
Acción Colectiva para Trabajadores de la Economía Informal



Organizando en la Economía Informal:
Libros de Referencia para Organizadores

Número **6**

Esta serie de libros de referencia sobre la Organización en la Economía Informal fueron escritos en respuesta a las solicitudes de sindicatos y asociaciones por ideas prácticas de cómo organizar a los trabajadores en la economía informal. Es un intento para compartir más ampliamente las experiencias de aquellos que se encuentran actualmente organizando a trabajadores informales.

El proyecto es iniciativa del Comité Internacional de Coordinación en materia de Organización en la Economía Informal (CIC), integrado por representantes de la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA, por su sigla en inglés) en India, StreetNet Internacional, el Congreso de Sindicatos de Ghana (GTUC), el Congreso de Trabajadores de Nigeria (NLC), HomeNet sudeste de Asia, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos de México (CROC) y la Federación General de Sindicatos de Nepal (GEFONT).

Escrito por: Christine Bonner, Directora del Programa de Organización y Representación de WIEGO

Fotografía en la portada: Martha Chen

Presentación y diseño: Julian Luckham, (Luckham Creative)

Publicado por: StreetNet International y WIEGO

www.streetnet.org.za

www.wiego.org

Contenido

Visión General:

Organizando en la Economía Informal:

Libros de Referencia para Organizadores iii

Demandas Prioritarias y Desafíos:

Trabajadores Informales en Diferentes Sectores v

1. Introducción

En este libro 1

Acción colectiva – Oportunidades y desafíos para
trabajadores informales 1

2. Acción Colectiva y el Organizador 3

El rol del organizador 3

3. Las Formas de Acción Colectiva 5

Mujeres y la acción colectiva 7

4. Preparación para la Acción Colectiva 9

Paso 1: Prepare el camino: La estrategia 10

Paso 2: Hacer planes y preparativos concretos 13

Paso 3: Planear una estrategia de publicidad 15

Paso 4: Crear alianzas y apoyo 18

Paso 5: Finalizar los preparativos 19

5. Tomar Acción 21

Paso 6: Llevar a cabo la acción 21

Paso 7: Evaluar la Acción 25

Actividades de Aprendizaje 26

Recursos y Referencias 29

Agradecimientos

Gracias a todos los trabajadores, organizadores y sus organizaciones que contribuyeron, directa o indirectamente, a la producción de esta serie de libros. Un agradecimiento especial a Pat Horn, Coordinadora Internacional de StreetNet, por sus valiosos consejos y comentarios durante el proceso, y a Crystal Dicks ex miembro de la Federación Internacional de Asociaciones para la Educación de Trabajadores (IFWEA, por su sigla en inglés), que colaboró en la planificación de los libros. Nuestro agradecimiento también va para los miembros del personal de StreetNet Internacional, el Instituto de Desarrollo para Capacitación, Educación y Apoyo Laboral (DITSELA) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO). Por último, estamos muy agradecidos a la Fundación Ford por proporcionar los fondos a StreetNet Internacional para producir los libros.

Créditos de fotografía

Foto en portada: Chris Bonner: Marcha de trabajadoras del hogar, Tailandia

Visión general: Melanie Samson: Recicladores en relleno sanitario, Sudáfrica

1. StreetNet: Vendedores protestan contra la expulsión, Sudáfrica
2. Ana Paola Cueva Navarro: Trabajadores informales, México
3. KKKPKP (Sindicato de Recicladores): Retablo en un mitin, India
4. Fabiana Goulart: Marcha de recicladores en contra de la privatización, Brasil



Visión General

Organizando en la Economía Informal: Libros de Referencia para Organizadores

Los Libros

Hay seis libros en la serie:

1. Afiliando Trabajadores de la Economía Informal a Organizaciones Democráticas de Trabajadores
2. Construyendo y Manteniendo una Organización Democrática de Trabajadores de la Economía Informal
3. Manejo de los Problemas Cotidianos de los Trabajadores de la Economía Informal
4. Negociaciones Colectivas para los Trabajadores de la Economía Informal
5. Manejo de Conflictos entre Trabajadores de la Economía Informal y Aquellos en Posición de Poder
- 6. Acción Colectiva para Trabajadores de la Economía Informal**

Los Objetivos

El objetivo de esta serie de libros de referencia es ayudar a cualquier persona que tenga la tarea de organizar a los trabajadores de la economía informal. Se espera dar a los organizadores ideas prácticas sobre lo que se debe hacer y cómo hacerlo.

Usando los libros

Los libros de recurso proporcionan ideas, directrices y ejemplos a los que puede recurrir cuando organice a trabajadores informales.

Use los libros:

- **Como guía de organización:** en base a las ideas, listas y experiencias
- **Como información:** lea y comparta sus conocimientos con los demás
- **Para generar ideas:** cree nuevas formas de hacer las cosas
- **Como herramienta de planificación:** siga los pasos y estrategias que lo ayudarán a planear
- **Para educar y empoderar:** en discusiones informales, talleres o sesiones de capacitación.

Tres principios claves para organizar

- Lograr mejoras inmediatas concretas y reales, en la vida de los trabajadores
- Dar a los trabajadores un sentido de su propio poder
- Hacer cambios en las relaciones de poder

“Ser apasionado, comprometido, innovador y creativo en sus esfuerzos hacia la organización y movilización de los trabajadores de la economía informal.”

(Kwasi Adu-Amankwah, Secretario General del Congreso de Sindicatos de Ghana, Septiembre 2006, ante la Conferencia del CIC sobre la organización en la Economía Informal)

Demandas Prioritarias y Desafíos: Trabajadores Informales en Diferentes Sectores

Sector/ grupo	Demandas prioritarias	Desafíos al organizar
Vendedores ambulantes, en las calles y en los mercados	<p>Derecho a vender y a tener un lugar donde vender</p> <p>Instalaciones — almacenamiento, refugio, baños, agua</p> <p>Protección contra el acoso policial</p> <p>Seguridad y protección</p> <p>Competencia — protección contra los efectos negativos</p> <p>Acceso a crédito</p>	<p>No son considerados como trabajadores por ellos mismos ni por otras personas</p> <p>Controlados por políticos, “mafia”</p> <p>Miedo de ser acosados por las autoridades, policía</p> <p>La competencia entre sí y el sector formal</p> <p>Tiempo dedicado a organizarse significa una pérdida de ganancias</p> <p>No hay foros de negociación</p>
Trabajadores a domicilio	<p>Ingresos y beneficios iguales a los de los trabajadores en las fábricas</p> <p>Identificación del empleador</p> <p>Eliminar la explotación por los intermediarios</p> <p>Acceso a trabajo regular</p> <p>Acceso a mercados (cuenta propia)</p> <p>Acceso a crédito (cuenta propia)</p>	<p>Aislados en sus hogares, invisibles</p> <p>Doble carga, de trabajo y cuidado del hogar</p> <p>Temor a perder el trabajo</p> <p>Restricciones impuestas por la religión o cultura</p> <p>Hijos que trabajan</p> <p>No están protegidos por la ley laboral, o con estatus laboral incierto</p>
Trabajadores de la confección	<p>Salario para vivir</p> <p>Derecho a organizarse</p> <p>Demasiadas horas extra de trabajo</p> <p>Seguridad del empleo</p>	<p>Las mujeres trabajadoras son consideradas como generadoras de ingresos ‘temporales’, ‘suplementarias’</p> <p>Acoso sindical</p> <p>Con frecuencia, talleres pequeños</p>
Recicladores	<p>Acceso/derecho a los residuos reciclables</p> <p>Integración a los sistemas municipales</p> <p>Trabajar hacia niveles más altos en la cadena de reciclaje</p> <p>Precios justos por los reciclables</p> <p>Reconocimiento y estatus mejorado</p> <p>Salud y seguridad</p> <p>Eliminar la explotación por los intermediarios</p>	<p>Baja condición social y autoestima</p> <p>Temor a perder el trabajo</p> <p>Temor/dependencia en intermediarios</p> <p>La competencia entre sí</p> <p>Tiempo para reunirse significa pérdida de ingreso</p> <p>Trabajo infantil</p> <p>No están protegidos por la ley laboral</p>

