



# Informal workers

## REUNIÓN DE SINDICATOS MENTORES DE MITAD DE PROYECTO



KATMANDÚ, NEPAL, 25 AL 27 DE FEBRERO DE 2015

Informe de la reunión

Agradecemos especialmente a todas las personas que participaron y, en particular, a NETWON e ITWAN por el apoyo y la hospitalidad que nos brindaron.

Jess Whelligan y Dave Spooner, GLI.

Abril de 2015, actualizado en junio de 2015.



Con el apoyo de FNV Mondiaal



## INTRODUCCIÓN

La reunión de mitad de proyecto se llevó a cabo en Katmandú, Nepal, del 25 al 27 de febrero de 2015 con la participación de 20 representantes de los seis sindicatos mentores que intervienen en el proyecto: NETWON e ITWAN de Nepal, SNTT de Colombia, SYNATRA de Níger, AGTWU de Uganda y NCTU de Filipinas. También estuvieron presentes integrantes del personal de la ITF y los coordinadores del proyecto del Instituto Mundial del Trabajo (GLI, por la sigla en inglés).

El objetivo de la reunión era permitirles a los/as participantes compartir sus experiencias con el proyecto a la fecha, evaluar el avance logrado y revisar los planes para el siguiente año del proyecto (2015-2016).

Durante el encuentro, los/as representantes de los diferentes sindicatos participaron en entrevistas que fueron grabadas en video. Las mismas se encuentran disponibles en el blog del proyecto

<http://www.informalworkersblog.org/>

## PRESENTACIONES DE LAS ACTIVIDADES DE 2014

Al comienzo de la reunión, los/as representantes de los sindicatos mentores hicieron presentaciones individuales al resto del grupo seguidas de un animado intercambio de preguntas y respuestas. En sus presentaciones, los sindicatos mentores debían cubrir ampliamente los siguientes aspectos:

- describir someramente las actividades relacionadas con el proyecto que llevaron a cabo en 2014;
- resaltar los desafíos/logros/resultados específicos vinculados al proyecto, y
- compartir algunas reflexiones generales sobre el proyecto.

El documento titulado *Pautas generales para las presentaciones de los sindicatos mentores* que recibió cada sindicato se incluyó como Apéndice en este informe. Algunos sindicatos mentores prepararon presentaciones en PowerPoint y redactaron informes que se encuentran disponibles en el sitio

<http://www.informalworkersblog.org/>

A continuación se resumen las presentaciones de cada sindicato:

### Colombia (SNTT)

Para Colombia, organizar a trabajadores/as del transporte informal implica un reto muy grande. Existen 1.700.000 personas que trabajan en el sector del transporte, de las cuales 1.400.000 se desempeñan en el sector informal.

Esto significa que los/as trabajadores/as informales superan ampliamente a sus contrapartes en el sector formal. El contexto político para la sindicalización es peligroso y el ejercicio del derecho de libertad sindical es limitado. Los sindicalistas son objeto de amenazas constantes y muchos de ellos han sido asesinados.

A pesar de ello, SNTT es un sindicato activo con capacidad de movilización y manifestación. Ha sido el único sindicato del sector del transporte que abordó el tema de la informalidad con seriedad y recientemente consiguió dos logros destacados en lo que respecta a la



Protesta de taxistas en Bogotá

organización de los/as trabajadores/as del transporte informal: uno relacionado con los/as taxistas y otro con los/as trabajadores/as tercerizados/as de la línea aérea colombiana Avianca.

Desde 2009, SNTT ha venido trabajando en campañas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de los/as 600.000 taxistas que, se estima, trabajan informalmente en el sector del transporte, conducen vehículos de propietarios privados y carecen de acceso a las prestaciones de seguridad social y a un sueldo estable. En 2014, SNTT presionó al gobierno y logró que introdujera un decreto que establecía el acceso a la seguridad social para los/as taxistas.

Para la vasta mayoría de los/as taxistas, éste fue un paso importante y significativo hacia la obtención de las protecciones y la seguridad del empleo formal, si bien un grupo minoritario de choferes se manifestó en contra de la implementación de dicho decreto preocupados por las consecuencias a corto plazo que podrían tener los descuentos de los aportes a la seguridad social de sus ingresos. El desafío ahora para SNTT es asegurarse de que este decreto se implemente realmente y que la seguridad social “se transforme en una realidad” para aquellos/as taxistas que antes estaban excluidos de sus disposiciones.

Otro logro para SNTT ha sido la reincorporación de aproximadamente 300 trabajadores/as que habían sido despedidos por la aerolínea Avianca en 2014. SNTT continúa al frente de la lucha para exigir que la totalidad de esos/as 300 trabajadores/as, cuyos puestos de trabajo habían sido tercerizados y básicamente “informalizados” por Avianca, sean reincorporados como empleados/as formales de la empresa.

SNTT pretende utilizar estos dos logros como plataforma para introducir reformas dentro del sindicato que faciliten la afiliación de los/as trabajadores/as informales al sindicato y su participación activa en sus estructuras. SNTT tiene previsto presentar estas reformas, incluidas algunas modificaciones estatutarias, en la Asamblea General que celebrará en mayo de 2015.

En la actualidad, SNTT tiene 600 afiliados/as que pertenecen al sector informal. El sindicato tiene previsto aumentar la cantidad de afiliados/as del sector informal a 7000 el próximo año, con el fin de ayudarlos a hacer la transición hacia la economía formal lo más pronto posible.

Para SNTT, sindicalizar a las mujeres ha sido particularmente difícil dadas las costumbres que predominan en la sociedad colombiana, que en general espera que las mujeres se queden en sus casas y cuiden de sus hijos en lugar de tener un ingreso mediante un trabajo remunerado. La mayoría de los trabajadores en el sector del transporte son hombres, pero en la minoría de los casos en los que las mujeres trabajan, por lo general sus esposos no les permiten afiliarse a los sindicatos.

A pesar de la existencia de estas barreras culturales, que exacerban las dificultades que existen en un ambiente de organización de por sí desafiante, SNTT ha incorporado a 25 mujeres del sector del transporte informal. El sindicato prevé sumar más mujeres a través de talleres y está planificando la realización de actividades de difusión en cuatro ciudades colombianas en ocasión del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).

## Filipinas (NCTU)

Durante el último año, NCTU centró sus esfuerzos en dos campañas vinculadas al proyecto, ambas exitosas. La primera fue una campaña contra el plan del gobierno filipino de retirar de circulación gradualmente los minibuses sin contemplar ninguna medida para la transición hacia otros puestos de trabajo de los/as numerosos/as conductores/as de estos vehículos que son trabajadores/as informales del sector. Como resultado de la campaña de NCTU y del diálogo posterior que se entabló con el Departamento de Transporte, el gobierno dio marcha atrás con su plan.

La segunda campaña se oponía a la introducción por parte del gobierno de nuevas sanciones y multas excesivas por el incumplimiento de normas menores impuestas a los/as trabajadores/as del transporte, que

en su mayoría se desempeñan en la economía informal. Dichas sanciones afectarían de manera desproporcionada a aquellos que menos ganan: por ejemplo, un conductor que percibe un salario mínimo diario podría recibir una multa de hasta US\$60 por vestir un uniforme incorrecto. NCTU logró movilizar y organizar una resistencia y presentó un pedido a la Corte Suprema en el que exige que deje sin efecto la nueva ley por ser “ilegal e injusta”.

Durante la Semana de Acción de la ITF (octubre de 2014), NCTU presionó con éxito a los organismos gubernamentales responsables del transporte terrestre —la Oficina de Transporte Terrestre (LTO, por la sigla en inglés) y el Ente Regulador del Transporte Terrestre (LTFRB, por la sigla en inglés)— para que presentaran un memorando que regule la operación de los taxis UBER. NCTU organizó piquetes frente a las oficinas de ambos organismos para llamar la atención sobre la operatoria ilegal de UBER y de GrabTaxis (un servicio similar de pedido de taxis por teléfono celular) en Filipinas, que generan una competencia insegura y desleal para los/as taxistas ya establecidos.

