

EL PODER DE LOS TRABAJADORES INFORMALES DEL TRANSPORTE

Folleto informativo de la ITF



trabajadores informales





PREFACIO

En 2013, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) lanzó el Proyecto de los Trabajadores/as Informales del Transporte, para mejorar la capacidad de los sindicatos de organizar y representar a dichos trabajadores y trabajadoras.

El proyecto identificó varios “sindicatos mentores” de Asia, América Latina y África, con demostrada experiencia y competencia en organizar con éxito.

Facilitó que estos organizaran seminarios sobre política y talleres de capacitación en sus respectivas regiones y ayudaran a otros sindicatos de sus regiones a obtener las competencias y desplegar las políticas necesarias para desarrollar organizaciones de trabajadores informales del transporte.

Estos sindicatos mentores desplegaron nuevos métodos de organización, a partir de las técnicas de organización estratégica de la ITF, que incluyen mapear las plataformas de transporte informal, forjar alianzas con asociaciones informales, investigar las relaciones de empleo y apoyar la negociación colectiva con empleadores, gobiernos y autoridades del transporte.

El presente folleto les muestra algunas de las lecciones aprendidas sobre el transporte informal, los problemas que enfrentan sus trabajadores y trabajadoras, los nuevos modelos y métodos de organización de este colectivo y las implicaciones para el movimiento sindical.

Encontrará más detalles, informes y documentos de referencia sobre el proyecto en www.informalworkersblog.org. Este folleto viene acompañado de un video titulado “El poder de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte”, que pueden encontrar en <https://goo.gl/qVktNS>.

Damos las gracias a FNV Mondiaal, al personal de la ITF, a los mentores del proyecto y a los sindicatos participantes, en especial a John Mark Mwanika (ATGWU, Uganda).

Dave Spooner y Jess Whelligan
Global Labour Institute, Manchester
Enero de 2017





EL PODER DE LOS TRABAJADORES INFORMALES DEL TRANSPORTE

La mayoría del transporte en todo el mundo es informal y sus trabajadores y trabajadoras padecen acoso policial, extorsiones, precariedad laboral, bajos ingresos, discriminación y carecen de seguridad social.

A pesar de ello, ofrecen servicios esenciales a millones de personas en todo el planeta.

La mayoría del transporte de pasajeros urbano en Asia y África es totalmente informal y ofrece trabajo a muchos miles de personas, en un amplio abanico de ocupaciones.

Las mujeres que trabajan en el transporte informal son las que tienen unas condiciones más precarias y las peor pagadas. Sufren discriminación, agresiones, acoso sexual y abusos.

El empleo informal está hoy extendido también por el “mundo desarrollado”, debido a la proliferación en el sector del transporte la economía de los trabajos esporádicos (*gig economy*). El número de trabajadores y trabajadoras informales del transporte está creciendo mundialmente.

Y mundialmente están respondiendo los trabajadores y trabajadoras informales del transporte.

En 2013, la ITF lanzó el Proyecto de los Trabajadores y Trabajadoras Informales del Transporte para apoyar a los sindicatos del transporte a organizarlos y representarles. El proyecto lo encabezaron “sindicatos mentores” de Uganda, Níger, Nepal, Filipinas y Colombia.

Los resultados del proyecto han sido excelentes y, hoy, más de 100 000 trabajadores y trabajadoras informales están, por primera vez organizados por sindicatos afiliados a la ITF.

AFILIARSE A UN
SINDICATO **FORTALECE A
LOS TRABAJADORES/AS
INFORMALES.**

LA AFILIACIÓN MASIVA
DE TRABAJADORES/AS
INFORMALES
**FORTALECE
A LOS SINDICATOS.**



¿QUÉ ES EL EMPLEO INFORMAL?



La Organización Internacional del Trabajo define el empleo informal como:



El conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

Puede tratarse de trabajadores/as por cuenta propia (autónomos), empleadores con sus propias empresas informales, miembros de la familia que contribuyen al negocio, miembros de cooperativas informales de productores o asalariados que desempeñan empleos informales. Puede haber cierta confusión entre empleo “informal” y empleo “precario”. Tal vez, la mejor forma de comprenderlo es pensar en la precariedad laboral como una línea continua, que comienza en el “empleo decente”, pasa por el empleo precario, con algunos elementos de inseguridad, y termina en el empleo totalmente informal y desprotegido.



LOS SINDICATOS Y LOS TRABAJADORES/AS INFORMALES

En la segunda mitad del siglo XX, muchos sindicalistas se mostraban escépticos ante la idea de organizar a los trabajadores “informales” a través de sindicatos, porque creían que...

- Los trabajadores informales no son “auténticos” trabajadores con derechos sindicales, ya que no negocian colectivamente con los empleadores.
- Los trabajadores informales suponen una amenaza para la mano de obra sindicalizada, porque debilitan los logros duramente obtenidos en las normas del trabajo.
- La economía informal es un “problema del Tercer Mundo”, que se reducirá y desaparecerá inevitablemente, a medida que avance industrialización en todo el mundo, o
- Simplemente, resulta imposible organizarles.

Muchos países, consagraron estas creencias en su legislación laboral, no reconociendo a los trabajadores/as informales sus derechos fundamentales del trabajo, excluyéndoles de las estadísticas del mercado laboral, no incorporándoles en los programas de protección social y/o no consultándoles ni estando representados en las decisiones cruciales

que afectan a su medio de vida y condiciones laborales.

Si bien algunas de estas opiniones persisten, a lo largo de las últimas dos décadas la política sindical dio un giro copernicano, a escala nacional e internacional.

COMPRENDER EL EMPLEO INFORMAL

Hemos avanzado mucho en la comprensión, definición y documentación de la economía informal¹.

En 2002, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT celebró un gran debate sobre la economía informal que supuso un punto de inflexión dentro del movimiento sindical internacional y culminó en un nuevo consenso que reconocía a los trabajadores informales como trabajadores y aceptaba que el movimiento sindical tiene el deber de apoyarles y facilitar su organización y representación efectivas²

1. Es destacable la labor de *Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)* <http://espanol.wiego.org/>.

2. Esto se afianzó posteriormente en la *Discusión General de la CIT 2014-2015 sobre la transición de la economía informal a la economía formal y la adopción de la Recomendación 204 de la OIT*.



LA ECONOMÍA INFORMAL SE EXPANDE EN TODO EL MUNDO



Contrariamente a las previsiones, la economía informal está creciendo con rapidez en casi todos los rincones del planeta, incluidos los países industrializados: ya no puede seguir considerándose un fenómeno temporal o residual. La mayor parte de los nuevos empleos creados en los últimos años, sobre todo en los países en desarrollo y en transición, se encuentran en la economía informal.

OIT

En gran parte del mundo, sobre todo en África y Asia, el empleo en el sector de los transportes es, casi en su totalidad, informal.

Cada vez se es más consciente de la importancia de organizar a los trabajadores y trabajadoras de

la economía informal en el mundo desarrollado, donde los sindicatos se están enfrentando a la profunda transformación de la propia naturaleza del empleo, sobre todo para la juventud trabajadora. La lucha contra el avance del empleo precario (trabajos temporales y a través de agencia, contratos de “cero horas”, empleos eventuales, falsos autónomos, etc.) se ha erigido hoy en una prioridad básica de los sindicatos nacionales y de las federaciones sindicales internacionales. El empleo informal es la forma más precaria de trabajo y todo indica que la economía informal no dejará de crecer en los países desarrollados.

Sorprendentemente, muchas de las características y métodos utilizados para organizar al personal precario en Londres, París o Nueva York son similares a las que emplean las organizaciones de trabajadores informales de los países en desarrollo y, de hecho, muchos de los líderes y organizadores son trabajadores migrantes originarios del sur.





¡SÍ ES POSIBLE ORGANIZARLES!

Numerosos ejemplos en todo el mundo demuestran que sí es posible organizar a los trabajadores y trabajadoras informales.

Muchos los iniciaron o encabezan mujeres, en concreto empleadas del servicio doméstico o mujeres que trabajan desde su domicilio, recicladoras de residuos o vendedoras ambulantes. Hay quienes han creado sus propias organizaciones internacionales, como StreetNet International, la red mundial de vendedores ambulantes y de mercadillos y la Federación Internacional de Trabajadoras del Servicio Doméstico, lanzada en 2013.

Si bien sigue aumentando el número de trabajadores y trabajadoras informales que se está organizando, o al menos visibilizándose, sería erróneo asumir que están organizándose dentro del movimiento sindical. La mayoría de las organizaciones que representan a trabajadores y trabajadoras de la economía informal son asociaciones, cooperativas, grupos de autoayuda u ONG, con diverso grado de democracia participativa entre sus miembros.

Algunos de estos grupos operan igual que si fueran un sindicato, aunque no están registrados como tal debido a los obstáculos legales, a la indiferencia u hostilidad sindical o, simplemente,

a que sus líderes no consideran que los sindicatos sean relevantes para los trabajadores/es informales. Hay un gran número de asociaciones de trabajadores o de cooperativas informales en los sectores del transporte en los que prevalece la economía informal.

También sería erróneo asumir que todas estas organizaciones “basadas en la afiliación” de trabajadores/as informales, incluyendo sindicatos registrados, rinden cuentas democráticamente ante sus miembros. Hay muchas que sí son democráticas, pero otras suelen estar dominadas por poderosas familias, políticos, empleadores de la economía informal o bandas delincuentes.

INVERTIR EL DECLIVE SINDICAL

Los sindicatos continúan perdiendo miembros y poder en la mayoría de los países, a pesar del enorme esfuerzo en organización que realizaron en los últimos años. En muchos países, el declive del empleo formal ha llegado a un punto crítico que imposibilita a los sindicatos representar significativamente a los trabajadores y trabajadoras frente empleadores o gobiernos, o les amenaza con su derrumbe total. Para algunos sindicatos, afiliar a un gran número de trabajadores/as informales se ha convertido una cuestión de supervivencia. A pesar de las dificultades y obstáculos, no tienen elección.





RECORDEMOS NUESTROS ORÍGENES

Cuando comenzó el movimiento sindical todos los trabajadores y trabajadoras eran informales. Los primeros sindicatos del mundo los crearon trabajadores informales que abanderaron luchas por lo que hoy llamamos “empleo decente”³.

De hecho, el “empleo decente” sólo lo ha disfrutado una pequeña minoría de la mano de obra mundial, ubicada sobre todo en los países desarrollados, formada en su mayoría por hombres, y durante un periodo de tiempo relativamente breve (de hecho, desde la Segunda Guerra Mundial).

En el siglo XXI, los cambios en el entorno económico y político mundial llevan cada vez más a las pequeñas y manguantes islas de empleo decente a sobrevivir en un océano cada vez mayor de empleos informales y precarios. Muchos sindicatos están teniendo que volver la vista atrás y aprender de nuevo cómo y por qué fueron creados los sindicatos.

SOUTH END DOCKERS FORMED UP FOR SELECTING, 7 A.M. (WET MORNING).



Portuarios irlandeses hacen cola para lograr trabajar durante una jornada, 1901.

3. “Oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>



EL TRANSPORTE INFORMAL DE PASAJEROS

En los países en desarrollo, el transporte urbano de pasajeros está dominado por la economía informal. En muchas ciudades, la totalidad del transporte de pasajeros es informal. En otros sectores del transporte, como el transporte de mercancías por carretera, el marítimo, los puertos e incluso la aviación, encontramos un número significativo de trabajadores/as informales.

Los centros de trabajo de transporte informal —terminales de autobuses, paradas de taxis y de mototaxis, parking de minibuses— son plataformas de transporte importantes, de relevancia económica y política a escala nacional.