<p>Trabajadores agrícolas, forestales y de la pesca</p>	<p>Derecho a tierras y al uso de tierras Derecho a los recursos naturales Trabajo regular Acceso a recursos y equipo laboral Acceso al crédito y a los mercados</p>	<p>Localidades dispersas Aislamiento y grandes distancias Trabajo Infantil No están protegidos por la ley laboral Trabajo temporal o intermitente</p>
<p>Trabajadores del hogar</p>	<p>Reconocimiento como trabajadores Protección ante despidos, abuso Libertad de movimiento Libertad para cambiar trabajos (migrantes) Menos horas, más descanso Mejores condiciones de vida</p>	<p>Aislados e invisibles en los hogares Temor a los empleadores y a la pérdida del trabajo Dependencia en el empleador para alojamiento, etc. Sin protección laboral Sin tiempo: jornadas largas Temor a las autoridades (migrantes))</p>
<p>Trabajadores del transporte (pasajeros urbanos)</p>	<p>Acceso a rutas y a pasajeros Protección contra el acoso Salud y seguridad / protección contra accidentes Estacionamiento y facilidades Precio de la gasolina y pasajes Competencia — protección contra sus efectos negativos</p>	<p>Movilidad Competencia entre sí y con el sector formal Control político, “mafia” Amenazas por empleadores Miedo al acoso por la policía/autoridades Tiempo para organizarse significa pérdida de ganancias</p>
<p>Mujeres trabajadoras, todos los sectores</p>	<p>Guarderías seguras y asequibles Protección de ingresos durante y después del embarazo Seguridad física Protección contra el acoso sexual Igualdad de remuneración para trabajos de igual valor Acceso a trabajos de mayor ingreso</p>	<p>Miedo y falta de confianza Barreras culturales y religiosas A menudo, en lugares dispersos Sector dominado por el hombre Falta de tiempo Cuidado de los hijos y del hogar</p>
<p>Todos los sectores</p>	<p>Ingresos mejores y más seguros Condiciones laborales mejoradas Protección social</p>	



1. Introducción

En este libro

En este libro de referencia, encontrará información sobre las diferentes maneras en las cuales los trabajadores informales inician creativamente la acción colectiva para presionar por sus demandas y destacar su situación. Encontrará ejemplos de las experiencias, tanto de mujeres como de hombres de diferentes organizaciones, sectores y países. El libro brinda ideas prácticas sobre cómo elaborar estrategias, planificar y prepararse para la acción. Trata sobre la movilización de miembros, creación de alianzas y publicidad para la acción. Al final del libro encontrará una actividad de grupo que puede usar en talleres o al planificar la acción colectiva.

Acción colectiva – Oportunidades y desafíos para trabajadores informales

Oportunidades

La acción colectiva, es un arma clave en la lucha de los trabajadores por los derechos y la justicia. Es un arma importante para los trabajadores informales. A través de la acción colectiva, los trabajadores informales pueden presentar sus demandas ante las autoridades, los empleadores y el público. Si los trabajadores informales inician

estratégicamente una acción colectiva, respaldados con una buena publicidad, pueden lograr concesiones de las autoridades y los empleadores, conseguir el apoyo del público y demostrar el poder e importancia de los trabajadores informales y del trabajo que realizan.

Desafíos

Debido a que la mayoría de los grupos de trabajadores informales no tienen derechos de negociación o acceso a los mecanismos formales de resolución de conflictos, la acción colectiva es la única manera en la que pueden hacer oír sus voces y demandas. Cuando tienen éxito en las negociaciones con aquellos en el poder, a menudo necesitan reforzar las negociaciones, o realizar un seguimiento de las negociaciones fracasadas, mediante la acción colectiva.

Sin embargo, el tomar acción puede ser riesgoso para los trabajadores informales. A diferencia de los trabajadores en la economía formal, cuyas huelgas tienen cierta protección del derecho laboral, los trabajadores informales generalmente no tienen esta protección. Cuando actúan, son vulnerables a más acoso e intimidación por parte de la policía, las autoridades y/o los empleadores. Por otro lado, aquellos con autoridad podrían ignorar su acción. A diferencia de los trabajadores formales, el poder de negociación de muchos grupos de trabajadores informales, o su poder para “dar en el blanco” al adversario, no es muy sólido. Muchos grupos de trabajadores informales no pueden hacer uso del instrumento de la huelga. Tienen que buscar maneras alternativas de acción que sean apropiadas para su situación, y a la vez que sean eficaces.

“Gran lucha, gran beneficio; pequeña lucha, pequeño beneficio; No lucha, no beneficio.”

(Trabajador chino dando las gracias a CAW)



Definición

Acción Colectiva

Cualquier forma de acción conjunta, iniciada por un grupo de trabajadores con la intención de presionar, a aquellos con autoridad y poder en la toma de decisiones, para que acepten sus demandas, ya sea inmediatamente, o como parte de una estrategia a largo plazo.



2. Acción Colectiva y el Organizador

Cuando la acción colectiva está en los planes, los organizadores en la economía informal necesitan ser flexibles, pensar rápidamente, ser creativos y estratégicos. Los diferentes roles, dependen de las diversas circunstancias.

El rol del organizador

Cuando se planifica para la acción

Cuando se planifica la acción por adelantado, apoye a los líderes y trabajadores en lo siguiente:

- Analizar los riesgos y beneficios potenciales de tomar acción;
- Desarrollar estrategias creativas y apropiadas;
- Hacer los preparativos necesarios para que se lleve a cabo una acción con éxito y sin peligro;
- Asegurar la participación de todos los miembros y procesos democráticos en la toma de decisiones;
- Proporcionar educación, incentivo, apoyo técnico y seguimiento continuo.

Cuando la acción es espontánea

En circunstancias en que los miembros toman acción “espontánea” para defenderse contra desalojos, acoso y violencia por parte de la policía y las autoridades, demuestre ser un líder. Sea:

- un pacifista;
- un mediador o un intermediario;
- un negociador;
- un líder militante;
- un defensor;
- un protector;
- un publicista;
- un consejero y educador.

Cuando la acción es difícil

La acción colectiva podría ser difícil para los trabajadores que están dispersos y aislados en sus hogares, o en las casas de sus empleadores. Podría ser difícil cuando los trabajadores no tienen experiencia o temen a las autoridades, empleadores o sus compañeros. Es difícil para los trabajadores migrantes, especialmente aquellos sin documentos, y para las mujeres cuya religión limita su movilización. Apoye a sus miembros con lo siguiente:

- Educar y compartir experiencias sobre la acción colectiva;
- Crear confianza y solidaridad;
- Movilización de trabajadores y apoyo de la comunidad;
- Proporcionar conocimientos y asistencia práctica;
- Encontrar alternativas creativas.



3. Las Formas de Acción Colectiva

Los organizadores de la economía informal deberían tener mucha información e ideas sobre las diferentes formas de acción colectiva. ¿Dónde y cómo han usado la acción colectiva con, o sin éxito, los trabajadores informales? ¿Cuáles son las experiencias en su sector? ¿Qué lecciones podemos aprender de las experiencias de otros trabajadores? Use esta información para ayudar a los trabajadores a evaluar las opciones y encontrar maneras creativas y estratégicas para presionar por demandas.

