

DIÁLOGO SOCIAL Y TRABAJADORES INFORMALES

Lo que podemos aprender de 8 casos exitosos

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	2
1. DIÁLOGO SOCIAL Y TRABAJADORES INFORMALES: A VUELO DE PÁJARO	4
2. TEORÍAS Y MARCOS Y SU POSIBILIDAD DE APLICACIÓN A LOS ESTUDIOS DE CASO	6
2.1 La insuficiencia de las instituciones nacionales de diálogo social	6
2.2 Obstáculos para la negociación colectiva en un entorno de alta informalidad	9
3. SUPERAR LAS BARRERAS: OBSERVACIONES CLAVE DEL ANÁLISIS COMPARATIVO	12
3.1 La fuerza de un enfoque de métodos mixtos	12
3.1.1 Priorizar: identificar los ámbitos y socios apropiados de DS	13
3.1.2 De las políticas a las leyes: la importancia de tener incidencia ante parlamentarios o miembros del congreso	14
3.1.3 Desde la letra muerta hasta un cambio real: garantizar el cumplimiento de acuerdos o leyes	14
3.2 Salvar la brecha entre los trabajadores formales e informales y construir coaliciones	16
3.3 Identificar y aprovechar las ventanas de oportunidades	17
4. OBSERVACIONES CLAVE Y LECCIONES DE CADA UNO DE LOS ESTUDIOS DE CASO	19
4.1 Perú: los trabajadores/as del hogar y su lucha por la ratificación del convenio 189	19
4.2 Colombia: negociación colectiva y tercerizados en la industria del aceite de palma	20
4.3 Ghana: UNIWA y el foro de los trabajadores informales con ama	22
4.4 Uganda: conductores boda boda (moto taxi): ¿de prácticas de negociación formal a informal?	24
4.5 Ruanda: avances de los trabajadores informales de la construcción mediante el diálogo social	25
4.6 India: prácticas de diálogo social de vendedores ambulantes a nivel local en transición	27
4.7 Nepal: guías y cargadores informales y sus avances en el DS	29
4.8 Indonesia: trabajadores tercerizados y negociación colectiva en los sectores de la construcción y electricidad	30
5. CONCLUSIÓN	33
6. RECOMENDACIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	37
INFORMES DE LOS ESTUDIOS DE CASO	38
ANEXO 1 EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES DE DIÁLOGO SOCIAL EN LOS PAÍSES DE LOS ESTUDIOS DE CASO	39

RESUMEN EJECUTIVO

No hay una misma medida para todos los trabajadores informales cuando se trata de prácticas de diálogo social. Esto se debe, principalmente, a la gran diversidad de trabajadores informales en todo el mundo, a sus condiciones de trabajo y de vida y a su situación económica y sociopolítica. Pero también, a los diferentes contextos sociopolíticos en los que ocurre el diálogo social, así como las distintas historias de la organización y las relaciones laborales. Los problemas de los vendedores ambulantes en la India son, por ejemplo, muy diferentes de los problemas de los conductores de moto taxi en Uganda, a pesar de que ambos grupos trabajan en el sector informal.

A pesar de dichas dificultades, la presente investigación tuvo la difícil tarea de encauzar ideas generales sobre la base de un análisis comparativo de ocho estudios de caso de prácticas exitosas de diálogo social:

- trabajadores del hogar en **Perú** y su acción colectiva a favor de la ratificación del Convenio 189;
- trabajadores tercerizados del sector de aceite de palma de Colombia y su lucha por la formalización;
- vendedores de mercado y los vendedores ambulantes en **Ghana** y los pasos iniciales por parte de su sindicato UNIWA para crear foros locales de trabajadores informales;
- conductores de boda boda (moto taxi) en **Uganda** que están involucrados en una relación política compleja para proteger sus medios de vida;
- trabajadores de la construcción en **Ruanda**, que elaboraron diversos Memorandos de Entendimiento, aprovechándose de las prioridades políticas del gobierno;
- vendedores ambulantes en la **India**, que se adaptaron a los Consejos de Venta en la Ciudad como nuevos espacios de diálogo social;
- guías y cargadores del sector turístico de **Nepal** que lograron terminar acuerdos sectoriales;
- trabajadores informales de la construcción y trabajadores subcontratados del sector eléctrico en **Indonesia**, que lograron avances lentos pero constantes en un entorno poco propicio.

Las definiciones del diálogo social que comúnmente se adoptan se basan en relaciones laborales en economías industriales caracterizadas por una relación clara y contractual entre los trabajadores y los empleadores e

interlocutores sociales bien organizados. Sin embargo, en la economía informal, el diálogo social a menudo sigue líneas informales, es ad hoc en lugar de estructural y, a menudo, es el resultado de relaciones laborales conflictivas, huelgas, protestas o causas judiciales que con el tiempo llevan a los interlocutores sociales a la mesa de negociación. A través de luchas a largo plazo, los trabajadores informales de los estudios de caso fueron capaces de reclamar espacios de negociación. Estos espacios nunca se regalan libremente y muchos de estos aún son frágiles, porque su preservación depende de la presión incansable ejercida por los trabajadores informales y de la buena voluntad de los demás interlocutores sociales.

En sólo tres de los ocho países de los estudios de caso descritos en el presente informe, las instituciones nacionales de diálogo pueden ser consideradas como organizaciones (relativamente) efectivas. Se trata de las siguientes instituciones: Conferencia Laboral de la India (ILC), Consejo Central de Asesoramiento Laboral (CLAB) de Nepal y el Consejo de Desarrollo Económico y Social (RESC) de Ruanda. En todos los demás países, las instituciones son ineficaces¹. No obstante de existir por escrito, no están a la altura de servir como plataforma de toma de decisiones tripartita sobre políticas socioeconómicas y laborales nacionales, a pesar de sus mandatos -constitucionales o de otro tipo-. Una de sus principales limitaciones es su insuficiencia en términos de abordar cuestiones relacionadas con la informalidad y, en particular, de incluir organizaciones representativas de los trabajadores informales. Aunque el número de trabajadores informales que se afilian a los sindicatos "tradicionales" aumenta, a muchos todavía les cuesta colocar en la agenda temas relacionados con los trabajadores informales.

La negociación colectiva en un entorno de alta informalidad se enfrenta con un conjunto de distintos retos, a saber:

- la erosión de las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores y el apego al lugar de trabajo;
- falta o carácter precario de los contratos;
- disminución o ausencia de solidaridad entre trabajadores;
- dificultad de identificar a socios apropiados para la negociación;
- inconsistencia de los marcos legales.

¹ Véase el anexo 1 para una evaluación de todas las instituciones de DS.

¿Cómo lograron entonces los trabajadores informales de los estudios de caso superar estos obstáculos? A pesar de que no existe un plano de igualdad para todos, se pueden extraer algunas líneas generales:

* adoptar enfoques de métodos mixtos en varios niveles (empresa, local, regional, nacional), utilizando una mezcla de tácticas (diálogo, campañas, sensibilización e incidencia) para salvar la brecha que existe entre los trabajadores formales e informales, creando alianzas entre sindicatos/organizaciones de trabajadores informales y formales;

- seleccionar a interlocutores sociales apropiados en función del contexto político y de la historia de las relaciones laborales;
- crear confianza entre interlocutores sociales utilizando algunos ingredientes clave: paciencia, honestidad y respeto;
- identificar y usar las ventanas de oportunidades que pueden ser nacionales o internacionales;
- para conseguir que los empleadores (y a menudo también los gobiernos) se comprometan genuinamente con el diálogo social, es necesario demostrar que el diálogo social tiene efectos económicos positivos.

Sobre la base de los hallazgos de los estudios de caso -y del modelo de corrientes múltiples de cambio político- podemos concluir que un diálogo social sostenible

requiere la simbiosis entre un problema reconocido de manera conjunta, una agenda clara para resolver los problemas sobre la que los interlocutores sociales pueden debatir y la existencia de una verdadera voluntad política de encontrar una solución colectiva para abordar el tema. Si los tres elementos están presentes, se abre una ventana de oportunidades con la cual se puede comenzar a construir las bases del diálogo social.

Son estas ventanas de oportunidades -políticas o económicas- que obligaron a los interlocutores sociales a sentarse a la mesa de negociación. En otras palabras, mientras que la presión persistente del movimiento sindical sea importante para crear conciencia sobre un problema político específico (en este caso, la informalidad y las relaciones laborales precarias) y algunos sindicatos de nuestro estudio logran presentar soluciones claras a este problema, el cambiar la voluntad política de los demás interlocutores sociales está más allá de su control directo. El cambio de mentalidad y el compromiso de los gobiernos o empleadores se crean a través de las ventanas de oportunidades políticas, económicas, a nivel nacional o internacional.

