



Organización
Internacional
del Trabajo

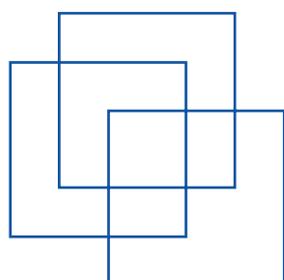
100
1919-2019



Ulandssekretariatet
AGENCIA DANESA PARA EL DESARROLLO
SINDICAL

ORGANIZAR EN SINDICATOS A LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL

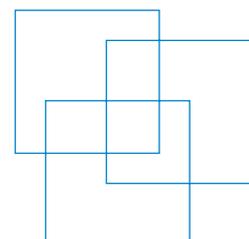
Una guía para los sindicatos



ACTRAV
Oficina de
Actividades para
los Trabajadores

Organizar en sindicatos
a los trabajadores de la economía informal

Una guía para los sindicatos



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019
Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal – Una guía para los sindicatos,
Edición en español.

ISBN 978-92-2-132719-6 (web pdf)

Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción,
Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, impresión,
edición electrónica y distribución.*

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados
de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: MAS-REP

Índice

PRÓLOGO	6
Abreviaturas y acrónimos	8
Agradecimientos	9
I - INTRODUCCIÓN	10
II - ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LA ECONOMÍA INFORMAL	14
III - DIRECTRICES PARA LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL	18
(a) A quién organizar en sindicatos	19
(b) Cómo organizar en sindicatos	22
(c) Estatutos	24
(d) Recaudación y estructuras de cuotas	25
(e) Servicios y beneficios ofrecidos a los trabajadores y operarios de la economía informal	27
(f) Cultura y estructuras democráticas.....	30
IV - CASOS ILUSTRATIVOS	32
Central de trabajadores de la Argentina – Autónoma (CTA).....	33
La Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP).....	35
Unión Nacional de los Sindicatos de los Trabajadores de Benín (UNSTB)	36
Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC).....	37
Congreso de Sindicatos (TUC) de Ghana	38
Sindicato del Sector Informal de Malawi (MUFIS)	40
Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)	42
Perú, Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)	43
Congreso de Sindicatos de Filipinas y Alianza de Trabajadores del Sector de la Economía Informal	45
Congreso Sindical de Sierra Leona (SLLC)	46
Unión de Trabajadores de la Industria y el Comercio de Tanzania (TUICO)	48
Organización Nacional de Sindicatos de Uganda (NOTU)	49
Congreso de Sindicatos de Zambia.....	51
Congreso de Sindicatos de Zimbabwe	52
Referencias	54

Prólogo

La adopción de un nuevo instrumento internacional, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (Recomendación núm. 204), por la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2015, fue un importante paso hacia adelante en el reconocimiento de las realidades de la economía informal. Esto resulta especialmente significativo por los déficits en cuanto a trabajo decente que afectan a la economía informal, en la que trabajan casi 2,5 mil millones de personas, es decir, casi la mitad de la mano de obra mundial. La Recomendación se logró gracias a un sólido consenso tripartito, que estableció el marco y las directrices para la transición de la economía informal a la economía formal.

Hace muchos años ya que los sindicatos llevan planteando las necesidades de los trabajadores y obreros de la economía informal, pero la Recomendación núm. 204 de la OIT supone un compromiso renovado para organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal.

No obstante, los sindicatos se enfrentan a muchas dificultades, tanto internas como externas, para organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal. Entre los dilemas y compromisos que suelen plantear dificultad cabe mencionar:

- a quién organizar en sindicatos;
- cómo organizar en sindicatos a personas o asociaciones;
- estatutos y representación;
- recaudación y estructura de cuotas;
- servicios y beneficios que se ofrecen a los trabajadores y operarios informales; y
- cómo garantizar una cultura y tradición democráticas en las asociaciones de la economía informal.

Este documento tiene como objetivo ofrecer directrices prácticas sobre cómo afrontar estos seis dilemas institucionales para la organización de la economía informal en sindicatos. La guía incluye importantes lecciones prácticas sobre cómo integrar la diversidad de grupos de trabajadores y operarios de la economía informal en las estructuras formales del movimiento sindical. También plantea las ventajas y las dificultades de sindicarse a los trabajadores de la economía informal, y, por tanto, ratifica y respalda la aplicación de la Recomendación núm. 204.

La guía se publica con la esperanza de que el conocimiento y la experiencia compartidos en cuanto a la manera de afrontar estas seis dificultades brinden a los sindicatos la posibilidad de incrementar su número de afiliados, y, por ende, hacer oír más su voz en la sociedad, y mejorar al mismo tiempo su influencia en las políticas a todos los niveles.

Esta guía también pretende ofrecer una plataforma de aprendizaje que dé a los lectores la oportunidad de aprehender y entender las experiencias de distintos modelos, y apreciar las perspectivas y consecuencias (inclusive, los compromisos) de integrar a los trabajadores y operarios de la economía informal dentro de las estructuras sindicales existentes.

Agradecemos a los autores de la guía (Jorgen Assens, Kent Jensen y Mohammed Mwamadzingo) que hayan asumido este desafío y hayan salido airoso del mismo.

Maria Helena André,
Directora,
Oficina de Actividades para los Trabajadores,
Organización Internacional del Trabajo

Bente Sorgenfrey,
Presidente,
Agencia danesa para el desarrollo
sindical¹

¹ Conocida anteriormente como LO/FTF Council.

Abreviaturas y acrónimos

ALLWEIS	Alianza de Trabajadores del Sector de la Economía Informal
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CSI	Confederación Sindical InternacionalCSI-África Organización Regional Africana de la Confederación Sindical Internacional
CTA	Central de trabajadores de la Argentina-Autónoma
CTEP	Confederación de Trabajadores de la Economía Popular de Argentina
CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
DTDA	Agencia danesa para el desarrollo sindical (siglas en inglés)
FTUC	Congreso de Sindicatos de Fiji
GEFONT	Federación General de Sindicatos Nepalíes
LO/FTF	Consejo de sindicatos daneses para la Cooperación al Desarrollo Internacional (hoy llamado DTDA)
MCTU	Congreso de Sindicatos de Malawi
MoU	Memorando de entendimiento
MUFIS	Sindicato del Sector Informal de Malawi
NASSIT	Fundación Nacional de Seguros y Seguridad Social, Sierra Leona
NOTU	Organización Nacional de Sindicatos, Uganda
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SLLC	Congreso de Sindicatos de Sierra Leona
TUC (Ghana)	Congreso Sindical, Ghana
TUCP	Congreso Sindical de las Filipinas
TUICO	Sindicato de Trabajadores de la Industria y el Comercio de Tanzania
UNIWA	Sindicato de Asociaciones de Trabajadores Informales de TUC de Ghana
UNSTB	Unión Nacional de los Sindicatos de los Trabajadores de Benín (centro de sindicatos nacionales, Benín)
WIEGO	Mujeres en empleos informales – Globalización y Organización
ZCIEA	Cámara de Asociaciones de Economía Informal de Zimbabwe
ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zambia
ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zimbabwe

Agradecimientos

Los sindicatos de todo el mundo son cada vez más conscientes de la creciente importancia de la economía informal y ven en ella una posible fuente de nuevos miembros para afianzar su influencia política y su fortaleza numérica. Ahora bien, es importante ser conscientes de que hay limitaciones y diferencias fundamentales entre los trabajadores de la economía formal e informal. Al mismo tiempo, los mecanismos y objetivos institucionales de los sindicatos no siempre les permiten adaptar sus actividades tradicionales de forma sencilla para cubrir las necesidades de la economía informal.

Los sindicatos se hallan en una posición ideal para constituir alianzas estratégicas con la economía informal. A lo largo de los años, los sindicatos han participado en la construcción de capacidades y ofrecido respaldo de otras índoles a las organizaciones de la economía informal. También han dialogado con las instancias reguladoras, por ejemplo, para garantizar que articulan claramente las necesidades de los trabajadores de la economía informal, sin menoscabo de los derechos legítimamente adquiridos por los trabajadores del sector formal. Esta alianza también les da a los sindicatos una mayor presencia en la toma de decisiones sociales y económicas.

No obstante, las experiencias en todo el mundo muestran que los sindicatos se enfrentan a muchas dificultades para organizar sindicalmente a la mano de obra informal, independientemente del sector y del país. Estas dificultades pueden deberse a un escaso entendimiento conceptual de cómo opera la economía informal. Asimismo, puede haber dificultades políticas, tanto dentro como fuera de los propios sindicatos. A raíz de todo ello, quisimos redactar una guía práctica sobre cómo los sindicatos pueden relacionarse con la economía informal. La guía ha identificado las seis principales trabas existentes a la hora de integrar la economía informal en el movimiento sindical.

En la redacción de la guía participaron conjuntamente la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) y la Agencia danesa para el desa-

rollo sindical (DTDA). La idea de la guía obtuvo el beneplácito de los asistentes a un taller mundial de dos días sobre “la organización de los trabajadores de la economía informal en el movimiento sindical” celebrado en Arusha (Tanzania) el 23 y 24 de octubre de 2017. El taller reunió a casi 40 asistentes de Argentina (CTA-A), Benín (UNSTB), Bolivia (COB), Fiji (FTUC), Ghana (TUC), India (HMS), Malawi (MCTU), Uganda (NOTU), Sierra Leona (SLLC), Tanzania (TUCTA, TUICO, y CHODAWU), Perú (CUT), Filipinas (ALLWIES), Zambia (ZCTU) y Zimbabwe (ZCTU), además de diversas organizaciones sindicales subregionales y regionales (EATUC y CSI-África). La guía también incluye las interesantes sugerencias realizadas tras el análisis de colaboradores en el taller de validación celebrado en Accra, Ghana, el 21 y 22 de mayo de 2018. Dicho taller contó con la presencia de colaboradores seleccionados en el taller mundial de Arusha. Y, por último, la guía se sometió a prueba en un programa de formación regional organizado por el Centro Internacional de Formación de la OIT, en Harare, en octubre de 2018. Queremos trasladar nuestro inmenso agradecimiento a todos los participantes, revisores y colaboradores que leyeron las versiones anteriores.

Nuestra intención es que esta guía mejore el conocimiento y las competencias a nivel técnico de los líderes sindicales, formadores, organizadores y representantes de las organizaciones de trabajadores de la economía informal que necesitan formalizar la economía informal. La guía también ofrece a los lectores en general la oportunidad de analizar varios enfoques, instrumentos probados, mejores prácticas y la Recomendación OIT núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

Por último, deseamos agradecer el aliento y el apoyo recibidos de Maria Helena André, Mads Bugge Madsen, Lene Olsen, Hilda Sanchez, David Dorke-noo, Inviolata Chinyangarara, Mban Kabu, y Louise Kronborg.

Mohammed Mwamadzingo,
Director Oficina Regional para
África, Oficina para las Actividades
de los Trabajadores, Organización
Internacional del Trabajo, Ginebra.

Jørgen Assens,
Director del Departamento de
Programas,
Agencia danesa para el desarrollo
sindical, Copenhague.

Kent Jensen,
Consultor de Programas,
Agencia danesa para
el desarrollo sindical,
Copenhague.

Febrero de 2019

I - Introducción

“Durante estos años hemos visto que hay un consenso cada vez mayor entre gobiernos, trabajadores y empleadores sobre la necesidad de generar empleo formal para aquellos que están en la informalidad. Sabemos que no es fácil, estos procesos son complicados y requieren de tiempo, pero el gran valor de esta Recomendación es que ahora tenemos un instrumento internacional con directrices para que los Estados miembros puedan conseguirlo”, afirmó el Director General de la OIT, Guy Ryder.

Guy Ryder, Director General de la OIT,
12 de junio de 2015.

Los datos muestran que un segmento creciente de la mano de obra de muchos países en desarrollo estará en la informalidad durante muchos años. En países de África, Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, la economía informal representa más de la mitad del empleo total. Esta expansión de la economía informal plantea nuevos desafíos para los interlocutores tripartitos de la OIT: gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos.

El crecimiento de la economía informal supone desafíos excepcionales a la fortaleza de los sindicatos que les exigen modificar sus estructuras internas, examinar la asignación de recursos y definir nuevas estrategias con el fin de organizar lo desorganizado, representar los intereses de todos los trabajadores y establecer coaliciones con grupos que comparten intereses sociales comunes.

Desde los debates del Coloquio internacional sobre los sindicatos y el sector no estructurado (Ginebra, 18-22 de octubre de 1999), se han tomado iniciativas deliberadas para definir estrategias pormenorizadas y coordinadas a fin de responder a los desafíos planteados por el crecimiento de la economía informal. El movimiento sindical no ha dejado nunca de reconocer y recalcar la necesidad de tener en cuenta a estos trabajadores. En las últimas tres décadas aproximadamente, muchas centrales sindicales nacionales de los países en desarrollo han vuelto a analizar y reformar sus percepciones y políticas respecto a la economía informal. Se ha hecho prueba de una enorme creatividad para demostrar cómo tender puentes entre el movimiento sindical formal y los trabajadores de la economía informal.

Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal... es fundamental para la renovación del movimiento sindical, pues permite ampliar el número de sindicatos, incrementar la densidad sindical entre todos los trabajadores a fin de aumentar la representatividad de los sindicatos, y así fortalecer la voz colectiva de todos los trabajadores, su derecho a la negociación colectiva y su capacidad de influir en las medidas y políticas económicas y sociales en el interés general; y también de lograr una mayor y mejor organización que permita a los sindicatos ofrecer posibilidades de asistencia propia y sociedades de beneficio mutuo entre los trabajadores.

Kwasi Adu-Amankwah,
Secretario General, CSI-África
(ver Consejo LO/FTF y CSI-África 2015)

Esta concienciación creciente entre los sindicatos sobre la necesidad de salir de la informalidad para favorecer el crecimiento y lograr trabajo decente para todos llevó a la adopción de un nuevo instrumento internacional, la *Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal*, por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2015. Asimismo, todos los legisladores y organizaciones de empleadores del mundo hicieron suya esta preocupación.

Oportunidades ofrecidas por la Recomendación núm. 204 de la OIT

- Los sindicatos creen que la aplicación de la Recomendación núm. 204 puede cambiar las condiciones de vida y de trabajo de millones de personas en África, América Latina y Asia-Pacífico y propiciar el desarrollo económico y social del continente.
- La Recomendación núm. 204 es un instrumento excepcional redactado por la OIT para ayudar a los países a entender y posibilitar una transición de la economía informal a la economía formal.
- El propósito de la transición de la economía informal a la economía formal es incrementar el bienestar de los trabajadores y reducir los déficits de trabajo decente, reducir la competencia desleal entre empresas, proteger y ampliar los ingresos públicos con miras a definir planes nacionales de protección social.
- Deberíamos aprovechar la Recomendación núm. 204 para fortalecer eficazmente el papel de los sindicatos y garantizar a la vez que el bienestar de los trabajadores de la economía informal mejora gracias a un diálogo social eficaz y verdadero.

Maria Helena André,
Directora, Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT
23 de octubre de 2017

La adopción de la Recomendación supuso un paso adelante fundamental para reconocer las realidades de la economía informal y, en particular, los déficits de trabajo decente de casi 2,5 mil millones de personas, es decir, de casi la mitad de la mano de obra del mundo.

Durante muchos años, los sindicatos han atendido las necesidades de los trabajadores y operarios de la economía informal, pero la Recomendación ha logrado un compromiso renovado para integrar a los trabajadores de la economía informal en el movimiento sindical.

RECOMENDACIÓN DE LA OIT NÚM. 204 - TRANSICIÓN DESDE LA ECONOMÍA INFORMAL HACIA LA FORMAL, 2015

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Adopción: Ginebra, CIT 104.a (12 de junio de 2015) - Estado: instrumento actualizado.

VII. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y trabajadores

31. Los Miembros 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 de afiliarse a las mismas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos.

32. Los Miembros deberían crear un entorno propicio para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva y participen en el diálogo social en el marco de la transición a la economía formal.

33. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

34. Al elaborar, aplicar y evaluar las políticas y programas pertinentes con respecto a la economía informal, incluida su formalización, los Miembros deberían celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.

35. 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.

Fuente: Recomendación núm. 204 de la OIT

II - Organización sindical de la economía informal

La Recomendación núm. 204 de la OIT parte de un enfoque basado en los derechos. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo afectaron a todos los trabajadores y fueron un elemento clave en la transición a la economía formal. Fue necesaria una acción inmediata para respetar y garantizar esos derechos.

Plamen Dimitrov,
Miembro de los trabajadores, Bulgaria.
1 de junio de 2015.

Para los sindicatos, la organización sindical de la economía informal es a la vez un desafío y una oportunidad. Es un desafío debido a las diferencias y las restricciones fundamentales entre los trabajadores de la economía informal y la formal. Además, la organización y los objetivos de los sindicatos no permiten una simple extensión de sus actividades tradicionales para cubrir las necesidades de la economía informal.