El transporte de pasajeros informal adopta múltiples formas, desde buses de larga distancia a bicitaxis, pasando por *autorickshaws*, minibuses, mototaxis y diversas formas de taxis privados no reglamentados.



AUTORICKSHAWS: Vehículos de tres ruedas conocidos, según el país, como “tuk-tuks”, “autos” “tempos”, etc. Los encontramos en todo el mundo, sobre todo en Asia. Se estima que, sólo en Bombay, hay unos 150.000 *autorickshaws*.

MINIBUSES: Son la columna vertebral del transporte de pasajeros dentro y entre ciudades de los países en desarrollo. Llamados localmente “matatus”, “kombis”, “taxis”, “jeepneys” etc. Según las autoridades, hay más de 100 000 matatus en Kenia, 150 000 kombis en África del Sur y 50 000 jeepneys que dan trabajo a 150 000 chóferes, sólo en Manila (Filipinas).





MOTOTAXIS: los servicios de mensajería y envío a domicilio son cada vez más populares en las ciudades congestionadas. Resulta muy difícil calcular cuántos mototaxis hay en funcionamiento, ya que muchos no están registrados y carecen de licencia. Pero su número es inmenso. En Kampala (Uganda), por ejemplo, las autoridades estiman que hay unos 120 000 operadores de boda-boda, sin duda una cifra por debajo de la real. En 2013, según investigadores de Standard Bank, la industria del boda-boda en Uganda era el segundo mayor empleador del país, después de la agricultura.



COMPRENDER LOS CENTROS DE TRABAJO DEL TRANSPORTE INFORMAL

Los centros de trabajo del transporte informal son plataformas importantes en la industria del transporte, y presentan un enorme potencial de influencia estratégica para los sindicatos. No se trata únicamente de terminales, paradas de taxi o estaciones de autobús, sino de importantes plataformas regionales para todo tipo de actividad económica y política, en la que los trabajadores/as informales poseen un enorme poder asociativo y disruptivo.

La organización de los trabajadores y trabajadoras informales es también crucial en los principales ejes del transporte, como el Corredor del Norte en África, que depende de los camioneros informales y de los demás trabajadores/as de toda la cadena de distribución, incluyendo el sector de los autobuses.

Terminal de taxis en Kampala



Los autobuses que salen de Mombasa hacia Nairobi, Kampala, Kigali en Ruanda y Bujumbura en Burundi transportan cargas pesadas y son vehículos importantes para el comercio. Los pasajeros suelen ser comerciantes de larga distancia que transportan sus mercancías en los compartimentos inferiores. Hay estadísticas que revelan que alrededor de 70 % del comercio transfronterizo de África oriental no lo llevan a cabo camiones sino comerciantes a pequeña escala, con una numerosa presencia de trabajadores informales.

Joe Katende,
Ex secretario regional de ITF África





OCUPACIONES

En una típica terminal de minibús encontramos numerosas ocupaciones: chóferes, revisores, despachadores, porteadores, cargadores, mecánicos, reparadores de neumáticos, electricistas, técnicos de sonido, pintores, limpiadores, inspectores, directores de terminal, administrativos, contables, cronometradores, taquilleros, personal de limpieza, guardias de seguridad, encargados del parking, vendedores ambulantes, vendedores de comida, teleoperadores, basureros, guías turísticos, músicos, animadores... Incluso agentes de tráfico, que cobran las propinas que les dan los

conductores por dirigir el tráfico y eliminar los embotellamientos.

Estos centros de trabajo acaban con la idea convencional que tenemos de un "trabajador del transporte". Cualquier estación de autobuses de cualquier ciudad del mundo en desarrollo forma una microeconomía, donde cada ocupación ofrece un servicio esencial.

Para algunos sindicatos del transporte, representar a la mano de obra de la economía informal puede requerir que se replanteen quién tiene derecho y quién no a afiliarse al sindicato.

LA MANO DE OBRA DEL TRANSPORTE INFORMAL DE PASAJEROS

**CHOFERES, REVISORES,
"BACK-RIDERS" (FILIPINAS)**

**OPERADORES/PROPIETARIOS –
"SAHUS" (NEPAL), CONDUCTORES-
PROPIETARIOS**

**GUARDIAS DE SEGURIDAD,
ENCARGADOS DE ESTACIONAMIENTO,
POLICÍAS INFORMALES DE TRÁFICO (!)**

**PORTEADORES, CARGADORES,
"MALETEROS" (COLOMBIA),
"TURN-BOYS" (UGANDA),
ENCARGADOS DE EMPUJAR
LOS CARRITOS**



**VENDEDORES DE COMIDA, VENDEDORES
AMBULANTES, OPERADORES DE TELÉFONOS
PÚBLICOS, RECOGEDORES DE BASURAS, GUÍAS
TURÍSTICOS, MÚSICOS, ANIMADORES**



**TRANSPORTISTAS, "KHALASI"
(NEPAL), "CALL-BOYS/CALL-
GIRLS" (ÁFRICA ORIENTAL),
"BARKERS" (FILIPINAS),
"KANEKS" (INDONESIA),
"PREGONEROS" (COLOMBIA)**

**INSPECTORES, DIRECTORES DE
PLATAFORMA, SECRETARIOS
DE PLATAFORMA, CONTABLES,
CRONOMETRADORES, TAQUILLEROS,
LIMPIADORES DE ASEOS**



**MECÁNICOS, REPARADORES
DE RUEDAS, ELECTRICISTAS,
TÉCNICOS DE SONIDO,
PINTORES, LIMPIADORES**





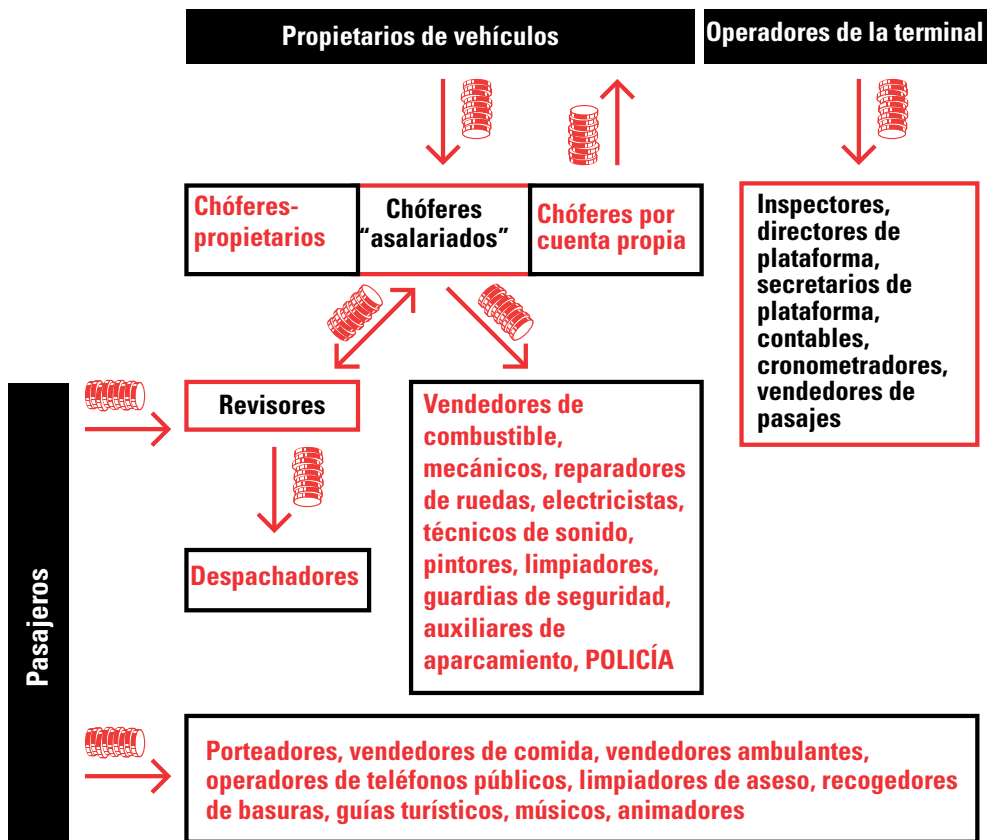
RELACIONES LABORALES

A algunos trabajadores/as les contratan informalmente de forma eventual, otros trabajan por cuenta propia. A algunos les pagan los propietarios de vehículos; a otros, los chóferes o los revisores; a otros, la terminal y a otros, los propios pasajeros. Estamos ante una economía compleja.

Los propietarios de los vehículos pueden ser chóferes-propietarios y trabajar informalmente

por cuenta propia o pueden poseer una flota y tener tres, diez o cien vehículos.

El propietario y operador de una terminal puede ser tanto el gobierno municipal, como una compañía privada, o el propietario del terreno. También la puede gestionar una asociación de trabajadores, generando una fuente significativa de ingresos para la organización.





MUJERES TRABAJADORAS

Contrariamente a la imagen que tenemos del transporte informal como un sector totalmente masculino, hay miles de mujeres empleadas en y entorno a los centros de transporte informal.

En algunos países, hay un número significativo de mujeres choferes, propietarias de vehículos, revisoras y ocupando otros altos cargos. No obstante, lo más común es que encontremos a las mujeres en los empleos más precarios, vulnerables y peor retribuidos, como la limpieza, la venta ambulante, el catering, etc.

En Indonesia, por ejemplo, según datos ofrecidos por las militantes sindicales, las mujeres representan un quinto de la mano de obra en una típica terminal de autobuses. Trabajan informalmente como despachadoras ('keneks'), vendedoras de pasajes, guías turísticas, músicas y animadoras, vendedoras de comida, vendedoras ambulantes, operadoras de bici *rickshaw* ('becak') y asistentes de aparcamiento.

En Uganda, en una terminal típica de buses y minibuses ("taxi") encontramos mujeres trabajando informalmente como revisoras, vendedoras ambulantes, vendedoras de comida, guardias de seguridad, despachadoras ('call-girls'), inspectoras de pasajes, secretarías y operadoras de teléfonos públicos (prestan sus teléfonos celulares a los pasajeros a cambio de una remuneración).

En Colombia, las sindicalistas encontraron trabajadoras informales en la principal terminal

de autobuses de Bogotá como vendedoras de comida, limpiadoras, personal de aseos, auxiliares de gasolineras, guardias de seguridad, mensajeras y vendedoras de pasajes.

Las mujeres encuentran numerosas barreras cuando intentan acceder a empleos mejores en la industria del transporte informal o realizar la transición de la economía informal a la formal.

En muchos países, los propietarios de vehículos consideran a las mujeres incapaces de manejar vehículos más grandes, que ofrecen oportunidades de mejorar los salarios y las condiciones laborales. En Nepal, por ejemplo, hay muchas mujeres manejando 'tempos' o minivans eléctricos de tres ruedas, pero los propietarios de vehículos les bloquean la entrada a los autobuses y minibuses, que son vehículos más grandes y más rentables.

Las mujeres encuentran también numerosos obstáculos para acceder a los cursos de capacitación, a licencias y para obtener la experiencia necesaria para ascender a mejores empleos. La enseñanza en autoescuelas está dominada por hombres y las mujeres, cuando intentan mejorar sus competencias, sufren una discriminación generalizada y acoso.

Estas barreras, junto a la discriminación más generalizada contra las mujeres en el sector de los transportes, las empuja a las ocupaciones más precarias y menos consideradas de la economía de transporte informal.