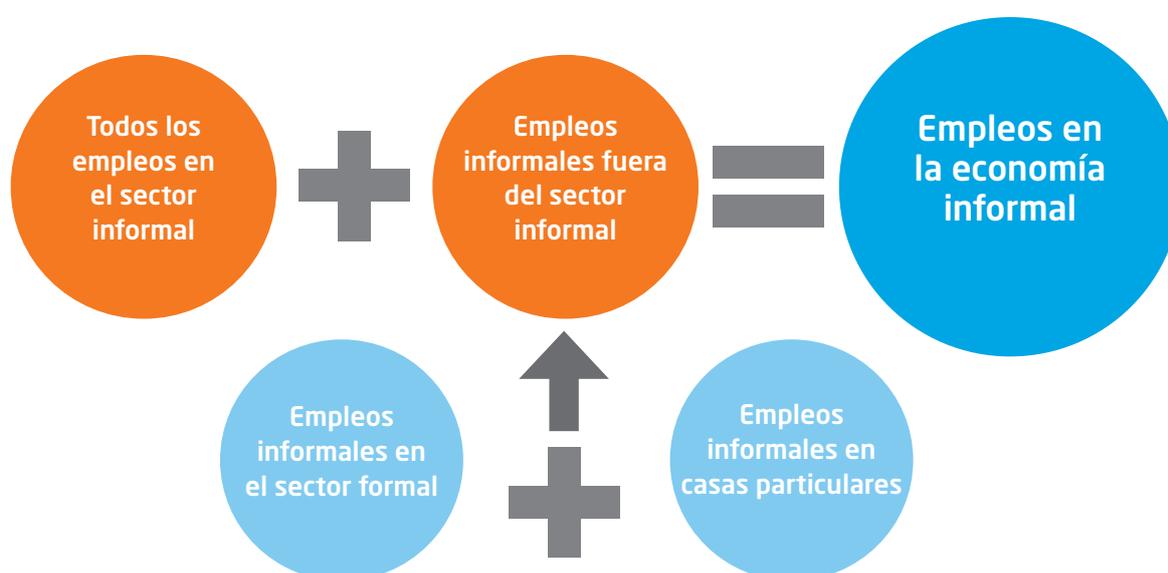
Sin embargo, este no es el punto final, sino el comienzo de un largo proceso de cultivar y nutrir una cultura de diálogo social. La honestidad, la confianza y el respeto son claves aquí.

1. DIÁLOGO SOCIAL Y TRABAJADORES INFORMALES: A VUELO DE PÁJARO

Es un cliché, pero no hay una misma medida para todos cuando se trata de mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores informales. Lo mismo rige para el diálogo social. Esto se debe, principalmente, a la gran diversidad de trabajadores informales en cuanto a

las condiciones laborales y de vida y económicas y sociopolíticas, pero también a los distintos contextos sociopolíticos en los que ocurre el diálogo social, así como las distintas historias de la organización y de las relaciones laborales.

Figura 1: Definición de empleo informal, sector informal y economía informal



Fuente: OIT 2017

Dentro de los tres grupos genéricos de trabajadores informales diferenciados por su lugar de trabajo (sector informal, sector formal, casas particulares), también encontramos una enorme diversidad. Los problemas de los vendedores ambulantes son, por ejemplo, muy diferentes a los problemas de los conductores boda boda, a pesar de que ambos grupos trabajan en el sector informal. O tomemos el grupo de los trabajadores/as del hogar, donde existen diferencias considerables entre los que viven en las casas donde trabajan o los que viajan todos los días al lugar de trabajo. Otro ejemplo: los trabajadores informales del sector del aceite de palma en Colombia tienen diferentes maneras de expresar sus preocupaciones que los trabajadores en las obras de construcción en Indonesia, aunque ambos grupos son trabajadores informales en el sector formal.

A pesar de esta diversidad, la presente investigación tuvo la difícil tarea de presentar a vuelo de pájaro el uso del diálogo social por parte de los trabajadores informales, desentrañando los desafíos y oportunidades compartidos. Para poder extraer esta macroperspectiva, adoptamos un microenfoque centrándonos en ocho estudios de caso en todo el mundo. Los estudios de caso fueron seleccionados con el fin de representar la mayor diversidad posible. Estudiamos los trabajadores informales en el sector informal (Uganda, Ghana e India), en el sector formal (Colombia, Indonesia y Ruanda y Nepal) y en casas particulares (Perú); en sectores donde trabajan muchas mujeres (Ghana y Perú), así como en sectores dominados por hombres (Colombia, Ruanda, Uganda, Nepal, Indonesia y la India). Otro criterio de selección fue la presencia de procesos que tuvieron éxito en cuanto al diálogo social.

Esto resultó en los siguientes ocho estudios de caso:

- Los trabajadores/as del hogar en el **Perú** y su acción colectiva para ratificar el Convenio 189
- Los trabajadores tercerizados en la industria de aceite de palma de **Colombia** que lucharon por la formalización
- Los vendedores de mercado y ambulantes en **Ghana** y los pasos iniciales por parte del sindicato UNIWA respecto a los foros locales de trabajadores informales
- Los conductores de boda boda (moto taxi) en **Uganda** que están involucrados en una relación política compleja, para proteger sus medios de vida
- Los trabajadores de la construcción en **Ruanda** que elaboraron diversos Memorandos de Entendimiento, aprovechándose de las prioridades políticas del gobierno
- Los vendedores ambulantes en la **India**, que se adaptaron a los Consejos de Venta en la Ciudad como nuevos espacios de diálogo social
- Los guías y cargadores en el sector turístico de **Nepal** que, lograron terminar acuerdos sectoriales

- Los trabajadores informales de la construcción y los trabajadores subcontratados en el sector eléctrico en **Indonesia**, que lograron avances lentos pero constantes en un entorno poco propicio

El presente informe se basa en el análisis comparativo de los ocho estudios de caso y presenta ideas globales con respecto a los enfoques de diálogo social, las estrategias de negociación y el poder de negociación de los trabajadores informales². Se incluyen además, distintos resúmenes de una página de cada caso para servir como referencia. Las conclusiones resumirán las principales lecciones aprendidas del análisis comparativo. El informe concluye con recomendaciones para un posible intercambio Sur-Sur y consideraciones que los donantes pueden tener en cuenta al apoyar a los trabajadores informales en sus actividades de diálogo social. En primer lugar, compararemos los resultados de la investigación con las teorías y marcos existentes sobre la informalidad y, posteriormente, con el diálogo social y la negociación colectiva.

² Los datos nacionales derivan de los informes de los estudios de caso, cuyas referencias se encuentran en la bibliografía.

2. TEORÍAS Y MARCOS Y SU POSIBILIDAD DE APLICACIÓN A LOS ESTUDIOS DE CASO

Según la OIT, el diálogo social incluye todo tipo de negociación, consultas o simple intercambio de información, ya sea entre los interlocutores sociales o por socios tripartitos a nivel nacional, sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social (Ebisui 2012: 215).³ La negociación colectiva es una parte importante del diálogo social. La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que ocurren entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro, con el siguiente objetivo: (a) determinar las condiciones laborales y de empleo; (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; y/o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores (Convenio 154 de la OIT).

Sin embargo, estas definiciones se basan sobre relaciones laborales en economías industriales que se caracterizan por relaciones contractuales claras entre trabajadores y empleadores e interlocutores sociales bien organizados. En la economía informal, estas características están mucho menos presentes y, en algunos casos, hasta ausentes. A menudo, el diálogo social se realiza de forma informal, ad hoc en vez de estructural y, a menudo, es un método de último recurso después de huelgas, protestas y causas judiciales los que llevaron a los interlocutores sociales a la mesa de negociación. En los estudios de caso que nos ocupa, los trabajadores informales, a través de una lucha persistente, fueron capaces de reclamar espacios de negociación que nunca fueron concedidos libremente. Muchos de estos espacios siguen siendo frágiles. Su subsistencia depende de la presión incansable que ejercen los trabajadores informales.

2.1 LA INSUFICIENCIA DE LAS INSTITUCIONES NACIONALES DE DIÁLOGO SOCIAL

Históricamente, el diálogo social (DS) surgió en los países industrializados para fomentar relaciones

armoniosas entre el trabajo y el capital, sobre la base de una relación contractual entre los trabajadores y los empleadores (Nansens 2011).

