Unite, el sindicato de transporte británico, decidió organizar al personal de la aerolínea de bajo coste Flybe, dentro de su estrategia sectorial coordinada. La compañía contrató a Burke Group, unos famosos "rompe sindicatos" para tratar de quitarse de en medio al sindicato desde el principio de la campaña.

El sindicato estableció equipos compuestos por organizadores/as a tiempo completo, representantes elegidos por el propio personal y dirigentes sindicales. Todos los organizadores/as sindicales recibieron formación sobre los problemas que más afectan a las tripulaciones de cabina: su entorno laboral, el número mínimo de miembros de la tripulación, sus horarios, bonificaciones y estructuras salariales. Además procedió a identificar a los propietarios de la compañía y de sus filiales y la distribución geográfica de la mano de obra por tramos de edad. Los/as organizadores/as visitaron y mapearon los lugares de trabajo y establecieron comités de afiliación en cada centro de trabajo a medida que progresaba la campaña. Convocaron reuniones, publicaron boletines de noticias nacionales y locales, organizaron peticiones y jornadas de distribución de adhesivos de la campaña. No había queja planteada por los trabajadores/as que el sindicato no tomara en consideración, ya fueran salarios, horarios, tareas de limpieza,

tiempos de descanso o las bonificaciones de las tripulaciones.

El equipo de organizadores/as no olvidó preparar al personal para afrontar las tácticas previsibles por parte de la dirección (en concreto, las presentaciones y la propaganda antisindicales del Burke Group). "Tuvimos que examinar al detalle cómo funciona la compañía", explica Sharon Graham, directora de organización en Unite. "Al final, el personal realmente comprendió lo que pretendía el sindicato".

La organización ejerció presión sobre Flybe para que se deshiciera de la consultoría antisindicalista. Examinó todos los aspectos de las actividades comerciales de la compañía y su actuación como empleador para saber en qué puntos se ponía en riesgo su imagen. El sindicato continuó reclamando a la compañía que gastara sus ingresos en resolver los problemas salariales y no en contratar los servicios de firmas antisindicales sin ética, cuyo objetivo es denegar un salario decente a los trabajadores y trabajadoras.

El esfuerzo mereció la pena. La consulta al personal, en la que participó el 89% del personal, arrojó un 93% de síes a favor del sindicato, confirmando el acierto de éste al centrar su estrategia en atraer a sus filas a los nuevos miembros del personal (mujeres jóvenes, de menos de 30 años).

Unite

Sindicato afiliado a la ITF, Gran Bretaña

LA CAMPAÑA ANTISINDICAL DE LA EMPRESA

Esfuércese por mantenerse en la clandestinidad y desarrollar la fuerza colectiva antes de enfrentarse al empleador. Seleccione a un organizador/a en quien confíe (tal vez alguien que no trabaje directamente para la compañía) para que cada arbolito reciba la suficiente información y formación.

Si estallara la violencia, seguiremos cumpliendo nuestro plan silenciosa y sistemáticamente: Mapeo, formación de más líderes y organizadores, continuar en la clandestinidad si fuera posible. Paralelamente, prepararemos acciones públicas contra las agresiones, con el apoyo regional y mundial de la ITF.

Tal vez tengan que enfrentarse a una consultoría antisindical. Las consultorías o bufete de abogados antisindicales aconsejan o dirigen la campaña antisindical de la empresa. La industria antisindical estadounidense mueve 4.000 millones de dólares (2.000 millones de libras), es extremadamente rentable y está en auge en el mundo entero.

En resumen, debemos recordar (1) mantenernos centrados en la reivindicación de mejorar las condiciones laborales y (2) que contar

con trabajadores/as informados y participativos es nuestra mejor protección contra la campaña sindical de la empresa.

(Este capítulo incluye información procedente del folleto de AFSCME (Federación Americana de Empleados Estatales, Regionales y Municipales) titulado “We Won and So Can You” (Nosotros ganamos, y ustedes también pueden lograrlo)



El módulo en PowerPoint “Campaña antisindical de la empresa” contiene información adicional sobre cómo identificar y exponer a las consultorías antisindicales. Incluye un ejemplo de folleto antisindical y una actividad que les ayudará a prepararse para la campaña antisindical que despliegue su empresa.

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

CAPACITACIÓN

Aprendamos mutuamente

Soy tripulante de cabina de pasajeros de Jordanian Airlines. Cuando empecé a involucrarme en el sindicato no había nadie preparado para participar. El responsable de mi sindicato me recomendó que asistiera a un seminario de la ITF de "Formación de formadores".

Con la ayuda y los ánimos de mis compañeros de seminario, recogí ideas sobre cómo educar a mis compañeros y compañeras de trabajo sobre los sindicatos. Uno de los participantes actuó de mentor y amigo.

Así conseguí reclutar a un pequeño grupo de tripulantes de cabina que se ofrecieron ayudarme y, en un año, habíamos ganado.

Mi formación comenzó con una conversación uno a uno seguida de un seminario y de un mentor. Hoy soy yo quien ayuda a otros y a otras en mi sindicato.

Tenemos que tomarnos muy en serio la educación de nuestros líderes y compañeros/as. Cada trabajador/a tendría que tener la oportunidad de mejorar sus capacidades, de compartir ideas y de aprender mutuamente.

Sawsan Ibrahim

Afiliada a la ITF, Jordania

Si no capacitamos y educamos a los trabajadores y las trabajadoras, desconocerán qué es un sindicato y cómo funciona mejor.

Si no capacitamos a los trabajadores/as, aumentará la desinformación en el lugar de trabajo. Los/las líderes no desarrollarán sus habilidades y su experiencia. Será más difícil reclutar nuevos líderes si no apoyamos a nuestros líderes actuales. Tendremos muy pocas personas capacitadas para realizar la labor de organización. Será más difícil adoptar decisiones y resolver conflictos.

Capacitando y educando a los/las trabajadores, podemos...

- * Intercambiar información, habilidades y puntos de vista.*
- * Desarrollar y comprender conjuntamente nuestros planes organizativos.*
- * Ayudar a reclutar más líderes.*
- * Profundizar las relaciones entre trabajadores/as.*

Uno de nuestros objetivos de referencia es el de "capacitación".