Por otra parte, es una oportunidad porque la economía informal puede ofrecer la motivación para renovar el movimiento sindical a través del aumento cuantitativo de sus miembros y la extensión de la negociación colectiva con el fin de proteger los derechos laborales, fortalecer la voz colectiva de los trabajadores e influir en las políticas sociales y económicas. En este contexto, el movimiento sindical en general se compromete a favorecer los derechos de los trabajadores en la economía informal, con lo cual se garantiza la mejora de sus condiciones laborales y se les permite desempeñar un papel decisivo en el proceso de desarrollo social y económico de sus respectivos países.

POR QUÉ INTEGRAR A LOS TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL EN SINDICATOS

- Los segmentos más pobres de la mano de obra, especialmente los trabajadores de la economía informal, son los más vulnerables y los que menos posibilidades tienen de hacer oír sus voces a legisladores, gobiernos, empleadores, agencias internacionales y otros agentes.
- Los trabajadores de la economía informal necesitan estar sindicados para reforzar su poder y confianza de cara a la negociación colectiva, ganar reconocimiento y gozar de una voz y representación efectiva en su lucha por la formalización de su trabajo.
- Es importante fomentar organizaciones democráticas, basadas en la representación de sus miembros, para poder propiciar cambios en el entorno económico, político y jurídico hostil en el que trabajan.
- Integrarse en estructuras sindicales formales ofrece a los trabajadores de la economía informal y a sus asociaciones acceso a la tradición histórica y combativa por construir organizaciones democráticas basadas en la representación de sus afiliados.
- Organizarse en sindicatos permite acceder a la representación por la voz sindical ya reconocida a todos los niveles.
- Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal permite construir una voz sindical fuerte y unida.

Los sindicatos de todo el mundo están integrando sindicalmente a los trabajadores de la economía informal, y han extraído importantes lecciones sobre cómo integrar a la gran diversidad de trabajadores y operarios de la economía informal en las estructuras formales del movimiento sindical nacional e internacional. Modernizar las estructuras organizativas internas es una importante condición previa antes de formalizar la economía informal.

Se han desarrollado varios enfoques para garantizar la representación democrática a través de la afiliación o asociación de trabajadores individuales o de asociaciones de la economía informal al movimiento sindical: la oferta de servicios prácticos y relevantes a los afiliados, la defensa de demandas específicas, el desarrollo organizativo y la representación colectiva con respecto a las autoridades nacionales y locales.



No obstante, los sindicatos suelen tener dificultades para interactuar con la economía informal y se enfrentan a muchos obstáculos, tanto internos como externos, en sus intentos de organizar sindicalmente a los trabajadores de la economía informal. A continuación se especifican dilemas y compromisos que suelen plantear problemas a los sindicatos:

- a quién organizar en sindicatos dentro de la economía informal (trabajadores por cuenta propia, empleados o aprendices);
- cómo organizar sindicalmente a las personas que trabajan en la economía informal o a las asociaciones de la economía informal (afiliándose o asociándose al movimiento sindical);
- estatutos y representación de los intervinientes en la economía informal (cómo garantizar la representación democrática y, al mismo tiempo, mantener el papel de los sindicatos como interlocutor social en los sectores formales);
- cuotas de afiliación, recaudación y estructura de las cuotas de afiliación (cómo se pueden diferenciar las cuotas y los servicios);
- servicios y beneficios que se pueden ofrecer a los trabajadores y operarios de la economía informal (servicios sindicales existentes, tales como asistencia jurídica, concienciación, formación de los trabajadores, formación en competencias, servicios a empresas de nueva creación como desarrollo de competencias, protección de los derechos laborales y civiles); y
- garantizar una cultura y tradiciones democráticas en las asociaciones de la economía informal.

La economía informal hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto.* Dichas actividades pueden tener lugar fuera del alcance formal de la ley, allí donde la ley no se aplica eficazmente, o donde, por su propia naturaleza, su cumplimiento resulta difícil. Los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal son muy diversos, e incluyen a trabajadores asalariados, empleadores, trabajadores por cuenta propia y trabajadores del núcleo familiar; propietarios/empleadores de pequeñas empresas y microempresas así como empresas más grandes; y relaciones de empleo no reconocidas y trabajo no declarado. Existen trabajos informales tanto en el ámbito público como en el privado, e incluyen trabajo realizado en empresas del sector formal, empresas del sector informal y viviendas privadas (principalmente, trabajadores domésticos).

* Esta definición procede de la Recomendación OIT núm. 204. El término excluye las actividades ilícitas, en particular, la producción de estupefacientes y armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero. En una resolución adoptada por la 15.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 1993 se incluyó una definición estadística del sector informal. En la 17.ª CIET en 2003 se adoptaron pautas adicionales para definir un marco conceptual más amplio para la medición del empleo informal (ver páginas 1215 del informe).

**III - Directrices
para la organización
de los trabajadores
de la economía informal**

(a) A quién organizar en sindicatos

Cuando se pretende organizar sindicalmente al amplio y a menudo altamente diversificado grupo de los trabajadores y operadores de la economía informal, una de las primeras dificultades para los sindicatos es ponerse de acuerdo en cuál es el grupo objetivo, en otras palabras, ¿a quién organizar en sindicatos?

El término “economía informal” se refiere a una considerable diversidad de trabajadores, empresas y empresarios con características identificables. Experimentan desventajas e inconvenientes específicos que varían en intensidad en función de los contextos nacionales, rurales y urbanos.²

El alcance de las actividades de la economía informal es amplio. Esta incluye el comercio, la restauración, el procesado de alimentos, la fabricación de ropa, la fabricación y reparación de metales, el procesado de madera, la artesanía, la construcción, los talleres, los servicios de reparación y el transporte, por nombrar tan solo algunas. Estas actividades también existen en la economía formal. Las mujeres constituyen una gran parte de los operadores de la economía informal y suelen enfrentarse a prolongados horarios laborales, constantes amenazas de despidos y acoso sexual.

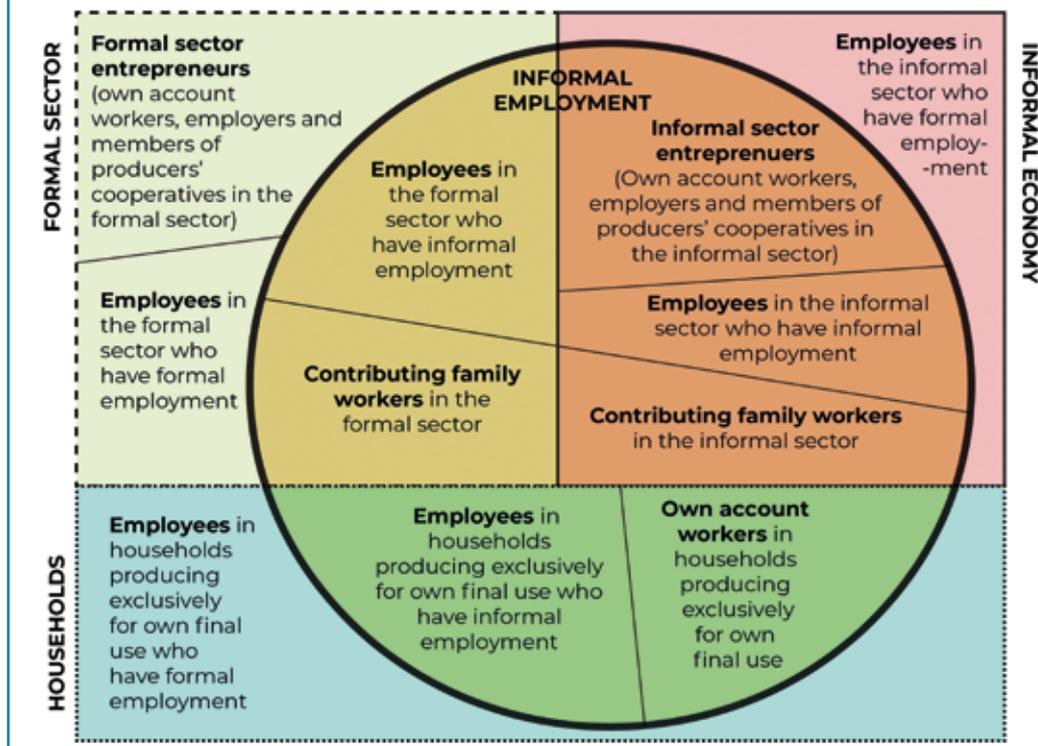
En el Congreso Internacional sobre “Sindicatos y el Sector informal” organizado por la OIT en 1999 se identificaron tres principales categorías de trabajadores en la economía informal, a saber:

- Los empleadores por cuenta propia que emplean a un reducido número de trabajadores y aprendices. Aunque por lo general no constituyen un grupo objetivo para la organización en sindicatos, sí representan o bien un posible interlocutor directo de negociación, o están indirectamente involucrados en una relación de empleo con muchos intervinientes de la economía informal que los sindicatos pueden intentar representar.
- Los trabajadores por cuenta propia suelen ser autónomos, trabajan solos o con empleados no remunerados que suelen ser familiares y aprendices. Sus actividades se ven dificultadas por la falta de crédito y de competencias para regentar un negocio, de crédito para inversiones, materias primas y acceso a servicios públicos como el suministro de agua, electricidad, etc. En este grupo cabe incluir a los vendedores ambulantes, muchos de ellos mujeres. Los vendedores ambulantes son el segmento más visible de los trabajadores de la economía informal y asumen funciones significativas como proveedores de una gran diversidad de bienes y servicios a las familias de recursos escasos y medios.
- Los trabajadores dependientes son trabajadores remunerados que trabajan en microempresas en condiciones duras, inseguras e insalubres y, por lo general, no tienen acceso a los beneficios de los que disfrutaban sus homólogos en el sector formal. En este grupo también cabe incluir a los trabajadores no remunerados que en la mayoría de los casos son familiares o aprendices. Sus actividades no quedan registradas en estadísticas por la naturaleza de su trabajo, que suele basarse en la tradición y las costumbres.

Para intentar mejorar los vínculos con los trabajadores de la economía informal, se insta encarecidamente a los sindicatos a acercarse a las categorías más sencillas de trabajadores por organizar sindicalmente, o, dicho de otro modo, los “frutos de más fácil acceso”. Ejemplos claros al respecto son Fiji y Perú, dos países cuya estrategia se centra en colmar los déficits de trabajo decente de trabajadores previamente incluidos en la economía formal. Estos trabajadores, por diversas razones, han pasado a la economía informal, pero es fácil integrarlos en sindicatos porque aún se sienten vinculados a estos. Este enfoque permite a las organizaciones sindicales acercarse a una categoría muy concreta de trabajadores de la economía informal capaces de extender su influencia a una gran mayoría de otros trabajadores autoempleados, aprendices y trabajadores domésticos.

² El término “economía informal” es preferible a “sector informal” porque los trabajadores y empresas en cuestión no entran en un solo sector de la actividad económica, sino que pertenecen a múltiples sectores.

A QUIÉN ORGANIZAR EN LA ECONOMÍA INFORMAL



El caso de **Nepal** ofrece otro ejemplo de cómo acceder a la totalidad de la economía informal. La **Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT)** y sus afiliados han dividido a los trabajadores de la economía informal en tres grupos: 1) Autoempleados, 2) Asalariados, inclusive los trabajadores domésticos, y 3) Pequeñas empresas (por ejemplo, en el sector del transporte y de la construcción). El grupo de asalariados autoempleados e individuales se han organizado en sindicatos sectoriales de economía informal. No obstante, hay situaciones en las que los asalariados individuales se ven a sí mismos como empleadores, en cuyo caso los sindicatos les instan a unirse a asociaciones de empleadores.

Hay muchos casos en el mundo en que sindicatos sectoriales tienen como objetivo la sindicación de trabajadores de la economía informal dentro de sus propios sectores. Un ejemplo notable es el caso del **Sindicato de Trabajadores del Comercio y la Industria de Tanzania (TUICO)**, en el que asalariados individuales, autoempleados y microempresarios y empresarios a pequeña escala optan por registrarse directamente como miembros de las estructuras sindicales existentes. En **Perú** también hay enfoques similares.

En situaciones así, muchos sindicatos sectoriales existentes se han esforzado sobremanera por atender las preocupaciones y dificultades de los trabajadores de la economía informal dentro de diferentes sectores. Aún queda mucho trabajo por hacer al respecto, especialmente para llegar a grupos más grandes de jóvenes que ejercen de aprendices en la economía informal, trabajadores de microempresas y comerciantes a pequeña escala.

La estrategia de organización sindical más extendida se da en situaciones en las que las centrales sindicales nacionales han optado por expandir su alcance incluyendo a grupos de trabajadores y operarios mediante la asociación o afiliación a asociaciones de la economía informal existentes. En estos casos, la decisión de a quién organizar sindicalmente incumbe a los sindicatos individuales del sector o la economía informal.

En Ghana, el **Sindicato de Transporte Privado por Carretera de Ghana (GPRTU)** acepta la afiliación de todos los trabajadores y operarios del sector de transporte. Esta estrategia de organización sindical también ha expuesto al sindicato a conflictos internos entre trabajadores y

operarios por un lado, y propietarios de vehículos, por otro. Si bien el GPRTU se compromete a promocionar y defender los derechos laborales, y fomentar el trabajo decente y la vida decente para todos, también necesita cubrir expectativas adicionales, incluyendo la necesidad de desarrollar oportunidades de negocio y asistir a los miembros para que obtengan acceso a préstamos y a competencias empresariales básicas.

En cambio, en **Uganda**, el **Sindicato Amalgamado de Trabajadores Generales y del Transporte (ATGWU)** ha adoptado un enfoque diferente. No acepta en el sindicato a los trabajadores y operarios de la economía informal, pero tiene un memorando de entendimiento con distintas asociaciones de la economía informal dentro del sector del transporte. En cierto modo, el ATGWU ha optado por mantener a distancia de las estructuras sindicales formales a los trabajadores y operarios de la economía informal.

A QUIÉN ORGANIZAR EN SINDICATOS: LECCIONES APRENDIDAS

Las centrales sindicales nacionales y los sindicatos del sector han intentado mejorar las condiciones laborales y vitales de grandes grupos de trabajadores y operarios de la economía informal. Y precisamente por eso y debido a sus difíciles condiciones laborales y vitales, los trabajadores y las asociaciones de la economía informal tienen un enorme interés en pertenecer al movimiento sindical, bien como afiliados directos, o a través de sus asociaciones.

Independientemente de cómo se llegue a la decisión de quién ha de ser organizado, admitir en los sindicatos a un grupo mixto de miembros compuesto por trabajadores y operarios formales e informales siempre planteará dificultades. En semejantes circunstancias, puesto que los sindicatos promueven y defienden los derechos laborales, el trabajo decente y la vida decente para todos, también se espera que se adentren en nuevas esferas laborales de interés para los operarios de la economía informal, como por ejemplo, el desarrollo de oportunidades comerciales y el acceso a facilidades de crédito y a competencias empresariales básicas.

Además, los esfuerzos por organizar en sindicatos la economía informal pueden introducir conflictos fundamentales en el seno de los sindicatos.

Se insta a los sindicatos a debatir la cuestión de a quién organizar sindicalmente. Es importante definir con precisión los grupos objetivo más relevantes (incluyendo los enfoques sectoriales y de género). Además, los líderes sindicales deberían plantearse cómo evitar y contener los posibles conflictos internos que podría suponer integrar en las organizaciones sindicales a un grupo diverso de operarios de la economía informal, con sus variadas expectativas y necesidades empresariales.

Los antiguos trabajadores de la economía formal constituyen un grupo de fácil acceso puesto que ya son conscientes de los beneficios de pertenecer a un sindicato y necesitan estar unidos. Esto implica que es recomendable retener a los antiguos miembros de un sindicato, incluso si ahora intervienen en la economía informal (como afiliados asociados o de pleno derecho del sindicato).

Los líderes sindicales deberían discutir cómo evitar los conflictos internos que podría suponer incluir en las organizaciones sindicales un grupo diverso de trabajadores y operadores de la economía informal.

También queda manifiesto que algunos empresarios individuales y grupos de empleadores a pequeña escala podrían tener mayor interés en integrarse en asociaciones de empleadores.

(b) Cómo organizar en sindicatos

Hay muchos enfoques sobre cómo los sindicatos integran en el movimiento sindical a los trabajadores de la economía informal. Los enfoques más comunes adoptados por los sindicatos son:

- organizar en sindicatos a los trabajadores y operadores individuales de la economía informal por sindicatos sectoriales;
- asociar o afiliarse a las asociaciones de la economía informal a los sindicatos existentes;
- reconocer las asociaciones de economía informal como sindicatos y afiliarlos a la central nacional; e
- integrar en cooperativas a grupos de operadores de la economía informal.

En **Tanzania**, TUICO organiza a los trabajadores individuales de la economía informal en el sindicato, y ofrece igualdad de derechos para todos los afiliados que pagan la cuota.