CONDUCTORAS DE 'TEMPO' EN KATMANDÚ

En Nepal, equipos de mujeres activistas de los sindicatos NETWON e ITWAN han documentado un amplio abanico de funciones y ocupaciones acometidas por las trabajadoras en el sistema de transporte urbano informal de Katmandú. Los equipos encontraron mujeres taxistas, chóferes de microbuses, revisoras, despachadoras ("khalasi"), vendedoras ambulantes, cargadoras, encargadas de reservas, empujando carritos, cronometradoras, entre otras.

Y lo más importante: encuestaron a algunas de las miles de mujeres chóferes de 'tempo' (*autorickshaws* eléctricos), que son tan numerosas como los hombres. Muchas de las

mujeres chóferes pertenecen a la comunidad Tamang, originaria de zonas montañosas del norte y el este de Nepal, y víctimas desde hace muchos años de marginación y discriminación.

Los *tempos* son propiedad de hombres de negocio ('sahus'), que pueden poseer una flota de entre 1 y 20 vehículos. Los *sahus* contratan informalmente a chóferes quienes, a pesar de carecer de contrato o de carta de nombramiento, asumen todo el riesgo económico, y les pueden despedir en cualquier momento.

Los *sahus* cobran a los/as chóferes un fijo por alquiler, normalmente entre 24 USD y 30 USD al día. Los chóferes tienen que obtener esta cantidad a partir de los pasajes, antes de empezar a ingresar dinero para ellos mismos.



Si no logran recaudar lo suficiente, acabarán con pérdidas y endeudados. Además, los chóferes tienen que pagar al revisor y al *khalasi*, además de las multas a la policía. Este sistema obliga a los chóferes a trabajar muchas horas, normalmente desde las 6:00 de la mañana y hasta las 8:00 de la tarde.

Este extenso horario de trabajo dificulta enormemente a las mujeres conciliar su empleo con sus responsabilidades familiares, ya que apenas les deja tiempo para cuidar de sus hijos. Las numerosas horas y pésimas condiciones laborales provocan graves problemas médicos a un gran número de mujeres. Uno de sus problemas específicos es la falta de derechos de maternidad. Los vehículos son precarios y pueden resultar muy peligrosos ya que los conductores apenas están protegidos en caso de accidente. Si alguien pierde la vida en un accidente en el que está involucrado un *tempo*,

automáticamente se prohíbe al/a la chófer conducir de por vida.

Las mujeres sufren formas diversas de discriminación. A las chóferes de *tempos* les dificultan ascender a vehículos de mayor tamaño (y más lucrativos), como los microbuses, ya que los *sahus* se niegan a considerar a las mujeres capacitadas para conducir vehículos de cuatro ruedas. Las mujeres padecen también la falta de experiencia, ya que tienen muy pocas oportunidades de conducir vehículos más grandes. Todos los instructores de las autoescuelas son hombres y las mujeres se quejan de sufrir acoso sexual.

Las mujeres sufren, además, un mayor nivel de acoso policial: desde abusos verbales, a confiscación de licencias, imposición de multas, de las que los policías de tráfico obtienen una comisión.



EL TRANSPORTE INFORMAL EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS

Mucha gente continúa ubicando la economía informal en el Tercer Mundo, cuando el transporte informal está creciendo en todo el planeta.

Los trabajadores/as del transporte informales más visibles en las ciudades son los numerosos mensajeros y personal de envío a domicilio “empleados” por Uber, Postmates, Deliveroo y otras compañías basadas en aplicaciones.



Trabajamos para muchas compañías distintas, con salarios y prestaciones que varían enormemente. Sin embargo, con demasiada frecuencia tenemos que realizar como podemos varios empleos, sin apenas llegar a obtener el salario mínimo. Nos arriesgamos físicamente para entregar los paquetes y mercancías a tiempo. Y cuando nos lesionamos realizando nuestro trabajo, algo que ocurre con mucha frecuencia, nos tenemos que encargar nosotros de curar cualquier herida o lesión, porque a la mayoría nos consideran autónomos.

Alianza de Mensajeros de Nueva York



La industria del taxi en motocicleta está llamando la atención de las principales empresas del mundo. Uber y sus compañías rivales están luchando por su cuota en este mercado, tanto en los servicios de transporte de pasajeros, como de mensajería y envíos a domicilio. En Indonesia, por ejemplo, Go-Jek tiene más de 200 000 choferes y recaudó recientemente 550 millones de USD para competir con sus rivales Uber y Grab. La británica Deliveroo tiene más de 20 000 chóferes, está presente en 84 ciudades de 12 países, y no deja de crecer con fuerza. La propia Uber lanzó UberMoto en 2016, inicialmente en Tailandia, Vietnam y la India.



EL EMPLEO INFORMAL EN LA INDUSTRIA CAMIONERA EUROPEA

Cientos de miles de camioneros de toda Europa oriental y Asia central transportan por la Unión Europea las mercancías de las mayores multinacionales del mundo. Empleados con contratos temporarios firmados en sus países de origen, estos camioneros pasan meses fuera de casa, sin cobrar los salarios a los que legalmente tienen derecho en los países europeos en los que realizan su trabajo.

Estos chóferes “no residentes” son algunos de los trabajadores más precarios y vulnerables de Europa y tal vez el mundo. Hay quienes apenas cobran 100 euros mensuales, menos del 5 % del

salario mínimo que legalmente les corresponde. Los camioneros forman comunidades nómadas en los aparcamientos de automóviles, áreas de descanso y polígonos industriales, durante los fines de semanas en los que están obligados a descansar. Cocinan, duermen, se lavan y viven en sus vehículos y, con frecuencia, no tienen acceso a duchas, aseos que funcionen o agua potable.



Conduje desde Bielorrusia a Lituania, atravesé Polonia hacia Alemania y seguí hasta llegar a Suiza. Primero transporté madera, después muebles, más tarde flores. Creo que a la vuelta llevaré cápsulas de café o algo así. A veces paso varios meses seguidos lejos de casa. Me cuesta explicarlo, pero muchas veces estoy muy triste. Pienso en mi hogar, tenemos un terrenito, es muy bonito allí. Pero no hay trabajo. ¿Qué otra cosa puedo hacer? Sólo conseguir el permiso de conducir me costó una fortuna, no puedo dejarlo así como así. Necesito ganar dinero.

Anatoli, 35 años, de Bielorrusia





LAS PRIORIDADES

LOS DERECHOS SINDICALES

La prioridad fundamental para los trabajadores y trabajadoras informales es el respeto de sus derechos sindicales fundamentales. No cabe duda de que a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su relación laboral, les corresponden los mismos derechos fundamentales: la libertad de asociación (es decir, el derecho a formar o afiliarse a un sindicato de su libre elección), el derecho a la negociación colectiva, la no discriminación en el trabajo y la ausencia de trabajo forzoso u obligatorio.

La OIT confirmó estos derechos en 2015, a través de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, acordada en la Conferencia Internacional del Trabajo por los representantes de los Gobiernos, empleadores y sindicatos⁴.

No sorprende que apenas existan gobiernos (si es que hay alguno) que hayan adoptado plenamente dichas políticas y que se sigan negando a los trabajadores y trabajadoras

informales los derechos que les corresponden en muchas partes del mundo.

Pero muchos sindicatos encuentran un obstáculo más: la falta de concienciación entre los propios trabajadores informales. Cuando se les pregunta, suelen responder que creen que los sindicatos sólo representan a quienes tienen un contrato formal, a quienes tienen “un auténtico puesto de trabajo”. Algunos no han oído jamás hablar de sindicatos y apenas entienden para qué sirven, sobre todo los que nunca tuvieron un empleo formal.



CANDONGUEIROS EN ANGOLA

En Angola, los chóferes de taxis-minibus ('candongueiros') tienen que pagar mucho a los propietarios, cada día, por alquilar sus vehículos. Esto les obliga a trabajar numerosas horas extraordinarias. A pesar de que empiezan su jornada a las 5:00 de la mañana, al final del día suelen acabar con pérdidas.

Luanda es una de las ciudades más caras del mundo y los trabajadores informales se quejan de que no ganan lo suficiente para vivir. Los propietarios suelen ser policías, potentados hombres de negocio o políticos, organizados en sus propias asociaciones. Todo el riesgo financiero lo soportan los chóferes, conductores y otros trabajadores y trabajadoras que dependen de la industria del taxi.

Chóferes y revisores carecen de contrato, no hay un número fijado de horas de trabajo, ni un salario fijo, ni días de descanso, ni asistencia cuando caen enfermos o se lesionan, ni ninguna otra forma de protección social. Los contratos con los propietarios son verbales y de duración diaria o semanal.

4. Recomendación Núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (R 204)



MUCHAS HORAS, SALARIOS BAJOS



RICKSHAWS ELÉCTRICOS EN NEPAL

Desde 2013, se están sustituyendo los *rickshaws* tirados por hombres por los eléctricos (*e-rickshaws*), que se han generalizado en las llanuras de Nepal. Los conductores de *e-rickshaws* sobreviven con salarios míseros y enfrentan múltiples problemas, como dificultades para obtener licencias, falta de aparcamientos, matriculación aleatoria de los nuevos *e-rickshaws* que entran en circulación.

NETWON, uno de los dos sindicatos mentores de Nepal, estima que un conductor gana normalmente entre 10 USD y 11 USD al día, incluso trabajando entre 12 y 14 horas, antes de restar los costos adicionales de servicio y mantenimiento.

Alrededor del 70 % de estos conductores son autónomos, propietarios de sus vehículos, aunque la mayoría tienen que pedir un préstamo por la mitad del dinero necesario para comprar un vehículo, que suele costar entre 2500 USD y 4000 USD. Esto les obliga a devolver la deuda con intereses, deduciéndola de sus exiguos ingresos.

El 30 % restante está contratado informalmente por propietarios que les cobran unos 7 USD al día por el alquiler del vehículo.

La práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte tiene unos ingresos muy bajos, trabaja muchas horas y padece unas pésimas condiciones laborales.

Para muchos, en todo el mundo, estos problemas los origina el sistema generalizado de alquiler de los vehículos a los propietarios, por parte de los chóferes autónomos. El precio del alquiler suele ser muy elevado y les obliga a manejar muchas horas sólo para cubrir costos, antes de que puedan ganar algo de dinero que llevar a casa. El problema se agrava cuando los las tarifas de los pasajes son baratas: la oferta es mayor que la demanda y hay mucha competencia entre los operadores por captar a los pasajeros. La competencia lleva también a manejar de forma agresiva y peligrosa. Manejar durante tantas horas y de forma agresiva aboca inevitablemente en un gran número de accidentes.

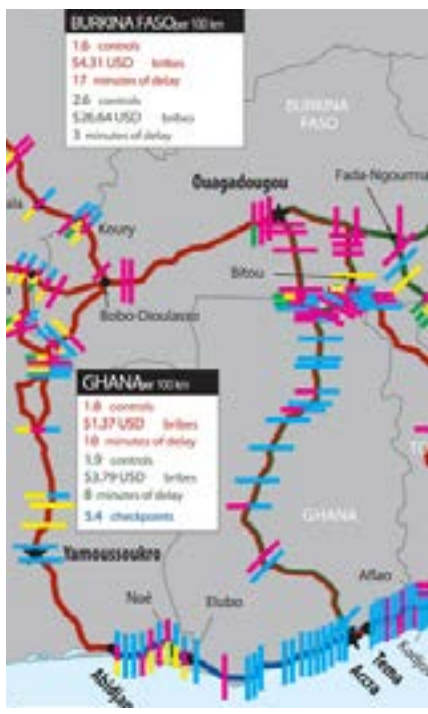




ACOSO Y EXTORSIÓN POLICIAL

Los trabajadores y trabajadoras informales del transporte están expuestos en todo el mundo a la extorsión y corrupción de la policía de tráfico. En muchos países, la policía cobra salarios ínfimos —a veces no les pagan durante meses, sufren terribles condiciones de vida y de trabajo y carecen de derechos laborales—. En estas circunstancias, no resulta extraño que complementen sus ingresos con mordidas.