Hay tres temas clave sobre los que es necesario formar a los trabajadores y trabajadoras:

- 1. El plan de organización y cómo involucrarse en el proceso de organización.*
- 2. El sindicato, y en concreto su historia y su visión.*
- 3. La compañía, la industria y la economía.*

Podemos educar de muy diversas formas. No tiene por qué ser en una clase o en una reunión. Las canciones, concursos, juegos, poemas e incluso unas preguntas interesantes que ayuden a iniciar una conversación puede ser una buena herramienta educativa. Examinaremos varios métodos para capacitar a los trabajadores y trabajadoras.

La mayoría de las personas aprenden a través de relaciones de persona a persona, de uno a uno. Estas relaciones uno a uno deben basarse en la honestidad y en la confianza. Los trabajadores/as no suelen comprometerse al reto de involucrarse en un sindicato sólo por leer materiales escritos.

La educación en pequeños grupos se inscribe en la labor de fortalecimiento de nuestros arbolitos (redes de trabajadores/as). Las reuniones de un grupo pequeño de personas pueden celebrarse en casa de una de ellas, en un café o en algún otro lugar seguro. Los encuentros deberían ser divertidos y forjar el sentido de unión, de colectivo. Debería ser un lugar seguro para poder compartir preguntas. Estos grupos pequeños pueden ser informales y sociales o bien seguir un orden del día (como en un círculo de estudio).

Los mentores propician una profunda comprensión de las

experiencias y del conocimiento. Tanto los mentores como los pupilos deberían reunirse periódicamente y tal vez necesiten una lista de temas que tratar. Ambos participantes deberían estar dispuestos a poner en tela de juicio costumbres y prejuicios y estar abiertos a nuevas ideas. Ambos necesitan reconocer y apoyarse mutuamente. Deben darse las opiniones clara, directa y sinceramente, pero siempre con amabilidad.

Los eventos sindicales se suelen celebrar fuera de las oficinas sindicales y sin una "etiqueta" que identifique al sindicato. Así ofrecemos un espacio seguro a los trabajadores y trabajadoras antes de que estén listos para confrontar públicamente al empresario. Entre los posibles lugares para celebrar estos eventos destacan las estaciones de radio, centros de capacitación del sector de actividad, hoteles o salas de conferencias, iglesias o salas de la comunidad, universidades. Los temas que podemos tratar son múltiples. Pueden interesar las leyes relativas al sector, sobre todo las que afectan a los trabajadores/as, la comparación de las condiciones, información sobre seguridad y prevención de accidentes de trabajo.

Las encuestas aprovechan las estructuras de comunicación creadas a través de los arbolitos (redes de trabajadores/as) para recopilar datos

CAPACITACIÓN

que interesan a los trabajadores/as.

Temas como, por ejemplo: (1) qué saben los trabajadores/as sobre las leyes o normas que afectan a las condiciones laborales o (2) información sobre condiciones o problemas concretos (por ejemplo, la frecuencia de problemas de espalda). Podemos recoger información sobre los recursos y las necesidades de cuidado de hijos. La encuesta puede emanar de una universidad, de un grupo social, de un grupo de Facebook, de una ONG, de una academia o escuela de capacitación

de la industria, de la ITF o de un sindicato. Incluya los detalles de contacto de los trabajadores/as. Comprométanse a mostrar los resultados finales a cada trabajador o trabajadora que participe en la encuesta.

Los eventos sociales deberían estar bien organizados y ser divertidos.

Pueden ustedes crear su propio evento social o unirse a otros eventos sociales. Puede ser deportivos, salidas nocturnas, cenas, fiestas, encuentros para recaudar fondos, compras. Debería aprovechar al

Aprendamos mutuamente

De los 80.000 marinos que hay en Turquía, 40.000 están a la espera de un empleo. Lo que les ofrecen son empleos precarios, normalmente con contratos de seis meses. Ningún marino turco estaba afiliado al sindicato.

Tardamos ocho años en desarrollar el equipo que consiguió organizar a la gente de mar.

Los cursos de capacitación son un lugar de encuentro para la gente de mar. Comenzamos con un núcleo de 11 formadores. Los oficiales recibieron dos años de formación, tiempo suficiente para que desarrollaran una relación estrecha entre ellos. Cada formador reclutaba aproximadamente 150 oficiales, con quienes se mantuvieron en contacto durante los ocho años a través del teléfono, el e-mail y en los

tiempos de descanso. Compartimos amistades, política y nos ayudábamos cuando había problemas. Muchos de nosotros no teníamos ni título, ni dinero ni puestos elegidos. Pero cuando estuvimos listos teníamos un grupo de unos 800 oficiales marítimos capacitados y preparados para actuar.

El año pasado conseguimos negociar 152 convenios colectivos de trabajo, y contamos con 800 miembros que pagan sus cuotas de afiliación.

Sabemos que no todo el mundo tiene ocho años para organizarse. Nosotros recomendamos que dediquen tiempo a la educación y a la capacitación. Necesitarán un equipo comprometido que confíe profundamente unos en otros.

Afiliado a la ITF, Turquía

máximo estas oportunidades para hacer contactos uno a uno con los trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, pueden ir a tomar una copa después de jugar juntos un partido de fútbol, organizar un grupo de transporte para ir de compras. No olviden hacer un seguimiento sistemáticamente a las nuevas personas que hayan contactado.

Podemos aprovechar los eventos sindicales para enseñar a los miembros qué implica organizarse. Podemos hacer un breve anuncio en un evento sindical concurrido y preguntar si alguien conoce a alguna persona en la compañía no organizada. Podemos programar un taller de cinco días para

Aprendamos mutuamente

Los sindicatos de carreteras afiliados a la ITF de África occidental han distribuido videos y cassetes con canciones que hablan de los problemas de los camioneros, como las largas horas de trabajo o la corrupción policial. Este proyecto musical promueve los mensajes sindicales entre los choferes profesionales. Gracias a ello, más choferes están demostrando interés en afiliarse a sindicatos.