En Sierra Leona, el **Congreso Sindical de Sierra Leona (SLLC)** organiza la asociación de la economía informal dentro del movimiento sindical. El SLLC ayuda a los operarios de la economía informal primero a registrarse como sindicatos conforme a la legislación laboral de Sierra Leona y, luego, afiliarse al Congreso Sindical de Sierra Leona.

En Ghana, el **Congreso de Sindicatos (TUC)** ha creado un sindicato especial denominado el **Sindicato de Asociaciones de Trabajadores Informales (UNIWA)** encargado de organizar sindicalmente en su seno diferentes asociaciones de trabajadores de la economía informal. Para finales de 2017, UNIWA había organizado sindicalmente 17 asociaciones de este tipo, por lo que se estructura como organización marco y voz unitaria para todos los trabajadores y operarios informales. Tiene un estatuto de observador en los congresos TUC, y el Consejo General y la Comisión Directiva de TUC.

Del mismo modo, en Zambia, el **Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU)** ha creado la **Asociación de la Economía Informal de Zambia (AZIEA)**, que agrupa a nivel nacional las asociaciones de la economía informal, y la **Asociación de Vendedores y Comercializadores de Zambia (AVEMA)**, ambas miembros asociados del Congreso de Sindicatos de Zambia.

En Zimbabwe, el **Congreso de Sindicatos de Zimbabwe**, organiza a los trabajadores y operarios de la economía informal a través de su afiliado asociado, la **Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe (ZCIEA)**.

Cuando se trata de integrar a los trabajadores de la economía informal a través de sindicatos sectoriales, Nepal y Uganda son ejemplos claros. En Nepal, **GEFONT**, la central sindical nacional de Nepal, asume un enfoque sectorial. Aquí, GEFONT organiza a los trabajadores sector por sector, sin discriminar entre economía formal e informal, o entre trabajadores autoempleados o empleados. Todos los afiliados tienen idénticos derechos. Por ello, las cuotas también son idénticas para todos los afiliados, independientemente de si trabajan en la economía formal o informal. Este sistema es diferente de los dos primeros enfoques en los que los sindicatos se dirigen a trabajadores individuales de la economía informal y a la asociación de los trabajadores existentes de la economía informal.

En **Uganda**, la **Unión Amalgamada de Trabajadores Generales y del Transporte (ATGWU)** ha redactado una serie de memorandos de entendimiento con las asociaciones de la economía informal dentro del sector del transporte. Por tanto, integran sindicalmente a los trabajadores a través de sindicatos sectoriales.

El último enfoque es el proceso por el cual los trabajadores o las asociaciones de la economía informal deciden formar cooperativas para proteger sus propios intereses. En Benín, la **Unión Nacional de los Sindicatos de los Trabajadores de Benín (UNSTB)** ha estado integrando y apoyando activamente a las asociaciones profesionales de sastrería, peluquería y cáterin para constituir y desarrollar cooperativas. A través de estas cooperativas, pueden apoyarse los unos a los otros y, además, producir y vender para grandes clientes.



A partir de los ejemplos arriba mencionados, hemos diseñado los diferentes enfoques en la organización sindical de los trabajadores de la economía informal. En los casos ilustrativos presentados en este documento se da más información sobre el enfoque usado en cada país.

CÓMO ORGANIZAR EN SINDICATOS: LECCIONES APRENDIDAS

Integrar a los trabajadores individuales de la economía informal en sindicatos sectoriales es una tarea arriesgada y lenta. También requiere que los afiliados de la economía formal acepten que se les puede exigir un nivel de cuotas más elevado que a sus compañeros empleados en la economía informal.

El método más usado implica la integración o afiliación a los sindicatos de las asociaciones existentes de la economía informal.

Los sindicatos tienen que ser cuidadosos a la hora de plantear las expectativas adecuadas para los distintos grupos de la economía informal. Tienen que ser conscientes de los diferentes compromisos necesarios y sopesar los pros y los contras entre la capacidad de representación y la oferta de servicios y beneficios —y la participación activa de los afiliados en las actividades—, y el pago de las cuotas. La capacidad de atender las elevadas expectativas de los miembros recién integrados sindicalmente es fundamental para retener a los afiliados.

Una integración eficaz depende de la capacidad de los sindicatos para resaltar los beneficios que supone para los trabajadores de la economía informal.

(c) Estatutos

Los sindicatos son organizaciones democráticas gobernadas por la ideología que consta en sus estatutos. Los estatutos del sindicato definen la meta y los objetivos de la organización. También definen la distribución de poder entre los miembros de una organización, sus órganos electos y sus cargos. Además, los estatutos garantizan la participación democrática eficaz dentro del movimiento sindical y, para ello, define los procesos de elección y nombramiento de los puestos de liderazgo. Normalmente, además de los estatutos, hay políticas introducidas por conferencias o congresos sindicales que establecen objetivos más específicos, por ejemplo, que el sindicato se comprometa a asignar un cierto nivel de recursos para organización y afiliación, o que esté orientado a determinadas compañías u organizaciones.

Por consiguiente, los estatutos de muchas de las centrales sindicales nacionales existentes están orientados a los trabajadores del sector formal. Las centrales sindicales que desean integrar a los trabajadores y operarios de la economía informal deberían realizar cambios en sus estatutos para ajustarlos a estos trabajadores. En efecto, es preciso realizar modificaciones para garantizar la participación efectiva de los trabajadores u operarios de la economía informal. Si esto no se hace antes de integrarlos sindicalmente, los trabajadores y operarios de la economía informal podrían sentirse aislados o marginados, con lo que no se lograría el propósito de integrarlos eficazmente en el movimiento sindical.

El principio rector debería ser cómo realizar eficazmente cambios en los estatutos de los sindicatos para atraer a los trabajadores de la economía informal. Por ende, se deberían modificar los estatutos para garantizar una integración justa y representativa tanto para los trabajadores de la economía formal como para los de la informal. La dificultad consiste en adecuar el nivel de representación con las cuotas (a menudo poco) pagadas por los trabajadores de la economía informal.

En Ghana, el **Congreso de Sindicatos (TUC) de Ghana** ha revisado sus estatutos para integrar al Sindicato de la Asociación de la Economía Informal (UNIWA) como miembro asociado del TUC. Los estatutos del TUC otorgan a UNIWA un número fijo de observadores durante el Consejo General, la Comisión Directiva y los congresos TUC. En otras palabras, en los estatutos del TUC se han incorporado disposiciones sobre cómo integrar la economía informal entre sus filas.

5. Disposiciones especiales para el Sindicato de las Asociaciones de la Economía Informal de TUC (UNIWA de TUC)

- (i) UNIWA de TUC, al haber sido promocionada por el TUC como plataforma para organizar en sindicatos, coordinar y atender a los afiliados de la economía informal, representará el interés colectivo de todos los afiliados, sin menoscabo de su autonomía individual. Y, en ese sentido, cada afiliado asociado de TUC que opere en la economía informal seguirá siendo afiliado asociado bona fide del TUC con la excepción de que la representación en las estructuras de gobierno del TUC se hará a través de UNIWA del TUC.
- (ii) Artículo 5(5) (1) con todo, cualquier asociación de trabajadores que desee afiliarse a UNIWA del TUC primero deberá pretender ser afiliado asociado de TUC de conformidad con lo exigido por estos Estatutos y Reglamento Interno.

Estatutos del TUC de Ghana (2016)

En Uganda, en los nuevos estatutos de la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) se ha adoptado un nuevo sistema diferenciado de votaciones para los afiliados de la economía informal, con una representación proporcional en función de la cifra de afiliados que han satisfecho su cuota.³ La nueva fórmula es:

1 – 500 afiliados	= 5 delegados
501 – 5000 afiliados	= 7 delegados
5001 – 10 000 afiliados	= 9 delegados
Más de 10 000 afiliados	= 1 delegado adicional por cada 5000 afiliados.

Los estatutos de la NOTU también asignan cuatro puestos para la representación de la economía informal en su Junta Ejecutiva, y otros dos puestos en el Consejo General.

Con respecto al **Congreso Sindical de Sierra Leona (SLLC)**, el centro nacional decidió asignar un delegado por cada 3000 afiliados de la economía informal mientras que se asigna un delegado por cada 1000 afiliados a los sindicatos del sector formal en los congresos de SLLC. Además, esta distribución solo se aplica a los afiliados que se hallan al día con sus cuotas de afiliación, tanto en lo que respecta a los trabajadores de la economía informal como de la formal.

En el caso de **GEFONT** en Nepal, puesto que tanto los trabajadores como los operarios de la economía formal e informal pagan el mismo importe de cuotas, el sindicato no impone una diferenciación en la estructura de representación. La representación es idéntica y justa para todos los sindicatos afiliados, tanto de la economía formal como de la informal.

ESTATUTOS: LECCIÓN APRENDIDA

Los sindicatos que deseen integrar en su seno a los trabajadores de la economía informal deben procurar resolver las cuestiones de representación y participación de los trabajadores de la economía informal en las estructuras y los órganos sindicales existentes.

Al enmendar los estatutos sindicales se debería buscar el equilibrio entre la representación, los derechos de voto y las cuotas de afiliación.

(d) Recaudación y estructuras de cuotas

Los sindicatos son organizaciones basadas en la afiliación y obtienen la mayoría de sus ingresos de las cuotas de afiliación. Los trabajadores pagan cuotas mensuales al sindicato que representa sus intereses. Esto implica que la sostenibilidad de cualquier sindicato radica en unas cuotas de afiliación adecuadas y unas estructuras de recaudación eficaces para poder seguir ofreciendo servicios y beneficios que atraigan y fidelicen a sus miembros.

Ahora bien, al desear implicarse en la economía informal, los sindicatos se enfrentan a la necesidad de lograr un compromiso respecto al pago de las cuotas. En gran medida, esto se debe a los escasos retornos financieros y el reducido entendimiento entre los trabajadores de la economía informal en cuanto a la correlación entre las cuotas de afiliación y los beneficios recibidos por pertenecer al movimiento sindical.

³ Los nuevos estatutos han sido promulgados por el Congreso de NOTU celebrado en Kampala, del 12 al 14 de diciembre de 2018.

En muchos casos, los sindicatos están obligados a adoptar medidas compensatorias que garanticen la percepción de las cuotas de afiliación de los miembros de la economía informal, al menos a corto plazo. Hay cuatro enfoques principales al respecto:

- (i) idénticas cuotas e idénticos derechos,
- (ii) cuotas reducidas e idénticos derechos,
- (iii) cuotas reducidas y derechos reducidos, y
- (iv) tarifa de servicio mínimo.

El enfoque “idénticas cuotas e idénticos derechos” se adoptó en **Argentina, Fiji, Nepal y Perú**. En este caso, los sindicatos recaudan la misma cuantía fija o porcentaje de cuotas de los miembros pertenecientes a la economía formal y a la informal. Ambas categorías de miembros tienen idénticos derechos en el sindicato. Sin embargo, debido a la constante limitación y fluctuación de ingresos en el caso de los trabajadores de la economía informal, este enfoque genera una recaudación ineficiente y errática de sus cuotas. Con todo, la experiencia de **Nepal** muestra que, cuando los trabajadores de la economía informal reciben beneficios prácticos diarios por sus contribuciones, también se sienten motivados a pagar sus cuotas a la comisión sindical local, sobre todo cuando estas se recaudan diariamente.

El enfoque “cuotas reducidas e idénticos derechos” está pensado para atraer a nuevos miembros de la economía informal, cobrando cuotas de afiliación reducidas (bien cantidades fijas o porcentajes) y conservando idénticos derechos y beneficios. Los ejemplos de **Tanzania** y **Uganda** muestran que las cuotas de afiliación de la economía informal pueden ser siete veces inferiores a las pagadas por los asalariados de la economía formal.

Este enfoque se basa en una fuerte solidaridad intersindical entre trabajadores de la economía formal e informal. Demuestra la aceptación del pago sindical transversal por los sindicatos más fuertes del sector formal. Algunos sindicatos se han dado cuenta de que la futura influencia política del movimiento sindical se sustentará en la fortaleza numérica de los trabajadores de la economía informal, más allá del coste de la afiliación.

Con el enfoque “cuotas reducidas y derechos reducidos” se pretende equilibrar un nivel reducido de cuotas de afiliación con derechos y beneficios reducidos en consonancia. El caso de **Sierra Leona** muestra que los sindicatos de la economía informal solo pagan una cuota fija a la central nacional por cada cien afiliados. A cambio, los afiliados de la economía informal tienen una reducida representación en el Congreso nacional.

Los afiliados que operan en la economía informal pagarán cuotas de afiliación calculadas en vez de per cápita por cada 100 afiliados... 50 000 por cada 100 afiliados declarados por año. Por consiguiente, cada año, el Consejo Ejecutivo fijará la tarifa.

Artículo 19 (3), Estatutos de SLLC

En **Uganda**, el pago de cuotas reducidas se corresponde con una menor representación en el Congreso y dentro de los órganos constitucionales, como el Consejo Regente Nacional y el Consejo de Dirección. Con el enfoque de “tarifa de servicio mínimo” solo se cobra una “tarifa de servicio” mínimo a cada asociación de la economía informal. Esto normalmente significa que la asociación solo se asocia con la central nacional, y no se la percibe como afiliada de pleno derecho.

Los estatutos de TUC-Ghana prevén que el órgano global para las asociaciones de la economía informal, **UNIWA**, remita solo un 15% de las cuotas recabadas de sus organizaciones asociadas. Por su parte, cada asociación afiliada a UNIWA paga 10 dólares de EU anualmente al órgano global.

Los enfoques de 'cuotas reducidas' y 'tarifa de servicio mínimo' tienen la ventaja de ofrecer a las asociaciones de la economía informal, o a los sindicatos de miembros individuales, una oportunidad realista de pagar sus cuotas de suscripción y recibir algunos servicios y beneficios. A cambio, aceptan una reducción de su influencia y representación democrática.

RECAUDACIÓN Y ESTRUCTURAS DE CUOTAS: LECCIONES APRENDIDAS

Con las cuotas de afiliación, los sindicatos tienen la posibilidad de gestionar sus asuntos internos sin influencias externas indebidas. Si se usan métodos eficaces de recaudación de las cuotas, los sindicatos podrán ofrecer servicios y beneficios a sus afiliados. La integración de los trabajadores de la economía informal en sindicatos puede exigir una mayor reflexión en cuanto al nivel y la estructura de las cuotas de afiliación. A cambio, los sindicatos tendrán un mayor número de afiliados y una mayor influencia política. De todas formas, se necesitarán debates francos y abiertos y el establecimiento de verificaciones y medidas compensatorias en los sindicatos para garantizar el efecto beneficioso de la solidaridad y el porcentaje de asunción de las cuotas entre los trabajadores de la economía informal y el sector formal.

Al mismo tiempo, la reducida representación e influencia en la estructura sindical en realidad no desalienta a las asociaciones y los trabajadores de la economía informal de asumir la responsabilidad del desarrollo político y organizativo.

(e) Servicios y beneficios ofrecidos a los trabajadores y operarios de la economía informal

El objetivo principal de establecer una organización sindical es unir a los trabajadores. Con ello se persigue particularmente defender y proteger los derechos e intereses de los trabajadores. La eficacia de la organización sindical depende de su habilidad para conseguir y retener afiliados para lograr sus propósitos. Así, los sindicatos estarán en condiciones de conseguir y retener a sus afiliados si muestran claramente los beneficios de la afiliación.

Si bien la organización sindical de la economía informal es una oportunidad para que los sindicatos logren una fortaleza numérica sustancial, también supone un aumento de las expectativas y una mayor capacidad de representación y de suministro de los servicios y beneficios que esperan los afiliados procedentes de la economía informal. El suministro de servicios y beneficios es, por tanto, un asunto fundamental que los sindicatos deben tener en cuenta al integrar a nuevos afiliados procedentes de la economía informal. Una vez integrados sindicalmente, es importante priorizar la construcción de la capacidad del sindicato para ofrecer servicios prácticos y económicos, y ofrecerles representación y una voz colectiva.

Los principales servicios ofrecidos por los sindicatos a sus afiliados procedentes de la economía informal incluyen actividades relacionadas con la negociación y la representación, en particular, la negociación colectiva, capacitación y formación, representación (a los niveles empresarial, nacional e internacional), consultoría y asesoría en general. Por otra parte, los beneficios incluyen todos los incentivos no estatutarios, ni salariales ofrecidos por los sindicatos, más allá de los tradicionales convenios colectivos.