Un extenso estudio de 2015 sobre la corrupción policial en África occidental hizo un seguimiento de las mordidas que pagan los camioneros de la ruta entre Uagadugú (Burkina Faso) y el puerto de Tema, en Ghana⁵:



Plataforma comercial en África occidental. Las barras rojas y azules son paradas de aduana y policía respectivamente en los puntos tradicionales o más frecuentes.

El problema es similar en el transporte de pasajeros. Muchos trabajadores informales incluyen las mordidas policiales en el cálculo de sus costos diarios, junto al alquiler del vehículo, el combustible, las licencias, etc. En Angola, por ejemplo, los conductores de taxis-minibús explican que hay pocas paradas para recoger a los pasajeros y no están señalizadas, esto provoca un acoso constante de los policías que reclaman un pago. Es un problema común.

VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES

En todo el mundo, las mujeres que trabajan en el transporte informal suelen ser víctimas de agresiones, abusos y acoso sexual. Las revisoras en Kampala, por ejemplo, denuncian que sus compañeros las “utilizan” sexualmente y después las “desechan”; las vendedoras padecen acoso sexual y palizas, sin que la policía las proteja; las despachadoras (‘call-girls’) son víctimas de hostigamiento sexual, discriminación y burlas por parte de pasajeros y compañeros de trabajo.

En Katmandú, las trabajadoras exigieron a las autoridades que contrataran a mujeres como instructoras en las autoescuelas, para poder aprender a conducir y escapar del acoso sexual de los instructores y examinadores.

Son víctimas de una discriminación que frena su acceso a empleos más cualificados y mejor pagados, como chóferes, revisoras y operadoras.

Es más probable encontrar a las mujeres que trabajan en centros de transporte informal ocupando los empleos más precarios, como limpiadoras, vendedoras de comida, vendedoras ambulantes, etc. Las vendedoras carecen de estabilidad o de derechos sobre el espacio desde el que venden y, con frecuencia, les requisan su mercancía, las arrestan y las golpean. Suelen sufrir además lesiones por las agresiones de la policía o porque las atropellan los vehículos.

5. Foltz y Opoku-Agyemang, “Do Higher Salaries Lower Petty Corruption? A Policy Experiment on West Africa’s Highways” (¿Unos salarios más elevados disminuyen la ‘corrupción menor’? Un experimento político en las autopistas de África occidental), International Growth Centre, 2015



PROTECCIÓN SOCIAL

Al igual que los trabajadores informales de otras industrias, los trabajadores informales del transporte carecen de protección social total o parcialmente: seguro médico, pensiones, paga por maternidad, etc.

Ante esta falta de programas de protección social apoyados por el Estado, hay numerosos grupos de autoayuda, asociaciones informales y cooperativas establecidas para ofrecer un nivel mínimo de apoyo mutuo, a través de contribuciones a fondos sociales, para cubrir los gastos del funeral de miembros de la familia, por ejemplo.

FILIPINAS: MOVILIZACIÓN CONTRA LA DESAPARICIÓN DE LOS JEEPNEY

El gobierno filipino tiene previsto sustituir los icónicos *jeepneys* por vehículos eléctricos e híbridos, pero apenas apoya a los chóferes y conductores-propietarios durante la transición. Sólo se aceptan ofertas para flotas de vehículos y no para un solo vehículo. Esto significa que sólo las grandes compañías tendrán el capital necesario para prestar servicio, algo que los sindicatos califican como “la corporativización del transporte público de los pequeños operadores”.

Los dos sindicatos filipinos afiliados a la ITF, la Confederación Nacional de Sindicatos del Transporte (NCTU) y la Coalición de Transporte Terrestre PISTON, están haciendo campaña a favor de una transición justa o, en caso contrario, reclaman que se paralice la desaparición prevista de los antiguos vehículos.

CAMBIO CLIMÁTICO

En muchas ciudades el transporte informal es uno de los elementos que más contribuyen a la contaminación del aire y los Gobiernos están presionados para modernizar las antiguas flotas de vehículos y reducir las emisiones de carbono a través de la introducción de vehículos eléctricos, por ejemplo.

Por supuesto, hay que acoger con satisfacción estas medidas, tanto por el futuro del planeta como por la mejora del entorno más inmediato de los pasajeros y trabajadores del transporte. Sin embargo, si no se ofrecen a los trabajadores y trabajadoras informales oportunidades de negociar una transición justa, estos cambios pueden provocar graves conflictos. Con demasiada frecuencia, los Gobiernos establecen unas normas que destruyen el medio de vida de los operadores informales y prefieren entregar las inversiones en nuevas flotas a grandes compañías con acceso a capital.



La televisión informa sobre las manifestaciones convocadas por PISTON contra la eliminación de los *jeepneys*.



BUS DE TRÁNSITO RÁPIDO

Una de las prioridades de muchos trabajadores y trabajadoras informales del transporte es la inmensa expansión de los sistemas de Bus de Tránsito Rápido (BTR), en concreto en África.

El BTR es un sistema de transporte público a través de autobuses que pretende mejorar la capacidad y la confiabilidad, aliviar la congestión del tráfico y reducir el impacto medioambiental frente a las redes de buses dispersos y no reglamentados que encontramos en numerosas ciudades. Normalmente, un sistema BTR incluye vías exclusivas para buses y les da prioridad en las intersecciones en las que los buses interactúan con el resto del tráfico; además, están diseñados para reducir los retrasos provocados por las subidas y bajadas de los pasajeros o la compra de los pasajes.

Se trata de un sistema que puede ofrecer a los trabajadores y trabajadoras del transporte una gran oportunidad de transición desde un empleo informal a otro formal, además de una importante evolución medioambiental y económica. Pero, paralelamente, amenaza el medio de vida de miles de trabajadores y trabajadoras informales.



BRT de Bogotá



El BTR es un sistema bastante nuevo que se ha expandido muchísimo a lo largo de la última década. La mayoría de los sindicatos se enfrentarán al reto de organizar al personal que trabaja en este nuevo sistema de transporte público.

Este nuevo modelo de transporte público será decisivo para reducir la contaminación y las emisiones en las grandes ciudades, dos razones que justifican la expansión y mejora del BTR. En caso contrario, la expansión del automóvil privado destruirá las ciudades.

Pero la implantación del BTR está encontrando numerosos problemas —accidentes, horas de trabajo, turnos partidos, horas extraordinarias y precariedad laboral—. Se trata de problemas graves que también tiene el transporte de bus convencional. Estos problemas tienen solución, pero necesitamos sindicatos fuertes, no podemos confiar en que los resuelvan las empresas.

Necesitamos más políticas y conocimientos para abordar la transición desde el empleo informal al formal. Los sindicatos no pueden limitarse a representar los intereses de los empleados con contrato formal. Tenemos que poner sobre la mesa la cuestión de cómo realizar una transición fluida y justa.

Asbjørn Wahl,

Presidente del Comité de Transporte Urbano y del Grupo de Trabajo sobre Cambio Climático



ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

EL MAPEO DEL LUGAR DE TRABAJO

Antes de intentar organizar a los trabajadores y trabajadoras informales debemos comprender las características y la dinámica del empleo informal, mediante un ejercicio de mapeo. Podemos hacerlo a través de cuestionarios en las terminales de buses, paradas de taxi, principales rutas del transporte de pasajeros, etc. El mapeo nos permite dibujar una imagen detallada de:

La mano de obra.

¿Cuántos trabajadores hay en total? ¿Cuáles son sus ocupaciones? ¿Cuántos hombres y mujeres hay? ¿Dónde están ubicados?

Las relaciones laborales.

¿Quién contrata a quién? ¿Quién paga a quién? ¿Tienen algunos algún tipo de contrato, informal o formal? ¿Quién tiene el poder?

Las cuestiones clave.

¿Cuáles son las cuestiones clave más inmediatas que enfrentan estos trabajadores/as? ¿Hay algún objetivo asequible de inmediato a través de una campaña?

La organización.

¿Qué tipo de organización encontramos (asociaciones, cooperativas, grupos de autoayuda, etc.)? ¿Cómo funcionan? ¿Son democráticas? ¿Cobran algún tipo de contribución regular o de cuota? ¿Tienen algún líder que reciba el apoyo popular y sea respetado/a?



¿CÓMO ORGANIZARLES?

Los organizadores/as de los sindicatos suelen tener que elegir entre distintas formas de organización:

- ¿Deberíamos afiliar directamente a nuestro sindicato a los trabajadores informales y precarios?
- ¿Deberíamos fortalecer las organizaciones de trabajadores ya existentes entre los trabajadores informales y precarios?
- ¿Deberíamos intentar afiliar a nuestro sindicato a las asociaciones propiamente dichas?
- ¿Deberíamos apoyar el desarrollo de una nueva organización que represente específicamente a un grupo de trabajadores/as informales?

En caso de que se decidan a crear una nueva organización, deberán decidir cuál de estas opciones sería la más apropiada en su caso:

- ¿Un sindicato registrado oficialmente?
- ¿Un sindicato “disfrazado” de asociación voluntaria?
- ¿Una cooperativa?
- ¿Una organización comunitaria?
- ¿Un grupo informal, que se formalice a medida que se desarrolla su capacidad y membresía?

No cabe duda de que la elección dependerá del contexto local: de las características de la mano de obra informal, de la amplitud y naturaleza de las organizaciones que ya representan a los trabajadores informales, de las necesidades organizativas de los propios trabajadores y trabajadoras, de la legislación laboral y del entorno político.



¿ESTÁN YA ORGANIZADOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

La mayoría de los trabajadores y trabajadoras del transporte informal ya están organizados, pero no necesariamente a través de sindicatos. En los grandes centros de trabajo informales, como las terminales de buses de las grandes ciudades o las paradas de taxis, es fácil encontrar a diversas organizaciones que ya les representan.

Algunas son completamente informales, pequeñas agrupaciones de autoayuda a través de las cuales los trabajadores se apoyan mutuamente, recaudando dinero para asistir a quienes caen enfermos o sufren una pérdida, defendiendo al grupo de los competidores, de las mafias locales, del acoso policial, etc.

Hay también asociaciones grandes, sólidamente establecidas y registradas oficialmente, con recursos económicos y líderes veteranos.

Las asociaciones de trabajadores/as informales no sólo representan los intereses de sus miembros, también contribuyen a garantizar el orden y la gestión de estos lugares de trabajo con frecuencia caóticos y violentos, sobre todo los grandes centros de transporte de pasajeros de las grandes ciudades.

¿ES ADECUADO SU SINDICATO PARA ESTE OBJETIVO?

¿Cuenta su sindicato con políticas acordadas, servicios y unos estatutos (que regulen las normas de afiliación, las estructuras, los procedimientos, etc.), que respondan a las necesidades de los trabajadores informales y les permita ser miembros activos de pleno derecho?

Puede que sea necesario introducir cambios en la forma de funcionar y en la asignación de recursos de su sindicato.

Algunos activistas deberán cambiar su forma de entender qué es un sindicato y para qué sirve. Si los activistas y líderes sindicales no tienen la oportunidad de debatir con detenimiento estas cuestiones, de llegar a un acuerdo común, la iniciativa de organización del personal de la economía informal será asumida tíbilmente, como mucho. En el peor de los casos, podría provocar divisiones graves y escisiones futuras.