En los países en desarrollo, el diálogo social institucionalizado fue impuesto por los colonizadores y se modeló sobre la base de los sistemas de relaciones laborales de los colonizadores europeos. El resultado fue que muchas ex colonias ahora tienen un diálogo social que no está adaptado a sus realidades sociopolíticas (Cooper 1996).

De los ocho países de los estudios de caso descritos en este informe, las instituciones nacionales de diálogo social en tres países funcionan con eficacia, a saber: la Conferencia Laboral de la India (ILC), el Consejo Central de Asesoramiento Laboral (CLAB) de Nepal y el Consejo de Desarrollo Económico y Social (RESC) de Ruanda. En todos los demás países, las instituciones son no son eficaces⁴. A pesar de existir por escrito -después de la descolonización, la OIT promovió fervientemente su reinstalación o continuación- y a pesar de sus mandatos constitucionales, no están a la altura de servir como plataforma de toma de decisiones tripartita sobre políticas socioeconómicas nacionales, reformas del mercado de trabajo y derechos y condiciones laborales. En algunos casos (Perú y Colombia), sí existe un debate tripartito sobre políticas económicas y laborales pero, al fin y al cabo, el gobierno (a menudo de acuerdo con los empleadores) hace oídos sordos a las preocupaciones de los sindicatos. En otras ocasiones, se excluye completamente las instituciones tripartitas nacionales en Perú y Colombia. En otros países (Indonesia, Ghana y Uganda), la institución nacional de diálogo social sirve para mantener las apariencias, pero las negociaciones reales entre los sindicatos y el gobierno ocurren en reuniones informales⁵.

Una de las principales limitaciones estructurales de las instituciones nacionales de diálogo social es su sesgo hacia los sindicatos del sector formal y la economía

³El término tripartito abarca al gobierno, los empresarios y los sindicatos.

⁴Véase el anexo 1 para una evaluación de todas las instituciones de DS.

⁵Véase Hendriks (2017), por ejemplo, para un estudio sobre las prácticas de negociación informal de las vendedoras del mercado en Ghana y Titeca (2014) para ejemplos de los conductores de boda boda de Uganda.

formal. Se habla muy raramente de problemas en el sector informal y los trabajadores informales no tienen representación directa en estas plataformas nacionales (con excepción de la ILC en la India). Esto es particularmente problemático en los países en desarrollo, donde el 80% a 90% de la población activa trabaja en la informalidad. De acuerdo con la OIT, esto es el mayor obstáculo para un diálogo social y una negociación colectiva efectiva en los países en desarrollo (OIT 2018: 9).

Sin embargo, deberíamos añadir a este análisis el crecimiento de “la informalización desde arriba” (sobre la que los sindicatos y los gobiernos tienen puntos de vista opuestos) para tener una visión más completa de cómo la informalidad puede paralizar los debates nacionales de diálogo social en muchos países en vías de desarrollo (Theron 2010). Mientras que (al menos en teoría) los gobiernos se comprometieron a hacer frente a la informalización desde abajo, al mismo tiempo promueven “la informalización desde arriba”, flexibilizando los mercados de trabajo. Aunque el trabajo flexible no es lo mismo que el trabajo informal, la flexibilización a menudo conduce a la informalización, ya que muchos trabajadores de tiempo parcial, ocasionales o subcontratados tienen condiciones laborales precarias. Esto es lo más evidente en Perú, Colombia, Indonesia e India. En algunos casos, debido a su relación con los mercados de trabajo formales, cuestiones relacionadas con la

flexibilización laboral fueron incluidas en las agendas nacionales de diálogo social, pero eso no vale para la informalización desde abajo. Sin embargo, en las ocasiones en que la informalización desde abajo sí fue debatida (por ejemplo, en Perú, Colombia, Ghana), los sindicatos, hasta ahora, no han sido capaces de hacer avances significativos para reducir la flexibilización laboral. En la actualidad, los políticos -apoyados por las organizaciones patronales- creen fuertemente que el aumento de la competitividad requiere leyes laborales más flexibles. Desde el punto de vista de los gobiernos y de los empleadores, si esta “informalización desde arriba” ocurre dentro de los marcos legales, no llevará a una disminución de los derechos laborales, sino a ajustes de los mismos.

Sin embargo, desde el punto de vista sindical, la flexibilización del trabajo fragmenta el movimiento sindical y erosiona las relaciones entre trabajadores y empleadores, lo que paraliza la capacidad de negociar colectivamente. Esto, a su vez, deteriora los derechos y condiciones laborales.

Con discursos tan opuestos, es extremadamente difícil encontrar puntos en común a través del diálogo social.

Si colocamos los requisitos básicos para un diálogo social efectivo (OIT 2013) en un contexto de alta incidencia de empleo informal, surge una serie de retos, los que se describen en el siguiente cuadro.

Cuadro 1: Desafíos del empleo informal para el diálogo social

REQUERIMIENTOS BÁSICOS	DESAFÍO PARA LOS TRABAJADORES INFORMALES
Organizaciones fuertes, independientes y representativas de los trabajadores y de los empleadores, con capacidad técnica y acceso a información relevante para participar en el diálogo social.	Aunque existen muchas organizaciones fuertes de trabajadores informales, la mayoría de los trabajadores informales todavía no están organizados. Y, si están organizados, a menudo no disponen de las habilidades y los conocimientos necesarios para participar en forma efectiva en los procesos de diálogo social formal.
El respeto de los derechos fundamentales de la libertad de asociación y de la negociación colectiva (Convenios 87 y 98 de la OIT).	Aunque la libertad de asociación y de negociación colectiva ha mejorado desde una perspectiva global, muchas organizaciones de trabajadores informales están excluidas de los procesos de DS y de negociación colectiva formal.
Todos los interlocutores sociales tienen la voluntad política y el compromiso de participar de buena fe en el diálogo social.	En muchos países en vías de desarrollo, se cuestiona si existe voluntad política de participar en un diálogo social significativo. Muchos trabajadores informales tienen poca confianza en los sistemas institucionalizados, ya que están cansados de los gobiernos, que en

REQUERIMIENTOS BÁSICOS	DESAFÍO PARA LOS TRABAJADORES INFORMALES
Apoyo institucional apropiado.	general no muestran mucho respeto para con los trabajadores informales. También hay poca confianza en la eficacia de tales negociaciones. La mayoría de los trabajadores informales pierden ingresos si no trabajan o mantienen su negocio. Por lo tanto, quieren estar seguros de que el tiempo dedicado a la negociación tenga efectos positivos.
Los representantes de los interlocutores sociales deben ser reconocidos como socios iguales.	En los países en vías de desarrollo falta a menudo un apoyo institucional adecuado. Muchas instituciones de DS no tienen fondos suficientes y tienen poco o ningún recurso para el monitoreo y la evaluación.
Todos los interlocutores sociales tienen la voluntad política y el compromiso de participar de buena fe en el diálogo social.	En general, los trabajadores informales no son respetados de igual manera por los demás interlocutores sociales.

Fuente: Desarrollado por el autor sobre la base de la OIT (2013) y resultados primarios

Frente a estos desafíos, la OIT y otros actores de desarrollo promovieron la inclusión de los trabajadores informales en las estructuras formales de diálogo social, ya sea a través de sindicatos del sector formal o por una representación directa (OIT 2018).

Sin embargo, los resultados de los estudios de caso muestran que es difícil que se materialice el cambio institucional previsto y promovido por la OIT y otros agentes de desarrollo. A pesar del aumento de la atención política para cuestiones relacionadas con el trabajo informal -impulsado por la transición de la OIT a la agenda de formalidad- ha habido pocos avances en la apertura de las instituciones tripartitas nacionales para los trabajadores informales (con excepción de India, donde SEWA tiene un asiento en ILC, y de Nepal y Ruanda, donde los trabajadores informales están representados eficientemente por los sindicatos). El análisis comparativo identificó las siguientes causas para la falta de progreso:

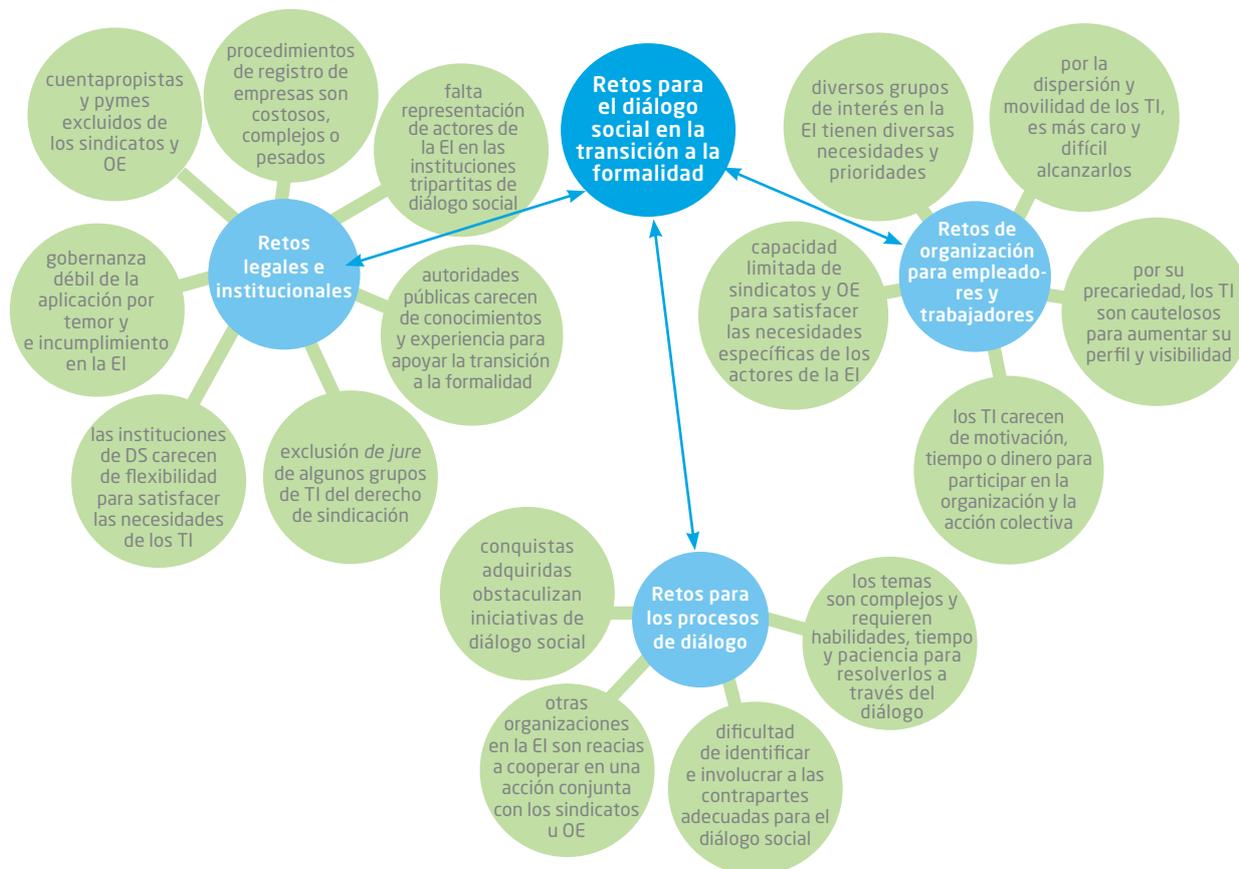
- las élites económicas (que en la mayoría de los países de los estudios de caso mantienen estrechos vínculos con las élites políticas) tienen interés en dejar a los trabajadores informales fuera de la sala de negociación;
- los sindicatos temen abrir las puertas a un caballo de Troya si incluyen a los trabajadores informales, porque los empleadores los usarían como argumento

para reducir las conquistas difíciles logradas por los trabajadores formales en lugar de elevar las condiciones laborales de los trabajadores informales;

- existe una falta general de confianza o de fe en las instituciones nacionales de diálogo social lo que desalienta a las organizaciones de trabajadores informales a tratar de participar y a los sindicatos formales, a luchar por un cambio institucional;
- el verdadero diálogo social no ocurre en espacios bien definidos en las instituciones tripartitas nacionales, sino en reuniones informales. Aun si se logran cambios institucionales, las prácticas de diálogo social probablemente ocurran fuera de su ámbito;
- más que ser simplemente un cambio institucional, lograr un diálogo social inclusivo para los trabajadores informales, requiere un cambio de mentalidad y eso es un proceso a largo plazo;
- en algunos países (por ejemplo, Colombia), la violencia y la persecución a los dirigentes sindicales son el mayor obstáculo para lograr un diálogo social; la construcción de confianza mutua y respeto en un ambiente caracterizado por el miedo es extremadamente difícil.

El cuadro en la siguiente página ilustra una serie de obstáculos adicionales, como presentados en un informe reciente de la OIT.

Figura 2: Desafíos del diálogo social en la transición a la formalidad



Fuente: OIT 2017

Los desafíos mencionados anteriormente demuestran que la inclusión de trabajadores informales en el diálogo social es una tarea muy compleja en la práctica. Es por eso que algunos estudiosos consideran al diálogo social inclusivo como una utopía. Bernardo (2017), por ejemplo, describió el desequilibrio entre las políticas y los programas de diálogo social de la OIT y las realidades del mercado laboral en los países en vías de desarrollo como una “fantasía tripartita”. Sostiene que remoldear las instituciones de diálogo social existentes no es suficiente para aumentar su eficacia. Las estructuras deberían más bien construirse desde abajo hacia arriba, sobre la base de prácticas locales de organización y de negociación.

Sin embargo, sería un error suponer que la ausencia o baja representación de trabajadores informales en instituciones nacionales de DS significa no tener poder de negociación sobre sus condiciones laborales, de empleo o estatus (Chinguno 2011). La influencia política de los trabajadores informales no puede medirse exclusivamente sobre la base de instituciones de diálogo social formal. Investigaciones demostraron que

los trabajadores informales juegan a menudo varios juegos en los cuales negocian o renegocian su espacio y derechos ante el Estado, el mercado y la sociedad (Lindell, 2010). En muchos casos, estos juegos ocurren fuera de las instituciones formales, siguiendo líneas informales y conexiones personales (Lindell y Ihalainen 2014; Obadare & Willems 2014).

2.2 OBSTÁCULOS PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UN ENTORNO DE ALTA INFORMALIDAD

La negociación colectiva en un entorno de alta informalidad presenta una serie de desafíos diferentes. El análisis comparativo de los hallazgos de los estudios de caso desentrañó los siguientes obstáculos generales:

- erosión de las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores, y del apego al lugar de trabajo;
- falta o carácter informal de los contratos;
- disminución o ausencia de solidaridad entre trabajadores;
- falta de claridad sobre quiénes son los socios de negociación;
- marcos jurídicos no adecuados.

El cuadro que aparece a continuación muestra cómo cada obstáculo plantea limitaciones específicas a la práctica de la negociación colectiva en función de la realidad de las diferentes clases de trabajadores informales.

Cuadro 2 Trabajadores informales y negociación colectiva: obstáculos generales

OBSTÁCULO	TRABAJADORES INFORMALES EN EL SECTOR INFORMAL	TRABAJADORES INFORMALES EN EL SECTOR FORMAL	TRABAJADORES INFORMALES EN CASAS PARTICULARES
Erosión de la relación tradicional con el empleador y del apego al lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * la mayoría son trabajadores cuentapropistas y no tienen empleador, sino relaciones casuales con compradores de sus servicios o productos * los que tienen una relación laboral, a menudo tienen poco apego al lugar de trabajo/ empleador, debido a los altos niveles de rotación de la mano de obra y contratos a corto plazo 	<ul style="list-style-type: none"> * apego limitado a lugares de trabajo/empleadores individuales, debido a los altos niveles de rotación de mano de obra y contratos a corto plazo 	<ul style="list-style-type: none"> * las relaciones entre trabajadores y empleadores a menudo no se definen como una relación laboral, sino como una relación de familia * los trabajadores/as del hogar son considerados como una "ayuda" y no como trabajadores
Falta o carácter informal de los contratos	<ul style="list-style-type: none"> * los trabajadores informales cuentapropistas no firman un contrato, por lo que no tienen un objeto de negociación * los que tienen una relación laboral a menudo sólo tienen contratos verbales o contratos a corto plazo. Por lo tanto, tienen miedo de perder el empleo cuando ejercen su derecho a la negociación colectiva. Además, su base legal es débil, ya que es la palabra del empleador frente a la del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> * contratos precarios a corto plazo causan miedo de perder el empleo * los contratos a corto plazo desalientan la negociación colectiva, ya que los trabajadores no están seguros de poder obtener beneficios si negocian 	<ul style="list-style-type: none"> * la mayoría no tiene contratos o solamente contratos verbales, por lo que no tienen un objeto de negociación. Tienen miedo de perder su trabajo si negocian y su base legal es débil, ya que es la palabra del empleador frente a la del trabajador
Disminución o ausencia de solidaridad entre trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> * los altos niveles de competencia entre los trabajadores cuentapropistas dificultan la solidaridad entre los trabajadores * en algunos casos, la extensión geográfica dificulta la solidaridad * a los trabajadores informales (TI) que se agrupan geográficamente (por ejemplo, vendedores de mercado/conductores de boda boda) les resulta más fácil establecer solidaridad entre trabajadores * el número generalmente bajo de trabajadores en un lugar de trabajo dificulta la creación de asociaciones fuertes de trabajadores * la mentalidad de supervivencia entre los TI dificulta la solidaridad 	<ul style="list-style-type: none"> * la convivencia de trabajadores comunes y trabajadores atípicos en el mismo lugar de trabajo disminuye la solidaridad entre trabajadores y, a veces, lleva a la exclusión de trabajadores atípicos del sindicato y los mecanismos de negociación de los trabajadores comunes 	<ul style="list-style-type: none"> * los trabajadores/as del hogar trabajan más a menudo solos y son invisibles para la gente de afuera * tienen muy poco espacio y tiempo para tener contacto con otros trabajadores, debido a las largas horas de trabajo y a que viven en la casa donde trabajan -> extremadamente difícil construir solidaridad entre trabajadores