Los casos ilustrativos de **Argentina, Malawi, Perú y Zambia** muestran cómo los sindicatos saben escuchar las preocupaciones y dificultades cotidianas de los trabajadores de la economía informal. En muchos casos, los sindicatos han podido satisfacer las necesidades de los trabajadores de la economía informal y han ofrecido una fuerte voz colectiva y asistencia en sus competencias centrales tradicionales: representación, negociación o mediación. Hay situaciones en las que los sindicatos han iniciado el diálogo y llegado a un acuerdo con la comunidad local, administraciones y autoridades municipales (tales como policía y recaudadores de impuestos) sobre diversos asuntos, incluyendo los espacios de mercado, una tributación justa, las instalaciones de saneamiento, y la mejora de las relaciones con la policía de tráfico.

Los trabajadores de la economía informal también se han beneficiado de la representación sindical al hacer esta presión para su inclusión en la legislación laboral nacional, la seguridad social, la salud y seguridad en el lugar de trabajo, la educación y capacitación profesional, la tributación justa e iniciativas comerciales. Los casos ilustrativos de **Ghana y Zimbabwe** describen que delegaciones de alto nivel de los sindicatos han asistido a juntas tripartitas nacionales sobre asuntos relacionados con la economía informal, por ejemplo, ampliaciones de la protección social y planes de seguros de salud para la economía informal.

Los sindicatos han mejorado la capacidad de las asociaciones de la economía informal y de sus afiliados. Las iniciativas más significativas han consistido en ofrecer capacitación e información a las asociaciones de la economía informal sobre principios básicos y estructuras democráticas, así como formación para líderes y personal de capacitación sobre gestión organizativa y otros asuntos como derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo, igualdad de género y legislación laboral nacional.

Algunos de los servicios innovadores ofrecidos por los sindicatos incluyen formación para el emprendimiento profesional. El caso de **Benín** muestra cómo **UNSTB** ha sabido evolucionar de trabajar básicamente conforme a una “cultura del asalariado” hacia la priorización de la economía social y el suministro de apoyo técnico a cooperativas y trabajadores por cuenta propia, o a unidades económicas. UNSTB persigue una estrategia doble: por una parte, proporcionar formación sobre los derechos laborales y sindicales de base, y, por otra, brindar competencias de emprendimiento, de formación profesional y comercial (tanto a nivel genérico como personalizado). Esto ha tenido el efecto de fortalecer los ingresos de sus afiliados, ha incrementado la productividad y generado una economía social equitativa. En algunos casos, UNSTB ha pedido

el apoyo de interlocutores externos (por ejemplo, proveedores de microcrédito e instituciones de capacitación profesional) porque ellos en sí carecen de esos conocimientos.

Otros ejemplos de **Argentina, Malawi y Filipinas** confirman que las centrales sindicales nacionales promueven la economía social a través del desarrollo de empresas cooperativas, cuentas de crédito y de ahorro para los afiliados sindicales y fondos para los trabajadores. Además de todo ello, se han establecido fondos benéficos y de solidaridad que ofrecen ventajas a los afiliados en caso de accidentes, funerales u otras circunstancias sociales.

Otro servicio ofrecido a las asociaciones y trabajadores de la economía informal es el acceso a redes y alianzas sindicales. Por ejemplo, a través de la OIT, la **Confederación Sindical Internacional (CSIC)** ha negociado con los empleadores y los gobiernos en nombre de los miembros de la economía informal (por ejemplo, durante el debate bienal en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra que desembocó en la adopción de la Recomendación núm. 204 de la OIT). Normalmente, este tipo de red está fuera del alcance de la mayoría de los trabajadores de la economía informal.

SERVICIOS Y BENEFICIOS: LECCIONES APRENDIDAS

Los trabajadores de la economía informal tienen muchas expectativas cuando se integran en los sindicatos. Es necesario moderar dichas expectativas y, al mismo tiempo, dar la prioridad necesaria a la capacidad del sindicato de ofrecer servicios y beneficios relevantes para los trabajadores informales.

Los trabajadores de la economía informal necesitan una asistencia y voz colectiva potentes sobre las competencias básicas tradicionales de los sindicatos en asuntos tales como la representación, la negociación o la mediación para lidiar con las administraciones y autoridades locales (por ejemplo, en la recaudación tributaria y policial, la asignación de espacios de mercado, la tributación justa, las instalaciones de saneamiento, etc.). A estos servicios se les puede denominar “frutos de fácil acceso” porque para ofrecerlos los sindicatos tan solo necesitan ampliar su margen de representación y negociación para llegar a ciertos acuerdos comunes con las autoridades locales. El uso de las capacidades y competencias internas existentes (por ejemplo, el uso de negociadores sindicales y de formación parajurídica) puede ayudar a cubrir las necesidades de la economía informal.

Uno de los servicios que más necesita la economía informal es el acceso a servicios financieros, microcréditos y formación empresarial y de emprendimiento. Es posible que los sindicatos tengan que ir más allá de su capacidad interna para ofrecer algunos de estos servicios, por lo que es importante construir una red de organizaciones y recursos externos, tales como centros de formación profesional e instituciones bancarias y financieras.

Además de los esfuerzos tradicionales de negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales, salariales y los contratos de trabajo, los sindicatos pueden comprometerse a facilitar productos financieros adaptados a los trabajadores, lo que puede resultar beneficioso para sindicatos y trabajadores. Al ampliar sus responsabilidades y objetivos para la inclusión financiera de los trabajadores, los sindicatos pueden lograr una mayor visibilidad en la sociedad, renovar el interés en el movimiento sindical y lograr aumentar el número de afiliados. Potencialmente, una cantidad significativa de trabajadores no sindicados y excluidos financieramente podrían sentirse atraídos por los sindicatos si estos les facilitan el acceso a la financiación que los bancos comerciales les podrían denegar, o si les ofrecen una alternativa a los productos financieros sobrevalorados de instituciones financieras no afiliadas a sindicatos.

(f) Cultura y estructuras democráticas

La cultura de la democracia es una condición previa para que la sociedad reconozca a los sindicatos como representantes legítimos de los trabajadores. Al mismo tiempo, los sindicatos son más eficaces a la hora de conseguir afiliados y organizar en sindicatos a los trabajadores si están dirigidos democráticamente. Esto es así porque la democracia hace que los líderes estén más en sintonía con las preferencias de sus afiliados. Los sindicatos también han cosechado éxitos en sus campañas de organización en sindicatos centrándose en desarrollar una cultura de organización que permee todas las labores del sindicato. Esto conlleva un compromiso serio de personal y recursos financieros para organizar en sindicatos a todos los niveles. Organizar en sindicatos cuesta dinero: para los encargados de la organización, para el transporte, el alojamiento y las comunicaciones.

Con todo, la cultura de la democracia de la organización sindical puede variar mucho entre sindicatos y trabajadores y operarios de la economía informal. Los cambios pueden afectar a las relaciones sociales y a la organización del trabajo en el lugar de producción, los valores y actitudes de los cargos y activistas involucrados, y el valor estratégico que tenga para el sindicato la unidad de negociación colectiva.

Los principales idearios de la cultura democrática sindical son un estatuto, reglas y regulaciones democráticas, elecciones periódicas, libres y justas, reuniones periódicas, y representación igualitaria de géneros, desde los lugares de trabajo hasta los sindicatos sectoriales y las centrales nacionales. No queda claro si aceptar grandes números de trabajadores y operarios de la economía informal en el movimiento sindical mantendría esta cultura.

La formación de sindicalistas, delegados sindicales y líderes locales vertebró los sindicatos. Este servicio puede extenderse a la economía informal como un modo de introducir la cultura democrática.

Los casos de **Ghana, Sierra Leona y Zimbabwe** ilustran el hecho de que la adhesión a los principios democráticos básicos es una condición previa para que cualquier sindicato o asociación pueda afiliarse a la central sindical nacional. Ninguna persona puede ser la propietaria de un sindicato a título individual. Asimismo, la gestión unipersonal no se tolera en los sindicatos.

Otra evolución cultural en el mundo sindical fue el reconocimiento de que, en la actualidad, la división de la mano de obra presenta un mayor equilibrio entre hombres y mujeres. Esto ha hecho necesaria la adopción en todas las campañas de organización sindical de una política que promueva la igualdad de género, formando a hombres y mujeres, designándolos para los cargos de liderazgo e intentando que al menos un 30% de mujeres tengan representación en cada actividad. La composición de los operarios de la economía informal puede dificultar esta práctica.

Los sindicatos están adoptando formas modernas de mantener informados a sus afiliados sobre los desafíos siempre cambiantes del mercado laboral y la sociedad. Por ejemplo, con los crecientes costes de producción de revistas, periódicos y boletines de información, la mayoría de los sindicatos han optado por la comunicación en línea y el uso ocasional de espacios radiofónicos en función de los recursos y fondos disponibles. Hoy día, podemos ver ejemplos de ello en **Kenia**, donde los sindicatos han presentado las leyes laborales nacionales en una aplicación para *smartphones*. Además, los sindicatos cada vez hacen un mayor uso de determinadas redes sociales, como los grupos de WhatsApp, Instagram y Facebook, para transmitir información, novedades y hacer un seguimiento de reuniones y debates.

El creciente uso de los *smartphones* incluso en los países más pobres, aunado a la proliferación de las redes sociales y de diferentes aplicaciones, ofrece nuevas oportunidades para que los sindicatos mantengan a sus afiliados al día, y constituye un medio para establecer un diálogo bilateral con los afiliados sobre todo tipo de asuntos. Es un instrumento poderoso de comunicación y retroalimentación interna entre los líderes de las centrales sindicales nacionales y los sindicatos afiliados para fortalecer la solidaridad y el colectivismo, incluso con los trabajadores de la economía informal.

CULTURA Y ESTRUCTURA DEMOCRÁTICA: LECCIONES APRENDIDAS

La formación presencial sigue siendo el principal vehículo para defender una cultura sindical democrática, incluso cuando la información y los debates deben hacerse llegar a grandes grupos de miembros dentro de la economía informal.

No obstante, las redes sociales cada vez se utilizan más para difundir información y favorecer las relaciones entre afiliados y activistas. Las nuevas tecnologías están ofreciendo la posibilidad de una plataforma de comunicación más versátil entre los sindicatos y las asociaciones de la economía informal.

IV - Casos ilustrativos

Central de trabajadores de la Argentina – Autónoma (CTA)

Introducción

En Argentina hay más de siete millones de trabajadores en el sector informal, lo que constituye aproximadamente un 46,8% de la mano de obra. Los trabajadores de la economía informal forman parte de los grupos más marginados del país y muchos viven en zonas urbanas periféricas caracterizadas por la escasez de infraestructuras públicas, la reducida presencia del Estado y de los servicios públicos, y la ilegalidad. No obstante, el gobierno de Argentina no otorga reconocimiento a los trabajadores de la economía informal del país.

El movimiento de trabajadores del sector informal de Argentina procede de un variado espectro político. Hay posturas políticas muy diferenciadas dentro de la misma organización marco que convergen en la meta común de crear las condiciones sociales, económicas y políticas para que los trabajadores de la economía informal se desarrollen plenamente como personas con dignidad.

A quién organizar en sindicatos

La CTA no distingue entre trabajadores de la economía formal e informal. De hecho, los trabajadores de la economía informal constituyen la mitad de sus afiliados, es decir, aproximadamente 750 000. Hay tres tipos de afiliación dentro de la economía informal, tal y como se indica a continuación:

- 200 000 trabajadores, que forman parte de 160 organizaciones sindicales que tienen un registro único (90 000) o un registro en proceso (70 000).
- Más de 500 000 afiliados, que son afiliados directos o forman parte de unas 200 organizaciones correspondientes al sector de los movimientos sociales. Este grupo incluye a trabajadores que no están registrados en la seguridad social, y un 10% son trabajadores no asalariados.
- Aproximadamente 40 000 afiliados, que son jubilados y pensionistas y están agrupados en una federación.

Algunos de los sectores de autoempleados dentro de la CTA están clasificados en la siguiente estructura: la primera categoría cubre los proveedores de servicio tales como vendedores de diarios y revistas, actores y músicos, trabajadores de prensa, trabajadoras sexuales, vendedores ambulantes y feriantes. La segunda clasificación cubre el sector del transporte que incluye a taxistas y remiseros, mensajeros en motos, cuidacoches, trabajadores del transporte comunitario y afines. La tercera categoría cubre la economía social que incluye a las empresas de trabajadores autogestionados, cooperativas de recicladores de basura, etc. La cuarta categoría es el sector rural que incluye a pequeños productores, viticultores independientes.

El quinto grupo lo conforman los siguientes movimientos sociales urbanos: Agrupación Tupac Amaru, Federación Tierra y Vivienda-Hábitat (FTV-H), Movimiento de Ocupantes Inquilinos (MOI), Movimiento Territorial Liberación (MTL), Federación de Villas, Núcleos y Barrios Marginales, Unión de Trabajadores Desocupados (UTD). Y el sexto y último grupo es el de los indígenas agrupados en movimientos, asociaciones y uniones a nivel provincial.

Cómo organizar en sindicatos

La CTA ha establecido un departamento específico y un coordinador para organizar sindicalmente a las asociaciones de trabajadores de la economía informal. Según el Artículo 4 de los estatutos del sindicato también es posible hacer que las organizaciones de la economía informal tengan afiliación directa a la central nacional.

La afiliación a la CTA es un acto voluntario y libre de trabajadores. La afiliación se efectivizará directamente por el trabajador ante la organización local, provincial regional o nacional de la CTA o a través del sindicato, unión, asociación o federación de cualquier tipo, afiliada a la CTA.

Estatutos de la Central de trabajadores de la Argentina-Autónoma (CTA), Artículo 4

Estatuto

Pese a las dificultades jurídicas que prohíben la sindicación de los trabajadores de la economía informal, la Central de Trabajadores de Argentina (CTA) ha invocado la Constitución Nacional de Argentina y el Convenio núm. 87 de la OIT para declarar que todos los trabajadores tienen derecho a la protección. Desde los años 90, la CTA-A ha incluido en sus estatutos la posibilidad de afiliar a los trabajadores de la economía informal entre sus 1,5 millones de afiliados.

La CTA ha afirmado con claridad en sus estatutos (Artículos 2) que garantiza la afiliación de los trabajadores de la economía informal, indicando que tiene jurisdicción geográfica plena para que a él se adhieran los trabajadores de todo el territorio de la República Argentina, inclusive la afiliación directa de sindicatos, asociaciones o federaciones de trabajadores, cooperativas populares y asociaciones civiles que acepten los principios, propósitos y fundamentos de la entidad de la Organización.

Los estatutos permiten la afiliación al sindicato de las siguientes categorías de trabajadores:

- a) las/os trabajadores con empleo;
- b) las/os trabajadores sin empleo;
- c) las/os trabajadores beneficiarios de alguna de las beneficios del régimen de la seguridad social;
- d) las/os trabajadores autónomos y cuentapropistas en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia;
- e) las/os trabajadores asociados o autogestivos; y
- f) las/os trabajadores de la actividad doméstica.

Por trabajadores se entiende a todos los individuos que con su trabajo personal, físico o intelectual, desarrollan o han desarrollado una actividad productiva y creadora dirigida a la satisfacción de sus necesidades materiales o espirituales en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia económica o jurídica. En ellos cabe incluir: las/os trabajadores con empleo, en una relación de dependencia económica, esté esta o no reconocida por la ley o la administración como subordinación jurídica; las/os trabajadores sin empleo; las/os trabajadores no registrados en la seguridad social; las/os trabajadores beneficiarios de una pensión o alguno de los beneficios del régimen de la seguridad social, pública o privada, nacional, provincial o municipal; las/os trabajadores autónomos y cuentapropistas en tanto no tengan trabajadores bajo su dependencia; las/os trabajadores que trabajan en sus casas con o sin subordinación económica; las/os trabajadores de la actividad doméstica con relaciones de dependencia económica... (lista no exhaustiva)

Estatutos de la Central de trabajadores de la Argentina-Autónoma (CTA)

Recaudación y estructura de cuotas

En el Artículo 43 de los estatutos de la CTA no se distingue entre las cuotas entre los trabajadores de la economía informal e informal. Las cuotas y contribuciones de las/os afiliadas/os están fijadas en 0,2 % de los ingresos percibidos. También hay otras formas de recaudar fondos como por ejemplo, la contribución extraordinaria de sus organizaciones para ciertas actividades, o mediante campañas financieras.

Servicios y beneficios

La CTA ha defendido su enfoque en varias presentaciones ante los órganos supervisores de la OIT, y ha logrado la toma en consideración de su visión, con las consiguientes recomendaciones al gobierno de Argentina. Estas

medidas han tenido influencia, pues la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha pronunciado varias sentencias favorables, que han sentado las bases para una futura transformación del sistema laboral de Argentina.

LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA POPULAR (CTEP)

Además de la CTA, Argentina cuenta con la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP). La CTEP se fundó en diciembre de 2011 y actúa como un espacio relacional donde los trabajadores de la economía informal pueden expresar sus problemas (confianza en sí mismos), adquirir derechos ya garantizados a otros trabajadores (respeto a sí mismos) y obtener una mayor legitimidad para su trabajo (autoestima).