Como parte de las actividades del proyecto, NCTU llevó a cabo jornadas de capacitación para dirigentes y organizó debates de líderes a nivel local y nacional. Ello permitió aumentar el nivel de conocimiento político de los dirigentes y, en el orden local, significó un mayor compromiso con las cuestiones locales. En la provincia de Batangas, estos debates entre dirigentes, junto con los programas de educación, lograron que 15 asociaciones locales se afiliaran al NCTU.

En el último año, NCTU federó a 32 asociaciones nuevas —principalmente de trabajadores/propietarios de triciclos y yipnis— y amplió su base de miembros cotizantes al sumar 3000 nuevos afiliados/as. En la actualidad, NCTU tiene un total de 27.500 trabajadores/as informales afiliados. A raíz de este éxito, cuatro dirigentes se ofrecieron como voluntarios para continuar expandiendo el trabajo de NCTU para incorporar y trabajar con quienes se desempeñan en el sector del transporte informal.

NCTU logró aumentar la participación de las mujeres en el sindicato tanto a nivel local como federal. Veinte dirigentes de las 32 asociaciones federadas son mujeres. Si bien las mujeres no suelen conducir los vehículos de transporte público en Filipinas, a menudo ocupan cargos importantes dentro de las asociaciones locales, como el de tesoreras o presidentas.

Asimismo, NCTU ha estado brindando “capacitación para la subsistencia” a las esposas de los afiliados como parte de un “programa de empoderamiento de esposas”, que apunta a aumentar la resiliencia y la seguridad económicas de las familias que antes dependían de una sola fuente de ingresos derivada del sector del transporte informal.

NCTU no ha tenido el mismo nivel de éxito en lo que respecta a asegurar que las mujeres estén representadas en las estructuras nacionales de gobernanza de NCTU, ya que sólo una mujer —la presidenta de una asociación local de yipnis— ocupa un lugar en el Consejo Directivo Nacional de NCTU.

NCTU prevé incrementar la participación femenina en todos los niveles de su estructura de gobernanza durante el próximo año del proyecto.



**Dirigentes de NCTU protestan contra la operación no regulada de taxis Uber durante la Semana de Acción de la ITF (Octubre de 2014)**

Sostener financieramente los programas de formación y capacitación para dirigentes representa un gran desafío para NCTU, y para poder hacer frente a ello, el sindicato apunta a duplicar la recaudación de las cotizaciones por afiliación en el próximo año. Este ingreso adicional apuntalará la sostenibilidad de dichos programas, que han demostrado ser esenciales para atraer y afiliarse a más trabajadores/as del transporte informal.

## Níger (SYNATRA)

SYNATRA es un sindicato que nuclea a 7000 trabajadores/as informales de todas partes de Níger, la mayoría mujeres. Además del sector del transporte, tiene afiliados/as que se dedican al reciclado urbano, la venta ambulante de alimentos, el trabajo doméstico, la carpintería, la metalurgia, el trabajo con madera, la plomería y la electricidad. Durante el primer año del proyecto, SYNATRA incrementó la cantidad de trabajadores/as del transporte informal afiliados al sindicato de 380 a 1608.

Como parte de las actividades en el marco del proyecto, SYNATRA fortaleció los vínculos con FENASEIN<sup>1</sup>, la Federación Nacional de Trabajadores/as Informales, afiliada a StreetNet International, y con UGSEIN, que es la Federación Nacional de Trabajadores/as Informales de Níger<sup>2</sup>. SYNATRA también fue sede del Seminario Regional para Líderes de África que se realizó en Niamey en marzo de 2014.<sup>3</sup>

Después del encuentro de Niamey, SYNATRA se reunió con la Red Nacional de Jóvenes de Níger y diversas asociaciones, entre ellas, la Asociación de Consumidores de Níger y asociaciones de conductores de mototaxis de dos y tres ruedas (denominados “kabou kabou”).



Comité de Jóvenes de SYNATRA

SYNATRA aprovechó estas reuniones para hablar acerca de los objetivos del proyecto y resaltar la importancia de sindicalizar a los/as trabajadores/as informales a fin de que sus voces sean escuchadas.

Asimismo, destacó la importancia de fortalecer las capacidades de organización y de trabajar junto con otros grupos de trabajadores/as informales a fin de tener algún impacto en las autoridades. En Níger, por ley, sólo los sindicatos tienen derecho a representar las demandas de los trabajadores ante las autoridades.

<sup>1</sup> [Federation Nationale des Syndicats](#).

<sup>2</sup> Para más información sobre el panorama sindical en Níger, véase el Perfil del Mercado de Trabajo de 2012 y 2014 de LO (Dinamarca). Véanse en particular las actividades del sindicato FENISPROCTAM no afiliado a la ITF. “El movimiento sindical nigerino ha ampliado sus servicios al sector informal. USTN (Union Nationale des Travailleurs du Niger) tiene alrededor de 50.000 afiliados/as de la economía informal, principalmente a través del sindicato FENISPROCTAM, que representa a aproximadamente 23.000 conductores/as de mototaxis y es la organización afiliada más grande de USTN. SYNATRA es un sindicato de trabajadores/as informales que también están afiliados/as a USTN.”, LO 2014, pág.15 en la versión original.

<sup>3</sup> Véase el informe sobre el seminario regional para dirigentes de África [Africa Regional Leadership Seminar Report](#) (en inglés).

Por lo tanto, SYNATRA promueve la formación de sindicatos más que de asociaciones dado que los primeros pueden brindarles a los/as trabajadores/as una plataforma de negociación colectiva más robusta y más eficaz.

SYNATRA ofreció apoyo a todas las asociaciones con las que se reunió y estableció convenios de colaboración con tres de ellas: Acción por las Mujeres y el Desarrollo (FACDEV, por la sigla en francés), el Grupo de Mujeres de Godya y la Asociación Alhamdou Lila de Mujeres Carteras.

Como resultado de esos convenios, SYNATRA consiguió 400 nuevas afiliadas. Muchas de esas mujeres trabajan dentro de la economía del transporte informal o en tareas vinculadas a ella, como es el caso de las vendedoras ambulantes de alimentos y las telefonistas ubicadas en las paradas de taxis y las estaciones de ómnibus.

En su calidad de sindicato mentor, SYNATRA apoyó la creación de dos nuevos sindicatos: uno para trabajadores/as del turismo y otro para portuarios/as. En el Congreso de la ITF celebrado en agosto de 2014, la Secretaria General de SYNATRA, Zeinabou Habou Barma, habló acerca del proyecto y de la importancia de organizar sindicalmente a las trabajadoras del transporte.

SYNATRA y las organizaciones aliadas han logrado aumentar la visibilidad de los/as trabajadores/as informales, en especial de las mujeres, ante los ojos del gobierno nigerino. Para marzo de 2015, el Ministerio de Trabajo y Empleo tenía previsto un taller sobre negociación colectiva que SYNATRA espera conduzca a mejores condiciones laborales negociadas para los sindicatos de trabajadores/as informales.

Los obstáculos más grandes que ha tenido que enfrentar SYNATRA para organizar sindicalmente a los/as trabajadores/as del transporte informal han sido la complejidad del sector informal así como la falta de voluntad de otros sindicatos para sindicalizar dentro de ese sector. A esto se suma la falta de capacidad de organización entre los/as propios/as trabajadores/as informales, incluso entre quienes ya son miembros de asociaciones. Por ejemplo, los/as dirigentes de las asociaciones de mototaxis existentes no tienen formación sindical y carecen de la habilidad para participar eficazmente en las negociaciones colectivas.

En el próximo año del proyecto, SYNATRA pretende desarrollar la capacidad de los sindicatos del transporte informal, ayudándolos a organizarse mejor, a lograr más visibilidad y a ser más representativos. SYNATRA quiere centrarse en particular en aumentar la visibilidad de las mujeres y los jóvenes dentro de esos sindicatos. Asimismo, pretende establecer contactos con algunos de los sindicatos que asistieron al taller regional de Niamey en marzo de 2014 y apoyar sus esfuerzos para integrar a los/as trabajadores/as informales. Está claro que para poder cumplir estos objetivos, necesita mayor apoyo financiero.