Los trabajadores de diferentes ocupaciones tomarán la acción apropiada a sus circunstancias. Algunas de las formas de acción colectiva usadas más comúnmente por los trabajadores en diferentes tipos de empleo, se dan a continuación.



Experiencias: Maneras de acción colectiva: Resumen por grupo ocupacional

Vendedores:	Boicoteos – de los gravámenes en mercados y puestos de ventas; de nuevos puestos de ventas Marchas – a las oficinas de las autoridades Manifestaciones
Taxistas:	Huelgas Bloqueos – de caminos; Boicoteos – paradas nuevas de taxis
Trabajadores a domicilio:	concentraciones (con otros trabajadores, por ej. el Día del Trabajo) demostraciones – pancartas
Trabajadoras del hogar:	demostraciones – pancartas marchas manifestaciones peticiones
Recicladores:	manifestaciones “teatro” marchas demostraciones
Trabajadoras del sexo:	manifestaciones marchas
Trabajadores temporales/casuales:	huelgas marchas



CONSEJO: Desarrollar su propia colección de experiencias de acción colectiva de trabajadores informales. Esto le proporcionará un cúmulo de ideas a las que puede recurrir en el futuro.



Experiencias: Trabajadores informales optan por la acción colectiva

Manifestación en bicicletas: Recicladores en India

En el Día Mundial del Medio Ambiente, en Nueva Delhi, los recicladores participaron en una manifestación en bicicletas para resaltar el impacto que ha tenido la privatización del manejo de residuos sobre ellos. Además presentaron al Alcalde un memorándum, demandando derechos sobre la basura. “Con la privatización de la recolección de basura por parte de la MCD (Corporación Municipal de Delhi), los recicladores, quienes han sido una parte esencial del ciclo de eliminación de basura, han sido ignorados totalmente. Sin ninguna otra fuente de ingresos, están siendo marginados aún más”

(The Hindu, 5 de junio 2007; Chintan Investigación Ambiental & Grupo de Acción)

Manifestación con pancartas: Trabajadoras del hogar en Sudáfrica

“Prisioneras en nuestros cuartos”

“Puede cuidar a los niños esta noche, ¿pero me paga horas extras? Yo también tengo derechos”

El Sindicato de Trabajadores del Hogar, Servicio y Afines de Sudáfrica, (SADSAWU) realizó una protesta pacífica en la Ciudad del Cabo. Las trabajadoras llevaban pancartas con eslóganes, como los arriba mencionados, en los que enfatizaron sus largas horas de trabajo, malas condiciones y sueldos bajos. Las pancartas resaltaban el abuso por parte de los empleadores, tales como el bajo sueldo y la falta de seguridad. Planean más manifestaciones.

(Cape Times, 23 de junio 2006)

Huelga por el incremento de tarifas: Taxistas en las Filipinas

En el 2004, los sindicatos de transporte que organizan a taxistas informales, se unieron en una huelga nacional jeepney (*medio de transporte popular en las Filipinas*). Demandaron que el gobierno subiera un 50% la tarifa mínima, debido al incremento en el precio de gasolina y aceite. El departamento de transporte cedió a las demandas de los huelguistas antes de las 2 de la tarde.

(Federación Internacional de Trabajadores en el Transporte, ITF, 2006, Organizando Trabajadores Informales en el Transporte, Proyecto de Investigación Global. Informe de Visión General)

Boicoteo a los gravámenes: Vendedores en Kenia

Los vendedores ambulantes en Nairobi presionaron al Consejo negándose a pagar los gravámenes por dos semanas. El Consejo, con el apoyo de las autoridades provinciales, acordó proporcionar instalaciones para la limpieza y el agua.

(Noticias de StreetNet)

Mitin de protesta contra el trabajo bajo contrato en Tailandia

En Tailandia, más de 1,000 trabajadores realizaron una concentración de protesta frente al Palacio de Gobierno demandando poner fin al sistema de trabajo bajo contrato y hacer una enmienda a la Nueva Ley de Protección Laboral. Los trabajadores terminaron su protesta con una quema simbólica de la Ley Laboral. Pegaron, en las puertas del Palacio de Gobierno, una petición al Primer Ministro solicitándole la abolición del sistema de trabajo bajo contrato. Fue una concentración pacífica. Los trabajadores prometieron lanzar más y mayores acciones de protesta, si el gobierno no presta atención a sus demandas y quejas.

(Alianza de Sindicatos Democráticos, Publicación de Prensa 2005)

Bloqueo por los choferes de moto-taxis en Benin

Synazeb, un sindicato de choferes de moto-taxis, realizó una marcha y bloqueó las calles como consecuencia del asesinato, por delincentes, de un miembro del sindicato. Ningún chofer trabajó ese día. Bloquearon las calles por dos horas. Las fuerzas de Seguridad se vieron obligadas a negociar con Synazeb. Cumplieron con la demanda del sindicato de tener un estacionamiento que los miembros del sindicato pudiesen usar para sus moto-taxis. “Éste fue uno de los éxitos logrados por el sindicato, especialmente si se considera que las autoridades no hacen a menudo concesiones, especialmente a choferes de moto-taxis”.

(Informe del ITF)

Mujeres y la acción colectiva

A veces es difícil para las trabajadoras informales tomar acción, debido a la naturaleza dispersa de sus sitios laborales, su débil posición para las negociaciones, y por razones culturales, religiosas y sociales. Pero esto no significa que las mujeres sean menos militantes y valientes que sus homólogos varones. Dada la oportunidad,

a menudo ocurre lo contrario. Muchas veces las mujeres han demostrado ser más fuertes y decididas que los hombres. Y, cuando prefieren no usar estrategias confrontacionales, a menudo tienen ideas creativas de acciones colectivas para presionar por sus demandas.

Reconozca y desarrolle la fuerza y creatividad de sus miembros mujeres.

- Asegure que las mujeres tengan la oportunidad de dirigir.
- Haga participar a las mujeres en la planificación.
- Escuche a, y respete, las ideas de las mujeres.
- Inicie acciones en las que las mujeres se sientan cómodas.
- Realice reuniones y acciones a horas y en sitios adecuados.



Experiencias: Las mujeres causan impacto

Las mujeres recicladoras en India encuentran maneras creativas

Miembros de KKPKP (sindicato de recicladores, en su mayoría mujeres), realizaron una concentración pública para demandar tarjetas de identidad endosadas por la municipalidad. Llevaron los implementos de su oficio (fundas, canastas y carretillas). En otra concentración, se colocaron sobre la cabeza bolsas negras, como si estuviesen yendo a la horca. Al frente llevaban un retablo de una mujer con una soga de ahorcado al cuello con las siguientes palabras, “si no nos pueden ofrecer protección legislativa, enviennos de una vez a la horca”.

(P.Chikarmane, L.Narayan, Organizando lo en Desorganización. Un caso de estudio de Kāgad Kach Patra Kashtakari Panchayat Sindicato de Recicladoras de desperdicios)

Mujeres migrantes chinas presionan a los hombres a tomar acción

“ Los trabajadores hombres estaban poco dispuestos. Finalmente, un grupo numeroso de mujeres se reunió en los dormitorios y les gritaron a los trabajadores hombres, regañándolos por ser inútiles y exhortándolos a actuar con valentía como lo habían hecho los trabajadores de Xinglai (durante una huelga). El griterío y regaño les infundió valor a los trabajadores hombres, y salieron de sus dormitorios y se reunieron en el campo de juego. Así es como empezaron a defenderse”.