OBSTÁCULO	TRABAJADORES INFORMALES EN EL SECTOR INFORMAL	TRABAJADORES INFORMALES EN EL SECTOR FORMAL	TRABAJADORES INFORMALES EN CASAS PARTICULARES
No queda claro quién es el socio en la negociación	<ul style="list-style-type: none"> * los trabajadores cuentapropistas no tienen empleador y, por lo tanto, sus socios de negociación son a menudo los gobiernos locales que regulan los espacios y las leyes donde operan * los trabajadores en una relación laboral deberían, en teoría, negociar con sus empleadores, pero estos últimos a menudo niegan su responsabilidad, porque hay mucha oferta de mano de obra ("tómalo o déjalo" en términos de empleo) 	<ul style="list-style-type: none"> * las complejas cadenas de valor dificultan la identificación de un socio de negociación influyente * los empleadores contractuales no son necesariamente el socio apropiado de negociación * los empleadores en la cadena de valor desvían la responsabilidad de actuar como socio de negociación a empresas más arriba o más abajo en la cadena de suministro * los acuerdos sectoriales son difíciles 	<ul style="list-style-type: none"> * dentro de una casa particular, es relativamente fácil identificar al socio de negociación (aunque puede haber diferencias de opinión entre las cabezas masculinas y femeninas de la familia, lo que complica las negociaciones) * no existen organizaciones de empleadores, por eso, los acuerdos sectoriales son difíciles
Marco legal inadecuado	<ul style="list-style-type: none"> * los trabajadores cuentapropistas a menudo quedan fuera de la legislación laboral, ya que el estatus del trabajador se define sobre la base de la existencia de un contrato de trabajo * en algunos países, hay leyes específicas para grupos específicos de trabajadores informales (por ejemplo, la ley de los vendedores ambulantes en la India), pero existen obstáculos sociales, económicos y políticos que impiden que la mayoría de los TI ejerzan estos derechos * muchos códigos de trabajo exigen una cantidad mínima de trabajadores para poder formar un sindicato y poder participar en la negociación colectiva. Este número mínimo raramente se alcanza en empresas informales * cuando los trabajadores con contratos (escritos o verbales) están cubiertos -en teoría- por leyes laborales, su precariedad a menudo sigue impidiéndoles ejercer sus derechos en la práctica 	<ul style="list-style-type: none"> * marco legal ambiguo y poco claro respecto a los trabajadores subcontratados/tercerizados/temporales * los trabajadores no están cubiertos por la ley laboral o solo en teoría, ya que existen obstáculos que impiden que la mayoría de los trabajadores ejerzan sus derechos (sobre todo, porque tienen miedo de perder su trabajo) 	<ul style="list-style-type: none"> * en muchos países, el trabajo en el hogar no está cubierto por leyes laborales * algunos países tienen leyes específicas para los trabajadores/as del hogar, pero existen grandes obstáculos para ejercer dichas leyes: miedo a perder el trabajo, dificultad de organizarse por la invisibilidad del trabajo y la falta de contactos entre sí de los trabajadores, abuso psicológico que produce falta de autoestima para ejercer los derechos, etc.

Fuente: elaborado por el autor sobre la base de la OIT (2012) y datos primarios extraídos de los estudios de caso

Estos obstáculos forman parte de la historia general y la estructura sociopolítica y económica de cada país. El discurso del gobierno sobre la informalidad, así como su posición con respecto a los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores, marca la política que pueden activar o desalentar el diálogo social inclusivo. En países como Colombia y Perú (en menor medida), el

modelo de desarrollo neoliberal que coloca el crecimiento de la productividad y la atracción de inversores extranjeros por encima de todo, deja poco espacio para las preocupaciones de los trabajadores. De hecho, en Colombia, el actual presidente desmantela activamente la cultura de diálogo construido por su predecesor.

3. SUPERAR LAS BARRERAS: OBSERVACIONES CLAVE DEL ANÁLISIS COMPARATIVO

Entonces, ¿cómo lograron los trabajadores informales en los estudios de caso superar estos obstáculos? ¿Qué impulsó su proceso de toma de decisiones con respecto a dónde, cuándo, cómo y con quién dialogar? ¿De dónde viene su poder de negociación y con quién forjan alianzas para aumentar su influencia política? En esta sección, responderemos a estas preguntas, sobre la base de los hallazgos de los estudios de caso.

3.1 LA FUERZA DE UN ENFOQUE DE MÉTODOS MIXTOS

El análisis comparativo de los estudios de caso revela una compleja combinación de métodos que adoptaron los trabajadores informales y sus respectivos

sindicatos u organizaciones. Estos métodos incluyen el diálogo social en distintos niveles (a nivel nacional, local y de empresa), la incidencia ante funcionarios públicos (en varios niveles) y en ámbitos internacionales (por ejemplo, OIT), juicios, campañas de sensibilización, así como marchas, huelgas y protestas. En todos estos enfoques, construir coaliciones con otros actores de la sociedad civil, de la política o, a veces, del mundo de negocios, fue clave para lograr el éxito. En algunos casos, era necesario recurrir a huelgas y marchas para llevar a los interlocutores sociales a la mesa de negociaciones (por ejemplo, en el sector del aceite de palma de Colombia y en el caso de los trabajadores/as del hogar del Perú). En otros, las audiencias judiciales han

Figura 3: Ámbitos de diálogo social

NIVEL	FORMATO	EJEMPLO DE ESTUDIOS DE CASO
Nacional	Tripartito + (gobierno, trabajadores, empleadores y OSC)	Conferencia Laboral de la India (SEWA tiene un asiento en la ILC)
	Tripartito (gobierno, trabajadores y empleadores)	Consejo Central de Asesoramiento Laboral en Nepal (los trabajadores informales están representados a través de los sindicatos)
	Bipartito (entre gobierno y trabajadores)	Mesas de negociación entre el Movimiento de Trabajadores/as del hogar (MTH) y el Departamento de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo de Perú
		Negociaciones informales entre los conductores boda boda y el Presidente de Uganda
		MdE entre STECOMA y la Autoridad de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo (WDA) en Ruanda
Local	Bipartito (entre las autoridades de la ciudad/municipales/regionales y trabajadores)	UNIWA y el Foro de Trabajadores Informales en Ghana
		Consejos de Venta en la Ciudad, India
		MdE entre STECOMA y la Autoridad de la Ciudad de Kigali
Empresa	Entre trabajadores y gerentes de la empresa	Negociación colectiva estructural entre SINTRAINAGRO y el gerente de Palmas de Cesar en Colombia
	Entre los trabajadores y los propietarios de la empresa	Negociación colectiva estructural entre SINTRAPALMAS & el dueño de Monterrey SA en Colombia
	Entre los trabajadores y capataces/intermediarios de mano de obra	“Negociación” ad hoc colectiva iniciada por SBKI y SPLAS en el sector de la construcción/electricidad de Indonesia

Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos de los estudios de caso

sido instrumentales para aumentar la influencia política (por ejemplo, el caso de los vendedores ambulantes de la India). Sin embargo, el hilo conductor de todos los hallazgos de los diversos estudios de caso fue adoptar un enfoque de métodos mixtos. En la siguiente sección analizaremos más de cerca los diferentes métodos y razones subyacentes detrás de cada elección.