## Uganda (ATGWU)

ATGWU apeló con éxito a la afiliación de asociaciones ya existentes (en lugar de trabajadores en forma individual) como método para relacionarse y sindicalizar a los/as trabajadores/as del transporte informal. Para afiliarse a ATGWU, la asociación debe estar registrada ante el gobierno, tener un estatuto, un listado de afiliados/as, una cuenta bancaria y una oficina a la que ATGWU pueda acceder. Hasta el momento, se afiliaron diez asociaciones de trabajadores/as del transporte informal, sumando 4.357 trabajadores/as informales a su base de afiliados, que ahora totaliza 10.338. Estas organizaciones afiliadas incluyen asociaciones de taxistas, conductores/as de mototaxis (conocidos como “boda boda”), vendedores/as ambulantes que trabajan al costado de las rutas y trabajadores/as de aeropuertos (personal ocasional, taxistas y personal de manejo de cargas).

De los/as 4.357 afiliados/as nuevos/as del sector informal que se incorporaron a ATGWU durante el proyecto, 730 son mujeres. Dado que antes había sólo tres mujeres afiliadas del sector del transporte, esto representa un éxito importante en pos de la incorporación de más mujeres al sindicato.

ATGWU estableció un comité de trabajadores/as informales con el objeto de garantizar que sus inquietudes estén representadas en sus diversas estructuras. Actualmente, el comité está compuesto por cuatro mujeres y cinco hombres. Asimismo, hay un integrante del Ejecutivo que pertenece al sector informal y representa sus intereses en los niveles más altos del sindicato. Se prevé aumentar la cantidad de representantes tras la implementación de una modificación estatutaria planificada que permitirá que haya más representación del sector informal en el Comité Ejecutivo. Por otra parte, ATGWU realizó dos talleres de formación de líderes destinado a dirigentes del sector informal, que formó 40 líderes.

Una lección importante que aprendió ATGWU es que a menudo los/as trabajadores/as informales ya están organizados/as aunque no en una estructura sindical. Por lo tanto, la metodología que se utilice para organizar sindicalmente a estos/as trabajadores/as debe ser flexible para poder trabajar con las estructuras asociativas ya existentes. ATGWU descubrió que los miembros de asociaciones del sector informal a menudo desconocen el papel que la ley les asigna a los sindicatos como negociadores en Uganda, por lo que ha estado informando a los/as trabajadores/as informales al respecto.

ATGWU observó que los/as trabajadores/as del sector informal tienen problemas urgentes e inmediatos para los que el sindicato debe proporcionar soluciones rápidas. En el caso de los/as taxistas en los aeropuertos, ATGWU pudo solucionar con rapidez un problema de estacionamiento al negociar con la policía en nombre de los/as taxistas. Como resultado de esa negociación, los/as taxistas ahora tienen espacios de estacionamiento designados en el aeropuerto.

A pesar de los éxitos, ATGWU debió hacer frente a numerosos retos para organizar sindicalmente a los/as trabajadores/as del transporte informal. En general, en ese sector la sindicalización efectiva se ve obstaculizada por el alto nivel de movilidad, los bajos niveles de alfabetización, la falta de capacidad de los dirigentes y la falta de recursos disponibles —tanto en términos de tiempo como de dinero— para que los/as trabajadores/as informales se organicen a sí mismos.

A nivel político, ATGWU ha observado que a menudo las asociaciones de trabajadores/as informales están fuertemente influenciadas por los partidos políticos, lo cual implica que sindicalizar estas asociaciones puede ser una tarea compleja desde una perspectiva política. A nivel normativo, la ley nacional que establece la formalización del sector del transporte informal todavía está pendiente de ratificación. A esto se suma, además, el problema de que el movimiento sindical ugandés está dividido en dos centrales nacionales.

En el próximo año del proyecto, ATGWU pretende incorporar 15 asociaciones nuevas del sector del transporte informal al sindicato, capacitar a más organizadores/as voluntarios/as e incrementar la visibilidad de las mujeres activistas en el sector. Asimismo, apunta a asumir el papel de mentor para trabajar con sindicatos de Kenia y Ruanda.

Para cumplir estos objetivos, ATGWU necesita más apoyo financiero de parte del proyecto. Esos recursos financieros se destinarán a desarrollar y producir material educativo, financiar gastos de transporte, comprar equipos como los sistemas de megafonía y cubrir los costos vinculados a mantener las relaciones internacionales entre los sindicatos.

## Nepal (ITWAN)

En Nepal hay por lo menos 600.000 trabajadores/as en el transporte informal; todos enfrentan los mismos problemas: carecen de cobertura de seguridad social, de protección legal, de sueldo u horario fijos y de seguridad en el empleo. Además, los/as trabajadores/as del transporte a menudo son mal vistos/as por el público. ITWAN está intentando movilizar a estos/as trabajadores/as para ayudarlos/as a superar esos múltiples desafíos.

Las mujeres trabajadoras tienen problemas adicionales a causa de los elevados niveles de discriminación que existen dentro del sector del transporte en Nepal. Por ejemplo, normalmente a las mujeres conductoras no les permiten conducir vehículos de cuatro ruedas como minibuses o taxis y sufren la discriminación de los propietarios de los vehículos, que prefieren contratar hombres.

ITWAN considera que es necesario luchar contra este tipo de discriminación injusta de las mujeres y, por lo tanto, ha estado presionando al gobierno para que genere oportunidades de empleo para todos, tanto mujeres como hombres, en el sector del transporte.

En el último año, ITWAN centró sus esfuerzos en desarrollar las capacidades de las mujeres trabajadoras del sector. En junio de 2014, ITWAN y NETWON organizaron en forma conjunta el Taller Regional para Mujeres de Asia en Katmandú. Después del taller, ITWAN pudo incorporar 25 integrantes nuevas del sector del transporte pesado.

En enero de 2015, ITWAN convocó una Conferencia de Mujeres. Desde entonces, ha brindado capacitación a 40 mujeres que están haciendo la transición del uso de vehículos de tres ruedas (llamados "tempos"), que serán retirados de circulación por el gobierno, a la conducción de vehículos más pesados de cuatro ruedas.

ITWAN creó un comité de mujeres para las trabajadoras de Katmandú con el fin de aumentar sus capacidades y asegurarse de que hagan oír su voz dentro del sindicato. También se crearon comités de jóvenes en diferentes distritos de Nepal con el objeto de fomentar la afiliación y la participación de los jóvenes en el sindicato.

Asimismo, ITWAN llevó adelante campañas en contra de leyes nuevas que introdujeron castigos injustos y desproporcionados para los/as conductores/as que se ven involucrados/as en accidentes viales. Como resultado de esta campaña, ITWAN incorporó a 100 nuevos/as afiliados/as del transporte informal, que incluyen a 40 mujeres y 50 jóvenes. El objetivo de ITWAN es continuar afiliando a más trabajadores/as al sindicato y, al mismo tiempo, asegurarse de que los/as afiliados/as actuales renueven su afiliación.

## Nepal (NETWON)

NETWON concentró sus actividades dentro del marco del proyecto en la movilización y la organización de activistas mujeres en el sector del transporte informal. Creó un nuevo Comité Regional de Mujeres en el sindicato y convocó tres reuniones del Comité Nacional de Mujeres con el fin de discutir los objetivos y las estrategias del proyecto. Además, incluyó charlas sobre el proyecto en su último programa de formación sindical.

Después del Taller Regional de Mujeres de Asia, organizado en Katmandú conjuntamente por NETWON e ITWAN en junio de 2014, las mujeres activistas de NETWON aplicaron las metodologías que aprendieron en el taller para acercarse a las vendedoras ambulantes de las zonas de Kalanki, Bagbazar y Lagankhel en Nepal. Este ejercicio concluyó con la afiliación de 35 vendedoras ambulantes; la conformación de un comité especial para estas nuevas afiliadas está en proceso. A raíz de este éxito, ahora NETWON está intentando organizar sindicalmente a recicladoras urbanas y a mujeres que trabajan en empresas del sector privado.

Asimismo, NETWON ha brindado apoyo a las mujeres conductoras de mototaxis conocidos con los nombres de “tuk-tuk” o “tempo” para oponer resistencia y responder a los planes del gobierno de sacar de circulación estos vehículos electrónicos de tres ruedas en la zona del valle de Katmandú. A diferencia de lo que ocurre con los vehículos de cuatro ruedas, está “culturalmente aceptado” que las mujeres conduzcan tempos en Nepal. Históricamente, estos vehículos han representado una fuente de ingresos para muchas mujeres en el sector del transporte. Se calcula que hay más de 1000 conductoras de tempos en Katmandú que perderán su sustento si el gobierno avanza con sus planes.