Si organizar a los trabajadores informales implica cambios estructurales de envergadura dentro de su sindicato, tal vez sea preciso prestar atención a los procedimientos decisorios democráticos, de modo que garanticen que cada uno tiene la oportunidad de contribuir y ser escuchado a través de la educación y el debate abierto.

Puede haber dirigentes sindicales veteranos en contra, que se resistan a las afiliaciones a gran escala y a la organización del personal precario e informal, por miedo a perder sus cargos. Como es lógico, si un sindicato organiza a un gran grupo de trabajadores, estos adquirirán todo el derecho a presentarse a las elecciones para ocupar los puestos de quienes están hoy en el poder.

Algunos sindicatos respondieron a este reto ofreciendo a los trabajadores informales la condición de “asociados” dentro de su sindicato —al menos durante un periodo de transición— entregándoles tarjetas de membresía y derechos limitados de consulta y servicios. Los derechos plenos que conlleva ser un afiliado se reservan para los empleados con contratos formales (por ejemplo, los que están cubiertos por convenios negociados colectivamente con un empleador), sobre todo los derechos de voto y de presentarse a las elecciones de los cargos sindicales.

LA REVISIÓN DE LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO

Una vez que el sindicato acuerda las políticas para organizar a los trabajadores y trabajadoras informales, puede ser necesario revisar los estatutos, normas y estructuras del sindicato. Algunos estatutos sólo admiten miembros con un empleador identificable o excluyen a los trabajadores autónomos. Hay estructuras que asumen que los trabajadores tienen un empleador estable y un centro de trabajo fijo —por ejemplo, las ramas sindicales organizadas en torno a unidades de negociación únicas— podrían excluir a los trabajadores informales.

LA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

En algunos países, la legislación laboral puede impedir que los sindicatos organicen a los trabajadores informales.



A veces se debe simplemente a que no sido revisada o actualizada desde hace mucho, incluso desde la era colonial.

En otros casos, los Gobiernos pueden estar intentando deliberadamente que se excluya a los trabajadores informales del movimiento sindical.

En ambos casos, si la ley impide que los trabajadores informales o precarios se afilien a sindicatos, puede ser necesario poner en tela de juicio dicha ley.

Las leyes que prohíben afiliarse a sindicatos por razón del tipo de relación laboral incurren en un incumplimiento claro del derecho fundamental a la libertad de asociación. La OIT adoptó recientemente la Recomendación Núm. 204⁶ sobre la transición de la economía informal a la economía formal, que dispone claramente que los Gobiernos:



Deberían garantizar que las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y que...

... Los Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores podrán solicitar la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo para potenciar la capacidad de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones representativas de las personas ocupadas en la economía informal, a fin de que estas organizaciones presten a su vez asistencia a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal para facilitar la transición a la economía formal.

En otras palabras, que los sindicatos tienen derecho a pedir apoyo a la OIT para convencer a los Gobiernos de que respeten los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal.

Hasta que se enmiende la legislación laboral y reconozca los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras informales, será necesario contar con políticas claras de colaboración con aquellos grupos de trabajadores informales y precarios que se hayan organizado fuera de las estructuras sindicales convencionales.

Hay numerosos ejemplos de organizaciones de trabajadores informales que funcionan como si fueran un sindicato, aunque no están registrados ni reconocidos como tal, por ejemplo: asociaciones informales, grupos de autoayuda, cooperativas y organizaciones no gubernamentales (ONG).

LA SUSTENTABILIDAD FINANCIERA

Muchos trabajadores y trabajadoras de la economía informal ganan muy poco, de forma errática y son vulnerables a las crisis económicas externas. Hay quienes afirman que es imposible establecer un sindicato sostenible económicamente basado en las cuotas abonadas por los trabajadores y trabajadoras informales.

Resulta evidente que los sistemas más comunes de recaudación de cuotas por parte de los sindicatos no son apropiados. El sistema de deducción de las cuotas, por ejemplo, según el cual los empleadores deducen en nombre de los sindicatos las cuotas sindicales del salario mensual de los trabajadores, es obviamente imposible cuando hay tantos trabajadores autónomos o empleados informalmente día a día.

Los métodos de recaudación directa de los pagos periódicos, más laboriosos e intensivos en mano de obra, son adecuados para mantener un contacto directo y regular entre miembros, activistas y dirigentes, pero presenta dificultades. Es frecuente que los trabajadores informales

6. Recomendación Núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal (R204), Conferencia Internacional del Trabajo, 2015. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_486628.pdf



cambien de rutas y vehículos y, en general, rotan más, y suelen cambiar de un empleo a otro en su búsqueda de un trabajo menos precario.

Pero hay algunas asociaciones de trabajadores informales económicamente potentes —tal vez más potentes que los propios sindicatos—. Contrariamente a los estereotipos, muchos trabajadores y trabajadoras del transporte informal tienen un alto nivel educativo, unas sólidas competencias organizativas y son capaces de gestionar sistemas financieros relativamente sofisticados.

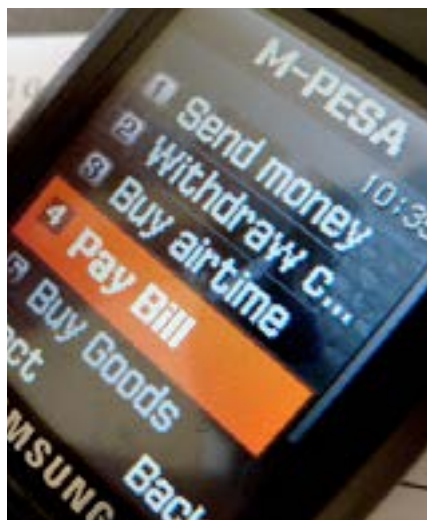
En muchas ciudades, las paradas de taxi/minibús y las terminales de autobuses son grandes centros de la industria del transporte en los que las asociaciones de trabajadores informales no sólo representan los intereses de sus miembros sino que juegan un papel importante a la hora de ordenar y gestionar estos lugares de trabajo de otro modo caóticos (y a veces violentos).

Los Gobiernos locales y nacionales no tienen la capacidad de reglamentar o gestionar la industria y, por lo tanto, delegan en las asociaciones la responsabilidad de su ordenación.

En una típica terminal, una asociación controla el flujo y el despacho de vehículos y recauda una cuota de cada chófer a medida que los va despachando. En las terminales más grandes, esto genera unos ingresos considerables para la asociación o el sindicato.

No obstante, algunas asociaciones y sindicatos pueden no tener la capacidad de recaudar fondos con tanta facilidad, sobre todo las que no tienen capacidad de influencia en las grandes plataformas de transporte.

En dichos casos, las nuevas tecnologías telefónicas están aportando soluciones innovadoras. La banca móvil, a través de mensajes SMS, se utiliza comúnmente entre los trabajadores informales y podría ser un canal sencillo de recaudar cuotas. Por ejemplo, M-Pesa, compañía de transacciones financieras a través de teléfonos celulares/móviles, alcanzó en 2015 veinte millones de usuarios en Kenia —la mitad de la población—.



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En la economía formal se entiende por negociación colectiva una relación entre el empleador y el empleado. En concreto, la OIT define la negociación colectiva como:

“Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra” (Convenio Núm. 154 de la OIT).

La mayoría de los trabajadores de la economía informal trabajan por cuenta propia o mantienen alguna modalidad encubierta de empleo sin una relación laboral clara. A pesar de ello pueden y, de hecho, mantienen negociaciones colectivas con un amplio abanico de personas y organizaciones, poniendo en entredicho la definición estándar.

Los sindicatos o asociaciones representantes de la fuerza laboral de la economía informal se enfrentan a cuestiones que afectan directamente a su medio de vida, condiciones laborales o derechos que precisan una negociación.



La primera tarea consiste en identificar quién puede erigirse en el “interlocutor de la negociación” para resolver los problemas que padece la mano de obra. Pueden ser, por ejemplo, agencias gubernamentales responsables de la protección social, propietarios de terminales de buses, policía, planificadores urbanísticos o autoridades que emiten las licencias a los vehículos.

En segundo lugar, del mismo modo que se hace para el personal de la economía formal, el sindicato tiene que pedir que le reconozcan dichos organismos como el representante legal de estos trabajadores y acordar el procedimiento para la negociación. Tal vez esto requiera organizar algunas acciones para persuadirlos de que reconozcan sus responsabilidades. Sobre todo en centros de trabajo complejos o caóticos, no sería de extrañar que las autoridades acojan con los brazos abiertos una estructura bien organizada y representativa con la que puedan negociar.

Finalmente, el sindicato puede conseguir firmar un acuerdo formal, negociado colectivamente.

Hay numerosos ejemplos de acuerdos exitosos.

El sindicato nigeriano SYNATRA consiguió firmar en representación de los taxistas un convenio colectivo con el Gobierno. La Federación de Trabajadores del Transporte (FESYTRAT) de Togo, alcanzó su reconocimiento y firmó convenios negociados colectivamente con el Gobierno, a raíz de lo cual logró una reducción de los precios de los carburantes.

La Unión de Transportistas por Carretera de Senegal (URS) negoció colectivamente y firmó acuerdos con varios empleadores, para que dieran cobertura médica a los trabajadores; firmaron con el Gobierno la reducción del número de controles en las principales rutas transfronterizas hacia los países vecinos. La URS

logró, además, una reducción de los precios de los carburantes, después de una amenaza de huelga.

La Confederación Nacional de Sindicatos del Transporte de Filipinas (NCTU) firmó acuerdos negociados colectivamente y logró su reconocimiento ante los Gobiernos locales de Cebú y Batangas.

IDEA, firmó convenios colectivos con supermercados y cadenas hoteleras para garantizar a los chóferes de tuk-tuk derechos de parking.

El SNTT de Colombia firmó convenios colectivos con compañías de transporte público en la región de Tolima y alcanzó acuerdos con la Municipalidad de Ubaté sobre los derechos de los vendedores ambulantes.

Sin duda, hay numerosos trabajadores y trabajadoras informales del transporte que están empleados claramente, a pesar de la informalidad, y es posible incluir dichas relaciones laborales dentro de la membresía del sindicato.

Por ejemplo, un sindicato de trabajadores del sector de los minibuses podría incluir a personas propietarias de más de un vehículo o que dan empleo a uno o más chóferes que sean también miembros del sindicato. Los conductores-propietarios pueden contratar informalmente a revisores, los revisores pueden contratar a despachadores, y así sucesivamente. Si bien todos estos trabajadores y trabajadoras enfrentan problemas comunes (acoso policial, condiciones laborales, etc.), que requieren una negociación colectiva a través de una organización unificada, puede haber ocasiones en que el sindicato tenga que ofrecer un marco para la negociación entre sus miembros.



UGANDA: AUJE DE LA AFILIACIÓN SINDICAL

La Unión General de Trabajadores del Transporte (ATGWU) empezó a organizar a los trabajadores de la economía informal en 2008, cuando animó a la Asociación de Operadores de Taxis de Aeropuertos a afiliarse, luego de que la asistencia a un seminario de la ITF sobre trabajadores precarios animara a los líderes de la ATGWU a ello.

En 2016, afiliaron a 12 asociaciones representantes de trabajadores informales, impulsando la membresía del sindicato desde menos de 5000 a más de 80 000 miembros en tan sólo tres años. Lograron victorias contundentes contra el acoso policial y obtuvieron el reconocimiento y respeto a los derechos sindicales y la negociación colectiva.

La estrategia de la ATGWU para la organización de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal se basó en la aceptación de que estos trabajadores ya están organizados en muchos casos, no dentro del movimiento sindical, sino a través de cooperativas de crédito y ahorro, grupos informales de autoayuda, organizaciones basadas en la comunidad y, lo más importante, asociaciones. Algunas de estas asociaciones son ya entidades de envergadura, bien organizadas y con recursos sustanciosos.