3.1.1 Priorizar: identificar los ámbitos y socios apropiados de DS

Muchos trabajadores informales adoptan enfoques de negociación en múltiples niveles y participan en varios ámbitos de diálogo social al mismo tiempo. Existen muchos campos de batalla a varios niveles (empresa, local/regional o nacional). Un diálogo social exitoso requiere que se elijan blancos adecuados. El siguiente cuadro representa los diferentes ámbitos de diálogo social establecidos por los trabajadores informales de los estudios de caso. Como se puede observar, no hay ejemplos de diálogo social a nivel internacional, aunque esto juega un papel en las tácticas de incidencia de los trabajadores informales.

La pregunta importante a responder es por qué los trabajadores informales de la construcción en Indonesia y los trabajadores tercerizados del sector de aceite de palma de Colombia decidieron participar en la negociación colectiva a nivel de empresa, por qué UNIWA optó por negociar con la Autoridad Municipal de Accra y por qué los trabajadores/as del hogar en Perú crearon “mesas” dentro del Ministerio de Trabajo.

Una serie de factores contextuales influye en el nivel en el que los trabajadores informales se enfocan o son capaces de enfocar sus esfuerzos. El primero es **el sistema político del país**. En estructuras gubernamentales altamente centralizadas, como en Uganda, el nivel más eficaz es el nivel nacional y, más concretamente, el nivel lo más cerca posible de la oficina del Presidente. En Perú, donde se implementó la descentralización, pero las estructuras gubernamentales a nivel local carecen de recursos humanos y financieros, el nivel central es el más adecuado. En la India, con su **larga historia de federalismo**, el enfoque más eficaz es participando en el diálogo social en distintos niveles. Su sistema legal implica que las leyes a nivel nacional delinean los **marcos legales** adoptados a nivel estatal y local. Por lo tanto, los trabajadores informales trataron primero de cambiar la política nacional (por ejemplo, la ley 2014 sobre la venta ambulante) y, luego, de actuar como organismo de control sobre su correcta interpretación y aplicación a nivel estatal y local.

Parece que Ruanda sigue el mismo camino. El gobierno central de Ruanda puso especial énfasis en **consolidar el poder y estimular** la unidad entre los diferentes niveles de gobierno. El Estado central es fuerte y delega poder a las instituciones gubernamentales locales. Existe coherencia política entre ambos niveles de gobierno y, por lo tanto, los trabajadores informales participan en ambos niveles, pero se enfrentan con menos desafíos con la correcta aplicación de las políticas nacionales por parte de las autoridades locales, ya que generalmente no existe mucha desviación.

Sin embargo, no es sólo el nivel de centralización/descentralización que cuenta, sino también la **historia de la participación civil** en un país o sector específico. En Ghana, por ejemplo, las instituciones descentralizadas carecen de recursos, pero desde época colonial, los vendedores del mercado han mantenido estrechos vínculos con los funcionarios del gobierno local. Por lo tanto, los socios naturales de negociación de UNIWA son las autoridades municipales. En países como Colombia e Indonesia, por sus respectivas **historias de conflicto violento o largas dictaduras**, los vínculos con el gobierno son muy tensos y desconfiados. Por lo tanto, los trabajadores informales optan en primer lugar por resolver sus problemas directamente con sus empleadores; tienen poca confianza en las estructuras del Estado. En Nepal por el contrario, que también tiene una reciente historia de conflicto, los estrechos vínculos entre los sindicatos y los partidos políticos mantuvieron una relación positiva entre los trabajadores organizados y el gobierno (aunque estos lazos son muy politizados). Por lo tanto, los sindicatos del sector turístico de Nepal se acercaron a varios departamentos gubernamentales en diversos niveles (nacional/regional/local).

En consecuencia, la historia de participación y de conflicto, así como el actual sistema político, indican el mejor ámbito donde crear espacios de diálogo social. Una vez determinado el nivel o los niveles de negociación, hay que identificar a los socios específicos del diálogo. Esta elección depende ante todo de **quién tiene el poder real** sobre las leyes o políticas que los trabajadores informales quieren influir. Esto significa que en países con ministerios eficaces, como Perú y Ruanda, el Ministerio de Trabajo es el socio de negociación más obvio. En Colombia, los cambios de políticas laborales son delineados por el Ministerio de Trabajo, pero las negociaciones entre los sindicatos y el Ministro se reinicaron sólo recientemente y están caracterizadas por la desconfianza. Por lo tanto, en la actualidad,

las negociaciones sobre el trabajo decente en la industria de la palma están guiadas por consultores externos. En Uganda, el poder está muy centralizado en torno a la oficina del Presidente, que tiene la autoridad de rechazar decisiones tomadas a nivel ministerial, por lo que los trabajadores informales prefieren acercarse directamente a la rama ejecutiva más alta. El estudio de caso de la India muestra un ejemplo de diálogo social local en una etapa de transición. A pesar de que los Consejos de Venta en las Ciudades son las nuevas plataformas de negociación para los vendedores ambulantes, estos últimos todavía se relacionan con sus antiguos socios de diálogo social debido a que los consejos no funcionan bien en la actualidad.

En Indonesia faltan mecanismos institucionalizados de negociación colectiva a nivel de empresa. Por lo tanto, los socios en el diálogo son elegidos en base del poder que tienen sobre el tema específico que los trabajadores desean abordar. El socio de DS puede cambiar en función del tema. Los **vínculos personales** también juegan un papel importante. Por ejemplo, en Colombia, los sindicatos decidieron negociar con el gerente de la plantación o los propietarios de la empresa, por el simple hecho de que eran más favorables a su causa.

3.1.2 De las políticas a las leyes: la importancia de tener incidencia ante parlamentarios o miembros del congreso

En todos los casos de estudio, la falta de protección legal para trabajadores informales es una de las principales causas de su malas condiciones de vida y laborales. Por eso, es fundamental ajustar o crear leyes apropiadas para mejorar las condiciones laborales en la economía informal. Sin embargo, un cambio legislativo es un esfuerzo muy complejo, ya que implica varios organismos del Estado, y la creación de consenso y acción colectiva entre distintos actores. Se requiere un grupo experimentado de empresarios en la política con la necesaria sabiduría legal (o conexiones con personas que tienen estos conocimientos). La mayoría de las organizaciones de trabajadores informales aún no tienen estas habilidades y los sindicatos del sector formal en muchos casos todavía están en la etapa de organizar a los trabajadores informales y fortalecer sus sistemas de gobernanza interna. Por lo tanto, sólo en tres de los ocho casos, se han logrado cambios legales (Perú, India y Colombia)⁶.

Donde se produjeron cambios legislativos, se pueden identificar dos factores clave. En primer lugar, la **incidencia ante los miembros del parlamento/congreso** (dependiendo del sistema político del país) (India y Perú). Dicha incidencia debe ser persistente y consistente. Persistente, en el sentido de que los trabajadores informales deben estar preparados para un largo proceso de miles de llamadas telefónicas, cartas y reuniones. Consistente, en el sentido de que el mensaje que los trabajadores informales esperan transmitir, debe ser claro e inequívoco, en otras palabras, todas las organizaciones representativas deben presionar para lograr un mismo resultado. El segundo factor clave es la existencia de una **ventana de oportunidades** que es el detonante final para un cambio político. En el caso de Colombia, esta ventana se presentó en forma de **presión internacional**. Es poco probable que las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) se hayan declarado ilegales si no fuera por la presión ejercida por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos a favor del cumplimiento del Plan de Acción Laboral como parte del acuerdo de libre comercio entre Obama y Santos. En el caso de los trabajadores/as del hogar en Perú y los vendedores ambulantes en la India, la presión internacional, a través de la influencia de la OIT y las redes globales de trabajadores/as del hogar y vendedores ambulantes, fortalecieron los esfuerzos nacionales de incidencia, pero no fueron un factor determinante para el cambio. Al revés, las oportunidades fueron creadas por contextos políticos nacionales: **extrema impopularidad del Congreso y descontento civil generalizado**. Los respectivos gobiernos aprobaron leyes para proteger grupos vulnerables de la sociedad (trabajadores/as del hogar y vendedores ambulantes) con el objetivo de controlar daños. Eso colocó a los políticos en una luz positiva, en un momento en que la opinión pública general sobre la política estaba en un punto extremadamente bajo.

3.1.3 Desde la letra muerta hasta un cambio real: garantizar el cumplimiento de acuerdos o leyes

Tal vez la parte más difícil de un diálogo social eficaz en un contexto de alta informalidad laboral es el cumplimiento y la aplicación de los acuerdos, políticas y leyes. En la mayoría de los casos, todavía es demasiado pronto para evaluar si los acuerdos se van a respetar y se van a aplicar, pero sobre la base de experiencias anteriores, se sabe que el cumplimiento es muy difícil.