El objetivo de la CTEP es transformar el trabajo de la economía informal, para que deje de ser trabajo informal, infraproductivo y de subsistencia y se convierta en trabajo dignificado, formal y productivo, y que “los trabajadores puedan disfrutar de la posibilidad de desarrollarse como personas, creando, amando, jugando, disfrutando del ocio, compartiendo con familiares y amigos, disfrutando del arte y la cultura, haciendo deporte, descubriendo el mundo”. En otras palabras, la CTEP se formó para garantizar el trabajo decente para todos los trabajadores de la economía informal de

Argentina. Es importante indicar que distintas categorías de trabajadores de la economía informal se reunieron para fundar la CTEP.

A la CTEP no se pueden afiliar trabajadores de la economía informal individualmente, sino a través de diferentes asociaciones y ramas de trabajadores de la confección, motociclistas, vendedores ambulantes, feriantes, artesanos y artesanas, pequeños ganaderos, agricultores, ladrilleros y obreros de fábricas recuperadas.

Es preciso recalcar que la CTEP no está registrada como sindicato, sino como asociación civil. El gobierno ha denegado a la CTEP el estatuto de sindicato con el pretexto de que los trabajadores de la economía informal no son “trabajadores”. Entre las razones para este argumento está: la negativa del gobierno a admitir que hay trabajadores a los que el sector formal no puede ni nunca podrá absorber, el miedo de otros sindicatos a perder su poder político y el miedo de una caída en picado si se legitima la economía informal. El reconocimiento del estatuto de sindicato sería una eta-



pa crucial para construir una plataforma para que las voces de los trabajadores de la economía informal se puedan escuchar y pueda entablarse un diálogo.

La CTEP ha logrado mantener su independencia política y se enorgullece de contar con socialdemócratas, socialistas, marxistas, etc. entre sus afiliados, que comparten la misma meta: mejorar las vidas de los trabajadores de la economía informal mediante la transformación de las estructuras injustas que los privan de oportunidades para vivir como personas. Hasta la fecha, el foco de esta transformación han sido los trabajadores de la economía informal en sí y las instituciones estatales locales y nacionales. Hay un intento creciente por acceder a las organizaciones internacionales, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo, y construir una estructura internacional en la que las voces de los excluidos y marginados puedan oírse y atenderse.

La CTEP también ha creado un programa integral de sanidad y educación, que incluye un

programa de seguro mutuo, consultas médicas y dentales y prevención sanitaria. La mayoría de los trabajadores no tienen acceso a ingresos estables que les permita a ellos y a sus familias vivir decentemente y tener acceso a un seguro de salud, la seguridad de una pensión ni otros derechos socioeconómicos. Se estima que alrededor de 20 000 trabajadores, o aproximadamente un 0,3% de los trabajadores de Argentina, tienen un trabajo decente. En otras palabras, un 0,3% de los trabajadores de la economía informal de Argentina tienen acceso a beneficios como el seguro de salud, la pensión y la protección contra los accidentes laborales.

La CTEP también ha estado haciendo campaña e interviniendo ante las autoridades que se han negado a reconocer a los obreros de la economía informal y, por tanto, han estado acosándolos diariamente en Argentina. La CTEP también participa en la organización de programas educativos para los trabajadores de la economía informal en Argentina.

UNIÓN NACIONAL DE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES DE BENÍN (UNSTB)

Introducción

En Benín, la proporción de trabajadores de la economía informal es de un 95%, con más de un 50% en el sector no agrícola. Solo algunos trabajadores de la economía informal están cubiertos por la regulación del mercado laboral formal.

La central nacional *Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin* (UNSTB) es la primera y una de las cinco centrales sindicales de Benín. Además, lleva muchos años organizando sindicalmente y atendiendo a trabajadores de la economía informal: por ejemplo, a comerciantes y mujeres que trabajan en los mercados, mecánicos de motocicletas, vulcanizadores, sastres, peluqueros/os y taxistas.

Servicios y beneficios

La UNSTB basa su misión en cuatro valores: (i) dar importancia a la educación, (ii) compartir con los demás, (iii) ayudar a cada uno colec-

tivamente y (iv) priorizar la solidaridad. Basándose en esto, una reciente iniciativa ha sido iniciar y respaldar la creación de una estructura cooperativa con una junta independiente para gestionar tres cooperativas iniciales de sastres, peluqueros/-os y servicios de cáterin.

En el sector de la sastrería, UNSTB respalda la creación de una cooperativa empresarial democrática propiedad de los cooperativistas que les permita comprar conjuntamente prendas de vestir y otras materias primas, preparándolos al mismo tiempo para comercializar y aceptar pedidos con un volumen que excede la capacidad de cada sastre a título individual. A través de ello, la estrategia consiste básicamente en ayudar a los miembros a mejorar sus condiciones de vida y trabajo, pero, a la vez, resaltar un modelo de empresa viable que incremente la productividad, los ingresos y favorezca una economía social equitativa.

Como servicio de afiliación a los cooperativistas, UNSTB ha ofrecido formación a los

sastres en competencias de emprendimiento (gestión de empresas, contabilidad y *marketing*), formación profesional de corta duración en sastrería/moda y diseño, derechos sindicales y asistencia jurídica, técnicas de negociación y movilización de los cooperativistas. Además, los aprendices de sastre rotan en distintos puestos dentro de la cooperativa y, al mismo tiempo, se usan estrategias multiplicadoras como los círculos de estudio para formar a más (posibles) cooperativistas.

La cooperativa *Maison des Créateurs* ha conseguido obtener pedidos de uniformes escolares a medida y, gracias a la ayuda de UNSTB, acceder a mercados extranjeros en Camerún, Chad y la República del Congo. Al mismo tiempo, UNSTB también ha establecido colaboraciones con instituciones profesionales de formación y proveedores de microcréditos para diseñar servicios relevantes para los operarios de la economía informal.

UNSTB se ha aventurado en el territorio no explorado de ofrecer servicios empresariales a trabajadores por cuenta propia. Indudablemente, esto presenta y todavía supone un desafío para UNSTB como central sindical nacio-

nal y también para la cooperativa *Maison des Créateurs*. Todavía hay cuestiones sin resolver, por ejemplo, cómo diseñar un análisis de mercado eficaz y profesionalizar la gestión de ventas y compras para hacer que la cooperativa sea más viable económicamente hablando. Yendo más allá, el pensamiento estratégico de futuro de UNSTB se ha centrado en cómo incluir requisitos más realistas y modestos para el capital inicial así como una distinción clara entre la necesidad de competencias empresariales para las cooperativas y la gestión de las organizaciones sindicales.

Como voz colectiva para los trabajadores de la economía informal, UNSTB lucha para que la cobertura de seguridad social y de atención sanitaria nacional se extienda a los trabajadores y operarios de la economía informal. En este terreno, UNSTB desempeña un importante papel para presionar al gobierno y garantizar que el Seguro de Salud para Reforzar el Capital Humano (ARCH, antes RAMU) sigue siendo una prioridad y responsabilidad gubernamental y está abierto a un diálogo más eficaz con los sindicatos y con las organizaciones empresariales.

CONGRESO DE SINDICATOS DE FIJI (FTUC)

Introducción

En los últimos años, el mercado laboral de Fiji ha tenido que hacer frente a una creciente privatización de empresas públicas, con una economía informal que emplea a más de un 70% de la mano de obra. La economía informal de Fiji está integrada sobre todo por empleados públicos y privados que se han visto despedidos, subcontratados o externalizados. Otro grupo importante está compuesto por vendedores ambulantes y comerciantes por cuenta propia.

El Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC) es la confederación nacional más grande y cuenta con 26 sindicatos afiliados que representan en su mayoría al sector formal del transporte (estibadores), universidad, seguridad, sectores del turismo etc. FTUC también integra a un sindicato de economía informal de agricultores de caña de azúcar.

¿Cómo organizar en sindicatos?

A lo largo de los años, los principales principios de sindicación de FTUC se basaban en una estrategia sectorial. En principio, FTUC sigue una estrategia sectorial convencional según la cual los trabajadores aislados y externalizados se (re) integran en las estructuras sindicales existentes de FTUC. Los sindicatos formales de FTUC negocian con las empresas privadas con vistas a proteger y reintegrar en la economía formal a los trabajadores con empleos precarios, externalizados y temporales para convertirlos en personal fijo. Esta tendencia es especialmente contundente en el sector del transporte (estibadores y personal de aeropuertos), seguridad, hostelería y turismo.

Tradicionalmente, los servicios ofrecidos han estado relacionados con derechos laborales, litigios en los tribunales de trabajo, gestión

empresarial y negociaciones colectivas sobre remuneración, bajas, seguridad social, etc.

En la actualidad, FTUC tiene previsto establecer alianzas con asociaciones de la economía informal con un enfoque comunitario y de bases locales. Su objetivo es animar a los trabajadores de la economía informal a establecer, por ejemplo, asociaciones de vendedores ambulantes, comerciantes etc., y brindarles formación sobre sindicalismo, democracia constitucional, formación empresarial y los beneficios futuros de formar parte de sindicatos sectoriales relevantes. Si bien las asociaciones de la economía informal necesitan la experiencia de sindicación y la influencia política de los sindicatos, por su parte, FTUC necesita la for-

taza numérica para aumentar su poder y lograr más concesiones en cuestiones de mayor calado macroeconómico en el Foro nacional tripartito.

Recaudación y estructura de cuotas

Sabedor de la inestabilidad de ingresos que caracteriza a la economía informal, el principal foco de FTUC es incrementar su presupuesto y base financieros, con una mejor recaudación de las cuotas por parte de los trabajadores asalariados (3 \$ a la semana, de media) a fin de acceder a los trabajadores por cuenta propia de la economía informal y poder atenderlos.

CONGRESO DE SINDICATOS (TUC) DE GHANA

Introducción

Con más de un 90% de la mano de obra total empleada en la economía informal y la creación de casi todos los nuevos empleos en la economía informal, desde principios de los años 90, el TUC de Ghana lleva priorizando la organización sindical de los trabajadores de la economía informal en sindicatos sectoriales a fin de proteger eficazmente sus intereses socioeconómicos, derechos laborales y condiciones de trabajo. El TUC de Ghana se ha centrado en la falta de representación y en ofrecer una voz colectiva a los trabajadores de la economía informal.

A quién y cómo organizar en sindicatos

El eje de sindicación del TUC de Ghana está centrado fundamentalmente en los trabajadores por cuenta propia. Otras categorías como los aprendices y los empleados asalariados de los mercados informales son menos visibles y, pese a ser muy vulnerables, han resultado difíciles de organizar sindicalmente.

Para cubrir las necesidades de los trabajadores de la economía informal y, al mismo tiempo, consolidar su legitimidad como la voz del pueblo trabajador, el TUC de Ghana ha aplicado una estrategia de organizar en sindicatos la economía informal a través de las asocia-

ciones de economía informal existentes que están afiliadas al órgano marco del Sindicato de Asociaciones de Trabajadores Informales (UNIWA).



LOGOTIPO DEL SINDICATO DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORES INFORMALES DEL TUC (GHANA)

El paso inicial en la estrategia fue admitir a grupos de la economía informal para asociarse directamente a la central nacional en la medida en que los sindicatos sectoriales relevantes no tenían la intención ni la capacidad de incluirlos. La central nacional los integró y funcionó como una “incubadora” para que las asociaciones informales construyeran su capacidad, escribieran sus estatutos e inscribieran sus sindicatos a fin de poder sindicar a los trabajadores de la economía informal dentro de sus jurisdicciones.

El siguiente paso estratégico se dio en 2015 al enmendar los estatutos del TUC de Ghana y crear UNIWA como asociación marco que ofrece a los trabajadores de la economía informal representación conjunta dentro de las estructuras del TUC de Ghana. Hoy día, UNIWA representa a 20 asociaciones de la economía informal, sobre todo, comerciantes, proveedores de cáterin, porteros, músicos, actores, discapacitados físicos, etc.

Además, los sindicatos de la economía formal de tres sectores: GAWU (Sindicato General de Trabajadores Agrícolas), TWU (Sindicato de Trabajadores de la Madera) y GPRTU (Sindicato de Transporte Privado por Carretera de Ghana) han seguido admitiendo en sus sindicatos a afiliados individuales tanto de la economía informal como de la formal.

Varias lecciones se pueden extraer claramente de este enfoque:

- 1) Integrar a los trabajadores en las asociaciones ya existentes ha resultado más eficaz en las fases iniciales que intentar su integración individual en sindicatos.
- 2) Admitir a asociaciones de la economía informal a través de afiliaciones a UNIWA les permite adoptar gradualmente las tradiciones y estrategias sindicales.
- 3) Constituir un órgano marco como UNIWA puede lograr que las asociaciones de la economía informal tengan mayor visibilidad, su representatividad sea más creíble y estén más empoderadas para influir en las políticas nacionales gracias a su asociación al TUC de Ghana.
- 4) La fortaleza numérica de UNIWA y del TUC de Ghana mejora su peso político frente a otros interlocutores.

La estrategia de sindicación del TUC de Ghana también ha supuesto ventajas e inconvenientes. La organización sindical en la economía informal ha contribuido a aumentar la fortaleza numérica del movimiento sindical, pero también ha sido una inversión costosa. Ha requerido (e incluso depende de) el apoyo financiero externo. Hoy en día, al TUC de Ghana y a UNIWA les sigue siendo difícil recaudar las cuotas adeudadas de UNIWA, y a sus afiliados y a las organizaciones afiliadas efectuar contribuciones y aportes propios para costear reuniones, actividades de formación de bajo coste, etc. y medios estratégicos para reducir la dependencia con respecto al TUC de Ghana.

Estatutos y representación

En virtud de sus estatutos, el TUC de Ghana ha garantizado la representación de las asociaciones de la economía informal en su consejo general, su junta directiva y su comisión directiva con un número fijo de observadores. Esto se hace con vistas a alinearlos paulatinamente con las tradiciones constitucionales y democráticas y las estructuras del movimiento sindical.

Puesto que estatutos democráticos son una condición previa para afiliarse a la familia sindical, el departamento jurídico del TUC de Ghana ha asistido a UNIWA y a sus asociaciones afiliadas a enmendar o definir sus estatutos por separado, finalizar el registro y la certificación de asociaciones, recabar resoluciones de sus afiliados, etc. Los estatutos deben respetar los del TUC del Ghana en términos de igualdad de oportunidades de participación, elecciones libres y justas, acción afirmativa y políticas no partidistas y reuniones periódicas en sus estructuras de liderazgo. Por ejemplo, la figura de las madres reina de los mercados de la economía informal no es acorde con las estructuras y culturas democráticas del TUC de Ghana.

Puesto que las asociaciones solo están asociadas al TUC de Ghana, tienen un estatuto de observadores dentro de la organización. En la actualidad, el TUC está estudiando cómo lograr una representación justa de UNIWA y sus miembros asociados que sea proporcional con el

monto de cuotas que pagan. Actualmente, las cuotas adeudadas por cada asociación miembro de UNIWA son de 10 dólares de EU anualmente. De esta cantidad, un 15% va al TUC de Ghana (su comisión ejecutiva decide las tasas futuras).

La recaudación de las cuotas de afiliación es clave porque contribuye a niveles más elevados de autonomía de las asociaciones de la economía informal. Por una parte, es una necesidad a fin de reducir la dependencia de la financiación externa y, por otra, para evitar los cuestionamientos internos por parte de los afiliados formales si los servicios a los afiliados de la economía informal se asientan solo en las cuotas de los afiliados "formales".

Servicios y beneficios

Los sindicatos han formado a las asociaciones informales de UNIWA en diversos temas, como por ejemplo, la gestión sindical y de liderazgo, la sindicación, los derechos laborales, la salud y la seguridad, la negociación colectiva y las negociaciones con las autoridades loca-

les, las competencias profesionales, la gestión empresarial (contabilidad, teneduría de libros, análisis de mercado, etc.), y asistido en el establecimiento de un plan de pensiones para trabajadores de la economía informal. El TUC de Ghana usa su cartera actual de formadores para ofrecer formación e información a UNIWA y a los afiliados individuales.

SINDICATO DEL SECTOR INFORMAL DE MALAWI (MUFIS)

Introducción

En la encuesta de la mano de obra de Malawi en 2013, se estimó que nueve de cada diez empleados de Malawi trabajan mayoritariamente en empleos informales.

A quién organizar en sindicatos

Con el objetivo de aunar a los trabajadores de la economía informal, en 2000 el Congreso de Sindicatos de Malawi (MCTU) estableció el Sindicato del Sector Informal de Malawi (MUFIS). Esta organización se fundó para la organización sindical, la promoción, la protección y la negociación de cuestiones relacionadas con los derechos de los trabajadores de la economía informal y su formación empresarial. Hacia 2014, MUFIS ya estaba afiliando a trabajadores de la economía informal y 2200 afiliados habían pagado ya su cuota. MUFIS está abierto a todos los trabajadores informales, que pueden afiliarse en sus sucursales locales.