Germaine Ouedraogo

Coordinadora del proyecto educativo de la ITF

¿A quién necesitamos formar?

miembros sindicales especialmente aquellos/as que mantienen contacto con *trabajadores/as que no participan o no pertenecen al sindicato*

trabajadores/as *que no participan o no pertenecen al sindicato*

líderes sindicales y personal

La formación ayuda a desarrollar la confianza y los vínculos entre trabajadores/as

Planificar un programa de capacitación

¿Quién podría participar?

¿Quién puede enseñar o liderar?

¿Qué tipo de facilitación, capacitación y apoyo podemos necesitar?

¿Cómo reclutaremos a los/las participantes?

¿Qué métodos de enseñanza utilizaremos?

- Uno a uno, persona a persona
- Grupos pequeños
- Mentores
- Eventos educativos o de industria
- Encuestas
- Eventos sociales
- Eventos sindicales
- Otros

Aprendamos mutuamente

en Suecia se ha dedicado a audio libros para educar a los camioneros sobre el VIH/sida. Es un formato ideal para llegar a los miembros del sindicato que trabajan en carretera.

Afiliado a la ITF, Suecia

Aprendamos mutuamente

Los agentes de equipajes, personal de facturación y el resto del personal de tierra de Air France convocamos una huelga de tres semanas. La ley nos autoriza a acceder a los lugares de trabajo siempre que no impidamos el desarrollo de las tareas.

En Francia tenemos derecho a una hora libre para formar a los trabajadores/as en la empresa. Los delegados de personal contactan a la compañía y fijan el lugar y la fecha, a continuación hacen pública el tema y el lugar. Hemos organizado muchos, muchas de estas reuniones de una hora para movilizar al personal de cara a la huelga. Hablábamos con el personal en las áreas de descanso, en las salas de espera, pero no frente a los pasajeros. También aprovechamos este tiempo para reclutar miembros

las tres federaciones sindicales nacionales con agua de cara a la huelga. Celebramos reuniones intersindicales, publicamos panfletos conjuntos y fijamos juntos la fecha de la huelga. El 70% del personal dejó de trabajar y ganamos la huelga además de la confianza depositada en el sindicato a partir de entonces.

Liliane Debeche

Afiliada a la ITF, Francia

examinar estrategias organizativas. No olvidemos incluir siempre ideas específicas sobre qué pueden hacer los miembros del sindicato para ayudar.

** ¿Cuál es el objetivo de referencia de capacitación que ustedes creen que deberían establecer?*

Nuestro objetivo de referencia "capacitación" mide el porcentaje de trabajadores no sindicalizados o no involucrados que tienen un conocimiento básico sobre el sindicato.



El módulo adjunto en PowerPoint sobre "capacitación" examina con detenimiento estos temas e incluye una actividad que les ayudará a elaborar un programa de formación.

Aprendamos mutuamente

Necesitamos salir y mostrar a los trabajadores y trabajadoras lo que los sindicatos hacen en realidad. No basta con decir que somos del sindicato y ya está.

Tami Ray

Afiliada a la ITF, Bermuda

Aprendamos mutuamente

Más de 3.000 marineros asistieron a una exposición marítima en el centro de marinos Luneta, en Manila, corazón de la comunidad marítima filipina.

Los marineros interactuaron con sus sindicatos, firmaron peticiones internacionales de la ITF, escribieron mensajes sobre sus principales problemas laborales y participaron en numerosas actividades —chequeos

médicos gratuitos, concursos y rifas.

Recibieron información sobre los beneficios de afiliarse a un sindicato y las condiciones de empleo a bordo de los buques cubiertos por acuerdos de la ITF.

Fue la exposición fantástica, la repetiremos en otras regiones del mundo.

Graham Young

Secretariado de la ITF

Aprendamos mutuamente

Tenemos que educar a nuestros miembros para que conozcan todo lo relativo a la negociación colectiva, a sus derechos, a las cuotas sindicales, todo.

Nuestro sindicato representa a la gente de mar y de la pesca de Indonesia. La gente de mar está siempre viajando. Nuestro sindicato contacta con las agencias de dotación y las navieras y publicitamos un cursillo de tres días dirigido a la gente de mar, al que pueden asistir mientras están en puerto, durante el tiempo que dedican a visitar a las agencias de dotación para buscar trabajo.

El sindicato les paga el transporte, la comida y el alojamiento. Celebramos estos cursos educativos cada tres meses. Para asistir hay que ser miembro del sindicato. En el momento de afiliarse a nuestro sindicato es preciso completar un formulario, que es como un contrato en el que aparece el nombre del miembro, sus datos de contacto y su certificación. En el formulario se enumeran las responsabilidades de los miembros:

** Asistiré al curso de 3 días de formación y a los demás cursos de educación sindical, incluidos los cursos avanzados*

** Pagaré las cuotas de afiliación*

** Asistiré a los congresos y a las reuniones educativas y de rama que se celebren antes de los congresos.*

El sindicato mantiene una lista de los miembros que han asistido y de los que no han asistido a los cursos. Les enviamos avisos recordándoselo. Pensamos que si un miembro está pagando las cuotas del sindicato pero no sabe nada de éste, acaba siendo un miembro insatisfecho. No asistirá a los congresos en los que tenemos derecho a un delegado o delegada por cada 250 trabajadores/as.

Contamos ya con 35.000 miembros, 5.000 en la industria pesquera. Indonesia es el mayor proveedor de mano de obra marítima. Hay compañías que no contratan a nuestros miembros pero esto acaba siendo un problema; los trabajadores no están cubiertos por un seguro de accidentes, por ejemplo.

Todos nuestros miembros tienen que asistir al curso impartido por el sindicato antes de poder embarcarse a bordo de un buque. Lo más importante es que nuestros miembros conozcan el sindicato.

Hanafi Rustandi

Afiliado a la ITF, Indonesia

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

PROBLEMAS

LABORALES

Los problemas laborales son el combustible que nos impulsa a organizarnos. Muchos trabajadores y trabajadoras se implican en los sindicatos porque quieren ayudar a resolver los problemas y mejorar sus condiciones laborales. Entre los ejemplos de problemas laborales, destacamos: bajos salarios, discriminación por VIH/sida, falta de convenio colectivo negociado, falta de respeto y baja moral. Si su objetivo a la hora de organizar al personal es negociar un convenio colectivo de trabajo o iniciar una huelga, este repaso

de los problemas laborales puede ayudarles a dar prioridad entre uno y tres problemas, para negociarlos en primer lugar.