La ATGWU procedió a organizar varias asociaciones más, entre ellas asociaciones de camioneros de larga distancia, de manipuladores de carga aeroportuaria, de comerciantes y de taxistas y chóferes de moto-taxis (“boda boda”).



Esto cambió drásticamente con la afiliación de dos grandes y poderosas asociaciones en 2015.

La Asociación de Taxis Operacionales de Kampala (KOTSA) fue la primera de las grandes asociaciones en unirse al sindicato. Representaba a 36 000 chóferes y revisores de minibús, organizados en las paradas de taxis de Kampala (llamadas “stages”).



KOTSA encontraba numerosos problemas para funcionar: sobre todo la ley que prohibía la reunión de más de diez personas sin autorización, a no ser que se tratara de un sindicato.

Antes de aceptar oficialmente a cualquiera de las asociaciones como miembros, la ATGWU exige que cuente con unos dirigentes elegidos democráticamente. Lamentablemente, la policía intervino tres veces para impedir que KOTSA celebrara asambleas con sus miembros y unas elecciones.

El 9 de junio de 2015, se organizaron las elecciones de KOTSA en las oficinas de la ATGWU, pero la policía intervino inmediatamente para paralizar el proceso, ocupó la sede de la ATGWU y expulsó a los trabajadores.

Los dirigentes de la ATGWU resistieron firmemente la acción policial y declararon que las elecciones constituían asambleas sindicales de buena fe, autorizadas por la ley. Inmediatamente anunciaron a los medios de comunicación la



convocatoria de una huelga, como medida de protesta contra el cierre de sus oficinas ordenado por la policía, y amenazó con el cierre del aeropuerto y —con los miembros de KOTSA en las calles— con paralizar totalmente Kampala. La ITF escribió al presidente Museveni una carta de protesta contra las medidas policiales.

El presidente Museveni, temiendo una escalada de las movilizaciones convocadas por la ATGWU y KOTSA, con el apoyo de la ITF, pidió a la policía que diera marcha atrás. El 10 de junio, la asociación logró completar sus elecciones sin la intervención policial.



Policía en las elecciones de KOTSA. Fotograma del noticiero.

La confrontación y posterior victoria resultó un hito para la organización de los trabajadores y trabajadoras informales por parte de ATGWU. Todo el evento recibió una amplia cobertura en los medios de comunicación y tuvo un impacto enorme en la moral y confianza de los miembros de las asociaciones informales. No sólo resultó una victoria contra la injerencia policial en los asuntos de las asociaciones, sino contra el acoso policial y las extorsiones que diariamente sufren los trabajadores y trabajadoras de la economía informal.

La Asociación Metropolitana de Boda-Boda de Kampala (Kampala Metropolitan Boda-Boda Association, KAMBA), que representa 38 000 chóferes de mototaxis boda-boda, se afilió al sindicato en septiembre de 2015. Ellos también padecían un acoso e injerencia policial similar. La victoria de la ATGWU, que posibilitó la reunión y la celebración de elecciones en KOTSA sin injerencia policial, animó a KAMBA a afiliarse.



Manifestación de la ATGWU. Fotograma del noticiero.



En lugar de intentar afiliarse individualmente a trabajadores informales a nuestro sindicato, organizamos una serie de debates y eventos educativos con algunas de estas asociaciones y acabamos afiliando a cada una de ellas. El proceso detallado no estaba planificado sino que fue resultado de una secuencia de compromisos con las asociaciones que nos llevaban de una fase a la siguiente.

A cada caso, luego de unas conversaciones iniciales, procedimos a un mapeo de la asociación —para conocer bien quiénes eran sus miembros, los problemas que enfrentaban, su estructura, etc.—. A continuación, invitamos a la asociación a presentar una solicitud de afiliación, en la que debían indicar su condición jurídica, la ubicación de sus oficinas, sus datos bancarios, sus estatutos, las últimas actas y una lista de miembros. Seguidamente, representantes del sindicato visitaban la asociación y se reunían con sus líderes, para analizar un borrador de memorando de entendimiento. Una vez acordado todo satisfactoriamente, firmábamos el memorando y se admitía a la asociación como nuevo miembro del sindicato.

John Mark Mwanika, ATGWU, Uganda



NEPAL: LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE RICKSHAWS ELÉCTRICOS



Los chóferes celebran el establecimiento del nuevo sindicato NETWORK E-rickshaw

En Nepal, los sindicatos ITWAN y NETWORK, afiliados a la ITF, representan a los chóferes de e-*rickshaws*: triciclos que se mueven con baterías eléctricas.

NETWORK lanzó un nuevo sindicato de choferes nepalíes de e-*rickshaw* en julio de 2016. En tan sólo un año, se afiliaron unos 8000 chóferes, incluidas numerosas mujeres, de un total estimado de 15 000 vehículos.

Los comités de distrito del nuevo sindicato pueden ahora negociar directamente con las agencias del Gobierno cuestiones como las licencias, por ejemplo. Ha aumentado enormemente su poder de negociación colectiva con la policía de tráfico, oficinas de transporte, oficinas municipales y organismos gubernamentales anexos.

Algunos de los comités han podido establecer sus propios fondos sociales y recaudar hasta 5000 USD en cuotas mensuales, para ofrecer apoyo a los miembros que sufren accidentes u otros infortunios.



El potencial del sindicato de e-rickshaw quedó demostrado durante la Jornada de los Trabajadores Informales, convocada en la Semana de Acción de la ITF, en octubre de 2016. Ese día, los mítines, asambleas, distribución de panfletos y otros eventos demostraron el apoyo y el potencial de esta nueva formación sindical.

Ajay Rai, NETWORK, Nepal



ITWAN en un mitin de organización de los chóferes de e-*rickshaw*

A pesar de todo, aún queda mucho para consolidar y desarrollar el nuevo sindicato. Como sucede con muchos otros sindicatos representantes de trabajadores de la economía informal, los bajos ingresos, la dispersión y volatilidad de sus miembros plantean problemas a la hora de recaudar regularmente las cuotas del sindicato. De los 8000 miembros, menos de 2000 pueden realizar contribuciones periódicamente, lo cual es ya en sí mismo un logro importante. En Nepal, como en muchos otros países, los nuevos servicios de microbanca a través de los teléfonos pueden suponer un importante paso adelante hacia la optimización de la recaudación de cuotas y la administración de la membresía.



SOLIDARIDAD FORMAL-INFORMAL EN BURUNDI

La Federación Nacional de Trabajadores del Transporte de Burundi (Federation Nationale des Travailleurs des Transports, FNNT), incluye a sindicatos y asociaciones que cubren a trabajadores de la economía formal e informal. La FNNT reconoció la falta de organización y los numerosos problemas que enfrentaban los trabajadores y trabajadoras informales.



“

Empezamos a contactar con ellos, pero no resultaba fácil porque no tenían ningún representante. Incluso quienes habían formado asociaciones padecían regularmente el acoso de la Administración o de la policía. El comité ejecutivo de la FNNT acudió a distintos servicios de transporte, como camiones, buses, taxis, motocicletas y bicicletas y les explicó la diferencia entre un asociación y un sindicato, en su funcionamiento y cómo establecer las dos formas de organización.

Mostraron mucho interés y empezaron a crear asociaciones, como la Asociación de Camioneros, Asociación de Camioneros de Kayanza, Asociación de Chóferes de Bus, Asociación de Chóferes Privados, Asociación de Taxistas y Asociación de Choferes de Camiones. También había una Asociación de Mototaxis, Asociación de Bicitaxis y muchas otras en las provincias. Todas ellas se afiliaron a la FNNT.

La organización de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal fue un gran éxito para la FNNT, ya que muchos han formado sindicatos y ahora saben cómo defender sus derechos.

Deogratias Birihanyuma, FNNT, Burundi





NYTWA: LA ORGANIZACIÓN EN LOS “SWEATSHOPS MÓVILES”

Fundada en 1998, la NYTWA cuenta con 18 000 miembros y es el sindicato que representa a los taxistas de la ciudad de Nueva York. Esta alianza lucha por la justicia, los derechos, el respeto y la dignidad de los más de 50 000 hombres y mujeres con licencia que trabajan turnos de 12 horas, con salarios ínfimos y apenas protección social, en lo que puede considerarse una planta de explotación móvil de la ciudad. Los miembros proceden de numerosas comunidades, cocheras y barrios.

A través de la organización, de la acción directa, de los servicios jurídicos y de salud, de la presencia en los medios, la sensibilización política y cultivando alianzas y apoyos, la NYTWA —multiétnica y multigeneracional— se fortalece para defender uno de los colectivos de trabajadores migrantes más visibles, y a pesar de ello, más vulnerable, en la ciudad de Nueva York.

En 2012, la NYTWA obtuvo un aumento a un salario digno, una reglamentación, por primera vez, de las compañías de taxi y un fondo de salud y discapacidad para los taxistas, el primero que obtienen los taxistas en la nación y uno de los primeros para trabajadores autónomos. En 2011, la NYTWA lanzó la Alianza Nacional de Trabajadores del Taxi (National Taxi Workers Alliance), como el 57° sindicato de la AFL-CIO (la central sindical nacional de EE.UU.). La NYTWA es el primer sindicato representante de trabajadores no tradicionales de la AFL-CIO desde la sindicalización de los agricultores en los años 60 y el primero que cubre a trabajadores autónomos.

La Alianza lucha a través de campañas por un cambio estructural en el sector y ofrece apoyo y servicio a taxistas individuales. La NYTWA aumentó los ingresos de los taxistas entre un 35 % y un 45 %, logró que garantizaran 15 000 000 USD en ayuda de emergencia para los taxistas y ofreció servicios jurídicos gratuitos o con descuento, gestión financiera y servicios de salud a más de 10 000 taxistas y familiares.



Tenemos el compromiso de ser un movimiento sindical progresista, internacionalista y democrático que defiende firmemente la solidaridad con los movimientos de trabajadores de los Estados Unidos y del resto del mundo.

Los empresarios del taxi tienen una organización nacional que les representa desde 1917 —apenas diez años después de la introducción de los taxis de gasolina en los Estados Unidos—. Hasta hoy, se reúnen con los organismos reguladores. El dinero da la mano a la política, que da la mano a la explotación laboral. En 2011, la Alianza Nacional de Trabajadores del Taxi nació para romper las cadenas que atan a cientos de miles de trabajadores y trabajadoras del taxi de este país. Los empresarios y organismos reguladores poseen sus asociaciones, sus legados, sus eras. Ahora nos toca a nosotros.

Bhairavi Desai, director ejecutivo de la NYTWA, sobre la creación de la Alianza Nacional de Trabajadores del Taxi, 2011



LA ORGANIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS INFORMALES

Hay muchos miles de mujeres que trabajan en y en torno a la economía informal de los transportes. Las encontramos sobre todo en un amplio abanico de servicios ofrecidos en y en torno a las grandes plataformas de transporte.

Los sindicatos de la ITF están dando cada vez más voz y visibilidad a estas trabajadoras, que con frecuencia pasan desapercibidas o se las ignora.

Hemos enseñado técnicas de mapeo en las empresas a pequeños equipos de mujeres, en varios países, que han aprendido los pormenores de los problemas que enfrentan las mujeres que trabajan en la economía informal.



Cuando se les ofrece la oportunidad, las mujeres que trabajan en el transporte informal han demostrado su capacidad y voluntad de organizarse dentro del movimiento sindical y de asumir posiciones de liderazgo. Las dirigentes procedentes de la economía informal han resultado elegidas para ocupar cargos de responsabilidad en Uganda, Níger, Kenia, Filipinas, Camboya y Nepal. Se ha producido un aumento del 300 % en la afiliación sindical femenina en estos seis países.