Cómo organizar en sindicatos

Las estrategias usadas en Malawi para la organización sindical de los trabajadores y operarios de la economía informal incluyen reunirse cara a cara con algunos trabajadores de la economía informal con el objetivo de atraerlos a MUFIS. MUFIS también se dirige a diversos grupos de trabajadores de la economía informal para su afiliación. A las personas y grupos que aceptan unirse a MUFIS, se les pide luego que rellenen formularios de afiliación y

se les entregan tarjetas de afiliación a MUFIS. Hay otros tres sindicatos que integran a algunas categorías de trabajadores en la economía informal, tales como los trabajadores domésticos y los pequeños agricultores y ganaderos. Entre ellos está el Sindicato de Trabajadores Aliados y del Tabaco de Malawi (TOAWUM) y el Sindicato Industrial Comercial y de Trabajadores Aliados (CIAWU).

MUFIS sigue desarrollando programas innovadores destinados a la organización sindical de los trabajadores de la economía informal. Ha establecido una red nacional y empleado a un coordinador regional a tiempo completo que interviene en cada distrito de Malawi. Estos coordinadores ayudan a atender a los trabajadores de la economía informal en todo el país. La idea de MUFIS es atender, representar y formar a sus afiliados para mejorar sus empresas, y sus objetivos son proteger los derechos e intereses de los afiliados, fomentar la plena participación de los afiliados en el sindicato, promover la legislación acorde a los intereses de los afiliados y afiliarse tanto a organizaciones locales e internacionales que tengan objetivos similares a los de MUFIS.

Estatutos y cuotas

Los estatutos de MUFIS fijan cuotas para los afiliados en 1000 kwachas malauiés al año pagados a la sede nacional y 15,00 kwachas malauiés por afiliado al centro nacional (MCTU). MCTU y MUFIS intentan formalizar a quienes trabajan en la economía informal, abogando por la obtención de beneficios de trabajo decente. Las cuotas se usan para la gestión de asuntos sindicales.

Representación y diálogo social

A diferencia de muchos otros países de África, el Sindicato Malawi para el Sector Informal (MUFIS) fue registrado por el Gobierno de Malawi a través del Ministerio de Trabajo en mayo de 2004. Por tanto, MUFIS tiene estatuto legal en Malawi. No obstante, en la mayoría de las reuniones tripartitas entre el Ministerio de Trabajo, los empleadores, la Asociación Consultiva de Empleadores de Malawi (ECAM) y los sindicatos, la representación de los trabajadores de la economía informal es escasa. MUFIS está empezando a tratar esta cuestión con sus afiliados y con el gobierno. Se espera que MUFIS sea tomado en cuenta para la representación en las reuniones tripartitas en Malawi.

Beneficios y servicios a los afiliados

A MUFIS le preocupan mucho las necesidades de sus afiliados y ha respondido a sus necesidades económicas urgentes analizando las lagunas en competencias y recursos de los trabajadores del sector informal, y empezando a definir programas y posiciones para colmarlas. Por ejemplo, en Malawi no se dispone de una legislación exhaustiva sobre protección social y seguridad social, y los planes de protección social existentes no llegan al segmento más amplio de la economía informal. MUFIS informa de que el gobierno no está teniendo en cuenta a los trabajadores del sector informal como interlocutores clave en el diseño y aplicación de planes de protección social.

Además, MUFIS también ha iniciado un programa de formación de sus afiliados en cooperativas de ahorro y crédito. En colaboración con un banco local, MUFIS estableció una cuenta de ahorros y crédito (cooperativa) para las afiliadas. Esto se concibe como un mecanismo de apoyo a la afiliación sindical de las mujeres para fomentar la parquedad, el ahorro y el fácil acceso al crédito en términos razonables para mejorar las empresas individuales del grupo objetivo.

MUFIS, con el apoyo de sus colaboradores, ha empezado a promocionar el desarrollo comercial de cooperativas y competencias empresariales entre sus miembros. Por ejemplo,



el mantenimiento de registros entre los trabajadores en la economía informal suele ser escasa. Esto se ve agravado por los reducidos niveles de educación y la falta de competencias de gestión empresarial. Por definición, los trabajadores de la economía informal no suelen mantener registros de información básica como las horas trabajadas por día, la producción o las ventas por día, las violaciones de los derechos de los trabajadores, las cuentas o los acuerdos contractuales formales. En respuesta, MUFIS realiza actividades de formación en *marketing*, control de existencias, costes, gestión financiera, planificación comercial y requisitos jurídicos.

MUFIS espera beneficiarse de la formación y construcción de capacidades adicionales. Entre sus aspiraciones, MUFIS espera ofrecer financiación para respaldar el desarrollo de pequeños negocios, talleres de formación en competencias de gestión empresarial y una mayor movilización de recursos como, por ejemplo, el acceso de los empleados a un ordenador y a Internet. Este último punto podría aumentar la concienciación y fomentar una mayor visibilidad. MUFIS sigue haciendo oír la voz de más personas al aumentar su número de afiliados y negociar con las autoridades, y continúa luchando por la validez y la legitimidad de los trabajadores informales en las calles de Malawi.

FEDERACIÓN GENERAL DE SINDICATOS NEPALÍES (GEFONT)

Introducción

Formalizar la economía informal en Nepal es un gran desafío para el movimiento sindical. La mayoría de la mano de obra trabaja en las microempresas o incluso de manera informal en empresas. En los últimos años, el centro nacional GEFONT ha intensificado sus presiones al gobierno para que reconozca a los trabajadores de la economía informal. Hasta 2017, el derecho laboral solo amparaba a empresas que contratan a más de diez trabajadores, lo que dejaba a la mayoría de la mano de obra que trabajaba en microempresas o en la economía informal sin reconocimiento ni amparo. A fines de 2017, no obstante, una enmienda de la Ley Laboral mejoró la cobertura de los trabajadores de la economía informal.

A quién organizar en sindicatos

GEFONT lleva los últimos 25 años organizando sindicalmente en Nepal a trabajadores individuales de microempresas y de la economía informal. Hay tres categorías de trabajadores: trabajadores informales sin protección legal alguna, trabajadores precarios con empleo formal, salarios diarios y contratos temporales (integrados en sindicatos sectoriales formales) y, por último, trabajadores autónomos y por cuenta propia.

GEFONT se ha centrado en el sector del transporte, guías de senderismo y de montaña, y se ha expandido paulatinamente al sector de la construcción, la agricultura, los trabajadores domésticos y quienes trabajan a domicilio. Hoy día, casi la mitad de los afiliados de

GEFONT pertenecen a la economía informal agrícola o no agrícola. Nueve sindicatos de la economía informal (de un total de 19) organizan a los autoempleados: mecánicos de automoción, especialistas en estética, barberos, especialistas en senderismo, tiradores de *rickshaw*, trabajadores agrícolas y del transporte, pintores, fontaneros, constructores, vendedores ambulantes y trabajadores a domicilio.

¿Cómo organizar en sindicatos?

GEFONT no hace distinción entre economía formal e informal en sus estatutos y ofrece idénticas oportunidades de afiliación independientemente del estatus de empleo. Si bien GEFONT no puede establecer sindicatos individuales por fábrica, la legislación le permite formar federaciones nacionales basándose en la naturaleza del trabajo. A partir de ahí, normalmente forman comisiones provinciales y locales para la afiliación individual. Las comisiones locales desempeñan un importante papel en la recaudación de las cuotas.

Recaudación y estructuras de cuotas

GEFONT sigue un enfoque de “igualdad de cuotas e igualdad de derechos” y cobra un 1% del salario mínimo mensual (anualmente) independientemente del estatus de empleo. GEFONT recauda todas las cuotas de afiliación individualmente mediante comisiones locales que las envían a cuentas GEFONT. Si las cuotas no se pagan cuando corresponde, tras la fecha límite de pago, los afiliados dejan de tener derecho a los servicios y beneficios. Esta modalidad de recaudación de cuotas por las comisiones de los sindicatos locales parece funcionar eficazmente. Los trabajadores de la economía informal pagan porque reciben beneficios prácticos diarios por sus contribuciones.

Servicios y beneficios

En 2017, el Parlamento adoptó dos nuevas leyes tras años de presión por parte de GEFONT para hacer extensivas las leyes de seguridad



social y laboral a los trabajadores de la economía informal. Como parte de los servicios ofrecidos a los trabajadores de la economía informal, la legislación laboral reconoce ahora sus derechos y cubre a todos los trabajadores de empresas que empleen incluso a un solo trabajador, independientemente de su situación de empleo, tanto si son trabajadores migrantes, externalizados o a tiempo parcial. También están protegidos por el sistema de seguridad social.

Con la nueva legislación introducida, el mayor desafío del movimiento sindical nepalí es asegurarse de que las leyes se aplican. Ahora hay que centrarse en que todos los trabajadores sean conscientes de sus derechos.

Desgraciadamente, la legislación laboral no es aún aplicable a las personas autoempleadas y, como parte de los afiliados a GEFONT lo son, la central está presionando para que se incluya una cláusula en la Ley de Seguridad Social a fin de proteger a los autoempleados y darles acceso al plan de Seguridad y salud nacional.

Como afiliados de una federación dentro de GEFONT, los afiliados de la economía informal o autoempleados pagan las mismas cuotas y tienen los mismos derechos que los demás miembros. Dependiendo de las posibilidades de la federación, se les ofrece formación profesional (especialistas en estética y belleza y mecánicos de automoción), asistencia jurídica y pagos en efectivo para familias en caso de sentencias de cárcel tras accidentes de tráfico (trabajadores del transporte), y formación sobre afiliación por parte de GEFONT.

GEFONT y los sindicatos afiliados ofrecen servicios relacionados con la inscripción de sindicatos, consultas entre los vendedores ambulantes y las municipalidades, y formación para el conocimiento de la legislación, sindicalismo y derechos laborales a través de la escuela del sindicato. Por último, GEFONT ofrece asistencia solidaria a los miembros a través de un fondo de solidaridad costado por las oficinas sindicales locales con un importe fijado en 230 dólares de EU.

PERÚ, CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DEL PERÚ (CUT)

Introducción

En Perú, la economía informal domina el mercado laboral, pues casi un 70% de la mano de obra trabaja en pequeños negocios, bien como autoempleados, bien como trabajadores no profesionales en la agricultura, industria pesquera, minería, microindustrias, servicios comerciales y minoristas. El empleo precario y de alta rotación, las condiciones de trabajo indecentes, la falta de seguridad social y el incumplimiento de los derechos fundamentales de asociación son algunas de las principales características de la economía informal que no está amparada en la legislación ni en regulación existente alguna.

A quién organizar en sindicatos

A la confederación unitaria nacional de trabajadores CUT, que representa a más de 40 000 trabajadores, están afiliados 12 sindicatos. Ha vivido una situación difícil debido a la disminución de la afiliación sindical tras la agresiva pri-

vatzación e informalización registrada en Perú. Con una tasa de afiliación de un 5%, la CUT ha adoptado recientemente nuevas enmiendas estatutarias para incluir a los trabajadores de la economía informal que no están integrados en el movimiento sindical, sino representados por asociaciones no reconocidas.

En Perú, la CUT es la única central nacional a la que pueden afiliarse los trabajadores de la economía informal. Se dirige sobre todo a dos grupos: los trabajadores previamente asalariados con empleo temporal en empresas predominantemente públicas, multinacionales y formales, y trabajadores autoempleados y por cuenta propia.

La CUT y sus sindicatos afiliados aceptan a los trabajadores de la economía informal porque es importante mejorar los déficits de trabajo decente y salarios mínimos en Perú como agente social poderoso e influyente en el diálogo social nacional.

A la luz de la reducida tasa de afiliación (el 5%), es fundamental que la CUT y sus sindicatos



afiliados integren en su seno a los trabajadores de la economía informal para fortalecer y mejorar las organizaciones sindicales, así como recobrar una fortaleza numérica y un poder de influencia como interlocutor social clave en el diálogo social dentro del mercado laboral de Perú.

¿Cómo proceder a la organización sindical?

A través de diferentes modelos de organización sindical y estrategias creativas, la CUT está lidiando con algunas de las necesidades desatendidas de la economía informal gracias a estrategias de organización dobles. Una de ellas consiste en integrar en el sindicato a personas procedentes de la economía informal en las organizaciones sectoriales existentes según su sector de trabajo específico. Se les entregan tarjetas de identidad a título identificativo. En la actualidad, se está procediendo a consolidar sectores de administradores de tierras y transportistas manuales en los mercados mayoristas. Otra estrategia es proceder a la organización sindical gradual de asociaciones de la economía informal en ramas sindicales, sindicatos nacionales y confederaciones una vez que las estructuras sindicales y los órganos de toma de decisiones relevantes aprueban las cuotas de afiliación, las nominaciones de representantes y las inscripciones.

Servicios y beneficios

En términos de servicios, la CUT y los sindicatos afiliados han utilizado las plataformas

constitucionales bipartitas y tripartitas existentes y representado a los trabajadores de la economía informal ante el Ministerio de Trabajo para mejorar las condiciones globales de los trabajadores de la economía informal y presionar por el reconocimiento y la protección social de los vendedores ambulantes, por ejemplo. Los líderes sindicales también han representado a los trabajadores de la economía informal en negociaciones tripartitas *ad hoc* para promocionar la imagen pública y la formalización de la economía informal, tal y como contempla la Recomendación núm. 204 de la OIT. Del mismo modo, la CUT ha proporcionado a la economía informal una voz colectiva, criticando públicamente la externalización y temporalidad de los trabajos en cadenas de suministro en el sector de las telecomunicaciones.

Se ofrecen beneficios prácticos que tienen un impacto positivo en los ingresos y la productividad mediante servicios tradicionales tales como asesoría jurídica, asistencia psicológica para los afiliados y sus familias, representación ante organismos públicos, sindicalismo y formación, formación en competencias, protección de derechos civiles y laborales, protección social a los trabajadores autónomos y por cuenta propia, etc.

Las asociaciones de la economía informal también reciben formación en sindicalismo y principios básicos de las estructuras democráticas de los sindicatos para preparar a sus afiliados para la cultura y democracia sindical. Del mismo modo, los sindicatos de la CUT también necesitan formación en temas como la formación empresarial para el emprendimiento y la legislación.

CONGRESO DE SINDICATOS DE FILIPINAS Y ALIANZA DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA ECONOMÍA INFORMAL

Introducción

Hay 15,6 millones de trabajadores en el sector informal, lo que supone el 38% de la mano de obra total de Filipinas. Aunque el porcentaje de la mano de obra de Filipinas en la economía informal es relativamente reducido en comparación con los países de África y América Latina, el gobierno está implantando medidas para respaldar a los trabajadores de la economía informal por el significativo papel que desempeñan para reducir la tasa de desempleo de Filipinas.

Cómo proceder a la organización sindical

Dada la elevada proporción de trabajadores del sector informal en Filipinas, el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) enmendó sus estatutos en 1987 para incluir al sector informal entre sus afiliados.

La organización sindical de los trabajadores y operarios de la economía informal de Filipinas fue difícil hasta mediados de los años 90. Estas dificultades se debieron a la escasez de políticas al respecto, la falta de claridad de las definiciones, el no reconocimiento de los operarios de la economía informal como trabajadores y el reducido marco jurídico. El Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) fue esencial para realizar labores de investigación, ejercer presión en favor de una legislación laboral y desarrollar políticas que afectan a las vidas de mujeres y niños en el sector informal. El TUCP también ha mejorado la capacidad de los sindicatos y los representantes de las asociaciones locales al colaborar con la Coalición del Sector Informal de Filipinas.

El TUCP empezó a ejercer presión en favor de campañas de afiliación sindical basadas en temas candentes como la falta de acceso a recursos productivos (formación, crédito, capital y mercado), la falta de acceso a la protección social (SSS, Philhealth) y la vivienda, la invisibilidad estadística, la falta de representación en órganos legisladores y la eliminación del trabajo infantil.

En agosto de 2017, los miembros de la Comisión Nacional Antipobreza – Trabajadores del Consejo del Sector Informal establecieron la Alianza de Trabajadores del Sector de la Economía Informal (ALLWIES) como institución de pleno derecho para organizar sindicalmente a los trabajadores de la economía informal. ALLWIES está afiliada al TUCP.

ALLWIES es una Asociación de Trabajadores Rurales (RWA), pues el Código Laboral de Filipinas solo contempla las asociaciones de trabajo organizadas en beneficio mutuo. La organización laboral se define para esos trabajadores a efectos de negociación colectiva en virtud de la misma ley. Tras las enmiendas a sus estatutos y reglamentos, ALLWIES está ahora considerada como una federación.

ALLWIES integra sindicalmente a operarios y trabajadores tradicionales de la economía informal y, más recientemente, a trabajadores domésticos y a destajo, agricultores, pescadores y mujeres en el sector informal de la construcción. La organización sindical se enfoca principalmente en problemas específicos, subsectores, formación y acceso a proveedores de servicios.