** ¿Qué sabemos sobre las condiciones y los problemas laborales que padecen los trabajadores y trabajadoras?*

** ¿Qué han hecho los trabajadores/as hasta ahora para intentar abordar estos problemas?*

Los problemas laborales motivan a los trabajadores/as a involucrarse en

ESTABLECER PRIORIDADES

Buscar problemas laborales que sean los que más:

afecta a muchos/as trabajadores/as

Cifra de trabajadores/as que están preocupados/as por este problema.

preocupación profunda

Cuál es la importancia emocional que los/as trabajadores/as dan a este problema y en qué profundidad les afecta.

posibilidad de victoria

Necesita haber al menos una oportunidad para alcanzar una solución positiva para los trabajadores y trabajadoras.

PROBLEMAS LABORALES

el sindicato. Resolver los problemas e incluso compartir la información sobre ellos puede demostrarles que actuar colectivamente puede dejar huella. **En cualquier empresa hay muchos problemas, así que tenemos que decidir en cuáles centrarnos.**

Podemos conseguir sensibilizar a más personas sobre un problema si comunicamos, educamos y buscamos una causa común. Si queremos concientizar más sobre un problema, tenemos que apelar al sentido de la justicia y de la equidad de los trabajadores/as. La solución a cualquier

problema puede parecer más "asequible" si la dividimos en varios pasos más modestos, así podemos ir consiguiendo logros a medida que avanzamos.

Es necesario describir los problemas laborales claramente, para que tanto los trabajadores/as como el público en general puedan comprenderlos e identificarse con ellos. Para aclarar un problema ante los trabajadores/as, pídeles que hablen del problema y tome notas de lo que dicen. Para aclarar un problema ante la opinión pública, recoja las opiniones de

TENEMOS QUE ASEGURARNOS DE QUE LOS TRABAJADORES/AS COMPRENDEN EL PROBLEMA

La tripulación de cabina tiene problemas de salud y seguridad.

La tripulación de cabina tiene problemas de dolor de espalda debido a que levantan el peso de los equipajes para colocarlos en las rejillas portaequipajes.

TENEMOS QUE ASEGURARNOS DE QUE LA OPINIÓN PÚBLICA COMPRENDE EL PROBLEMA

Las tripulaciones de cabina quieren habitaciones individuales.

Nadie, tampoco las tripulaciones de cabina, debería tener que dormir en la misma habitación, junto a alguien desconocido, que podría fumar o actuar de forma irresponsable o violar nuestra seguridad.

personas que nada tengan que ver con la empresa o con el sector económico en el que nos movemos.

Los problemas que sentimos más profundamente son reales. Y tal vez sea más difícil hablar de ellos. Por ejemplo, problemas como la discriminación o el acoso basado en la raza, la etnia o el género; el estigma por ser seropositivos al VIH; el exceso de trabajo y el estrés; el acceso a la educación de nuestros hijos. A veces puede ser difícil encontrar soluciones concretas, pero dar la posibilidad a los que no tienen voz de ser escuchados puede ser un inicio poderoso.

Si los trabajadores no pueden hablar abiertamente sobre sus problemas, podríamos publicar ejemplos anónimos para describir lo que otros trabajadores/as están padeciendo. Podemos distribuir estos ejemplos en la empresa o en la comunidad en general.

Si es probable que la empresa despliegue una campaña antisindical enérgica, tal vez sea preferible no hablar sobre los problemas laborales abiertamente. Si comenzamos demasiado pronto a organizar a los trabajadores/as en torno a problemas laborales, corremos el riesgo de sufrir represalias. Incluso que los trabajadores discutan entre sí más de lo habitual sus problemas podría alertar al empleador. Así corremos el riesgo de perder impulso, en lugar de ganarlo.

Aprendamos mutuamente

Encuestamos a mujeres maquinistas de tren para saber más sobre sus problemas. Ellas se quejaban de la necesidad de aseos separados, de un diseño único de las cabinas y de flexibilidad laboral para conciliar su trabajo con el cuidado de los hijos. La comisión encargada de la encuesta entregó al sindicato sus recomendaciones sobre cómo resolver estos problemas.

Grethe Thorsen

Afiliada a la ITF, Noruega

Es difícil que la gente de mar se movilice. Estamos aislados y tenemos pocos derechos a bordo. Una petición internacional online de la ITF pidiendo el fin de la piratería permitió a la gente de mar demostrar su apoyo a un problema importante para ellos. El hecho de que los armadores apoyaran también la petición facilitó que la gente de mar se animara a participar. Más de medio millón de marinos firmaron la petición.

Sección de Gente de Mar de la ITF

PROBLEMAS LABORALES

Aprendamos mutuamente

En el pasado, el sindicato esperaba a que las iras de los trabajadores y trabajadoras se inflamaran para convocar una huelga, sin planificación previa. No había muchos canales de participación de los trabajadores en el sindicato, hasta que llegábamos a la fase de la huelga.

Ahora buscamos problemas comunes que propicien la participación de los trabajadores. Realizamos una encuesta que nos permitió descubrir cuántos trabajadores padecían las prácticas poco seguras durante la estación de los tifones. Respondieron a nuestro cuestionario unas 600 personas. Gracias a sus comentarios nos enteramos de que a algunos trabajadores la empresa les pedía que sujetaran las cargas incluso en situación de peligro, y que no les ofrecían servicios de bus para trasladarlos desde la terminal hasta un lugar seguro.

Celebramos un seminario en el Mariners Club de Hong Kong e invitamos a trabajadores y representantes del gobierno. El

gobierno consideró demasiado difícil introducir una legislación para una industria específica, algo que aumentó las iras de los trabajadores. Durante la reunión, distribuimos volantes a los trabajadores informándoles sobre su derecho a no trabajar en condiciones de inseguridad y a seguir presionando a la clase política. También nos comprometimos a recopilar más información sobre prácticas inseguras. Hemos presentado nuestras reivindicaciones a la asociación de la patronal. Si no conseguimos resultados estamos preparados para hacerlo público a través de los medios de comunicación.