(Committee for Asian Women, CAW, 2007, Women Migrant Workers under Chinese Social Apartheid.)

Las mujeres del mercado en Guinea refuerzan huelga general

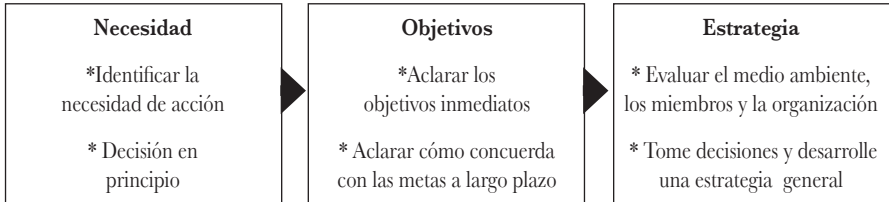
“En la huelga reciente en Guinea, el papel de las mujeres del mercado en una huelga general fue decisivo en el logro de las demandas”.

(CIC, Informe de la Conferencia Internacional sobre Organizando en la Economía Informal, Ghana, 2006)

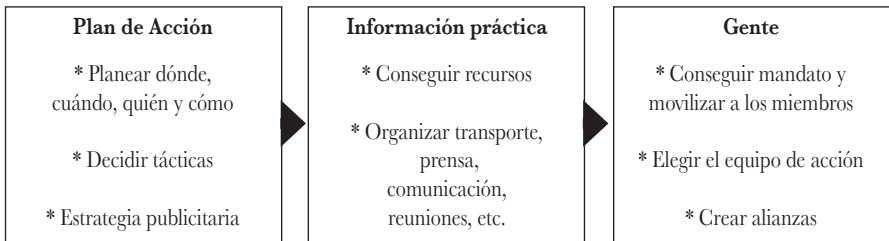
4. Preparación para la Acción Colectiva

Tomando acción colectiva: Una visión general

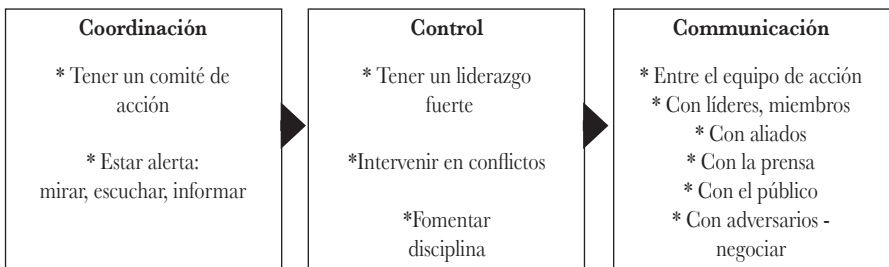
1. Preparar el camino: la estrategia



2. Hacer planes y preparaciones concretas



3. Llevar a cabo la acción



4. Evaluar la acción

Resultados:	logros y fracasos
Organización:	fortalezas y debilidades
Miembros:	poderosos y con poder: más o menos
Lecciones:	actuales y futuras

¡VIVIR PARA LUCHAR UN DÍA MÁS! PLANEAR EL CAMINO HACIA ADELANTE

Paso 1: Prepare el camino: La estrategia



CONSEJO: Hay un dicho antiguo, “Fracasar al preparar, es preparar para fracasar”. ¡Tome estas palabras seriamente!

Sea claro sobre la necesidad, los objetivos y la estrategia global para la acción colectiva. Ejercite el poder de manera selectiva y estratégicamente.

¿Por qué la acción colectiva?

Antes de que sus miembros decidan tomar acción, debe estar seguro que todos comprenden la razón por la que se debería tomar acción. Esto es especialmente importante si los ingresos y la seguridad de los miembros pueden ser afectados, en situaciones tales como una huelga, bloqueo o una marcha numerosa durante horas de trabajo. ¿Se está tomando acción porque es una estrategia necesaria o porque es una estrategia útil? ¿Si la acción es riesgosa, hay otras opciones? Considerar lo siguiente:

Se necesita tomar acción:

- ¿Por una ruptura en las negociaciones?
- ¿Porque el poder parece ser lo único a lo que su oponente prestará atención?
- ¿Porque han sido atacados y es la única manera de defenderse?
- ¿Porque su oponente se rehusa a hablar o negociar con usted?
- ¿Para sacudir a su oponente quien no está implementando un acuerdo o está usando tácticas de demora?

Es **útil** tomar acción:

- ¿Para llevar sus demandas a la atención de las autoridades?
- ¿Para demostrar su poder y “amenazar” a su adversario durante una negociación o disputa?
- ¿Para resaltar su situación y conseguir el apoyo del público?
- ¿Para movilizar, educar, unir y empoderar a los trabajadores?

Es **apropiado** tomar acción:

- ¿Se justifica tomar acción por el asunto en cuestión?
- ¿Se puede resolver el asunto o llevarlo a cabo de manera diferente?
- ¿Puede cambiar la situación?

Aclarar sus propósitos y objetivos

Es importante ser claro sobre lo que se desea conseguir con la acción y cómo concuerda esto con las metas de su organización a largo plazo.

- ¿Espera lograr todas sus demandas inmediatamente?
- ¿Estarían los miembros satisfechos con una victoria parcial a través de un compromiso?
- ¿Sería su principal propósito resaltar sus demandas y movilizar a los trabajadores?

Desarrollar una estrategia global

Mire más de cerca los riesgos y beneficios de tomar acción. Esto le ayudará a decidir la forma de acción con la mayor probabilidad de éxito. Use la siguiente lista para ayudarle a usted y a sus miembros a analizar la situación.



Lista 1:

Evaluación de los riesgos y beneficios de la acción

Fuerzas Externas	✓	X	?
¿Es el medio ambiente hacia nosotros generalmente hostil?			
¿Hay leyes y regulaciones que nos protegerán si cumplimos?			
¿Tiene la policía antecedentes de represión o violencia contra los trabajadores?			
¿Simpatiza el público generalmente con nuestra situación/peticiones?			
¿Tenemos aliados y amistades que pueden trabajar con nosotros y que nos apoyarán?			
¿Tenemos contactos simpatizantes en la prensa y en los medios de comunicación?			
Nuestro adversario(s)			
¿Hemos identificado claramente a todos nuestros adversarios?			
¿Tiene el adversario una actitud positiva hacia su organización?			
¿Es su relación con el adversario “razonable”?			
¿Hará la acción daño directamente o afectará negativamente al adversario?			

¿Es posible que el adversario ceda a las demandas bajo presión?			
¿Pueden ellos cumplir con sus demandas?			
¿Es capaz el adversario de tomar decisiones?			
¿Le preocupa al adversario la opinión pública?			
¿Tenemos conocimiento de algunas debilidades que podemos explotar?			
¿Tenemos conocimiento de fortalezas que podrían ser un impedimento para nosotros o hacernos daño?			
Nuestra organización			
¿Están los miembros realmente listos para la acción?			
¿Están todos los miembros participando en la toma de decisiones sobre la acción, incluyendo las miembros mujeres?			
¿Están los miembros unidos y firmes?			
¿Comprenden los miembros el propósito de la acción y tienen expectativas reales?			
¿Tenemos los conocimientos y habilidades para coordinar y manejar una acción con éxito?			
¿Tenemos líderes fuertes, capaces y de confianza?			
¿Tiene la organización los recursos necesarios?			
¿Tenemos toda la información necesaria?			

Recopile la **información** que falte (investigar). Consolide el análisis de:

- Sus aspectos fuertes y débiles
- Las fortalezas y debilidades de su adversario
- Riesgos y beneficios al tomar acción
- Posibilidades de éxito.