Comité de las mujeres del sindicato NCTU, Cebú, Filipinas





La evidencia práctica nos muestra que, aunque el número de mujeres en el transporte informal ha aumentado, aún continúan siendo una minoría en el sector de los transportes (por ejemplo, hay muy pocas trabajando como chóferes). Es más probable encontrar mujeres en servicios auxiliares, como venta de pasajes, limpieza, vendedoras ambulantes en estaciones y paradas de bus o vendiendo combustible a lo largo de la carretera. Es decir, encontramos a las mujeres en los empleos más precarios y de supervivencia del sector, son las que menos dinero ganan.

Tampoco cabe duda de que las mujeres que trabajan en empleos informales del transporte son prácticamente invisibles para las autoridades políticas, Gobiernos, ONG de desarrollo y muchos sindicatos, por lo tanto, no se las incluye a la hora de elaborar las políticas de protección social, la política urbana, el desarrollo económico y de las formas de vida, la organización y representación sindicales.

Jodi Evans, Responsable de las Mujeres ITF

LA SOLIDARIDAD DE LAS MUJERES EN NEPAL

Las mujeres sindicalistas que trabajan en el transporte informal de Nepal establecieron un nuevo comité conjunto entre dos sindicatos afiliados a la ITF, NETWON (que sigue la tradición del Partido del Congreso) e ITWAN (socialista). Este primer órgano paritario está afianzando la solidaridad y organizando actividades conjuntas y prácticas entre los dos sindicatos.





Carta de reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte

A lo largo de todo el proyecto de la ITF dirigido a los trabajadores y trabajadoras del transporte informal, los sindicatos participantes describieron, compartieron y debatieron los principales problemas que afronta este colectivo. Unos problemas identificados a partir de los resultados del mapeo y la organización locales.

La reunión de sindicatos mentores para la evaluación de la fase intermedia del proyecto culminó con la redacción de una “Carta de trabajadores”, que se distribuyó a todos los participantes del proyecto para su discusión a escala local. Una vez enmendada, la Carta se aprobó por unanimidad en el taller de evaluación final del proyecto.

Esta Carta sirvió de foco, posteriormente, a los eventos organizados por los sindicatos representantes de trabajadores del transporte informal durante la Semana de Acción de la ITF, en octubre de 2016.

En muchas zonas del mundo, el transporte —especialmente el transporte urbano de pasajeros— se desarrolla principalmente en el marco de la economía informal. La industria informal del transporte proporciona un exiguuo sustento para millones de nosotros, pero nos niega derechos básicos y respeto. Proporcionamos a la sociedad y a la economía los servicios fundamentales, pero aún así somos en gran medida invisibles para los legisladores, los responsables de formular las políticas y los urbanistas.

ES POR ELLO QUE EXIGIMOS:

QUE SE RESPETEN NUESTROS DERECHOS BÁSICOS.

1. Que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras —los trabajadores/as informales también son trabajadores—. Que se implemente la Recomendación 204 de la OIT: **Sobre la transición de la economía informal a la economía formal**
2. Que se revisen las leyes laborales a efectos de garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de sus relaciones laborales, gocen de los mismos derechos amparados por la ley

QUE SE REALICEN LAS CONSULTAS Y NEGOCIACIONES COLECTIVAS PERTINENTES CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

3. El derecho a pertenecer a un sindicato de libre elección, con los mismos derechos y beneficios democráticos que los miembros del empleo formal.
4. El derecho a negociar y consultar colectivamente con los gobiernos nacionales y municipales y las agencias relacionadas todos los asuntos y políticas que afectan a los trabajadores y trabajadoras del transporte.
5. El derecho de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte a representarse ellos mismos ante las autoridades pertinentes a través de sus sindicatos y asociaciones democráticas, en lugar de que terceras personas les representen en su nombre.



6. Acceso de los trabajadores y trabajadoras informales a ayudas económicas con el fin de poder contribuir a la mejora de los sistemas de transporte y las flotas de vehículos.
7. Concretamente, el derecho a negociar y consultar colectivamente la introducción de los sistemas de Autobuses de Tránsito Rápido (BRT), medidas contra la congestión de tráfico, introducción de nuevas rutas y modernización de las flotas, a efectos de garantizar:
 - a. La formalización del empleo informal sin comprometer la subsistencia.
 - b. La propiedad y responsabilidad pública (estado o cooperativas) de las compañías y franquicias que operan los sistemas BRT.
 - c. La supervisión democrática de los procesos de planificación de los sistemas BRT.
 - d. La compensación a los propietarios de los vehículos en las retiradas graduales obligatorias de los mismos.
 - e. La accesibilidad al transporte para los pasajeros con bajos ingresos.

RECONOCIMIENTO DE TODOS LOS TRABAJADORES/AS EN LA ECONOMÍA DEL TRANSPORTE.

8. El reconocimiento de un amplio abanico de ocupaciones y oficios que realizan grandes cantidades de trabajadores y trabajadoras informales cuya subsistencia depende de la industria del transporte y de los lugares de trabajo del transporte.

DERECHOS DE LAS MUJERES

9. El reconocimiento de los derechos y subsistencia de las mujeres trabajadoras del sector informal del transporte, que incluye:
 - a. Poner fin a la violencia y acoso sexual contra las mujeres.
 - b. Acabar con la discriminación en el trabajo, e implementar igualdad de oportunidades en la formación, el desarrollo de aptitudes y el acceso a ocupaciones mejor remuneradas en el sector del transporte.
 - c. Adecuados descansos, aseos e instalaciones que garanticen seguridad personal para las mujeres en los lugares de trabajo del sector del transporte.
 - d. Cuidado infantil asequible y de buena calidad y otros servicios asistenciales
 - e. Igualdad salarial para mujeres y hombres
 - f. Acceso a servicios de reproducción sexual gratuitos o asequibles



SALUD Y SEGURIDAD EN LA ECONOMÍA INFORMAL DEL TRANSPORTE

10. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, que incluya:
 - a. Límites obligatorios de las horas de trabajo.
 - b. Responsabilidades legales obligatorias para los propietarios de los vehículos relacionadas con el mantenimiento y buen funcionamiento de sus vehículos y la provisión de un seguro adecuado que proteja a los conductores/as en caso de accidente, robo o siniestro.
 - c. Aparcamiento, zonas de descanso, aseos, zonas protegidas, iluminación e instalaciones para cocinar en los lugares de trabajo del sector del transporte.
 - d. Provisión de prendas de vestir y uniformes protectores adecuados
 - e. Reducción de las emisiones que sean perjudiciales para los operadores de los vehículos, los pasajeros y el medio ambiente.
 - f. Reparación y mantenimiento de carreteras, y también de las infraestructuras relacionadas con la seguridad

ACCESO A PRESTACIONES SOCIALES

11. El derecho a seguridad social, atención sanitaria, prestaciones por maternidad, condiciones de trabajo decentes y salario mínimo.
12. Ampliar la cobertura de seguros para los trabajadores/as de la economía informal y adoptar procedimientos administrativos, beneficios y contribuciones, teniendo en cuenta sus posibilidades de hacer frente a los pagos.

PONER FIN AL ACOSO, A LA EXPLOTACIÓN Y A LA CORRUPCIÓN

13. Acabar con el arbitrario acoso y extorsión por parte de la policía, los militares, los funcionarios de aduanas y otras autoridades, y ofrecer protección contra el crimen organizado.
14. La eliminación obligatoria por ley de prácticas de explotación disfrazadas de empleo que ejercen los propietarios de los vehículos, como cobrar a los conductores/as y operadores elevadas tarifas por días de alquiler de los vehículos, que da como resultado excesivas horas de trabajo y peligrosas condiciones para la conducción.
15. Aumentos de las tarifas para compensar las subidas del precio del combustible.
16. Protección contra la explotación de los trabajadores y trabajadoras vulnerables en los lugares de trabajo del sector del transporte, como por ejemplo mujeres, niños y personas con discapacidades.



RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL

17. Reconocimiento de la ITF por parte de las instituciones intergubernamentales internacionales, regionales y subregionales que, en calidad de representantes internacionales de los trabajadores y trabajadoras informales del transporte, son responsables del desarrollo y la regulación de las infraestructuras del transporte, y el establecimiento de medidas que favorezcan la negociación colectiva y los convenios.

APROBADA POR

EL TALLER DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE LOS TRABAJADORES/AS INFORMALES DEL TRANSPORTE DE LA ITF 28 DE JULIO DE 2016, KAMPALA, UGANDA

Amalgamated Transport and General Workers' Union	ATGWU	Uganda
Communication & Transport Workers' Union of Tanzania	COTWU	Tanzania
E-Rickshaw Drivers' UnioN	EDU	Nepal
Fédération Syndicale des Travailleurs des Transports du Togo	FESYTRAT	Togo
Independent Democracy of Informal Economy Association	IDEA	Camboya
Independent Transport Workers' Association of Nepal	ITWAN	Nepal
Kampala Metropolitan Boda-Boda Association KAMBA	KAMBA	Uganda
Kampala Operational Taxi Stage AssociatioN	KOTSA	Uganda
Kenya Long Distance Truck Drivers & Allied Workers Union	TAWU	Kenia
Matatu Workers Union	MWU	Kenia
National Confederation of Transportworkers' Unions	NCTU	Filipinas
Nepal Yatayat Mazdoor Sangh	NETWON	Nepal
Public Transport Operators Union	PUTON	Kenia
Sindicato Nacional de Rama y Servicios del Transporte de Colombia	SNTT	Colombia
Syndicat National des Travailleurs Autonomes de l'économie Informelle du Niger	SYNATRA	Níger
Union des Routiers du Sénégal	URS	Senegal



¿QUÉ HEMOS APRENDIDO?

RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CUESTIONES Y LECCIONES PARA LOS SINDICATOS DE TRANSPORTE

Organizar a los trabajadores y trabajadoras del transporte informal dentro del movimiento sindical puede dotarles de más fuerza para reclamar sus derechos, mejorar su medio de vida y contar con una voz más política y democrática. Pueden, además, transformar a los sindicatos en organizaciones multitudinarias, con más poder, en beneficio de todos los trabajadores y trabajadoras del transporte, tanto formal como informal.

A pesar de ello, la organización de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal presenta numerosos obstáculos para el movimiento sindical. Estas son algunas de las preguntas clave que los sindicatos deben sopesar y algunas de las actividades que los educadores sindicales podrían utilizar para abordar este reto.

¿CONOCEMOS BIEN EL SECTOR DEL TRANSPORTE INFORMAL DE NUESTRO PAÍS O CIUDAD?

¿Hemos intentado elaborar un mapa del sector del transporte informal? ¿Sabemos cuántos trabajadores/as hay? ¿Dónde están ubicados? ¿Qué funciones realizan?

¿CONOCEMOS LAS FORMAS EN QUE ESTÁN YA ORGANIZADOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INFORMALES?

¿Hemos explorado qué organizaciones están ya formadas, constituidas oficialmente como asociaciones, cooperativas de ahorro, grupos de autoayuda o cuadrillas? ¿Están controladas por los propios trabajadores/as? ¿Son corruptas? ¿Son democráticas? ¿Están interesadas en colaborar con un sindicato? ¿Podemos trabajar con ellas?

¿ESTÁN DE ACUERDO NUESTROS DIRIGENTES Y MIEMBROS DEL SECTOR DEL TRANSPORTE FORMAL EN LA NECESIDAD DE ORGANIZAR A LOS TRABAJADORES INFORMALES?