Hemos conseguido que los operadores de las terminales ofrezcan a los trabajadores sesiones informativas más largas sobre la próxima estación de tifones. Además han comprado equipos de seguridad y han contratado más autobuses durante los tifones. Es un comienzo. Estamos progresando y cada vez más trabajadores se están involucrando.

Doris Hiu Yan Sin

Afiliada la ITF, Hong Kong

Por eso debemos dedicar tiempo a escuchar y aprender con detenimiento sobre los problemas que enfrentan los trabajadores y trabajadoras, así estaremos preparados para actuar cuando llegue el momento adecuado.

Si ya somos objeto de una campaña antisindical virulenta, o víctimas de violencia por parte de la empresa, incluso utilizar ejemplos de acciones de trabajadores anónimos puede ser un riesgo demasiado elevado.

Organizar a los trabajadores y trabajadoras para mejorar sus condiciones laborales es un proceso que no tiene fin. Una vez que resolvemos los problemas, nos centraremos en otros problemas que el sindicato pueda ayudar a resolver.



El módulo en Powerpoint adjunto sobre "Problemas Laborales" incluye una actividad que le ayudará a dar prioridad a tres problemas laborales que afecten a muchos/as trabajadores/as, supongan una preocupación profunda y en los que haya una posibilidad de victoria.

Aprendamos mutuamente

A veces organizarnos puede ser algo rápido. Nosotros tuvimos un éxito fulgurante cuando Cathay Pacific Airways, en Hong Kong, anunció unilateralmente un cambio en las normas de permuta de los servicios de vuelo, y lo notificó apenas un día antes. Los 4000 tripulantes afectados estaban furiosos y querían ir a huelga. En 10 días conseguimos que más de 602 trabajadores y trabajadoras se afiliaran a nuestro sindicato.

Dirigimos sus iras contra el presidente de la compañía. 850 miembros paralizaron el tráfico mientras rodeábamos caminando la sede de Cathay. La compañía acabó retirando su política. Pudimos aprovechar la ira que estalló por este problema para elevar la participación en el sindicato.

Becky Kwan

Afiliada a la ITF, Hong Kong

PROBLEMAS LABORALES

Aprendamos mutuamente

Estamos organizando a los mensajeros en bicicleta que realizan servicios de reparto el mismo día en la ciudad de Toronto. Carecían de sindicato. Sabíamos que teníamos que comenzar desde cero y que no iba a hacer un proceso rápido.

Hablamos con los mensajeros y les preguntamos qué querían, cómo podíamos ayudarles. Dedicamos todo un año a conocerles.

Necesitaban secar su ropa y un lugar de encuentro en el centro de la ciudad. Uno de sus problemas es que sudan cuando están repartiendo. Este sudor se congela y se ven obligados a ir a una lavandería pública para secar su ropa. No pueden llevar ropa de recambio en sus bicicletas cuando trabajan. Así que decidimos ayudarles a establecer un centro en el que pudieran secar su ropa. Allí, además, ofrecemos talleres y sesiones informativas regularmente para los mensajeros. Los mensajeros van allí para seguir aprendiendo y para participar en el sindicato.

Valère Tremblay

Afiliada a la ITF, Canadá

Aprendamos mutuamente

Hace unos años, en los sindicatos del mundo árabe no se hablaba del VIH/SIDA. Es un tema espinoso para nosotros. Está muy arraigado el mito de que el VIH/SIDA no es un problema nuestro sino del mundo occidental y de los países africanos.

Celebramos dos seminarios educativos nacionales, uno en Jordania y otro en Egipto, al que asistieron hombres y mujeres.

En Egipto, participaron tres mujeres y 20 hombres. Al principio los hombres impedían que las mujeres hicieran preguntas. Pero al tercer día, las mujeres están educando a los demás en la furgoneta que transportaba a los participantes al seminario.

El VIH/SIDA es un problema de salud ocupacional que afecta profundamente a nuestros miembros y debemos educarnos mutuamente y aprender cómo hablarnos unos a otros sobre éste y otros temas delicados.

Bilal Malkawi

Secretariado ITF

MANUAL DE ORGANIZACIÓN ITF

MOVILIZACIÓN

PÚBLICA

MOVILIZACIÓN PÚBLICA

Para mostrar públicamente el apoyo al sindicato ante el empleador o quien toma las decisiones, podemos adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- * *Entregar una petición en relación a un problema laboral*
- * *Acudir una delegación de trabajadores/as al empleador o al Ministerio?*
- * *Huelga, manifestación, movilizaciones*
- * *Rodear las oficinas de quien toma las decisiones con taxis o camiones*
- * *Otros*

El objetivo de referencia “movilización pública” nos indica el porcentaje de personas dispuestas a mostrar públicamente su apoyo al sindicato. Cumplir este porcentaje nos garantiza que nuestra movilización pública será una muestra de fuerza, no de debilidad.

*** ¿Cuál debería ser su objetivo de referencia ‘movilización pública’?**

Si nos resulta difícil cumplir el porcentaje que nos hemos marcado, tal vez podamos estudiar otro tipo de acciones que muestren el apoyo al sindicato, en las que participen un número suficiente de trabajadores/as. Hasta entonces podemos seguir organizándonos para prepararnos para una actuación más difícil. Por ejemplo, si los trabajadores/as no están preparados aún para ir a la huelga, podemos proponerles antes firmar una

petición de apoyo a los reclamos de la huelga, como modo de ir preparándonos hacia una eventual huelga.

También debemos examinar colectivamente el resto de nuestros objetivos de referencia, para ver si necesitamos reforzar nuestro armado de listas, nuestros arbolitos (redes de trabajadores/as) o nuestros programas de capacitación.

Para preparar nuestra movilización pública tenemos que tener claro quién toma las decisiones y cuál es nuestra reivindicación pública.

Nuestra reivindicación pública puede incluir:

- * *De uno a tres problemas laborales claros, sentidos por una mayoría, profundamente sentidos, y que sea posible ganar.*
- * *El reconocimiento del sindicato como representante y de la negociación colectiva*
- * *No represalias contra los trabajadores/as por su participación en un sindicato*

*** ¿Quién toma las decisiones y a quién nos enfrentaremos?**

*** ¿Cuál será nuestra reivindicación pública?**

Tendremos que encuestar a los trabajadores y trabajadoras para asegurarnos de que contamos con el máximo apoyo y participación antes de pasar a la acción. Podemos utilizar la

Aprendamos mutuamente

Hemos sindicalizado a casi 35.000 chóferes de buses escolares en los últimos 10 años. En los Estados Unidos tenemos que organizarles geográficamente, normalmente de entre 10 a 150 trabajadores/as a un tiempo.