En vista de su evaluación global, explore diferentes tipos de acción y desarrolle sus opciones. Se encuentra ya listo para tomar una **decisión** firme sobre la acción y para tramar la **estrategia** en su totalidad. Esto debería incluir:

- Demandas de los trabajadores;
- A quién están dirigidas las demandas;
- Objetivos y expectativas;
- Qué tipo de acción;



Definiciones
Una estrategia

Es un plan general para lograr los objetivos de la organización.

Una táctica

Es el método utilizado para lograr la estrategia general.

- Enfoque general: “guerra”, protesta pacífica, represalia;
- Alcance de la acción: local, nacional;
- Período de la acción: corto, un tiempo específico, hasta que se consigan las demandas;
- Hacerlo sólo o actuar en alianza con otras organizaciones;
- Un asunto aislado, o parte de una estrategia o campaña a largo plazo;
- Un enfoque para publicitar la acción;
- Cómo y cuándo retirarse si fuese necesario

Un proceso democrático y de empoderamiento

Haga esta etapa de evaluación y estrategia tan participativa como le sea posible. Úsela para educar y empoderar a los miembros sobre la acción colectiva. Realice reuniones informales y formales. Envíe el mensaje a líderes, organizadores y miembros. Recopile información sobre lo que dicen los trabajadores. Tome la decisión para la acción de manera colectiva, en la estructura apropiada de su organización.

Paso 2: Hacer planes y preparativos concretos

Trabaje colectivamente: Arme el equipo para la acción

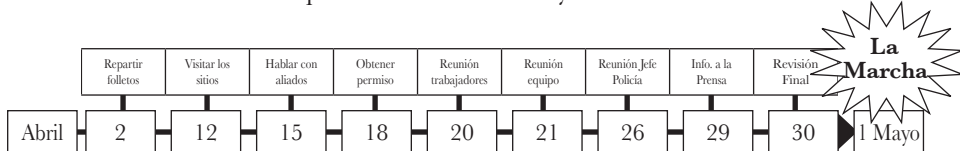
Siempre trabaje colectivamente. Trabaje con un equipo. Éste puede ser un grupo de liderazgo; un comité coordinador o un comité de huelga, dependiendo de la acción a tomarse. Las mujeres deben estar plenamente representadas en el grupo. El equipo debe tener claramente definidos los poderes, autoridad y líneas de reporte. Los miembros deben elegir y apoyar al equipo.

Elabore el Plan de Acción

Elabore un plan de acción con el equipo para desarrollar su estrategia. Éste incluirá la planificación práctica de las actividades antes, durante y después de la acción. Incluirá la planificación de sus tácticas. Incluya una lista de todas las actividades preparatorias que necesita hacer; quién es responsable de la implementación de las mismas y la fecha límite para culminarlas. Podría usar instrumentos simples de planificación para ayudar a su equipo, y para informar a otras personas, tales como un cronograma y una hoja de planificación para la acción.

Ejemplo de Cronograma

Elabore una línea de tiempo comenzando desde la fecha de la acción hacia atrás. Esto le indicará las fechas límites para finalizar las tareas y las fechas de actividades claves.



Ejemplo de una hoja de planificación para la acción

Desarrolle la misma colectivamente con el grupo. Si es posible, dibújela en una hoja grande de papel y póngala en la pared de su oficina o en el lugar habitual de reuniones. Marcar la hoja en el momento en que se ha cumplido con una tarea. ¡Sirve de recordatorio y de motivación! Cada persona puede tener también una versión más pequeña de la hoja.

Tarea	¿Quién?	¿Para cuándo?	Recursos
Preparar y distribuir folletos			
Escribir, composición	Oficial de los Medios de Comunicación	25 Marzo	Computador, ejemplos de folletos anteriores
Impresión	Asistente de Administrador	28 Marzo	Facilidades de fotocopidora, cheque para el pago
Distribución	Asistente de Administrador, grupo de acción, organizadores	2 Abril	Folletos Listas para distribución
Visite todos los sitios de trabajo	Todos los organizadores	12 Abril	Folletos Solicitudes de inscripción Boletín informativo
Mercado Penong	Dan, Portia		
Calle Kalapur	May, Lucia		
Informar a los aliados		15 Abril	Folletos, constitución, recortes de la prensa
Federación de Sindicatos	Secretario/a General		
Alianza de ONG	Presidente/a		
Abogados para la Justicia	Organizadora: Miriam		

Preparar sus tácticas, “¿qué haríamos si?”

Usar preguntas de “¿qué haríamos si?”, para ayudar al equipo a desarrollar tácticas para la acción.

Ejemplos: ¿Qué haríamos si?

- ¿La participación de los miembros es mala?
- ¿La persona que va a hablar no aparece o llega tarde?
- ¿No llega la prensa?
- ¿La policía cierra la calle?
- ¿La policía amenaza o ataca a los trabajadores?
- ¿Los trabajadores toman represalias o atacan a la policía?
- ¿El alcalde se niega a aceptar nuestro memorándum o peticiones?
- ¿El alcalde envía a un funcionario de rango inferior para hablar con nosotros?
- ¿Los trabajadores no son disciplinados?
- ¿Los miembros del servicio de orden o líderes no pueden controlar a los trabajadores?
- ¿Nos sobrepasamos el período de tiempo en nuestro permiso?
- ¿No conseguimos nuestras demandas?
- ¿La unidad comienza a romperse?

Paso 3: Planear una estrategia de publicidad

Si se espera que la acción colectiva sea efectiva en presionar a aquellos con autoridad para que estén de acuerdo con las demandas, ésta debe tener el poder de afectar al adversario. O debe demostrar el poder o el potencial poder, para hacerlo en el futuro. Necesita que los miembros, trabajadores, autoridades, aliados, enemigos y el público en general tomen en cuenta la acción. Se necesita preparar una buena estrategia de publicidad y medios de comunicación.

Es importante planear su estrategia en línea con el tipo de acción, el alcance de la acción, los resultados deseados, y los recursos y la capacidad de su organización. Por ejemplo, una huelga corta, localizada en un pequeño taller, organizada por miembros de una asociación con pocos recursos, puede requerir la presión de la comunidad para la resolución del conflicto. La estrategia podría ser informar verbalmente a las personas respetadas de la comunidad y a los líderes, y distribuir un folleto informal entre los trabajadores y miembros de la comunidad. Sería inútil tratar que la prensa nacional haga un reportaje sobre dicha acción.

Planear quién va a ser el objetivo y cómo hacerlo

Elabore una tabla para ayudarlo a desarrollar una estrategia de publicidad y para los medios de comunicación. ¡Luego elabore un plan de acción detallado para asegurarse que las cosas sucedan! Esto incluirá la elaboración de listas detalladas con los contactos útiles de la prensa, organizaciones de trabajadores, ONG, líderes de opinión.



CONSEJO:

¡La mayoría de las personas están demasiado ocupadas para leer!

- Dar un mensaje corto y claro.
- Use un lenguaje claro y simple.
- Use los idiomas que su grupo objetivo entiende.
- Use los medios de comunicación apropiados para la audiencia prevista.
- Hágalo interesante.
- Use hechos y ponga emoción.