Representación y diálogo social

Desde la adopción de la Recomendación OIT núm. 204, ALLWIES ha representado a los trabajadores de la economía informal en varios foros, incluyendo la Comisión Nacional Antipobreza (NAPC), Comisiones del Senado y en el Índice de política SME de ASEAN para 2018, así como en otros foros de debate político y desarrollo de programas, en particular, órganos locales y regionales especiales previstos en el Código de Gobierno Local.

Los sindicatos de Filipinas trabajan juntos para abogar por una legislación que elimine el empleo precario en los lugares de trabajo formales.

Servicios y beneficios

A fin de hacer extensiva la protección social a los trabajadores de la economía informal, el

TUCP, en colaboración con ALLWIES y NAPC-WIS, ha presionado en favor de una política nacional de salud para garantizar que los trabajadores de la economía formal y la informal queden amparados por la Ley de Sanidad y Salud Nacional de 2013. La sección 5 de la Ley de Sanidad y Salud Nacional estipula la inclusión de los afiliados procedentes de la economía informal para que tengan prestaciones sanitarias con la ayuda de los acuerdos financieros ofrecidos por Philhealth. La ley también asignó una plaza en la junta directiva de Philhealth para la representación permanente de los afiliados de la economía informal.

Algunos de los servicios ofrecidos por ALLWIES incluyen dar acceso a programas de protección. Estos cubren los medios de subsistencia y el empleo, el seguro de salud y social, el sistema de justicia, la redacción de normativas y ordenanzas locales, las negociaciones con el gobierno y el sector privado, la construcción de capacidad y la Carta Magna para la ley inicial sobre la economía informal.

Además, en un esfuerzo por lograr que la protección social sea asequible a los grupos con escasos ingresos, ALLWIES y NAPC-WIS (y otras organizaciones no gubernamentales) presionaron al gobierno para ofrecer a todo el mundo acceso al Programa de Sanidad y Salud Nacional (NHIP). El programa ofrece paquetes de salud menos onerosos. Estas prestaciones sanitarias cubren la hospitalización, en concreto, el coste de médicos y hospitales, la prescripción de fármacos y los costes de laboratorio.

ALLWIES también ha trabajado en tareas de sensibilización y campaña en los siguientes campos:

- i. Seguridad y salud laboral con políticas inclusivas y actualización del Perfil de Seguridad y salud laboral nacional;

- ii. introducción de la economía social y solidaria en la Red de Mujeres de Filipinas;
- iii. inclusión de la economía informal en la encuesta de población activa; y
- iv. ampliación de la protección a la maternidad y seguridad alimentaria en el lugar de trabajo informal.

Los sindicatos también han estado integrando sindicalmente al sector informal a través de asociaciones o cooperativas con las que los afiliados se apoyan los unos a los otros mediante préstamos, servicios de posproducción, bienes de consumo asequibles, seguro y otras prestaciones mutuas. Muchas de estas cooperativas están formadas por los afiliados sindicales en sí, o se organizan entre los trabajadores del sector informal. El TUCP tiene mucha experiencia en este ámbito, sobre todo para organizar a los agricultores y a las mujeres, ofreciéndoles crédito social y respaldo a sus actividades de sustento. También están respaldadas por el Fondo de los Trabajadores, una organización sin ánimo de lucro creada para apoyar a las tres centrales laborales en sus proyectos socioeconómicos y para la formación de cooperativas de trabajadores.

La asistencia brindada por los sindicatos a negocios individuales ha adoptado varias formas, en particular, la formación y consultoría, la organización de cooperativas para servicios de respaldo empresarial conjuntos y la concesión de préstamos. La Federación Nacional del Trabajo (NFL) ayuda a los beneficiarios de la reforma agraria a gestionar sus propias explotaciones agrícolas. Un grupo de beneficiarios firmó un contrato de cultivo de bananas con su antiguo empleador después de que los títulos de propiedad de la plantación fueran otorgados a los trabajadores. La Federación de Agricultores Libres, otra afiliada al TUCP, también participa en estas iniciativas.

CONGRESO SINDICAL DE SIERRA LEONA (SLLC)

Introducción

Los trabajadores de la economía informal y autoempleados constituyen más del 93% de la mano de obra de Sierra Leona. En la actualidad, un tercio de todos los afiliados de la central nacional (Congreso Sindical de Sierra Leo-

na, SLLC) proceden de la economía informal. Más de 280 000 de sus afiliados vienen de la economía informal, lo que supone más de cuatro veces el número procedente de la economía formal. Entre los afiliados hay conductores de minibuses y trabajadores del transporte en general, asociaciones de pequeños

comerciantes, otros comerciantes, músicos, fotógrafos, conductores de bicicleta y pescadores. Todos los sindicatos de la economía informal son sindicatos registrados y afiliados y han establecido oficinas a nivel municipal, de distrito, regional y nacional para atender a sus afiliados.

Estatuto

Con un incremento espectacular de las afiliaciones procedentes de la economía informal en los últimos seis años, SLLC se ha ido adentrando en el terreno de la economía informal gracias a la eficacia de sus estrategias de organización sindical. En 2012, SLLC enmendó sus estatutos, las estructuras organizativas internas del sindicato y la estructura de cuotas de afiliación para permitir que los afiliados de la economía informal gozaran de plenos derechos. Al contrario de los tradicionales principios de “idénticas cuotas e idénticos derechos”, uno de los enfoques fundamentales de SLLC hacia los trabajadores de la economía informal fue reducir sus cuotas de afiliación y fijarlas en una cuota negociada. Al mismo tiempo, asumió los costes para mitigar la reducida representación de los sindicatos de la economía informal en el Congreso y así proteger las débiles posiciones financieras de la mayoría de ellos, sin dejar de atenderlos como afiliados de SLLC.

Recaudación y estructuras de cuotas

Reconociendo la inestabilidad de ingresos propia de la economía informal, SLLC ha ideado un plan especial de pago basado en un principio de cuotas reducidas/derechos y beneficios reducidos para permitir que los sindicatos afiliados procedentes de la economía informal tengan una posibilidad realista de pagar sus (más pequeñas) cuotas de afiliación y así reducir la carga financiera de cumplir con sus obligaciones respecto a SLLC. En esencia, a los sindicatos de la economía informal se les cobra una tasa fija como grupo, a diferencia de las tasas por afiliado que se cobran a los sectores formales. Los estatutos de SLLC estipulan que los afiliados de la economía informal paguen las cuotas de afiliación fijadas por cada 100 afiliados. Las cuotas de afiliación serán de 50 000 leones (aprox. 6,5 dólares de EU) por cada 100 afiliaciones declaradas al

año. A partir de ahí, el consejo ejecutivo fijará anualmente las cuotas. Las cuotas de afiliación se saldan en cuatro trimestres. Sin perjuicio de las estipulaciones anteriores, ninguna organización afiliada que opere en la economía informal pagará menos de una cuota de afiliación mínima de 250 000 leones al año (aprox. 32 dólares de EU).

Teniendo en cuenta que los afiliados de la economía informal pagan menos que sus colegas formales, se ha llegado a una solución de compromiso basada en principios y culturas democráticas para operar con un modelo de menos representación de los afiliados de la economía informal. Por ejemplo, pese a tener ventaja numérica, los estatutos de SLLC estipulan un (1) representante de la economía informal por cada 3000 afiliados (en comparación con 1 delegado por cada 1000 afiliados de los sectores formales). El consejo ejecutivo está compuesto por un (1) coordinador de la economía informal y uno (1) de cada uno de los sindicatos afiliados (incluida la economía informal). Los principios de representación se basan en una diferenciación según la cual los sindicatos de la economía informal tienen un tercio de delegados menos en el congreso de SLLC.

El enfoque de SLLC en Sierra Leona se asienta en diversas condiciones previas que existían antes de que SLLC atendiera a la economía informal sistemáticamente. En primer lugar, dentro del conjunto de trabajadores de la economía informal ya existían grupos de interés y asociaciones. En segundo lugar, el marco legal permitía la libertad de asociación y el derecho a constituir sindicatos. Y, en tercer lugar, los niveles de acoso, explotación y falta de diálogo social dominaban la economía informal y presentaban una base viable para la afiliación sindical de los trabajadores de la economía informal.

Servicios y beneficios

La estrategia de SLLC es por una parte reactiva, pues busca captar a miembros del sector formal que había perdido y, por otra, proactiva al incluir la economía formal y ampliar el alcance futuro del apoyo sindical.

En consecuencia, la significativa superioridad numérica de los trabajadores de la economía informal ha fortalecido la capacidad de presión y la voz colectiva de SLLC en la evolución de la

política nacional, con más de 344 000 miembros en 2017, en comparación con tan solo 121 000 en 2012. Al integrar al vasto grupo de los trabajadores de la economía informal, la afiliación al sindicato se ha incrementado y una voz colectiva más fuerte contribuye a la capacidad general de presión de SLLC. Por ejemplo, para atraer y retener a los trabajadores de la economía informal, SLLC ha reforzado su posición en foros tripartitos a fin de influir en las enmiendas a la legislación laboral nacional y los planes de seguridad social para incluir a los trabajadores de la economía informal.

Un servicio más práctico ofrecido por SLLC es la promoción de los servicios de “microfinanzas” a sus afiliados de la economía informal a través de negociaciones con instituciones financieras y la banca comercial sobre cómo

mejorar el acceso a créditos y préstamos con tasas de interés reducidas.

En el futuro, una de las prioridades esenciales para SLLC será continuar formando y capacitando a los trabajadores de la economía informal sobre lo que supone ser parte del movimiento sindical. Aparte de ayudar a los nuevos sindicatos y asociaciones a integrar en el sindicato a (posibles) afiliados a través de campañas, programas de sensibilización y redes sociales (Facebook, WhatsApp, etc.), SLLC ayuda a los nuevos sindicatos con sus propios estatutos y elecciones, políticas y códigos de conducta, estructuras internas e inscripciones para salvaguardar la responsabilidad, la transparencia y la cultura sindical democrática, y evitar malos hábitos de líderes individuales.

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO DE TANZANIA (TUICO)

Introducción

TUICO es un sindicato sectorial de Tanzania que integra sindicalmente a más de 80 000 trabajadores individuales de la economía formal e informal en cuatro subsectores: industrial, comercial, financiero y consultoría y servicios. Hoy día, más de 10 000 afiliados de la economía informal están integrados sindicalmente en las estructuras sectoriales existentes de TUICO en el sector de consultoría y servicios, básicamente con trabajadores por cuenta propia, vendedores en mercados y taxistas en motocicleta (*boda-boda*) en los principales pueblos y ciudades de Tanzania.

¿A quién y cómo organizar en sindicatos?

TUICO sigue un modelo clásico de afiliación al sector por el cual los trabajadores de la economía informal se integran en las estructuras tradicionales del sector formal ya existentes dentro de TUICO. De esta manera, TUICO soslaya la división entre la economía formal e informal y dirige su atención más allá de los afiliados tradicionalmente sindicados en el sector formal. Incluye segmentos de pequeños trabajadores por cuenta propia del mercado laboral que recientemente se han integrado en la economía

informal, y tienen los mismos derechos que los afiliados de la economía formal.

En vez de integrar a los individuos directamente desde sus lugares de trabajo, TUICO se centra en sensibilizar a líderes y afiliados no electos de asociaciones ya existentes de la economía informal para que remitan a los trabajadores de la economía informal a TUICO. Se establecen oficinas sindicales para los afiliados de la economía informal, que a menudo mantienen la afiliación a su asociación, y se les brindan servicios y formación en temas como el sindicalismo, el liderazgo, los derechos de los trabajadores, el trabajo decente, así como de qué manera los trabajadores de la economía informal pueden disfrutar de la influencia política de TUICO ante los gobiernos locales y nacionales.

Recaudación y estructura de las cuotas

TUICO parte del enfoque “cuotas reducidas/ idénticos derechos”. TUICO, que reconoce la fragilidad financiera de los ingresos de los trabajadores de la economía informal, ha descentralizado las decisiones sobre la recaudación, dejándolas en manos de los líderes de sus oficinas, incluso en el caso de las cuotas

reducidas. Este enfoque pragmático permite que los líderes de las oficinas decidan mediante diálogo con sus afiliados cómo estructurar y recaudar las cuotas de afiliación a TUICO. A título comparativo, los trabajadores de la economía informal del sector comercial pagan una tasa fija simbólica de aproximadamente 0,50 \$ a 1 \$ al mes, mientras que los afiliados del sector formal pagan 3,50 \$ al mes en promedio. La recaudación de las cuotas la realizan los líderes de las oficinas sindicales que la transfieren manualmente a la sede de TUICO, a diferencia del sistema de abono automático en los sectores formales.

Un factor clave en esto es la sostenibilidad financiera. La hipótesis subyacente tras el enfoque de TUICO es que los más fuertes ayudan a los más débiles a través de una subvención transversal de los trabajadores de la economía informal mientras haya voluntad política y recursos humanos y financieros para ello. Como en otros casos similares, es necesario que los líderes de TUICO efectúen una supervisión estrecha de la voluntad política.

Estatutos y representación

Mientras que TUICO sigue una estrategia de reducción de cuotas a los afiliados procedentes de la economía informal, sus estatutos siguen un principio uniforme de idénticos derechos de voto y representación independientemente de la situación formal o informal de sus afiliados. Este enfoque ilustra, por una parte, la necesidad de equilibrar cuidadosamente la solidaridad con los más débiles y la influencia política con los sectores de más peso en



TUICO. Por otra parte, también es indicativo de que los líderes de TUICO aceptan la necesidad de inversiones financieras iniciales para fortalecer su influencia política gracias a la fortaleza numérica de la economía informal.

Servicios y beneficios

Además de la asistencia técnica y la formación y capacitación arriba mencionadas, TUICO se centra en el acceso a un fondo de seguro de salud a favor de sus afiliados de la economía informal que deben contribuir durante tres meses consecutivos antes de ser considerados afiliados de TUICO.

Se ha puesto énfasis estratégico en la representación colectiva en términos de construcción de capacidad en las oficinas sindicales para mejorar su diálogo social con el gobierno local. En la actualidad, se están descentralizando las capacidades de negociación en todas las regiones mediante equipos de negociadores que ayudan a las oficinas sindicales en su diálogo diario con las autoridades municipales locales, por ejemplo, en cuanto a presupuestos, planificación, pago de impuestos, acceso a mercados, saneamiento, transporte, etc.

ORGANIZACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE UGANDA (NOTU)

Introducción

En Uganda, la legislación laboral no reconoce ni cubre a los trabajadores de la economía informal. Generalmente, el gobierno y las autoridades locales no se han mostrado dispuestos a negociar con grupos diversos de trabajadores y asociaciones de la economía informal.

Desde 2013, la Organización Nacional de Sindicatos de Uganda (NOTU) ha planteado la agenda de la economía informal y asumido

una posición estratégica para promocionar condiciones de trabajo decentes en la economía informal y representar a los trabajadores de la economía informal colectivamente, en sindicatos y asociaciones de afiliados.

Cultura y tradiciones democráticas seguras

Con el número siempre decreciente de trabajadores con empleos en la economía formal,



Servicios y beneficios

La necesidad de que las asociaciones de la economía informal se unan al movimiento sindical viene provocada en parte por el gobierno, que emitió una orden de gestión pública en 2012 con la que prohibía a los ciudadanos las reuniones colectivas en espacios públicos. Ahora bien, como los sindicatos estaban exentos de esa orden, los afiliados de NOTU pudieron intensificar su provisión de servicios y la afiliación de asociaciones y trabajadores de la economía informal.

NOTU se ha dado cuenta de que la economía informal constituye su apuesta de futuro. Tras años de sistemática construcción de capacidades, investigación y reflexión estratégica sobre cómo organizar y atender a los trabajadores de la economía informal, en 2017 decidió enmendar sus estatutos para garantizar la representación democrática de los trabajadores de la economía informal. A raíz de ello, las asociaciones y sindicatos de la economía informal ahora están integrados en las estructuras ejecutivas de NOTU a través de la junta ejecutiva (cuatro plazas), el consejo general (dos plazas de cada sindicato de economía informal) y la comisión de la economía informal (nueve miembros) como medio para unificar y atender a todas las asociaciones de la economía informal representadas en NOTU.

Actualmente, NOTU ha afiliado directamente a dos (2) sindicatos de la economía informal que representan a vendedores en mercados y artistas, así como a tres (3) sindicatos 'formales' que también han empezado a representar a los trabajadores de la economía informal de los sectores del transporte, el teatro (trabajadores domésticos y generales) y la pesca. Otros sindicatos afiliados también sindicaron a trabajadores de la economía informal de los sectores de la sastrería, las plantaciones y la agricultura.