Primero nos centramos en la compañía más grande, una multinacional británica llamada FirstGroup. En cada depósito permanecíamos sobre el terreno y clandestinamente hasta que conseguíamos un 75% de apoyos. Elaboramos listas y nos reunimos con cada trabajador en su domicilio y evaluamos su nivel de apoyo al sindicato. Compartimos información sobre el sindicato y conectamos con otros chóferes sindicalizados. De esta forma construimos un comité de organización representativo y activo.

Sin ese 75% de apoyo y un comité representativo no daremos el siguiente paso, organizar el sindicato más públicamente. Tal vez lo hagamos con algunos puntos menos, pero sería muy extraño. Recurríamos a la huelga o a la amenaza de huelga esperando obtener más apoyo y que la compañía cerrara el almacén o iniciara un proceso legal que costarán miles de dólares y retrasos.

Una vez preparados para la movilización pública nos movimos rápidamente. El 75% de los trabajadores y trabajadoras firmaron una petición diciendo que querían ser representados por el sindicato Teamsters. Juntos, los trabajadores y trabajadoras firmaron y entregaron una carta al gerente exigiendo que se cumpliera la ley y que tratara con justicia a quienes apoyan al sindicato. Distribuimos un volante con una foto de todos los trabajadores y trabajadoras que apoyan al sindicato. Recurrimos a líderes de la comunidad y religiosos para que nos respaldaran y nos ayudarán a documentar los tratos injustos. Así, si la compañía intentaba sus tretas habituales y promesas contra nosotros, podíamos contraatacar, contando con el apoyo total de los trabajadores y trabajadoras, y llevar el caso hasta la junta de accionistas si es preciso.

Hemos conseguido que la compañía deje de presionar a los trabajadores/as pero seguimos con nuestro objetivo del 75% de apoyos como referencia. Seguimos necesitando el apoyo mayoritario y no entenderíamos la creación de un sindicato sin ello.

Tammy Edwards

Afiliada a la ITF, EE UU

MOVILIZACIÓN PÚBLICA

estructura de comunicación que nos ofrecen nuestros arbolitos (redes de trabajadores) para contactar con los trabajadores y trabajadoras.

No podemos dejar al azar el nivel de participación de los trabajadores/as. Debemos saber por adelantado quienes van a participar.

Debemos aumentar la presión paulatinamente, de menos a más, sobre quien toma las decisiones. Es preciso que planifiquemos actividades en las que quieran participar la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. Estas

actividades deberían aumentar gradualmente de intensidad (como lo hace la flecha continua del gráfico); no debería alcanzar un máximo demasiado rápido y mantener esa presión elevada por tiempo (como sucede con la flecha de rayas); ni tampoco alcanzar un máximo pronto para a continuación disminuir la presión (como hace la flecha de puntos).

Antes de escalar la tensión, debemos dar al empleador o a quien toma las decisiones la oportunidad de cumplir nuestros reclamos. Esto es muy

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES/AS

“¿Estaría dispuesto/a a participar en [acción] el [fecha] si todos/as los/as demás lo hicieran?”

“¿Hay algo más que pueda hacer para ayudar durante ese día?”



Aprendamos mutuamente

Cuando el Sindicato de Transporte Ferroviario

Marítimo de Nueva Zelanda firmó su convenio colectivo de trabajo en beneficio del personal ferroviario sindicalizado, consiguiendo 2,2% además de una serie de condiciones equilibradas, la empresa procedió inmediatamente a minar el acuerdo ofreciendo a los trabajadores no sindicalizados un 3% —aunque sin las condiciones (horas extraordinarias, recargos, etc.) que contenía el convenio laboral.

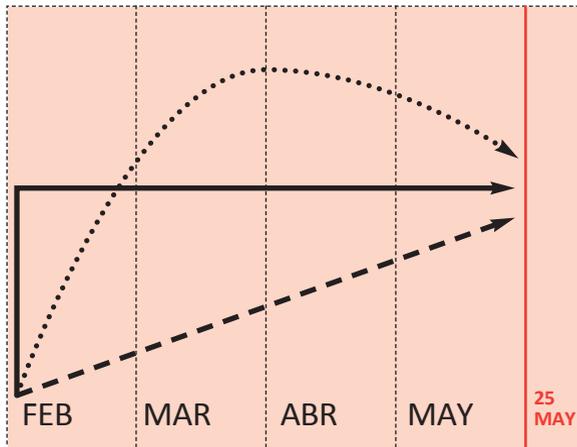
Como contraataque a esta campaña antisindical, el sindicato produjo botones con este eslogan: "2,2% y orgulloso de ello". Los miembros del sindicato lo llevaba bien visible y con orgullo en su trabajo, y conseguimos derrotar el intento de la empresa de dividir a los trabajadores y debilitar al sindicato

Hoy el sindicato representa a un 89% del total de la mano de obra.

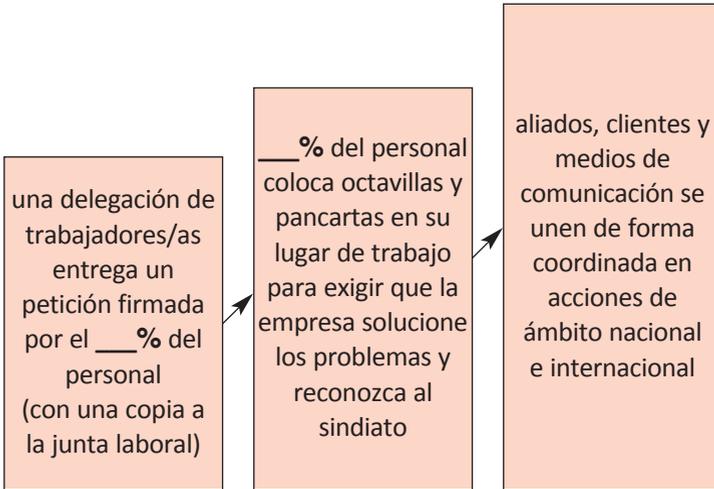
Eddie Dickson

Responsable jubilado de la Unión del Transporte Marítimo y Ferroviario de Nueva Zelanda