NETWON National Women's Committee

A nivel de políticas, NETWON estuvo trabajando en colaboración con ITWAN para presionar al gobierno para que ofrezca préstamos a las mujeres del transporte para que éstas puedan adquirir sus propios vehículos. Esta estrategia apunta a reducir la dependencia de las mujeres conductoras de los propietarios de vehículos, que probablemente las discriminen. Asimismo, NETWON hizo lobby ante el gobierno para que implemente programas de seguridad social destinados a los/as trabajadores/as del transporte informal.

Como sindicato predominantemente de trabajadores/as del transporte informal, NETWON debe hacer frente a muchos desafíos para organizar este sector. Algunos de los problemas que enfrenta incluyen los bajos niveles de educación y de conocimiento sobre los derechos entre los/as trabajadores/as, la falta de datos objetivos sobre el sector y la existencia de un conjunto inadecuado de protecciones jurídicas para los/as trabajadores/as informales. Si bien existe un salario mínimo fijado por ley en Nepal, la ley no se implementa de manera adecuada y se ignoran las normas y directrices internacionales.

En el próximo año del proyecto, NETWON pretende continuar trabajando para movilizar y organizar sindicalmente a los/as trabajadores/as del transporte informal, con un foco particular en las mujeres. Requiere de apoyo financiero adicional del proyecto para poder realizar actividades tales como capacitar a las mujeres para conducir vehículos de cuatro ruedas. Tal capacitación ayudaría a las mujeres a pasar de los tuk-tuk o tempos a otros vehículos de mayor porte.

## ¿QUÉ APRENDIMOS?

### PROBLEMAS EN COMÚN

A partir de las presentaciones de los sindicatos mentores y de los intercambios grupales que tuvieron lugar después, se identificaron las características y los principales problemas que enfrentan los/as trabajadores/as del sector del transporte informal, que se detallan a continuación:

**Falta de acceso a la seguridad social:** la vasta mayoría de los/as trabajadores/as informales carecen de cobertura incluso de los regímenes de seguridad social más básicos<sup>4</sup>. Esto significa que es

<sup>4</sup> Véase la definición de la OIT (2012) correspondiente al piso de protección social básica, que incluye: a) acceso a la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad; b) seguridad básica del ingreso para los niños, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios; c) seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa que no pueden obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y d) seguridad básica del ingreso para las personas de edad.

improbable que perciban un ingreso ante una enfermedad o un embarazo y que tendrán un acceso limitado a la atención médica básica y a un régimen previsional en la vejez. Promover la formalización de los/as trabajadores/as informales y garantizar su acceso a las prestaciones de la seguridad social es un desafío clave que deben afrontar los sindicatos que organizan a la fuerza laboral en el sector informal.

Un buen ejemplo de un caso de éxito en este sentido es el lobby eficaz que pudo hacer SNTT ante el gobierno colombiano para que introdujera un decreto que permita a los/as taxistas informales incorporarse a los regímenes de la seguridad social. Sin embargo, SNTT ahora tiene la difícil tarea de asegurar que este derecho formal a la seguridad social se convierta en una realidad para los/las taxistas.

**Falta de protecciones legales:** los/as trabajadores del transporte informal por lo general trabajan en ámbitos no regulados, donde las normas de higiene y seguridad y las condiciones mínimas de trabajo no se aplican o no se hacen cumplir. Esto significa que a menudo los/as trabajadores/as cumplen turnos largos en condiciones peligrosas y no pueden reclamar ningún resarcimiento legal en caso de estar mal pagos, de ser obligados a trabajar horas extras o de sufrir un accidente en el lugar de trabajo.

Para hacer frente a estos retos, los sindicatos tienden a adoptar la doble estrategia de proporcionar sus propios mecanismos internos de apoyo mutuo y protección para los/as trabajadores/as (brindando apoyo financiero en caso de accidentes viales, por ejemplo) al tiempo que ejercen presión sobre el gobierno para que implemente las condiciones mínimas de trabajo para todos los/as trabajadores/as.

**Regímenes legales punitivos:** si bien los/as trabajadores/as informales gozan de unas pocas protecciones legales, a menudo son sometidos a castigos duros y desproporcionados por parte de las autoridades gubernamentales. Tanto NCTU en Filipinas como ITWAN y NETWON en Nepal han llevado adelante campañas contra nuevas leyes promulgadas por sus respectivos gobiernos que, en opinión de los sindicatos, introducen castigos excesivos para los/as conductores/as que cometen infracciones menores de tránsito (Filipinas) o intervienen en accidentes viales (Nepal).

**Condiciones de trabajo deficientes:** en relación con los problemas descritos anteriormente, los/as trabajadores/as informales a menudo trabajan muchas horas en condiciones deficientes y rara vez tienen descansos o vacaciones adecuados y remunerados. Asimismo, pocas veces tienen acceso a instalaciones tales como baños, lo que representa un problema en particular para las mujeres, en especial cuando están embarazadas o menstruando.

**Inseguridad laboral y salarial:** una vez más, en relación con los problemas descritos anteriormente, el trabajo en el sector del transporte informal se caracteriza por un alto grado de inseguridad. Los/as trabajadores/as suelen cobrar por día y los ingresos pueden variar sustancialmente de un día a otro. Aun en países donde existe una ley que estipula un salario mínimo, como en Nepal, pocas veces se aplica esa ley en el sector informal.

Si los/as trabajadores/as no van a trabajar por razones de enfermedad, lesión, embarazo o porque deben cuidar de alguien, es probable que no cobren. Esta falta de seguridad del ingreso afecta de manera desproporcionada a las mujeres, que pueden quedar embarazadas y son quienes más probablemente asuman la responsabilidad de cuidar de otra persona.

La falta de seguridad laboral y salarial hace que la sindicalización en el sector informal sea particularmente difícil para los sindicatos, dado que por lo general los/as trabajadores/as no están dispuestos a sacrificar el pago de un día de trabajo para participar en iniciativas de organización. ATGWU hizo hincapié en la dificultad de pedirles a los/as trabajadores/as que viven al día que participen en actividades sindicales y señaló que se necesitan fondos para cubrir los gastos de los potenciales organizadores en el sector informal.

**Violencia y hostigamiento:** los/as trabajadores/as en el sector del transporte informal son vulnerables a la violencia y el hostigamiento, en especial por parte de la policía. El hostigamiento ejercido por la policía a menudo redundo en la extorsión de los/as trabajadores del transporte para el pago de

sobornos y multas. La amenaza diaria de la violencia y el hostigamiento afecta de manera desproporcionada a las mujeres, que se ven expuestas en forma endémica a altos niveles de violencia/acoso sexual por parte de la policía, los pasajeros y sus compañeros de trabajo.

**Discriminación de las mujeres:** existe una discriminación generalizada de las mujeres en el sector del transporte. En Nepal, por ejemplo, las mujeres conductoras son discriminadas por las empresas y los propietarios de vehículos, que prefieren conductores hombres y que, por lo general, no “confían” en ellas para conducir vehículos de cuatro ruedas. Las mujeres deben sortear barreras sociales y culturales generalizadas para acceder al empleo e incluso para afiliarse a un sindicato, debido a que se espera de ellas que “se queden en su casa” en lugar de participar en un trabajo remunerado o en actividades sindicales.

**Programas de modernización/políticas de transporte urbano:** en todos los casos, los/as trabajadores/as del transporte informal se ven afectados por políticas “modernizadoras” del transporte urbano que no tienen en cuenta sus intereses ni la posible pérdida de su medio de subsistencia. La implementación de sistemas de autobuses de tránsito rápido (BRT, por la sigla en inglés) a través de “alianzas privadas” inspiradas en el neoliberalismo en muchas ciudades y la salida de circulación gradual planificada de los tempos en Nepal y los yipis en Filipinas ilustran claramente la situación.