Desarrollar una estrategia publicitaria y de medios de comunicación - Ejemplo

Grupo que es el objetivo	Objetivos	Medios de comunicación y publicidad
Miembros	Informar y movilizar Crear unidad y solidaridad Contrarrestar propaganda negativa	Estructuras formales y canales informales (verbalmente) Folletos cortos y claros en los idiomas de los trabajadores Esloganes Radio, prensa SMS, teléfonos, correo electrónico, si es disponible
Adversarios	Resaltar la situación de los trabajadores Informe de peticiones Crear una “amenaza”	Carta o memorándum con información de la acción y las demandas, y/o Filtrar información a través de contactos Prensa local

Organizaciones de Trabajadores/ ONG	Movilizar apoyo Crear alianzas y solidaridad	Visitas personales Carta informativa/nota Folletos Publicar la acción en sus medios de comunicación Prensa y radio
Líderes de Opinión	Resaltar y llevar a su atención la situación y las demandas de los trabajadores Crear apoyo Contrarrestar publicidad negativa	Cartas/notas Prensa local y nacional Artículos profundos
Público	Resaltar y llevar a su atención la situación y las demandas de los trabajadores Crear apoyo Contrarrestar publicidad negativa	Prensa Folletos Sitios Web

Planear un enfoque creativo

- Presente la información de tal manera que motive a sus miembros y atraiga a otros trabajadores.
- Encuentre el aspecto de su historia que atraerá la atención de una mayor variedad de personas.
- Esté listo para aprovechar las oportunidades que eleven el perfil de la acción para la prensa.
- Incluya algún aspecto dramático, inusual, llamativo, de actualidad, o embarazoso de la acción sobre la cual pueda alertar a la prensa.



CONSEJO:

Trabaje duro para conseguir la participación de la prensa. Pero no dependa de la misma. La prensa está interesada en vender periódicos. La historia debe ser de mucho interés para la mayoría de sus lectores. ¡Y mejor si es sensacionalista! Los trabajadores informales luchan por obtener reconocimiento. Los editores pueden considerar que otras historias son más apropiadas para publicarse como noticias.



Experiencias: Usando a la prensa

Trabajadores informales en Malawi aprovechan una oportunidad para lograr publicidad en la prensa

Vendedores ambulantes y de mercados fueron desalojados por policías armados durante la llamada operación “limpieza”, la cual afectó a un número estimado de 30,000 vendedores ambulantes y de mercados en Malawi.

“MUFIS (Sindicato para el Sector Informal de Malawi), aprovechó la oportunidad de nuestra visita (StreetNet Internacional) para organizar una conferencia de prensa el 11 de mayo, para incentivar al gobierno de Malawi a iniciar un diálogo con MUFIS, en la búsqueda de una solución duradera a los problemas de los vendedores ambulantes.

En la conferencia de prensa, denunciemos la decisión unilateral por parte del gobierno y el uso de la fuerza contra los vendedores ambulantes. Hicimos además un llamado al gobierno para respetar los derechos económicos de su población y usar prácticas aceptables, citando el ejemplo de Zambia, en donde el diálogo con el gobierno ha sido productivo, en lugar del ejemplo de Zimbabue, en donde la operación “limpieza” ha dejado a miles de personas sin casas y sin medios para ganarse el sustento. Instamos al gobierno a implementar las instalaciones necesarias en todos los lugares donde los vendedores ambulantes han sido forzados a vender.

En la conferencia de prensa participaron 10 medios de comunicación. Como resultado, tuvimos una buena cobertura informativa de la oposición de MUFIS y StreetNet al enfoque del gobierno de Malawi con respecto a la economía informal.”

(Noticias de StreetNet, # 8, Septiembre 2006)

Paso 4: Crear alianzas y apoyo

Usted ha identificado sus aliados y posibles partidarios. Contáctelos y discuta en detalle qué papel desempeñarán.

- ¿Participarán en la acción?
- ¿Darán una declaración de prensa en apoyo a las demandas de los trabajadores?
- ¿Escribirán una carta al adversario apoyando sus demandas?
- ¿Proporcionarán material de apoyo: dinero, facilidades para imprimir, consejo legal, equipo de sonido?
- ¿Proporcionarán consejos, educación y compartirán experiencias?
- ¿Ayudarán en una crisis?



Experiencias: Creando alianzas

SEWA moviliza a sus clientes

Por 25-30 años, más de 300 vendedoras mujeres, miembros de la Asociación de Mujeres Autoempleadas (SEWA), en India, han vendido mercancías en la calle que va desde Gridharnagar al complejo Ghevar. La Corporación Municipal de Ahmedabad trató de impedirles vender en esa sección. Todos los días venían los camiones y oficiales del Municipio, llegaban a desalojar a las vendedoras y confiscar y destruir sus mercancías. SEWA trató de entrar en negociaciones con el Comisario de la Municipalidad, pero sus esfuerzos se encontraron con oídos sordos. El Comisario le dijo a SEWA que ellos habían recibido quejas de las tiendas cercanas. SEWA cambió sus tácticas. Decidieron explotar la buena voluntad de los residentes locales, quienes habían comprado las legumbres y frutas de las vendedoras por años, y quienes apoyaban a las vendedoras. SEWA inició una campaña con cartas. Consiguieron que los residentes escribieran cartas al Comisario Municipal, indicando que ellos apoyaban a las vendedoras y las razones por las que querían que éstas permanecieran en sus puestos de ventas.

(Reunión de Streetnet Internacional sobre estrategias en el trato colectivo en la economía informal y leyes y estrategias de litigio en el sector de las ventas ambulatorias, Senegal, Marzo, 2007)

Paso 5: Finalizar los preparativos

Movilizar a los trabajadores

Use este período para movilizar constantemente a los trabajadores para la acción. Desarrolle la confianza, unidad y poder de los trabajadores. Haga participar en los preparativos a tantos trabajadores como le sea posible. Hágalos participar en la repartición de folletos, tener reuniones informales con los miembros, informar a sus familias y comunidades, y preparar pancartas. Tenga reuniones con los miembros con regularidad. Otorgue informes frecuentes del progreso. Consiga que se den las noticias en la prensa y la radio. ¡Sea creativo! No se olvide de incluir a las mujeres.

Monitorear los preparativos

Reúnase con regularidad y monitoree el plan de acción. Revise el plan y haga enmiendas si fuese necesario. Haga una revisión final de su preparación para la acción.



Lista 2:

¿Estamos listos para la acción?

	✓
¿Están los miembros listos y movilizados para la acción?	
¿Tienen los miembros claro el plan de acción, incluyendo horas y lugares?	
¿Se ha organizado el/los lugares?	
¿Tiene una licencia o un permiso por escrito si fuese necesario?	
¿Se ha reunido con el jefe de la policía o las autoridades?	
¿Se ha organizado el transporte?	
¿Han confirmado su asistencia las personas que van a hablar?	
¿Están listas las pancartas, folletos, vestimentas?	
¿Tiene megáfonos, sistema de altoparlantes, celulares?	
¿Han sido informados y están listos los miembros del servicio de orden?	
¿Está listo el comité de acción para afrontar crisis, eventos inesperados?	
¿Se ha informado a la prensa?	
¿Están informados sus aliados y comprometidos a apoyar la acción?	
¿Están preparados los documentos para los adversarios?	
¿Conocen todos su rol y sus responsabilidades?	
¿Hemos acordado dónde y cuándo reunirnos después de la acción?	

¡Crisis! ¿Es imposible la planificación?

Las organizaciones de trabajadores informales no siempre pueden seguir un proceso bien planificado. Cuando los trabajadores informales son atacados por empleadores, autoridades, criminales y algunas veces por trabajadores “rivales”, a menudo reaccionan inmediatamente para defenderse o para atacar pro-activamente. ¡Existe una crisis! No reaccione inmediatamente. La diferencia en el resultado de la crisis puede estar en tomar unos pocos minutos para pensar y planear.



5. Tomar acción

Paso 6: Llevar a cabo la acción

Se necesita una buena coordinación para la acción exitosa. Se necesitan buenas vías de comunicación con los miembros y externamente. La buena acción es controlada y bien disciplinada.