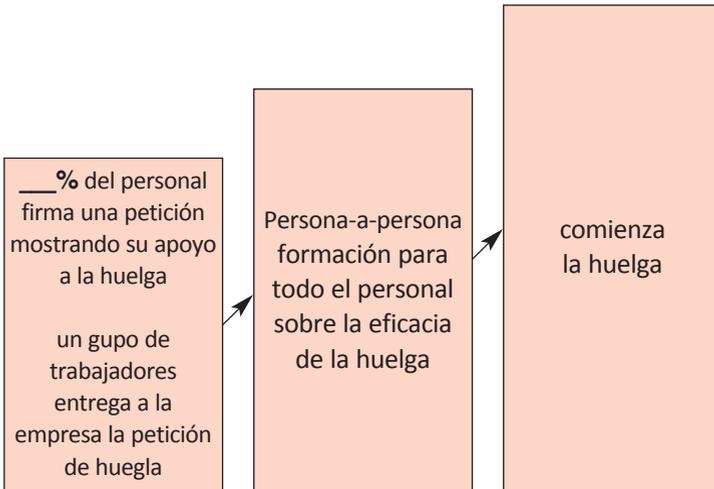
ESCALAMIENTO DE LA ACTIVIDAD



EJEMPLO: EXIGIR EL RECONOCIMIENTO DE UN SINDICATO



EJEMPLO: HUELGA



importante, sobre todo si los trabajadores/as no se han enfrentado a la empresa colectivamente con anterioridad. Así conseguimos que la empresa sea consciente de nuestra fuerza y es más probable que responda a nuestras demandas. Además ayuda a los trabajadores/as y a nuestros aliados a defender al sindicato y a que sepan que estamos dando los pasos correctos. También nos permite pasar a la ofensiva: el empleador tiene que respondernos, a nosotros y a nuestros plazos.

A veces los empleadores mejorarán las condiciones laborales para demostrar a los trabajadores/as que no necesitan un sindicato que les represente. Si esto ocurriera, recuerden mostrarlo como una victoria del sindicato y como una razón más que justifica la necesidad de continuar organizándonos.

Los empleadores a veces retrasan sus respuestas, a la espera de que los trabajadores/as se desanimen. Es preciso que informemos a los trabajadores y trabajadoras por adelantado de que esos retrasos son previsibles. Den un plazo a los empleadores y respalden sus reclamos escalando sus actividades.

Nuestros aliados de la comunidad pueden ayudarnos. Podemos encuestar a los trabajadores y trabajadoras para preguntarles en qué

organizaciones sindicales participan. Tal vez haya eventos importantes de la industria, eventos sociales o comunitarios que podemos aprovechar para dar publicidad a las preocupaciones de los trabajadores/as. Busquen aquellas organizaciones que puedan ayudarles a influir sobre la empresa.

Pensemos en cuál va a ser nuestro mensaje y a qué audiencia vamos a dirigirlo. Podemos preparar contactos con medios de comunicación (prensa, televisión, radio, web, etc.) podemos utilizar volantes, pancartas, pósters, cartas, adhesivos, globos, o cualquier otra herramienta para difundir nuestro mensaje.



El módulo en Powerpoint adjunto sobre "Movilización Pública"

incluye una actividad que le ayudará a repasar sus objetivos de referencia, para asegurarse la máxima participación de los trabajadores y trabajadoras antes de proceder a una demostración pública de apoyo al sindicato. También incluye una segunda actividad que le ayudará a planificar tanto sus movilizaciones públicas como las muestras públicas de apoyo.

MOVILIZACIÓN PÚBLICA

Aprendamos mutuamente

Podemos cumplir nuestros objetivos de referencia incluso frente a confrontación pública y acción reivindicativa.

Las tripulaciones de vuelo de LAN han obtenido 95% de datos de contacto de sus compañeros y compañeras de trabajo y han desarrollado sus arbolitos, o redes de trabajadores/as. Cuando la empresa se enteró de quiénes eran los dirigentes del sindicato, les impusieron sanciones, les acosaron e incluso les cesaron. Hay un sindicato amarillo en la empresa y una campaña antisindical enérgica.

El acuerdo colectivo de trabajo está punto de expirar para los sindicatos que representan a tripulaciones de tierra, pilotos, supervisores y tripulaciones de cabina de pasajeros de LAN. Estos sindicatos están preparando una movilización conjunta si no se reintegra a los/las

tripulantes de cabina despedidos y si no aumentan los salarios y mejoran las condiciones laborales de todo el personal de LAN.

Las tripulaciones de cabinas se verán afectadas por las posibles cancelaciones de vuelo pero no les pediremos que participen directamente en el paro laboral. Estarán al día e informadas, compartirán información sobre el sindicato y el proceso de negociación. Continuamos desarrollando y fortaleciendo nuestras relaciones y comunicaciones con las tripulaciones de vuelo y esforzándonos por solucionar problemas como la fatiga, el estrés y la planificación del trabajo. La cara pública del comité de organización está formada ahora mismo por antiguos tripulantes de cabina de LAN y tripulantes de cabina de otras compañías.

Dina Feller

Afiliada la ITF, Argentina

Aprendamos mutuamente

La Compañía Sudamericana de Vapores (CSAV) es la mayor naviera sudamericana que cotiza en bolsa. La ITF lanzó una exitosa campaña para mejorar las condiciones laborales de la gente de mar que trabaja a bordo de las naves propiedad y fletadas por CSAV. Inspectores de la ITF visitaron los buques y tomaron nota de las condiciones. Gracias a ello se firmaron

nuevos acuerdos que cubren a más de 1000 marinos que hoy se benefician de salarios y condiciones aceptables para la ITF. Mediante una encuesta preguntamos a los marinos por las mejoras de sus condiciones gracias a esta campaña. La encuesta permitió a la gente de mar compartir los éxitos y comprobar los beneficios de la organización sindical.