Aparte de organizar sindicalmente a individuos en sindicatos de la economía informal como el Sindicato de Empleados Aliados y Mercados de Uganda (UMAE), otros sindicatos afiliados a NOTU integran a asociaciones de la economía informal. A título ilustrativo, NOTU y el Sindicato Amalgamado de Trabajadores Generales y del Transporte (ATGWU) han firmado 13 memorandos de entendimiento con asociaciones de economía informal en vez de con individuos. Casi un 90% de los afiliados a ATGWU pertenecen a la economía informal.

NOTU efectúa una sistemática construcción de capacidades de organizadores, educadores y líderes sindicales para sensibilizar y atender a las asociaciones de la economía informal y prepararlos para afiliarse al movimiento sindical. La estrategia de NOTU ha sido ayudar a las asociaciones de la economía informal a redactar estatutos democráticos con unos líderes elegidos democráticamente y estructuras sindicales que sean más transparentes y se basen en una cultura sindical. Esto también incluye aceptar el desafío de garantizar los derechos de los afiliados, negociar con las autoridades locales, ofrecer asesoría en gestión financiera y empresarial, y plantear campañas sobre asuntos como planes de pensiones, tributación justa, etc. En términos de servicios a las asociaciones de la economía informal en el sector de transporte, actualmente, a los taxistas en motocicleta (*boda-boda*) se les proporciona formación sobre seguridad vial (y también sobre VIH y sida), acceso para conseguir un carnet de conducir, seguro, contratos formales de empleo, etc. A través de un acuerdo entre NOTU, en calidad de intermediario reconocido, y las instituciones financieras, los conductores de *boda-boda* hoy pueden conseguir préstamos para comprar un taxi o una motocicleta registrando con el banco el vehículo en depósito (o registro) a modo de garantía. Tanto NOTU como ATGWU prestan asistencia a las asociaciones de economía informal para el establecimiento de cooperativas de ahorro y crédito (SACCO) a este efecto.

NOTU representa a los trabajadores de la economía informal con una voz colectiva y una fortaleza numérica creciente para negociar con éxito la ampliación de la cobertura del Fondo de Seguridad Social Nacional (NSSF) a fin de incluir a los trabajadores de la economía informal.

CONGRESO DE SINDICATOS DE ZAMBIA

Introducción

El sector informal constituye la mayor parte de la mano de obra de Zambia. Según la encuesta de población activa de 2014, la economía informal emplea a casi un 83% de la mano de obra del país. Sin embargo, los datos más recientes de Zambia indican que actualmente la economía informal emplea a más de un 90% de la mano de obra.

A quién organizar en sindicatos

El Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU) decidió organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal por conducto de su Resolución en el último Congreso cuatrienal celebrado en Livingstone en 2014. Desde entonces, el ZCTU ha afiliado a dos agrupaciones informales como afiliados asociados: la Alianza de Asociaciones de la Economía Informal de Zambia (AZIEA) y la Asociación de Vendedores y Comerciantes de Zambia (AVE-MA).

AVEMA es miembro afiliado del ZCTU desde abril de 2016. Integra sindicalmente a vendedores y comerciantes de Zambia a fin de dar voz a los comerciantes ambulantes y de los mercados. La asociación asume la afiliación de varias categorías de trabajadores de las calles y los mercados que son desconocidos para la central sindical nacional. Los trabajadores de la economía informal son responsables del mecanismo de organización sindical a través de sus asociaciones. El movimiento sindical solo se involucra con los trabajadores de la economía informal durante la construcción de capacidades a través de talleres.

En la actualidad, AVEMA está compuesta por 75 000 afiliados en todo el país. La afiliación procede sobre todo de los mercados urbanos y los puestos regulados de venta en las calles, y en menor grado, de los mercados rurales.

AZIEA es la organización nacional marco para otras asociaciones de trabajadores informales de Zambia. Se lanzó en octubre de 2002, a raíz de un proyecto sobre la afiliación sindical en la economía informal llevada a cabo por la Asociación de la Formación de los Trabajadores de Zambia (WEAZ) y el ZCTU. Admite

como afiliadas a organizaciones que representan a vendedores ambulantes y de mercados, buhoneros, comerciantes transfronterizos y otros trabajadores de la economía informal de Zambia. Se formó con el objetivo de fortalecer la voz y la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores informales, la mayoría de los cuales no tenían previamente ninguna representación democrática oficial.

Las asociaciones de la economía informal intentan organizar lo desorganizado, formar a los afiliados sobre los derechos civiles y de los trabajadores, establecer estructuras de negociación colectiva formal entre el gobierno y los representantes de los trabajadores de la economía informal, y hacer campaña en favor de políticas y leyes que contemplen las necesidades y los derechos de los trabajadores de la economía informal.

Recaudación y estructura de cuotas

AVEMA tiene dos tipos de cuotas de afiliación: las cuotas de los afiliados individuales de la asociación y las cuotas de oficinas seleccionadas de la asociación de todo el país. Las cuotas de individuos proceden de cada afiliado a la asociación. Estas cuotas se clasifican en cuotas por fallecimiento, o contribuciones jurídicas. Las cuotas por fallecimiento se aportan al final de cada mes y se recaudan y gestionan a nivel de las oficinas. Esto quiere decir que cada miembro se afilia en la oficina. También existen algunas subvenciones por fallecimiento procedentes de la comisión nacional ejecutiva en caso de no disponer de suficientes fondos para algún fallecimiento concreto en la oficina.

Las cuotas jurídicas se conocen como contribuciones jurídicas. Estas contribuciones están destinadas a los juicios de afiliados de la asociación y a la asociación en sí. Las cuotas jurídicas se recaudan y remiten a la comisión ejecutiva nacional para su gestión.

Las cuotas de las oficinas se usan para las operaciones de funcionamiento diario de la asociación. Las cuotas para cada oficina se basan en el número de afiliados y el nivel de recursos que necesite la oficina. Aquí se pueden incluir las cuotas de aseos en los merca-

dos, los servicios de descarga de camiones, las comisiones de las autoridades municipales locales por recaudar los cargos del mercado y cuotas de electricidad en nombre de los municipios. Las remesas son un porcentaje de los ingresos diarios. El supervisor inmediato de esta tarea es el vicetesorero de la asociación nacional. Los afiliados con capital inferior a 50 dólares de EU están exentos de pagar la cuota jurídica.

Los principales usos de las cuotas incluyen:

- Ofrecer apoyo logístico a los líderes de la asociación a) durante las negociaciones con las autoridades municipales locales y centrales sobre las condiciones de trabajo, por ejemplo, saneamiento y sistemas de suministro de agua en el mercado, b) durante las negociaciones con las autoridades municipales locales y centrales para mantener bajas las cuotas diarias de comercialización y de mercado, y c) durante las negociacio-

nes con otros ministerios competentes para proteger a sus afiliados de los pesos pesados del mercado y evitar que incurran en prácticas perjudiciales para los trabajadores informales.

- Ofrecer representación jurídica a los afiliados.
- Ofrecer salarios para personal de seguridad en varias oficinas de la nación.
- Ofrecer capital financiero de hasta 100 dólares a través de préstamos.

Servicios y beneficios

Los sindicatos de Zambia son conscientes de que los trabajadores de la economía informal necesitan atención médica, educación para sus hijos y protección para accidentes laborales. Por eso, el ZCTU y las asociaciones de la economía informal están presionando en favor de políticas que hagan extensiva la protección social a los trabajadores de la economía informal.

CONGRESO DE SINDICATOS DE ZIMBABWE

Introducción

En Zimbabwe, se estima que el 94,5 por ciento de la mano de obra está empleada en la economía informal.

A quién organizar en sindicatos

El Congreso de Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU), a través de su afiliada asociada, la Cámara de Zimbabwe de Asociaciones de Economía Informal (ZCIEA), ha conseguido afiliarse a un total de 100 000 trabajadores de la economía informal (de una afiliación potencial de cinco millones) compuestos por comerciantes de frutas y verduras, comerciantes transfronterizos, buhoneros, mineros artesanales, ladrilleros, vendedores ambulantes y de mercado, trabajadores de la construcción y basureros. De los afiliados, el 60% de ellos eran mujeres y el 40% hombres. Aproximadamente, un 15% de sus miembros son jóvenes.

Cómo organizar en sindicatos

El ZCTU lleva intentando organizar sindicalmente a los trabajadores de la economía in-

formal desde los años 90. Inicialmente, ofrecía formación para trabajadores desempleados que querían establecer sus negocios o retomar empresas en dificultades y les facilitaba capital inicial. A finales de los 90, se estableció la Asociación de Comerciantes del Sector Informal de Zimbabwe que se afilió al ZCTU como miembro asociado. No obstante, la asociación desapareció.

En 2001, el ZCTU una vez más intentó colmar la brecha entre el movimiento sindical y los trabajadores de la economía informal con el objetivo de construir las capacidades de los trabajadores informales y así garantizar la justicia social y económica. A raíz de ello, un grupo de 22 asociaciones comerciales informales aunaron fuerzas y establecieron la Cámara de Asociaciones de la Economía Informal de Zimbabwe (ZCIEA).

En un taller celebrado en Harare en mayo de 2003, ZCIEA y el ZCTU consolidaron su relación sobre una fuerte base bipartita, mientras el ZCTU sigue desempeñando un papel fundamental para ayudar a la ZCIEA. Los líderes de ambas organizaciones asistieron al taller y posteriormente se firmó un memorando de entendimiento.

ZCIEA tiene un total de treinta territorios, organizados en 265 entidades formadas por zonas y comisiones. Cada territorio, con algo de autonomía, representa una provincia del país.

También se busca fortalecer a la organización y la representación de los trabajadores de la economía informal estableciendo alianzas entre ellos y los sindicatos. Fue a través de este proyecto que vio la luz ZCIEA, un órgano anexo.

Hay otros sindicatos y asociaciones de la economía informal que tienen el reconocimiento del ZCTU. Entre ellos está el Sindicato Nacional de la Asociación de Vendedores de Zimbabwe (NAVUZ), el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Economía Informal de Zimbabwe (NIEWZ), la Organización del Sector Informal de Zimbabwe (ZISO) y la Asociación de Empresas de Zimbabwe (ABZ).

Beneficios y servicios

A través de la Oficina de la Economía Informal establecida en el ZCTU, los trabajadores de la economía informal se han unido a sindicatos y han recibido formación sobre sus derechos. El ZCTU también ha ofrecido asesoría técnica a ZCIEA sobre todos los asuntos relacionados con el funcionamiento de la economía informal.

Cuotas y su recaudación

Cada trabajador de la economía informal paga 6 dólares de EU al año a su territorio. Por su

parte, el territorio paga un 30% de su recaudación a ZCIEA. Luego, ZCIEA paga 500 dólares de EU anualmente al ZCTU como cuota de servicio. No obstante, estas cuotas no van a la central sindical y muy pocos afiliados pagan a ZCIEA. La recaudación de cuotas se obtiene de los afiliados individuales y se envía a la oficina del territorio.

Representación y estatuto

En Zimbabwe, la relación entre los trabajadores de la economía informal y las autoridades locales ha sido conflictiva. Por ejemplo, el gobierno ha solicitado la retirada total de todos los comerciantes de las calles de Harare. Ahora, ZCIEA promueve el trabajo decente en la economía informal a través del diálogo y la negociación de ventajas mutuas entre sus afiliados y las autoridades locales. A este respecto, ZCIEA ha propiciado más ocasiones para el trabajo decente en la economía informal. ZCIEA participa en el diálogo social y en competencias de negociación con autoridades municipales y otros interlocutores.

ZCIEA ha organizado campañas para que todos los comerciantes informales se opongan a las directivas gubernamentales que violan la constitución nacional.

ZCIEA se rige por estatutos y ha redactado varias políticas sobre el VIH y sida, las finanzas, la juventud, las mujeres y las personas discapacitadas.

ZCIEA TERRITORIAL STRUCTURES ACROSS THE COUNTRY DOTTED IN RED



- ZCIEA HAS 30 TERRITORIES
- A TERRITORY IS MADE UP OF 5-10 CHAPTERS OR 500 MEMBERS
- A CHAPTER IS MADE OUT OF A MINIMUM OF 100 MEMBERS
- 5 TRADE ZONES MAKE UP A CHAPTER

Referencias

- CIT (Conferencia Internacional del Trabajo) (2015): Recomendación núm. 204. (Ginebra).
- Consejo LO/FTF y CSI-África (2015): *Paving the way for formalization of the informal economy: Experiences and Perspectives from ITUC-Africa and Trade Unions across Africa*. Copenhague.
- Esim, S.: *Cooperatives and Formalization*, Asamblea General de 2014 de la red Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), 12 de noviembre de 2014.
- Mwamadzingo, M. (1998): "Informal Sector and Trade Unions in Africa". Documento presentado en el seminario OIT/ZCTU sobre los sindicatos y el sector informal en Zambia.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo) (2015): *Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la formal: Guía para los trabajadores*. Oficina de Actividades para los Trabajadores (Ginebra).
- . (2016): *Organizar a los trabajadores de la economía informal: reseña de políticas OIT-AC-TRAV*. Oficina de Actividades para los Trabajadores (Ginebra).
- . (2017): ACTRAV y Consejo LO/FTF (2017): *Report of the Global workshop on Organizing Informal Economy Workers in the Trade Union Movement*. Oficina de Actividades para los Trabajadores (Arusha).
- . (2018): *Hombres y mujeres en la economía informal: Un panorama estadístico*. (Ginebra).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2013): "Medición de la economía informal", en: *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*, Departamento de Política de Empleo. (Ginebra).

SOBRE LA OFICINA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES (ACTRAV)

El mandato de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) es el fortalecimiento de sindicatos representativos, independientes y democráticos en todos los países, para que puedan desempeñar eficazmente su papel en la protección de derechos e intereses de los trabajadores, y la prestación de servicios eficaces a sus miembros a nivel nacional e internacional para promover la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT.

El cometido de ACTRAV consiste en mantener estrechas relaciones con el mundo sindical en los distintos países del mundo, hacer llegar el respaldo de la Oficina Internacional del Trabajo a los sindicatos y fortalecer su influencia promocionando actividades en defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

ACTRAV establece el vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo y uno de sus constituyentes clave: el movimiento sindical. ACTRAV procura que las preocupaciones de las organizaciones sindicales se tengan en cuenta en todas las actividades de la Oficina Internacional del Trabajo y permite a las organizaciones sindicales aprovechar al máximo el potencial de la Oficina. Además, permite a la Oficina contar con el apoyo de los sindicatos para la promoción y consecución de sus objetivos de justicia social, derechos fundamentales en el trabajo, defensa y expansión de la protección social, pleno empleo e igualdad de tratamiento.

La misión de ACTRAV se desarrolla y lleva a cabo en colaboración con sus estructuras en el terreno, así como con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín.

SOBRE LA AGENCIA DANESA PARA EL DESARROLLO SINDICAL

La Agencia danesa para el desarrollo sindical (DTDA) define y adopta métodos y cooperación entre programas basados en los valores, objetivos y redes del movimiento sindical. La Agencia danesa para el desarrollo sindical (DTDA) contribuye a la creación de condiciones económicas y sociales justas y democráticas en los países en desarrollo, y promueve mercados laborales sostenibles mediante el diálogo social, instituciones tripartitas y un movimiento sindical democrático y en buen funcionamiento. El trabajo de la Agencia danesa para el desarrollo sindical (DTDA) se basa en la agenda de trabajo decente de la OIT y sus cuatro pilares.

La Agencia danesa para el desarrollo sindical (DTDA) lleva los últimos veinte años no solo brindando apoyo creciente a los agentes sindicales para atender y organizar sindicalmente a los trabajadores de la economía informal, sino abogando por sus derechos y por el reconocimiento y la transición del empleo informal al formal. Los principales tipos de apoyo han consistido en la organización sindical de los trabajadores de la economía informal en sindicatos, las campañas a favor de la protección social, la formación profesional a corto plazo y el diálogo social bipartito y tripartito.

La Agencia danesa para el desarrollo sindical (DTDA) tiene su sede en Dinamarca y cuenta con cinco oficinas subregionales en Guatemala, Filipinas, Tanzania, Togo, y Túnez. La labor de la Agencia danesa para el desarrollo sindical (DTDA) está financiada por los sindicatos daneses, DANIDA y la UE.

SOBRE ESTA GUÍA

El objetivo de esta guía es ofrecer directrices prácticas y orientadas a las políticas para abordar los desafíos institucionales que conlleva la organización de la economía informal en sindicatos. La guía se basa en las lecciones esenciales extraídas sobre cómo integrar a los trabajadores y operarios de la economía informal en las estructuras formales del movimiento sindical. Además, pasa revista a los beneficios y las dificultades de organizar sindicalmente a los trabajadores de la economía informal, y pone en práctica y defiende la aplicación de la Recomendación OIT núm. 204.

CONTACT:

ACTRAV
Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza
Tél. +41 22 799 70 21
e-mail: actrav@ilo.org

ISBN 978-92-2-132719-6