## ORGANIZACIÓN

Los sindicatos mentores desarrollaron dos métodos bien diferenciados de organización sindical. Uno se basó en afiliar y organizar a los/as trabajadores/as directamente, como en el caso de ITWAN, NETWON y SNTT. El otro consistió en afiliar a asociaciones ya existentes de trabajadores/as informales, como en el caso de NCTU y AGTWU. SYNATRA emplea ambos métodos, si bien mayormente afilia a los/as trabajadores/as en forma directa.

Los sindicatos han constituido comités especiales de trabajadores informales y/o trabajadoras informales con el fin de asegurarse de que sus intereses estén representados en las estructuras sindicales. Asimismo, los/as trabajadores/as informales consiguieron tener lugares en los órganos ejecutivos o directivos de los sindicatos. En los casos en los que había barreras institucionales, algunos sindicatos iniciaron reformas e incluso modificaciones estatutarias para superarlas.

Algunos sindicatos, como ATGWU, han asignado organizadores a trabajar específicamente con el sector informal e incluyen información sobre el proyecto y sus objetivos en sus programas de formación sindical.

## La experiencia de SNTT con el sistema de autobuses de tránsito rápido (BRT)

Para SNTT, los sistemas BRT no son intrínsecamente malos: podrían ser inclusivos y justos, pero hay grandes problemas con su implementación.

El sindicato estima que entre el 50 % y el 60 % de los/as trabajadores/as del sistema de autobuses perdieron sus empleos a raíz de la introducción del BRT, con lo cual se vieron obligados/as a aceptar trabajos más precarios e informales. Los operadores del BRT se oponen fuertemente a los sindicatos, por lo que los activistas sindicales fueron despedidos.

Sólo el 4% de las utilidades del BRT se reinvierte en la mejora del sistema para desarrollar la infraestructura y beneficiar a la ciudad. Fue la ciudad la que construyó la infraestructura en primer lugar, pero las ganancias van a las empresas privadas. Los propietarios de vehículos pequeños quedaron desplazados y debieron retirarse de las rutas que cubrían y no se instituyó ningún programa para ayudarlos a ellos o a los/as conductores/as a hacer la transición.

Cuando se introdujo el BRT, había muy pocos sindicatos en el sector del transporte. Los que ya existían eran, en su mayoría, corruptos. Ante la ausencia de una representación sindical eficaz, no hubo oposición al BRT ni negociaciones que garantizaran una implementación justa y equitativa.

El BRT sólo es útil para la clase media. Las tarifas son muy elevadas. Los usuarios, que ascienden a 1.500.000, generan enormes ganancias para los propietarios del sistema, que está controlado por apenas nueve familias. No se prioriza la movilidad de los ciudadanos, como se aprecia por las largas filas y el estacionamiento insuficiente en las terminales.

La implementación del sistema se justificó por razones ambientales, si bien el combustible que utiliza el BRT es igual a cualquier otro. El BRT es simplemente un negocio promovido por el FMI/Banco Mundial.

## EL PAPEL DE LOS SINDICATOS MENTORES

Desde el principio, el proyecto se basó en la idea de contar con “sindicatos mentores”. Se invitó a los sindicatos a liderar el proyecto dada la experiencia que tenían en materia de sindicalización y desarrollo de poder de negociación colectiva para los/as trabajadores/as del transporte informal. Debían trabajar en red y ser capaces de brindar apoyo, asesoramiento y capacitación a otros sindicatos en sus respectivas regiones/subregiones.

En su calidad de mentores, debían identificar y desarrollar formadores dentro de su grupo de dirigentes y representantes que pudieran apoyar las iniciativas de organización en otros sindicatos y asociaciones. Debían proporcionar apoyo y asesoramiento para la organización de los/as trabajadores/as informales y precarios/as, organizar talleres y seminarios de capacitación y contribuir a un intercambio global de experiencias, técnicas y propuestas de política entre las distintas regiones.

El enfoque basado en “sindicatos mentores” era relativamente nuevo para la ITF. La intención era cambiar el foco del liderazgo para pasar de un modelo en el que el personal internacional y regional de la ITF es responsable de brindar y llevar adelante los programas de desarrollo de capacidades hacia un concepto de red más orgánica y “horizontal” de apoyo y motivación desarrollada entre los propios sindicatos con el apoyo central de la ITF.

Sin embargo, por lo que se pudo apreciar en las etapas iniciales del proyecto, los sindicatos necesitaron hablar mucho y familiarizarse con la actividad del proyecto antes de poder evolucionar y comprender el

verdadero papel de los sindicatos mentores. En todos los casos, hubo poca comunicación entre sindicatos, ya sea entre los propios sindicatos mentores o entre éstos y los sindicatos tutelados en sus respectivas regiones. Se había destinado una cantidad limitada de apoyo financiero en el proyecto para mantener las relaciones internacionales y hubo falta de claridad respecto de cuál debía ser el papel del sindicato mentor.

Para cuando se llevó a cabo la reunión de mitad de proyecto, ya comenzaba a apreciarse una comprensión y una valoración colectivas del papel de los sindicatos mentores, lo cual condujo a una revisión de las actividades planificadas para lo que resta del proyecto.

## PLANES PARA 2015-16

El diseño original del proyecto suponía que la mayor parte del segundo año de actividades en el proyecto consistiría en una secuencia de talleres subregionales dirigidos a organizadores locales de cuatro o cinco sindicatos de la región, donde cada taller sería organizado por el sindicato mentor de tal región. Cada taller debía “enseñarles a los/as activistas sindicales habilidades de organización específicas para abordar las necesidades y los problemas de los/as trabajadores/as de la economía informal y superar las limitaciones estatutarias y procesales que obstaculizan la inclusión y la participación democrática de los/as trabajadores/as informales en la gobernanza del sindicato”.

Al mismo tiempo, los equipos de mujeres activistas que habían participado en los talleres regionales de mujeres se ocuparían de recabar información a nivel local y de hacer un mapeo para identificar claramente los medios de vida y los problemas de las trabajadoras informales a fin de preparar las iniciativas de sindicalización locales. Sobre la base de los planes de acción elaborados en los talleres regionales, los equipos intentarían “calcular la cantidad de mujeres trabajadoras empleadas en la industria del transporte informal e identificar las principales ocupaciones vinculadas al transporte en las que se emplean mujeres y sus relaciones de empleo, las posibles contrapartes en una negociación colectiva y sus prioridades como posibles temas para plantear en una negociación colectiva”.

Si bien estos objetivos no se modificaron, en la reunión se propuso desarrollar un programa revisado que contemplara un proceso de mentoría cotidiano en lugar de la realización de eventos de capacitación grandes (y más costosos) en los que participan muchos sindicatos a la vez.

En lugar de que los sindicatos mentores organicen talleres de organización regionales en los que participen cinco o seis países diferentes, se acordó que los sindicatos mentores trabajen de manera más directa y más intensiva con uno o dos sindicatos de la región donde existe claramente potencial y capacidad. Ello variará de región en región, dependiendo de las relaciones que ya existan, los grupos específicos de trabajadores/as a los que se apunte, la facilidad de viajar y de comunicarse, y demás.

Al mismo tiempo, se acordó brindar apoyo a los equipos de mujeres creados en los talleres de mujeres para que realicen tareas de mapeo y organización (ver más adelante).

Tras un debate grupal se acordó avanzar con el programa revisado para el período 2015-16. Los/as participantes se entusiasmaron con la idea de trabajar en una relación uno a uno con los otros sindicatos y estuvieron de acuerdo en que ésta sería una estrategia de mentoría más eficaz.

Luego se les pidió a los/as participantes que se separaran por sindicato para discutir y elaborar un borrador de plan de mentoría para 2015-16, incluyendo el sindicato con el que proponían trabajar y un detalle de las actividades que llevarían a cabo. Éstas fueron integradas luego con las actividades propuestas para apuntalar el componente del proyecto relativo a la visibilidad de las mujeres (véase el Apéndice II).

## VISIBILIDAD DE LAS MUJERES

Los/as participantes fueron divididos/as en dos grupos: uno de mujeres y otro de hombres. Se les pidió que reflexionaran sobre el componente del proyecto vinculado con la visibilidad de las mujeres y que formularan propuestas para reforzar las actividades relacionadas con ese tema.