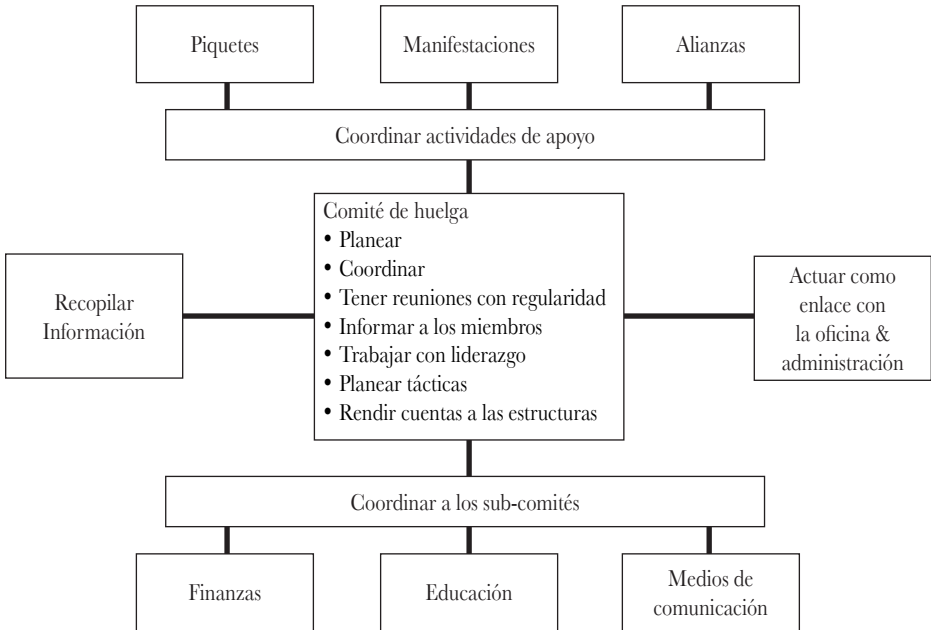
Coordinación

El equipo de acción/liderazgo es responsable de coordinar la acción. Cuando la acción se realiza en diferentes centros y/o dura por un período largo de tiempo, usted necesitará un lugar central de coordinación, equipado con buenas herramientas de comunicación. Pero para una acción corta y localizada, las personas bien organizadas, dedicadas y auto disciplinadas pueden realizar la tarea efectivamente con un mínimo de recursos.

Asigne roles, responsabilidades y poderes claros. Fije horas para comunicarse con regularidad. Si el equipo se encuentra separado físicamente, encuentre una solución para realizarlo eficazmente. Acuerde un sistema de comunicación. Acuerde quién

representará a la organización y quién puede hablar con la prensa. Elija líderes firmes y a los que se les tiene confianza para dirigirse a los trabajadores, o para intervenir en una crisis.

Ejemplo: Papel del comité de huelga



Comunicación

La buena comunicación va acompañada de coordinación y acción efectiva.

- **Comunicarse con los miembros:** Durante acciones ininterrumpidas, tales como las huelgas, es muy fácil que los miembros pierdan la esperanza y se rindan. Necesitará un sistema de comunicaciones adecuado. Esto podría incluir boletines diarios, folletos regulares, continuas comunicaciones con los contactos y líderes de los diferentes lugares y reuniones generales de los miembros. Durante acciones cortas, tales como manifestaciones y marchas, mantenga alta la moral de los trabajadores. Mantenga la comunicación a través de megáfonos, alto parlantes, canciones y mensajeros que transmitan los últimos acontecimientos verbalmente.

- **Comunicarse con la prensa y el público.** Si su estrategia con los medios de comunicación está funcionando, debería haber llamado la atención de la prensa. Podría decidir llamar a una conferencia de prensa antes o durante la acción. Podría organizar entrevistas mientras se realiza la acción. Asegúrese de haber informado a la prensa sobre personas notables que hablarán y cuándo lo harán. Usted se comunicará diariamente con la prensa, cuando se trata de una acción importante, incluyendo la radio y la televisión.
- **Comunicarse con su adversario/autoridades.** Usted hará esto indirectamente durante una marcha, a través de las pancartas, camisetas, folletos, y declaraciones de prensa. Puede ser que usted quiera entregar un memorándum con la presencia de los trabajadores y exigir que el funcionario se dirija a los trabajadores. Su petición puede ser negociar sobre las demandas de los trabajadores, o reiniciar negociaciones previas que fracasaron. Mantenga las líneas de comunicación abiertas. ¡Asegure que lo puedan contactar!

Control y disciplina organizacional

Con una buena coordinación y comunicación, usted debería estar en situación de tener una acción controlada y disciplinada. En el centro estará el equipo de acción y/o los líderes. En el sitio(s) de acción le ayudarán a mantener control los miembros del servicio de orden, líderes, y activistas.

La acción bien disciplinada tiene más probabilidad de tener apoyo por parte del público, que la acción que se escapa de las manos. La acción disciplinada hará más difícil para su adversario(s) negarse a hablar o tratar con usted. La falta de disciplina puede proporcionar una excusa para negarse a sus peticiones. Puede desacreditar a la organización, y como consecuencia, perder el apoyo de los trabajadores y el público.

Planee cuidadosamente cuando su táctica es tomar una actitud más “agresiva” o amenazadora. Hágala parte de una estrategia controlada y acordada, y no una que surja de la furia o falta de disciplina.

Haciendo frente al acoso y la violencia

Sin embargo, por bien preparados que estemos, las cosas no siempre salen de acuerdo a lo planeado. No es raro que la ira de los trabajadores resulte en conflicto y violencia durante la acción colectiva. La policía, autoridades y empleadores provocan a menudo este sentimiento usando violencia contra los trabajadores informales. Los trabajadores que

se niegan a participar; el público en general que insulta a los trabajadores; organizaciones rivales y elementos criminales, pueden además incitar confrontamientos violentos.

Sea pro-activo: antes de la acción

- Discuta, comparta experiencias y eduque a líderes y trabajadores sobre la violencia y la acción colectiva. Considere el papel de los trabajadores informales y el papel de las fuerzas hostiles.
- Esté seguro de que todos conocen la política de la organización sobre el uso de violencia durante la acción colectiva. Si no existe una política, acuerde en un enfoque.
- Consiga el compromiso de los líderes y los miembros de atenerse a la política/enfoque.
- Desarrolle normas generales sobre la manera en que los miembros deberían reaccionar si son atacados por la policía u otras personas, y el papel de los líderes en dichas situaciones.
- Asegúrese de tener información lista en caso de crisis, por ej. datos de contacto de la policía o autoridades pertinentes; líderes de sindicatos, abogados simpatizantes.
- Si hay posibilidad de violencia, esté seguro de organizar instrumentos de comunicación (megáfonos, celulares); agua en caso de gas lacrimógeno; equipo de primeros auxilios.

Sea intervencionista: cuando exista violencia o se amenace con la misma

- Si los trabajadores son atacados sin ninguna advertencia, trate de emprender la retirada a un lugar seguro, en lugar de fomentar represalias (teniendo en cuenta que los trabajadores pueden requerir defenderse).
- Trate y tome el control de una situación potencialmente violenta, dirigiéndose a los trabajadores y disipando la ira.
- Asegure que los líderes claves y de confianza estén accesibles para actuar rápidamente y para hablar con los trabajadores.
- Coordine con los miembros del servicio de orden. De ser posible use celulares.
- Comuníquese con los trabajadores por medio de los miembros del servicio de orden y el uso de megáfonos.
- Negocie con la policía, si se encuentran con una actitud amenazadora.