⁶La mayoría de los sindicatos del sector formal están luchando para mantener los derechos de los trabajadores en el sector formal, debido a la creciente presión de flexibilizar los mercados de trabajo. Dedicarse a batallas legales sobre cuestiones relativas a los trabajadores informales no está en su lista de prioridades.

Basado en el análisis comparativo, podemos identificar varios obstáculos generales que dificultan el cumplimiento:

- no existe un estado de derecho;
- no existe una inspección del trabajo;
- no existen acuerdos jurídicamente vinculantes;
- políticas partidistas y volatilidad de los acuerdos;
- las organizaciones de trabajadores informales no tienen suficientes conocimientos de leyes.

En primer lugar, en muchos países **no existe un estado de derecho**. No sólo en los sectores informales, sino tampoco en los sectores formales. Los empleadores a menudo eluden sus responsabilidades legales y violan los derechos laborales con frecuencia. En algunos casos, esto está vinculado a una corrupción rampante, también dentro del poder judicial (por ejemplo, Colombia, Uganda, Perú, Ghana e Indonesia). En otros casos, el Estado sigue siendo relativamente frágil tras años de conflicto (por ejemplo, Nepal). En otros, (en particular en India), la burocracia estatal, las leyes y los sistemas legislativos son tan complicados y tienen tantas facetas que es demasiado fácil para las empresas y empleadores encontrar vacíos legales. En todos estos contextos, el respeto de la ley en situaciones informales se vuelve aún más difícil.

Esto se relaciona con el segundo obstáculo, que es la **insuficiencia de la inspección del trabajo**. Muchos países en vías de desarrollo no tienen suficientes inspectores, incluso para el sector formal. Los sectores informales son inspeccionados raramente o nunca. Además, algunas características generales del empleo informal hacen difícil la inspección, incluso si hay suficientes recursos humanos y financieros para hacerlo:

- *invisibilidad de los trabajadores informales*. A menudo, no hay registros de trabajadores informales (ni de empresas informales) debido a la ausencia de contratos por lo que es difícil para los inspectores localizarlos. Esto es particularmente cierto para los trabajadores/as del hogar que están físicamente fuera del alcance de la vista.
- *alta rotación laboral*. Esto es particularmente problemático para trabajadores informales en el sector formal (por ejemplo, trabajadores de la construcción en Indonesia y trabajadores en las plantaciones de aceite de palma en Colombia). En algunos casos, podrán existir contratos, pero cuando los inspectores llegan a la empresa, los trabajadores informales ya no están por la corta duración de sus contratos;
- *limitaciones legales*. Es un reto específico en el caso de los trabajadores/as del hogar, donde la ley no les

permite a los inspectores de trabajo (en muchos países) entrar en los hogares. La inspección del trabajo se limita a una conversación en la puerta de la casa con los empleadores, lo que dificulta su eficacia;

- *ambigüedad legal de los trabajadores cuentapropistas*. En el caso de los trabajadores por cuenta propia, a menudo, existe confusión respecto si estos trabajadores están cubiertos (o no) por las leyes laborales. Se los considera como sus propios empleadores y, por lo tanto, las violaciones de sus derechos son responsabilidad de los mismos trabajadores. Sin embargo, las autoridades regulatorias deben ser consideradas responsables de las violaciones a los derechos como la salud y la seguridad en el trabajo. Por ejemplo, en el caso de los vendedores del mercado y ambulantes, las autoridades municipales deberían ser sancionadas si no toman medidas de seguridad adecuadas en los mercados o si no proporcionan servicios sanitarios adecuados o de recolección de residuos. Lo mismo podría decirse de los conductores boda boda, la responsabilidad de llevar un casco y conducir con seguridad está en sus manos, pero el gobierno debería rendir cuentas si no proporciona el ambiente propicio necesario. En la actualidad, las tareas de los inspectores se basan principalmente en el trabajo formal.

En tercer lugar, por desgracia, la gran mayoría de los acuerdos que los trabajadores informales en los estudios de caso lograron obtener, **no son jurídicamente vinculantes**. Su incumplimiento, por lo tanto, no trae consecuencias legales y la aplicación depende altamente de la buena voluntad de los interlocutores sociales. Consecuentemente, los avances logrados por los trabajadores informales son muy frágiles. Un cambio de gobierno o de gerencia puede anular los acuerdos y la incidencia y el diálogo tienen que empezar de cero. Falta certeza o confianza en los siguientes resultados de diálogo social:

- el Foro de Trabajadores Informales establecido por UNIWA (Ghana);
- el Memorando de Entendimiento logrado por STECOMA (Ruanda) y el sindicato de la industria del turismo de Nepal;
- los acuerdos informales entre los conductores boda boda y el Presidente de Uganda;
- la cultura de negociación colectiva creada en Palmas de Cesar y Monterrey S.A. en Colombia;
- el respeto por los derechos básicos de los trabajadores informales en el sector de la construcción y de la electricidad de Indonesia.

De hecho, los únicos dos casos en los que el diálogo social tuvo resultados legales son la ratificación del Convenio 189 en Perú y la Ley sobre los Vendedores Ambulantes en India.

El cuarto, que se relaciona con el obstáculo anterior, es la **influencia de los partidos políticos** en la economía informal. A menudo, los políticos usan a los trabajadores informales en el sector informal como peso electoral. Hacen muchas promesas y firman muchos acuerdos para ganar más votos, pero después de las elecciones, estos compromisos se olvidan con demasiada frecuencia. Debido a que la mayoría de los acuerdos no se fijaron en una ley, son propensos a la cooptación política y falta de sostenibilidad. El establecimiento del Foro de Trabajadores Informales en Accra, por ejemplo, se debe en parte a las conexiones entre el partido político en ejercicio en Accra y la junta directiva de UNIWA. Las diferencias en los partidos que ocupan cargos a nivel estatal y nacional en India obstaculizan la implementación de los Consejos de Venta en la Ciudad. En Uganda, el sector boda boda se divide entre asociaciones que están cerca del partido político del Presidente y aquellas que apoyan la oposición. Durante los períodos de campaña, ambos grupos utilizan estos vínculos para obtener beneficios para sus miembros (por ejemplo, cascos, motocicletas, etc.). En Nepal, los sindicatos del sector turístico fueron capaces de dar pasos significativos en los últimos años debido al hecho de que hay un gobierno de izquierda en el poder, pero no está claro si estos acuerdos sobrevivirán a un cambio de poder.

El quinto y último obstáculo para la implementación de los acuerdos tiene que ver con el movimiento de trabajadores informales y el movimiento sindical más amplio, a saber: la **falta de conocimientos legales**. A la lucha de la importancia de protección legal para trabajadores informales, faltan conocimientos y habilidades en las asociaciones respecto a sistemas legislativos y jurídicos. Por lo tanto, algunas organizaciones, como los sindicatos de trabajadores/as del hogar en Perú y los sindicatos en la industria de la palma de Colombia, confían en consultores externos y abogados para ayudarlos con las cuestiones legales. Las organizaciones de vendedores ambulantes de la India utilizaron el poder judicial como un medio para exigir la correcta aplicación de las leyes que rigen su sector, así como para condenar acciones ilegales por parte de la policía, funcionarios del gobierno y otros actores. En todos los demás países de estudio (Uganda, Ruanda, Ghana, Indonesia y Nepal), las organizaciones de trabajadores informales estudiadas raramente o nunca emprendieron acciones legales.

3.2 SALVAR LA BRECHA ENTRE LOS TRABAJADORES FORMALES E INFORMALES Y CONSTRUIR COALICIONES

Una de las nuevas percepciones clave de los estudios de caso es la importancia de la acción colectiva y la creación de coaliciones; en primer lugar y sobre todo, **entre las asociaciones/sindicatos de trabajadores informales** y los sindicatos sectoriales formales. En la mayoría de los estudios de caso, la capacidad de reducir la brecha entre los trabajadores formales e informales fortaleció tanto a los sindicatos y confederaciones nacionales, como a las asociaciones informales que se afiliaron. Los sindicatos adquieren mayor representatividad, ya que existe una considerable economía informal en todos los países en que se realizaron los estudios de caso, que abarca entre el 60,6% (Colombia) y el 94,3% (Ruanda y Nepal) de la mano de obra. Los trabajadores informales aumentan su influencia política, ya que los sindicatos a menudo tienen influencia política histórica que los trabajadores informales no tienen (la excepción podría ser las asociaciones de vendedoras de mercado de Ghana, que tienen una historia de influencia política y de negociaciones bilaterales, desde el nivel local hasta el nivel nacional). Este respaldo del movimiento laboral apoyó a los trabajadores informales en sus actividades políticas para lograr mejores condiciones de trabajo y de vida. Muchos funcionarios del gobierno en los distintos países de estudio comenzaron a tomar más en serio sus demandas debido a sus conexiones con las centrales sindicales.