### GRUPO DE MUJERES

El grupo de mujeres estuvo integrado por mujeres de Nepal, Níger y Filipinas. Hablaron acerca de los problemas que enfrentan las mujeres en su sector y sobre las estrategias que podrían utilizarse para abordarlos así como los planes para fortalecer el componente del proyecto relativo a la visibilidad de las mujeres.

Problema	Comentarios
Inseguridad laboral	<b>Nepal:</b> los/as trabajadores/as cobran por día. Eso significa que si uno se enferma, no recibe dinero ese día. Esto es peor para las mujeres porque no hay ningún convenio que cubra las cuestiones vinculadas al embarazo.
Condiciones de trabajo deficientes	<b>Nepal:</b> La falta de instalaciones disponibles para los/as trabajadores/as en el sector afecta más a las mujeres que a los hombres porque las mujeres necesitan tener acceso a baños, en especial durante el embarazo y la menstruación.
Jornadas extensas de trabajo	<b>Nepal:</b> la jornada laboral es muy larga. En un día promedio, los/as conductores/as de tempos trabajan catorce horas porque deben realizar al menos diez viajes por día. El tiempo de descanso es limitado; los/as trabajadores/as tienen derecho a sólo cuatro días francos en el mes. <b>Níger:</b> las condiciones de trabajo son mejores en Níger; los/as trabajadores/as tienen derecho a ocho días francos por mes.
Discriminación social	<b>Nepal:</b> la sociedad es conservadora y por lo general espera que las mujeres se queden en casa y no trabajen. Los propietarios de vehículos discriminan a las mujeres como conductoras; hay más analfabetismo entre las mujeres, lo cual las margina aún más. Incluso aunque sean alfabetas, a menudo no son tomadas en serio en la sociedad.
Violencia contra las mujeres	<b>Nepal:</b> las mujeres enfrentan la amenaza de la violencia tanto en el hogar como en el trabajo. En el lugar de trabajo, las mujeres son víctimas de violencia —que puede incluir el acoso sexual y la violación— por parte de la policía, los pasajeros y otros trabajadores. Las mujeres que son víctimas de violencia a menudo no comparten su experiencia con otras porque sienten vergüenza de hablar. También piensan que no les van a creer o que no van a tomarlas en serio si intentan hacer la denuncia ante la policía u otra autoridad. <b>Filipinas:</b> las mujeres en Filipinas son víctimas de la violencia tanto en el hogar como en el lugar de trabajo.
Falta de protección legal	<b>Nepal:</b> faltan leyes que protejan a las mujeres de la violencia, en particular, leyes sobre violación y acoso sexual. También hay una falta general de protecciones legales para los/as trabajadores/as del sector informal; por ejemplo, no hay leyes que establezcan condiciones de trabajo mínimas para todos/as los/as trabajadores/as.

La violencia contra las mujeres fue identificada como el problema más serio que afecta a las trabajadoras. El grupo estuvo de acuerdo en que se necesitan leyes que protejan a las mujeres de la violencia y les proporcionen mecanismos de reparación en caso de que sean víctimas de ella. También coincidieron en que los sindicatos deben trabajar con otras organizaciones para brindar apoyo, contención y asesoramiento jurídico a las mujeres víctimas de violencia. Coincidieron también en que es preciso educar y concientizar a los hombres sobre las cuestiones vinculadas con la violencia de género y en que esos temas deberían incluirse en los programas de formación sindical.

El grupo propuso que los sindicatos nepaleses, NETWON e ITWAN, formaran un comité conjunto de mujeres para que las representantes de ambos sindicatos lleven a cabo actividades conjuntas vinculadas a la violencia contra las mujeres. Las compañeras de Nepal sugirieron que se incorporara el entrenamiento en defensa personal como una de las actividades del proyecto.

Las compañeras de Níger propusieron organizar un foro sobre violencia y acoso contra las mujeres en la economía informal. Dicho foro permitiría a las mujeres identificar problemas comunes, elaborar un plan de acción de campaña y formular una declaración al finalizar el evento.



Grupo de discusión de mujeres

En relación con los problemas de inseguridad laboral y falta de protecciones legales, las compañeras de Nepal propusieron que sean las mujeres quienes lideren las campañas de lobby. Por ejemplo en Nepal, las mujeres podrían exigir condiciones de trabajo mínimas para las trabajadoras ante la falta actual de leyes protectoras.

Para fortalecer el componente del proyecto vinculado a la visibilidad de las mujeres, coincidieron en que se necesita un mapeo más exhaustivo del sector del transporte informal. Ese mapeo facilitaría una comprensión mayor del papel de las mujeres en la economía de ese sector y, por ende, los sindicatos responderían mejor a sus necesidades y afiliarían a más mujeres.

Las compañeras de Nepal dijeron que querían concentrarse en mapear a las mujeres que conducen bicitaxis (denominados “rickshaws”) eléctricos, dado que éste es un sector de la fuerza laboral informal que actualmente no está organizado. Las representantes de Níger señalaron que realizarían el mapeo a nivel local y se concentrarían en las mujeres que se desempeñan en funciones auxiliares, como la venta de boletos y la atención de los surtidores de combustible. Una vez hecho el mapeo, se procederá a la sindicalización y el desarrollo de activistas dirigido a las nuevas afiliadas.

## EL GRUPO DE LOS HOMBRES

El grupo de los hombres estuvo compuesto por hombres de Nepal, Colombia, Filipinas y Uganda. Discutieron las actividades relacionadas con el componente del proyecto relativo a la visibilidad de las mujeres que sus sindicatos habían realizado hasta el momento y propusieron planes para el futuro. Coincidieron en que los sindicatos deben adoptar una definición amplia de “trabajador/a del transporte” a fin de integrar y organizar a las mujeres de manera efectiva. Ello debido a que en general las mujeres no se desempeñan como conductoras en el sector del transporte, sino que trabajan en funciones auxiliares, que a menudo pueden ser los puestos de trabajo más precarios e inseguros de la economía del transporte informal.

Los representantes de SNTT explicaron que el sindicato tenía previsto utilizar el próximo Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) como plataforma para movilizar y organizar a las mujeres trabajadoras de Colombia. En particular, ese día SNTT tendría la oportunidad de hacer campaña para erradicar el temor que muchas mujeres asocian con la sindicalización. La necesidad de llevar adelante ese tipo de campaña se hizo particularmente evidente durante un ejercicio de mapeo realizado en el Taller de Mujeres de Bogotá en octubre de 2014, en el que se observó que entre las mujeres trabajadoras existe mucho temor relacionado con los sindicatos y la sindicalización.

Los representantes de Uganda compartieron sus experiencias respecto de la afiliación de asociaciones de trabajadoras a ATGWU. Estas asociaciones son GALEMA, que nuclea a vendedoras ambulantes que trabajan al costado de las rutas, y la Asociación de Mujeres Taxistas de Entebbe, que acaba de comenzar a organizarse.

Los representantes de ITWAN y NETWON explicaron que si bien hay cierto potencial para organizar sindicalmente a las porteadoras de las zonas rurales de Nepal, las mayores posibilidades para sindicalizar a las mujeres en el sector del transporte se presentan entre las conductoras de tempos de Katmandú, que es el área en la que hay más trabajadoras.

En Filipinas, NCTU ha mapeado principalmente a las mujeres que trabajan en una terminal de Manila. Si bien hay mujeres que operan triciclos y yipnis, la mayoría se desempeñan como vendedoras ambulantes. El sindicato también estuvo ayudando a las esposas de conductores de yipnis a desarrollar calificaciones<sup>5</sup> que les permitan asegurarse una fuente de ingresos propia, y así mejorar el ingreso global familiar de los conductores de yipnis. NCTU aspira a compartir estas ideas con su posible aliado, el sindicato IDEA de Camboya. También prevé formar más mujeres líderes en el sindicato.

---

<sup>5</sup> Confección de alfombras para yipnis.

# LOS/AS TRABAJADORES/AS INFORMALES Y LA ESTRATEGIA DE LA ITF

Mac Urata y Alana Dave, representantes de la ITF, hicieron presentaciones de cierre al grupo en las que enfatizaron la necesidad de que los sindicatos y la ITF no sólo se opongan a las políticas y prácticas injustas sino que también presenten e impulsen una agenda alternativa que priorice los derechos de *todos* los trabajadores, tanto hombres como mujeres, el interés público y el medio ambiente por encima de la rentabilidad privada. En otras palabras, los sindicatos necesitan saber cuál es su posición antes de sentarse a la mesa de negociación con las autoridades.