Rescate de la situación: después del evento

- Atender a los trabajadores heridos y apoyar a sus familias.
- Contrarrestar la publicidad negativa. Las autoridades/empleadores, culparán a

los trabajadores. La prensa culpará generalmente a los trabajadores. Publicar las historias de los trabajadores.

Negociación

Esté listo y preparado para negociar en cualquier momento durante la acción. Su acción podría forzar a los empleadores/autoridades a la mesa de negociaciones. No deje que le tomen por sorpresa. Su equipo de negociaciones debe estar preparado. Su mandato y demandas deben estar claras. Debería haber planificado su estrategia y tácticas. (Ver Libro de Referencia 4 sobre negociaciones colectivas). Esté listo para negociaciones “en el momento” con la policía, autoridades de tráfico, tenderos y con organizaciones rivales.



CONSEJO:

No se deje llevar por la ira y la emoción si los trabajadores toman acción espontáneamente. Considere y evalúe la situación. Piense clara y rápidamente. Trate de traer alguna estructura a la situación, trabajando con los líderes. Evalúe cuándo debe avanzar y cuándo se debe retirar. Busque maneras de maximizar las oportunidades y minimizar los efectos negativos.

Paso 7: Evaluar la Acción

Después de la acción colectiva, evalúe lo siguiente:

- ¿Cuáles fueron nuestros objetivos para tomar acción?
- ¿Hasta qué punto logramos los objetivos que nos proponíamos?
- ¿Qué ganamos; qué perdimos?
- ¿Cuáles fueron nuestras fortalezas y debilidades como organización?
- ¿Cuáles fueron las fortalezas y debilidades de nuestros miembros?
- ¿Qué lecciones podemos sacar de la acción?

Sea honesto en su evaluación. Al mismo tiempo trate de no desmoralizar a los trabajadores, si la acción no logró todas las expectativas de los mismos.

Planear que hacer después:

- ¿Qué mejoras puede hacer en el futuro?
- ¿Cómo contrarrestamos cualquier obstáculo?
- ¿Cómo podemos hacer uso de las lecciones para fortalecer la organización y empoderar a los miembros?

¡Celebre el éxito!



Actividades de Aprendizaje

Actividad 1: Qué hacer y no hacer en la acción colectiva

Objetivo

Ayudarlo a planear para una acción colectiva exitosa.

Tarea

Trabajar en grupos:

1. Compartir experiencias de acciones colectivas exitosas en las que usted ha participado o de las que tiene conocimiento. ¿Qué lograron las acciones?
2. Hacer una lista de todo lo que contribuyó al éxito de las acciones.
3. Si usted tendría que aconsejar a otras organizaciones sobre cómo llevar a cabo con éxito la acción colectiva, ¿qué les diría que deben y no hacer? Resumir sus ideas en una tabla con “HACER” y “NO HACER”.

HACER	NO HACER

4. Colocar su tabla en la pared y comparar con el de los otros grupos.



Actividades de Aprendizaje

Actividad 2: Acción colectiva: ¿qué haría si?

Objetivo

Acrecentar sus habilidades para responder apropiadamente a diferentes situaciones durante la acción colectiva.

Tarea

En grupos pequeños lea la situación indicada a continuación. En su calidad de organizador/líder:

- ¿Qué es lo que haría?
- ¿Qué es lo que podría haber hecho para prevenir que ocurra el incidente no deseado?

Situación 1: Una marcha

La marcha va incrementando cuando la gente en las calles empieza a unirse. Algunos de los manifestantes voltean los basureros y tiran latas vacías a los vendedores de comidas. Usted ve que dos manifestantes rompen la ventana de una tienda.

Situación 2: Una manifestación

Un numeroso grupo de mujeres ha organizado una manifestación pacífica frente a las oficinas del alcalde. Tienen pancartas y están cantando. Están esperando que el alcalde haga su aparición para hacerle la entrega de sus peticiones y además oír lo que el alcalde tiene que decir acerca de sus demandas. Una hora más tarde de la hora acordada, el alcalde no ha hecho su aparición. Las trabajadoras se están agitando.

Situación 3: Una concentración

Una de las personas que va a hablar en la concentración, manifiesta a los trabajadores que dejen de hacer manifestaciones y que tomen acción. Deben ir y ocupar las oficinas del gobierno local. Los trabajadores se levantan de sus asientos.

Situación 4: Un bloqueo

Los trabajadores bloquearon la calle principal en el centro de la ciudad para resaltar sus demandas de seguridad y garantías. Se acercó la policía armada con su equipo de disturbios (cascos, máscaras, placas protectoras). Llevaban porras, gas lacrimógeno y pistolas.

Situación 5: Una huelga

Fallaron las negociaciones. Su sindicato llamó a la huelga. Usted estaba seguro de que los trabajadores apoyaban la huelga. Pero el día en que la huelga debía comenzar, solamente unos pocos trabajadores se mantuvieron alejados del trabajo. Solamente unos pocos trabajadores asistieron a la reunión de huelga que usted organizó.

Elija una persona para que reporte.

Recursos y Referencias

Chikarmane, Poornima y Narayan Laxmi, *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat* (Sindicato de Recicladores).
http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf

Committee for Asian Women, CAW, 2007, Women Migrant Workers under Chinese Social Apartheid
www.cawinfo.org/pdf/final_10.pdf

DÍSTELA, 2—5, Organizando reuniones con éxito.

Comité Internacional de Coordinación, *Report on International Conference on Organising in the Informal Economy*, Ghana 2006
www.streetnet.org.za/english/Iccghanaconf2006.htm

Federación Internacional de Asociaciones para la Educación de Trabajadores (IFWEA), 2006, *Building Democratic Worker's Organisation and Representation in the Informal Economy*. Un manual que consta de dos secciones.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, ITF, 2006, *Organising Informal Transport Workers: Global Research Project*, Visión general del Informe.
www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm

Confederación Sindical Internacional (CSI), Boletines y entrevistas centrales en línea, diversas. www.ituc-csi.org

Smith Stirling, 2006, *Let's Organize. A SYNDICOOP handbook for trade unions and cooperatives about organizing workers in the informal economy* — una publicación conjunta de OIT, ACI y IFCTU. http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop_report.pdf

Noticias de StreetNet, varias. www.streetnet.org.za/english/page5.htm

StreetNet International, *Report on the StreetNet meeting on collective bargaining in the informal economy and laws and litigation strategies in street vending sector*, Senegal, Marzo 2007.
www.streetnet.org.za/english/collectivebargaining.htm

War on Want, Alianza de Asociaciones de la Economía Informal en Zambia (AZIEA), y la Asociación para la Educación de los Trabajadores de Zambia (WEAZ), 2006, *Forces for Change: Informal economy organisations in Africa*.
www.waronwant.org/attachments/Forces%20for%20Change%20-%20Informal%20economy%20organisations%20in%20Africa.pdf

Sitios Web

www.wiego.org

www.ituc-csi.org

www.sewa.org

www.sewaacademy.org

www.streetnet.org.za

www.homenetsouthasia.org

www.homenetseasia.org

www.ilo.org

www.ifwea.org

www.cawinfo.org

www.global-labour.org

www.ditsela.org.za

www.domesticworkersrights.org

www.waronwant.org

Centro de recursos

El Instituto de Desarrollo para la Capacitación, Educación y Apoyo Laboral, DITSELA, en Sudáfrica tiene una vasta colección de materiales educativos de sindicatos locales e internacionales. Estos fueron usados extensamente en la preparación de estos libros. Para el acceso a estos recursos contacte info@ditsela.org.za