Sección de Gente de Mar de la ITF

Aprendamos mutuamente

Hemos contactado con la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la subcontrata de una de las grandes multinacionales de la distribución. Nos sorprendió lo mucho que trabajaban por tan poco dinero. Si nos movilizamos públicamente ahora contra la compañía, corremos un gran riesgo de que despidan a los trabajadores o que la multinacional se deshaga de su subcontrata.

Por eso estamos conectando a nuestros trabajadores sindicalizados con cada uno de los trabajadores subcontratados. Se mantienen en contacto y desarrollan sus relaciones sociales. Paralelamente contactamos con trabajadores de otras compañías subcontratadas.

El proceso habitual que seguía nuestro sindicato consistía en elegir un comité de empresa tan pronto como contactábamos con los trabajadores. En Austria, cuando la gente habla de organizarse, se refiere bien al marketing, a aumentar la afiliación o a

elegir un comité de empresa.

Podemos ofrecer protección legal a los delegados que forman parte de los comités de empresa, pero sin una densidad sindical sólida, la empresa acaba despidiendo al candidato o candidata del comité de empresa. Aunque ganemos el caso en los tribunales, puede demorar hasta dos años. Y mientras tanto hay conflicto y miedo en la empresa y se cierra el acceso del sindicato a los trabajadores. Con frecuencia la empresa sabe que perderá en los tribunales, y accede a llegar a un acuerdo que incluye la elección del nuevo comité de empresa, pero para entonces ese comité de empresa ha sido neutralizado para tomar medidas contra la compañía

Así que ahora hemos decidido organizar a un ritmo más lento en el sector de la distribución global, pero pensamos que obtendremos mejores resultados y ofreceremos una mejor protección al personal subcontratado.

Harald Voitl

Afiliado a la ITF, Austria

Aprendamos mutuamente

Comenzamos organizando a los empleados de Maersk del puerto de Aqaba, a continuación a los de Tánger y Bahrain, y finalmente a los de Casablanca. Maersk acababa de inaugurar sus actividades en Casablanca. Tiene 780 trabajadores operando ocho grúas. La mano de obra es joven, la mayoría veinteañeros y para muchos de ellos es su primera experiencia laboral. Así que durante un mes les observamos sin decir nada. Tenemos miembros de nuestro sindicato trabajando en la autoridad portuaria de Casablanca que se mantienen en contacto con ellos.

Entonces la compañía envió a 30 marroquíes a Aqaba, Jordania, para capacitarles. Los miembros del sindicato empleados de Maersk en Aqaba nos facilitaron una lista de 30 nombres con sus datos de contacto. Yo contacté personalmente con los dos que al parecer eran más fuertes del grupo de los 30 trabajadores marroquíes. Cuando escucharon mi nombre se sintieron incómodos, porque estoy demasiado asociado con el sindicato. Así que no les dije nada sobre el sindicato y me limité a hablarles sobre algunos equipos nuevos de Tánger. La conversación derivó gradualmente hacia los salarios y ellos me pidieron que hiciera una comparación de los salarios. Se quedaron boquiabiertos cuando descubrieron lo elevados que eran los otros salarios. Comprendieron que sus contratos individuales permitían de hecho que les

despidieran sin previo aviso.

Gradualmente desarrollamos más contactos con los trabajadores. Seis de ellos fueron enviados a Casablanca a trabajar en Tánger, donde el sindicato representante de los portuarios de Tánger conectó con ellos y nos ayudó.

Así conseguimos que 20 de los 30 trabajadores entraran y salieran regularmente de la oficina sindical. No queríamos en ese momento llamar la atención de la compañía, así que les pedimos que vinieran en grupos pequeños, al terminar sus turnos. A veces venían dos, a veces 20.

Celebramos un seminario, una primera reunión sobre "Efectos sociales y profesionales de la crisis financiera mundial sobre los trabajadores de APM". Asistieron 80 personas. Hicimos una lista de los problemas que padecían los trabajadores y les dividimos en dos categorías: los que (1) pueden ser resueltos por ley y los que (2) necesitan al sindicato para resolverse. Los trabajadores se sintieron después de esta reunión muy favorables al sindicato.

Una vez que conseguimos apoyo suficiente de los trabajadores, nos enfrentamos a la compañía, con el apoyo de la Red Sindical Maersk de la ITF, y asistimos a una reunión de la ITF en Copenhague donde Maersk habló de cuánto respetan los derechos laborales organizados a través del sindicato.

Said Elhayrash

Afiliado a la ITF, Marruecos

Aprendamos mutuamente

Nosotros organizamos a taxistas de Cartagena. Comenzamos reuniéndonos en gasolineras y en los puntos de lavado de autos.

Presionamos a las autoridades municipales para que crearan zonas amarillas reservadas para taxis. Antes, las autoridades retiraban los vehículos de los taxistas si les encontraban esperando clientes frente a los hoteles. Nos implicamos en el proceso electoral para presionar al alcalde y concejales. Convocamos una gran marcha de taxis alrededor del ayuntamiento. Ganamos y ésta fue la base de nuestro sindicato

Una vez que nos hicimos fuertes celebramos asambleas en cada circunscripción de la ciudad. Elegimos representantes de estas circunscripciones y formamos la ejecutiva del sindicato. Hay 5741 taxistas y 3200 están afiliados a

nuestro sindicato. Y continuamos creciendo.

Somos víctimas de represión por nuestra labor de organización. Nuestros líderes han recibido amenazas de muerte, algunos han fallecido y otros han tenido que exiliarse.

Ahora colaboramos con las autoridades nacionales para mejorar las condiciones de los taxistas en materia de seguridad social, sanidad, seguro de accidentes y de accidentes laborales. Las compañías incumplen la ley en este sentido.

Las autoridades nos respetan ahora porque saben que tenemos capacidad para paralizar la zona turística. La ciudad está rodeada de agua y todos los hoteles sólo tienen una entrada y una salida hacia el aeropuerto.

Orlando Olier

Afiliado a la ITF, Colombia





Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte

ITF House

49-60 Borough Road

Londres

SE1 1DR

Tel: +44 20 7403 2733

Fax: +44 20 7357 7871

Email: education@itf.org.uk

organising@itf.org.uk

Web: www.itfglobal.org

ISBN No: 1-904676-55-3