En particular, Alana destacó la necesidad de que la ITF y sus afiliados piensen en cómo deberían ser los sistemas de transporte público decentes y cómo podría hacerse la transición para llegar a ellos —es decir, qué características deberían tener los programas de formalización para ser inclusivos y equitativos— y presenten propuestas de política coherentes en ese sentido. Sugirió que los sistemas de transporte público no deben dañar el medio ambiente, deben ofrecer puestos de trabajo decentes y ser accesibles para todas las personas, incluso para la clase trabajadora que los usa para ir y venir del trabajo.

En lo concerniente al BRT, Alana propuso que los sindicatos que experimentaron la introducción del BRT en sus países compartan sus experiencias con los sindicatos que probablemente estén en una situación similar en el futuro. Sugirió que la ITF podría facilitar un intercambio de estudios de caso sobre BRT de distintas partes del mundo con el objeto de generar conciencia sobre ese sistema entre sus afiliados así como fortalecer el poder de negociación de los sindicatos que quieren resistirse y/o incidir en la implementación del BRT en sus países.

Tanto Alana como Mac destacaron el potencial que existe para vincular el proyecto con otras temáticas de las campañas y actividades de la ITF, por ejemplo con las campañas sobre la Violencia contra las Mujeres y el Cambio Climático, así como con sus estructuras internas, incluido el Comité de Mujeres de la ITF y el Sector del Transporte por Carretera. Mac resaltó que la sindicalización del sector informal es una de las prioridades del sector de transporte por carretera para los próximos cuatro años.

Mac finalizó su intervención haciendo referencia a la próxima Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT programada para junio de 2015, en la que se incluiría una sesión sobre “el establecimiento de normas” para “facilitar la transición de la economía informal a la economía formal”. El objetivo de esas deliberaciones es presentar una recomendación formal en relación con la transición hacia la economía formal. Mac instó a los/as trabajadores/as informales presentes en la reunión a presentar solicitudes a través de sus centrales nacionales para ser incorporados como miembros en el Grupo de los Trabajadores de la OIT a fin de influir de manera positiva en las deliberaciones en esta área.

## INFORMES Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO

La reunión concluyó con un debate grupal final sobre el proyecto y, en particular, sobre cómo mejorar la comunicación. Por parte de la ITF, Alana resaltó la necesidad de que los sindicatos mentores informen a la ITF sobre sus actividades para que sus experiencias y conocimientos puedan retroalimentar y ayudar a delinear y mejorar la estrategia, las campañas y las actividades de formación de la ITF.

El grupo acordó continuar enviando actualizaciones para que se publiquen en el blog, y hubo un consenso general en cuanto a que sería más fácil para los sindicatos mentores mantener actualizado al coordinador del proyecto por videoconferencia en lugar de mediante un informe escrito. Se acordó que tanto los sindicatos mentores como los coordinadores del proyecto aprovecharían más los materiales visuales disponibles tales como fotos y videos para documentar y comunicar las actividades del proyecto, dado que esos medios son más ampliamente accesibles y no dependen necesariamente de que la gente pueda leer.

Los sindicatos mentores también resaltaron la necesidad de contar con más materiales del proyecto disponibles en sus idiomas nativos, y algunos solicitaron tener la opción de brindar sus informes al coordinador del proyecto en su propia lengua.

Una vez finalizada la reunión, algunos/as asistentes participaron en entrevistas grabadas en video en las que compartieron algunas reflexiones sobre la sindicalización de los/as trabajadores/as informales. Esos videos ya se encuentran disponibles en el blog del proyecto.

## CONCLUSIONES

Se acordó que:

- se revisarán el plan y el presupuesto del proyecto para el período 2015-16 para que los sindicatos mentores puedan llevar adelante sus nuevos planes de mentoría, los cuales consisten en brindar un apoyo más intensivo a uno o dos sindicatos de su región.
- Los sindicatos mentores proporcionarán actualizaciones periódicas sobre las principales novedades y actividades al coordinador del proyecto.
- La ITF, el GLI y los sindicatos mentores aprovecharán mejor los materiales visuales para comunicar información, novedades y actividades vinculadas al proyecto.
- Se traducirán más materiales del proyecto a distintos idiomas.

Se sugirió que:

- La ITF recabe estudios de caso sobre BRT de los sindicatos mentores, realice una investigación más profunda sobre ese tema y difunda la información pertinente relativa al BRT entre los sindicatos afiliados.
- La ITF debería vincular las campañas existentes —incluida su campaña sobre la violencia contra las mujeres— con las actividades del proyecto.
- Los sindicatos mentores deberían intentar enviar a trabajadores/as informales a la próxima Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2015 para que puedan participar en las deliberaciones sobre las transiciones de la economía informal a la economía formal (si bien los sindicatos que tienen recursos financieros mínimos necesitarán apoyo para ello).



Participantes de la reunión de mitad de proyecto

## LISTA DE PARTICIPANTES

Nombre	Sindicato	País
Juan de Dios Badillo Reyes	SNTT	Colombia
Francisco Mora Guerra	SNTT	Colombia
Arjun Aryal	ITWAN	Nepal
Maya Bega	ITWAN	Nepal
Rajib Ghimire	ITWAN	Nepal
Bidur Karki	ITWAN	Nepal
Dil Kumari Pradhan	ITWAN	Nepal
Tejasal Aryal	ITWAN (traducción)	Nepal
Dharma Raj Bhandari	NETWON	Nepal
Jagnath Gautam	NETWON	Nepal
Ajay Kumar Rai	NETWON	Nepal
Bishnu Rijal	NETWON	Nepal
China Budhthoki	NETWON	Nepal
Satya Devi Timsina	NETWON	Nepal
Zeinabou Habou Barma	SYNATRA	Níger
Salamatou Moukaila	SYNATRA	Níger
Jose P Aguilar	NCTU	Filipinas
Levie V Santiago	NCTU	Filipinas
Azizi Kiirya	ATGWU	Uganda
Stephen Abima	ATGWU	Uganda
Dave Spooner	GLI	Reino Unido
Jess Whelligan	GLI	Reino Unido
Alana Dave	ITF	Reino Unido
Mac Urata	ITF	Reino Unido
Nishi Kapahi	ITF	India

**Informal workers blog** 

**Blog de los/as trabajadores/as del transporte informal**

<http://www.informalworkersblog.org/>

## APÉNDICE I

# PAUTAS GENERALES PARA LAS PRESENTACIONES DE LOS SINDICATOS

Se invitará a cada sindicato mentor a hacer una presentación de media hora a los asistentes a la reunión sobre las actividades realizadas en su región. Rogamos a los/as participantes no leer un discurso preparado. Los participantes pueden optar por simplemente contar sus experiencias, tal vez utilizando fotos, videos, una presentación en PowerPoint o ejemplos de materiales que hayan desarrollado como parte del proyecto. Agradeceremos que entreguen a los demás participantes unos breves apuntes sobre los puntos principales de sus exposiciones después de la presentación.

La presentación debería incluir los siguientes aspectos:

### Reflexiones generales sobre el proyecto

1. ¿Cuáles han sido sus experiencias o sus logros más valiosos en el proyecto hasta el momento?
2. ¿Qué lecciones importantes aprendieron?
3. ¿Cuáles han sido los problemas más difíciles que debieron enfrentar en el proyecto?
4. ¿Cómo creen que podría mejorarse el diseño o la implementación del proyecto?
5. ¿Continuaron desarrollando los planes de acción elaborados al final de cada seminario y taller?  
¿Avanzaron en su implementación?
6. ¿Hubo debates formales sobre el proyecto dentro de su propio sindicato (por ejemplo, en el comité ejecutivo o en una conferencia del sindicato)? En caso afirmativo, ¿qué se discutió y cuáles fueron las conclusiones?
7. ¿Estuvieron en contacto con otros sindicatos de su región después de reunirse con ellos en los seminarios o talleres? En caso afirmativo, ¿con quiénes? ¿Qué discutieron?
8. ¿Estuvieron en contacto con los otros sindicatos mentores? En caso afirmativo, ¿con quiénes?  
¿Qué discutieron?
9. ¿Qué es lo que más querrían lograr en el marco del proyecto en los próximos 12 meses?
10. ¿Qué apoyo adicional requieren de la ITF para que el proyecto sea un éxito?