¿Debatieron a fondo, dentro de su sindicato, sobre una política para colaborar u organizar a los trabajadores/as informales? ¿Qué implicaciones tendría para los miembros del sindicato que trabajan en la economía formal? ¿Necesitan los dirigentes y activistas del sindicato programas educativos para configurar y estructurar dicho debate?

¿TENEMOS UNA ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN CLARA Y ACORDADA?

¿Sabemos a quiénes estamos intentando organizar? ¿Estamos intentando reclutar a trabajadores y trabajadoras informales individualmente o afiliar asociaciones ya existentes, como entidad? ¿Estamos intentando organizar a los trabajadores/as informales dentro de nuestro sindicato o preferimos ayudarles a crear su propio sindicato?

¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES PROBLEMAS Y REIVINDICACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS INFORMALES?

¿Sabemos cuáles son los principales problemas que enfrentan los trabajadores/as informales? ¿Les hemos preguntado? ¿Es nuestro sindicato capaz de lograr mejoras tangibles? ¿Estamos seguros de que no estamos creando falsas expectativas? ¿Podemos identificar cuestiones en las que sea posible obtener logros rápidos y tangibles que aumenten la confianza de estos trabajadores, incluso si no son las más importantes a largo plazo?

Transportistas de mercancías de Entebbe





¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA? Y ¿QUIÉNES SON LOS INTERLOCUTORES EN LA NEGOCIACIÓN?

¿Hemos definido de común acuerdo cuál es la función de la negociación colectiva en la economía informal? ¿Podemos identificar a los interlocutores en la negociación que tienen poder para llevar a efecto un cambio en los principales problemas que afrontan estos trabajadores y trabajadoras?

¿EXISTEN BARRERAS LEGALES O EN LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO PARA ORGANIZAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS INFORMALES?

¿Hemos verificado si los estatutos de nuestro sindicato permiten afiliarse a los trabajadores/as informales o autónomos? ¿Necesitamos enmendar nuestros estatutos? ¿Permiten los estatutos la integración completa de los trabajadores/as informales y otorgarles los mismos derechos democráticos que quienes trabajan en la economía formal? ¿Existen obstáculos jurídicos, reconocen las leyes laborales del país el derecho de los trabajadores informales a afiliarse a sindicatos?

¿QUÉ ESTÁ OFRECIENDO EL SINDICATO A LOS TRABAJADORES/AS INFORMALES Y QUÉ PUEDE HACER QUE NO PUEDAN LAS ORGANIZACIONES NO SINDICALES?

Los trabajadores/as informales, y especialmente sus propias asociaciones u otras organizaciones informales querrán saber qué ventajas tiene para ellos afiliarse al sindicato. ¿Acordó su sindicato procedimientos de negociación y consulta con el Gobierno, o con otros interlocutores en la negociación, a los que no puedan acceder las asociaciones de carácter informal? ¿Hay oportunidades de que los trabajadores de la economía formal ya afiliados a su sindicato demuestren su solidaridad? ¿Tiene su sindicato acceso a asesoramiento jurídico, programas educativos u otras formas de asistencia técnica valiosas para los trabajadores/as informales?

¿CUÁLES SON LAS IMPLICACIONES PARA NUESTRO SINDICATO DE INCORPORAR MASIVAMENTE A NUEVOS MIEMBROS QUE TRABAJAN EN LA ECONOMÍA INFORMAL?

¿Tenemos la capacidad de ofrecer servicios valiosos a un gran número de trabajadores/as informales y, paralelamente, apoyar a nuestros miembros? ¿Hemos sopesado qué cambios serán necesarios en las estructuras, organización del personal y procedimientos internos de nuestro sindicato? ¿Están cómodos nuestros líderes con la posibilidad de que los líderes de los trabajadores informales se presenten a las elecciones a cargos sindicales?

¿ES SUSTENTABLE ECONÓMICAMENTE UN SINDICATO DE TRABAJADORES/AS INFORMALES?

¿Cómo recaudará el sindicato cuotas de los trabajadores/as informales? Siendo realistas, ¿cuánto serán capaces de pagar regularmente? ¿Será necesario introducir una estructura dual en la que los trabajadores formales paguen más que los informales? En el caso de que los trabajadores informales se afilien al sindicato a través de sus asociaciones ¿tienen estas ya en vigor sistemas efectivos de recaudación de cuotas? ¿Es capaz nuestro sistema de gestión de miembros de gestionar a un gran número de trabajadores informales o se basa principalmente en las cuotas recaudadas a través de la deducción directa de las cuotas que efectúan los empleadores?



Cebú. Reunión de nuevas mujeres miembros de NCTU-IDEA



ACTIVIDADES PARA SUSCITAR EL DEBATE

Los educadores o dirigentes del sindicato podrían organizar actividades que ayuden a sus miembros o activistas a reflexionar y a debatir el tema de la organización de los trabajadores y trabajadoras de la economía informal. Los métodos pedagógicos que propician la participación en el sindicato son los mismos para los trabajadores informales y formales, pero hay algunas actividades específicas para propiciar el debate sobre la economía informal.

En cada caso, asumimos que los participantes trabajan en la economía formal del transporte y no tienen experiencia, o una experiencia limitada, en la organización de trabajadores y trabajadoras informales.

EL MAPEO DE LOS LUGARES DE TRABAJO INFORMALES

Inicien un seminario o taller llevando a los/as participantes a un centro de transporte informal muy concurrido, preferiblemente acompañados de alguien que trabaje allí o en quien los trabajadores confían.

Dividan al grupo en pequeños equipos, de dos o tres personas, y entreguen a cada grupo un sencillo cuestionario que deberán completar entrevistando a los trabajadores y trabajadoras. Entre las preguntas podría incluir: ¿Cómo se gana usted la vida? ¿Cuánto dinero consigue llevar a casa al final de cada día? ¿Quién le paga? ¿A quién debe usted pagar? ¿Cuáles son sus principales problemas? ¿Es usted miembro de alguna asociación, de alguna otra organización o grupo informal? En caso afirmativo ¿qué hace esta organización? ¿Cómo está organizada?

Pueden dar a los equipos una hora más o menos de tiempo para entrevistar a unos tres o cuatro trabajadores/as. A la vuelta al seminario o taller,

pida a cada equipo que prepare y presente un breve reporte al resto del grupo. A partir de sus reportes y del debate posterior redacten conjuntamente un resumen de los empleos u ocupaciones de las personas entrevistadas, sus ingresos, relaciones laborales, principales problemas, etc.

A continuación, se puede mantener una discusión sobre lo aprendido, incluyendo las características de las relaciones laborales, los problemas comunes, el nivel de organización, etc. Esto puede servir de base para el debate sobre la estrategia de organización de estos trabajadores/as.

Es importante reconocer que las mujeres que trabajan en la economía informal pueden no ser tan visibles y no estar en primer plano. En la medida de lo posible, se debería pedir a algunas o todas las mujeres participantes en el ejercicio que identifiquen y entrevisten a trabajadoras.

The image shows two overlapping questionnaires. The top one is titled "ENCUESTA: TRABAJO, INGRESOS Y COSTOS DE LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE". It has several columns and rows for data entry, with some text in Spanish. The bottom one is also titled "ENCUESTA: TRABAJO, INGRESOS Y COSTOS DE LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE" and has a similar layout. The text is somewhat blurry but appears to be a structured form for collecting data from transport workers.



INTERCAMBIO DE VISITAS CON SINDICATOS QUE TIENEN YA EXPERIENCIA EN LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL

Identifiquen a un sindicato en su país o región que ya tenga experiencia en organizar a los trabajadores y trabajadoras del transporte informal, o pida información a la ITF al respecto.

Organice una visita de tres u cuatro días de un pequeño grupo de activistas o representantes de sus sindicatos, para aprender con más detalle de la experiencia en los procedimientos y los problemas que plantea este tipo de organización. Lo ideal es que el equipo incluya a altos cargos elegidos, para que consideren los problemas políticos y la estrategia del sindicato, y organizadores con experiencia y responsabilidad en la organización práctica, sobre el terreno. Obviamente, es importante velar por que el equipo incluya a mujeres y a hombres.

Antes de la visita, prepare un programa con el sindicato anfitrión que, en la medida de lo posible, incluya:

- Visitas a centros de trabajo informales para conocer la dinámica local y las relaciones laborales.
- Reuniones con miembros del sindicato informal y líderes del centro de trabajo, para comprender su motivación y experiencia al unirse al sindicato, sus impresiones de los sindicatos antes de afiliarse y las repercusiones que la afiliación sindical ha tenido sobre el

medio de vida, las condiciones y los derechos y los problemas que quedan por resolver.

- Deliberaciones con el comité ejecutivo (o equivalente) para conocer el proceso de debate político que culminó con la organización de los trabajadores/as informales, los principales problemas que es preciso abordar, los obstáculos internos que es preciso superar, etc. y los cambios subsiguientes necesarios.
- Deliberar con activistas sindicales locales y/o con el personal responsable del día a día de la organización de trabajadores/as informales sobre los detalles de la estrategia y metodología de organización.
- Reuniones con representantes sindicales elegidos de centros de trabajo formales que cuenten con acuerdos firmados con el sindicato desde hace años, para analizar qué repercusiones tendrá la estrategia de organización del personal de la economía informal sobre la fuerza laboral formal y el sindicato al completo.
- A ser posible, y cuando resulte apropiado, reunirse con los principales interlocutores en la negociación, como directivos de terminales de autobuses, autoridades municipales o policiales, para evaluar el impacto de la organización sindical desde su respectivo punto de vista.



Al finalizar la visita, el equipo presentará sus impresiones, conclusiones y preguntas pendientes en un breve seminario con dirigentes y organizadores sindicales.

A su regreso, el equipo debería presentar a sus dirigentes y a los activistas de organización aquello que aprendieron durante la visita, e incluir recomendaciones sobre la política y estrategia de organización de este personal.

Poco después, debería organizarse una visita recíproca del “sindicato mentor”, para que este pase un tiempo en los centros de trabajo informales y se reúna con las asociaciones informales, representantes y organizadores sindicales, para comprender mejor la economía del transporte informal local, el sindicato y valorar las oportunidades y opciones de organización. Al finalizar la visita, el equipo del sindicato mentor debería celebrar una reunión o seminario con dirigentes y organizadores, para presentarles sus ideas, comentarios y recomendaciones sobre la política y la estrategia sindical.

Finalmente, debería documentarse la experiencia y los resultados de las visitas de intercambio

y las subsiguientes recomendaciones en un informe o documento de debate, que se distribuirá a todo el sindicato y se remitirá a la consideración del comité ejecutivo.

PROGRAMA DE EDUCACIÓN

Considere la posibilidad de organizar un programa de conferencias de un día, cursos de fin de semana, círculos de estudio dirigidos a representantes sindicales y/o líderes, en los que se enseñen las características de la economía del transporte informal, la política y estrategia de organización y/o técnicas prácticas de organización.

Además del presente folleto y del video que lo acompaña, tienen disponibles informes, casos prácticos, videoentrevistas en profundidad y otros documentos producidos por el Proyecto de los Trabajadores/as Informales del Transporte, que les ofrecen un abanico de materiales adecuados para ser utilizados en su labor educativa. Los encontrarán todos en el sitio web del proyecto:

www.informalworkersblog.org.

Visita de intercambio NCTU-IDEA





*Federación Internacional
de los Trabajadores del
Transporte*

49-60 Borough Road

Londres SE1 1DR, RU

+44 0 20 7403 2733

itfglobal.org

/ITFglobal

@ITFglobalunion