## Resultados específicos del proyecto

Tengan a bien describir brevemente los logros específicos alcanzados en cada rama de actividad del proyecto. No se preocupen si tienen poco o nada para informar sobre algunas de estas preguntas en esta instancia.

### Visibilidad de las mujeres

11. ¿Hay alguna dirigente mujer que represente a los/as trabajadores/as de la economía informal que haya sido recientemente elegida para integrar el comité ejecutivo nacional (a) de su sindicato o (b) de otros sindicatos que hayan participado en las actividades del proyecto de su región?
12. ¿Hubo un aumento en la cantidad de trabajadoras mujeres informales (a) en su sindicato o (b) en otros sindicatos que hayan participado en las actividades del proyecto en su región? En caso afirmativo, ¿cuál fue, en términos aproximados, el aumento porcentual?

### Educación de dirigentes y diálogo

13. ¿Su sindicato u otros sindicatos de su región han modificado sus estatutos constitutivos, normas o procedimientos a fin de ser más inclusivos para los/as trabajadores/as informales? En caso afirmativo, rogamos detallar.
14. ¿Su sindicato u otros sindicatos de su región adoptaron nuevas políticas en relación con la sindicalización de los/as trabajadores/as informales? En caso afirmativo, rogamos detallar.
15. ¿Su sindicato u otros sindicatos de su región establecieron nuevos acuerdos con asociaciones de trabajadores/as informales? En caso afirmativo, rogamos detallar.

### Habilidades de organización, capacitación y asistencia técnica

16. ¿Los organizadores de su sindicato o de otros sindicatos de su región recibieron capacitación sobre métodos y abordajes para la sindicalización de trabajadores/as informales del transporte? En caso afirmativo, rogamos detallar.
17. ¿Hubo un aumento en la afiliación de trabajadores/as informales del transporte en su sindicato o en otros sindicatos de su región? En caso afirmativo, ¿pueden proporcionar una idea aproximada del aumento porcentual?
18. ¿Su sindicato u otros sindicatos de su región firmaron algún convenio colectivo que proteja a los/as trabajadores/as del transporte en la economía informal? En caso afirmativo, rogamos detallar.

## APÉNDICE II

### PROGRAMAS DE ACTIVIDAD REVISADOS

#### América Latina

SNTT desarrollará un programa de visitas de intercambio y actividades comunes con ANATRAT de Costa Rica, que incluirá:

- Una reunión de vendedoras ambulantes informales, Ubate, Colombia.
- La visita de una delegación de SNTT a Costa Rica para participar en un seminario de ANATRAT y para realizar ejercicios de mapeo con el sindicato en San José y los municipios cercanos.
- La visita de una delegación de ANATRAT a Cartagena, Colombia, para participar en las reuniones de SNTT y trabajar con activistas y organizadores/as locales a fin de adquirir experiencia de primera mano sobre los métodos de organización.
- Iniciativas de sindicalización en Costa Rica.
- Una segunda visita de la delegación de SNTT a Costa Rica para brindar apoyo y asesoramiento.
- Una segunda visita de la delegación de ANATRAT a Bogotá para repasar el avance y participar en las reuniones de SNTT.

Además, SNTT facilitará la actividad posterior de mapeo y el trabajo de organización de los equipos de mujeres de Colombia y Costa Rica, tal como se estableció en el taller de mujeres realizado en Bogotá en 2014. Luego se llevarán a cabo actividades de organización, campañas, reuniones y otros “eventos de difusión” para informar acerca de las conclusiones de su investigación.

#### Sudeste Asiático

NCTU organizará visitas de intercambio entre NCTU y la Asociación Democrática Independiente de la Economía Informal (IDEA, por la sigla en inglés) de Camboya. Cada una de las partes deberá conformar delegaciones de cuatro dirigentes y organizadores. Cada visita incluirá:

- Un seminario sobre sindicalismo y el movimiento social
- Un seminario de formación de líderes
- Visitas con organizadores/as locales a los lugares de trabajo del transporte informal
- Reuniones y entrevistas con miembros de las familias de los/as trabajadores/as y otras personas de sus comunidades
- Actividades y reuniones de evaluación conjunta (incluidos los/as dirigentes sindicales)

Además, NCTU ayudará a constituir un equipo pequeño de mujeres activistas que realizarán actividades de mapeo y de organización entre las trabajadoras del transporte informal dentro de Filipinas. Luego se llevarán a cabo actividades de organización, campañas, reuniones y otros “eventos de difusión” para informar acerca de las conclusiones de su investigación.

#### África Occidental

SYNATRA se concentrará en el trabajo con sindicatos de Togo, Burkina Faso y Senegal así como dentro de Níger:

- Senegal: Taller de desarrollo de capacidades en Dakar, trabajo de mapeo con el Sindicato de Transportistas por Carretera de Senegal.
- Togo: Visita de estudio al Sindicato de Motos de Togo/Federación Nacional de Sindicatos del Transporte (organizaciones bien establecidas), intercambio de conocimientos y experiencias para aprender cómo llevaron a cabo las negociaciones a nivel municipal, entre otras cosas.
- Níger: Talleres de desarrollo de capacidades en dos regiones, Zinder/Maradee. Los talleres se centrarán en la sindicalización y la administración de sindicatos.
- Níger: Niamey, taller de formación de líderes para mujeres del sector informal (alrededor de 30). Objetivo de formar comités de mujeres en los sindicatos, tal vez incluir mujeres de Senegal, Burkina Faso y Togo
- Níger: Niamey, Conferencia para mujeres del sector informal que se celebrará durante la Semana de Acción de la ITF.

Además, SYNATRA ayudará a constituir un equipo pequeño de mujeres activistas que realizarán actividades de mapeo y de organización entre las trabajadoras del transporte informal dentro de Níger. Luego se llevarán a cabo actividades de organización, campañas, reuniones y otros “eventos de difusión” para informar acerca de las conclusiones de su investigación.

## África Oriental

ATGWU trabajará con sindicatos de Kenia y Tanzania (y también dentro de Uganda):

- Una delegación de ATGWU visitará Kenia y Ruanda para iniciar las actividades.
- Visita de una delegación de ATGWU a ambos países para seguimiento.
- Taller de desarrollo de capacidades dirigido a líderes, con 5 participantes de los tres países: Kenia, Ruanda, Uganda.
- Una secuencia de diez reuniones de mujeres trabajadoras del transporte informal en Uganda.

Además, ATGWU facilitará las actividades posteriores de mapeo y de organización de los equipos de mujeres de Uganda, Tanzania y Kenia tal como se estableció en el taller de mujeres realizado en Kampala en 2014.

ATGWU mantendrá un vínculo estrecho con los equipos de cada país para acordar un programa de actividad, que incluya un seminario de dos días de COTWU para las trabajadoras informales en Tanzania. Cada equipo dará continuidad y ampliará la labor del equipo en el último año del proyecto a fin de incluir actividades de organización, campañas, reuniones y otros “eventos de difusión” para informar acerca de las conclusiones de su investigación.

## Asia del Sur

ITWAN y NETWON tienen capacidad limitada para relacionarse con otros sindicatos en el Sur de Asia, y ambos tienen la necesidad de concentrar sus esfuerzos en desarrollar fortaleza organizativa dentro del país más allá del valle de Katmandú. Después del debate en la reunión de sindicatos mentores de mitad de proyecto, se acordó que debían concentrarse en desarrollar la afiliación y la representación dentro de Nepal como parte del componente del proyecto sobre capacitación en habilidades de organización. Los otros sindicatos de la región continuarán recibiendo apoyo de la oficina regional de la ITF en Delhi.

Es evidente que el terremoto reciente ocasionó problemas catastróficos para el país en su conjunto. El personal de la ITF está siguiendo de cerca la situación y mantiene un contacto periódico con los sindicatos mentores nepaleses. Todavía es demasiado pronto para evaluar el impacto sobre las actividades del proyecto, pero es posible que haya que reducir las, al menos en el futuro inmediato.