Curiosamente, y contrariamente a la solución prevista por la OIT, para lograr un diálogo social más inclusivo, estos lazos (en la mayoría de los casos) **no dieron lugar a la inclusión de trabajadores informales en los espacios formales de diálogo social**. Dentro de las instituciones nacionales de diálogo social, solamente la Conferencia del Trabajo de la India incluye a representantes de los trabajadores informales (a través del asiento de SEWA). En todos los demás casos, no existe una representación directa de los trabajadores informales. Además, mientras que muchos sindicatos tienen un número creciente de trabajadores informales entre sus miembros, las cuestiones relacionadas con la economía informal raramente llegan al orden del día. Todavía hay un sesgo respecto de los trabajadores del sector formal y una sensación entre muchos sindicalistas de que el movimiento sindical debe luchar, en primer lugar, contra el deterioro de los derechos laborales en un contexto de mayor globalización y precarización del trabajo. **Las excepciones se encuentran en la representación por parte de los sindicatos formales de los trabajadores**

informales que operan en el sector formal en (1) la industria de aceite de palma de Colombia; (2) la industria del turismo de Nepal; y (3) el sector de la construcción de Ruanda. En Colombia, los sindicatos de trabajadores tercerizados fueron capaces de aprovecharse de los procesos de negociación colectiva iniciados por los sindicatos de trabajadores directos. En Nepal, los sindicatos del sector formal con un alto número de trabajadores informales en el sector del turismo establecieron acuerdos con varios ministerios y departamentos gubernamentales que cubren también a los trabajadores informales. En Ruanda, STECOMA firmó dos MdE relacionados específicamente con los trabajadores informales del sector de la construcción. En Uganda, AGTWU y NOTU iniciaron los primeros pasos para establecer negociaciones entre la Autoridad Central de la Ciudad de Kampala (KCCA) y las asociaciones boda boda. Aunque todavía está en sus inicios, es el único ejemplo de un sindicato formal que crea espacios de DS para sus miembros del sector informal. En todos los demás casos, **los espacios de diálogo social utilizados por los trabajadores informales fueron creados por las asociaciones/sindicatos de trabajadores informales**. UNIWA en Ghana creó el foro de trabajadores informales; el MTH en Perú abrió mesas de trabajo en el Ministerio de Trabajo; los conductores de boda boda en Uganda defienden ellos mismos sus lazos con el gobierno nacional; los guías y cargadores en Nepal lograron firmar Memorandos de Entendimiento como sindicatos de trabajadores informales y las improvisaciones creativas de los trabajadores del sector de la construcción en Indonesia respecto al diálogo social provienen de las asociaciones de trabajadores informales.

En algunos casos, se comprobó que las **alianzas con otros miembros de la sociedad civil**, tales como organizaciones comunitarias, grupos feministas y partidos políticos, fortalecieron aún más la influencia política de los trabajadores informales. En Perú, el MTH formó parte, desde el inicio, de un movimiento más amplio de la sociedad civil que lucha por la igualdad de derechos y de tratamiento de la mujer. Existe una fuerte relación entre los sindicatos de los trabajadores/as del hogar, los grupos feministas y las organizaciones basadas en la comunidad y centradas en las mujeres, tales como abogados y organizaciones basadas en los derechos. En Colombia, la construcción de alianzas con comunidades y comerciantes locales y proveedores locales que

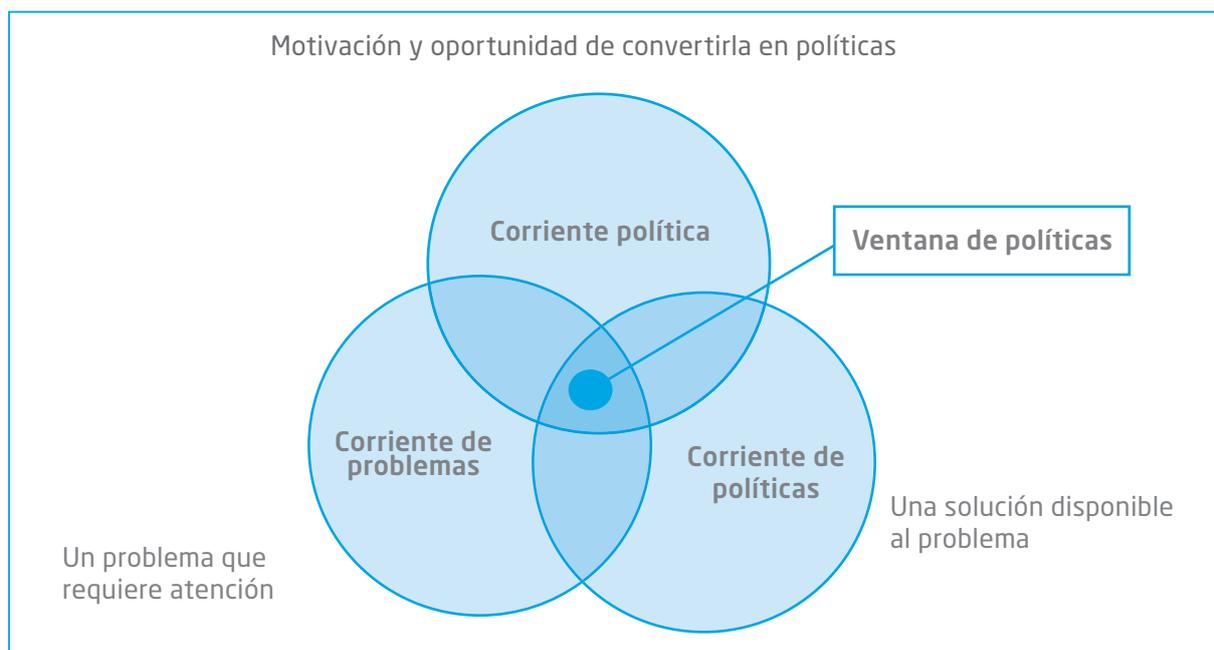
abastecen a las plantaciones de palma ha sido fundamental para el fortalecimiento de la capacidad de negociación de los sindicatos. En India, Ghana, Uganda y Nepal, los lazos con los partidos políticos permitieron a los trabajadores informales a abrir espacios de negociación. Aunque participar en la política partidista es un negocio difícil, si se gestiona bien, los trabajadores informales no necesariamente salen perdiendo. La clave es hacer uso de los lazos políticos y no depender de ellos. Logros derivados de las relaciones políticas deben traducirse en soluciones sostenibles que trascienden estas conexiones, para que sean legalmente vinculantes.

3.3 IDENTIFICAR Y APROVECHAR LAS VENTANAS DE OPORTUNIDADES

Un marco analítico útil para entender por qué los trabajadores informales, en algunos casos, lograron fomentar el cambio a través del diálogo social es la Teoría de Corrientes Múltiples de Kingdon (1984). Esta teoría dice que un cambio de políticas se produce cuando tres corrientes interdependientes se unen y crean una ventana de políticas. Las tres corrientes son: la corriente de problemas, la corriente de políticas y la corriente política. Un diálogo social efectivo por parte de los trabajadores informales requiere la presencia de una ventana de oportunidades creada a través de la simbiosis de un problema reconocido en forma conjunta, una agenda debatible con posibles soluciones y la voluntad política de todas las partes para abordar el problema a través de la acción colectiva. Los estudios de caso sugieren que solo así se puede materializar un diálogo social sostenible.

La mayoría de los movimientos sindicales son buenos para marcar los problemas que necesitan ser abordados (ya sea por el gobierno o por los empleadores) (corriente de problemas). Algunos, también son buenos para presentar soluciones claras (y realistas) (corriente de políticas). Sin embargo, para muchos sindicatos en los países en vías de desarrollo, especialmente en el sector informal, esto sigue siendo un problema, ya que faltan recursos humanos y financieros para construir agendas y argumentos de negociación basados en pruebas concretas. Lo más difícil es convencer a los interlocutores sociales que sí vale la pena dialogar sobre el problema (corriente política). La razón es que crear voluntad política para encontrar una solución conjunta/colectiva está, en parte, fuera del control del movimiento sindical.

Figura 4 Teoría de corrientes múltiples



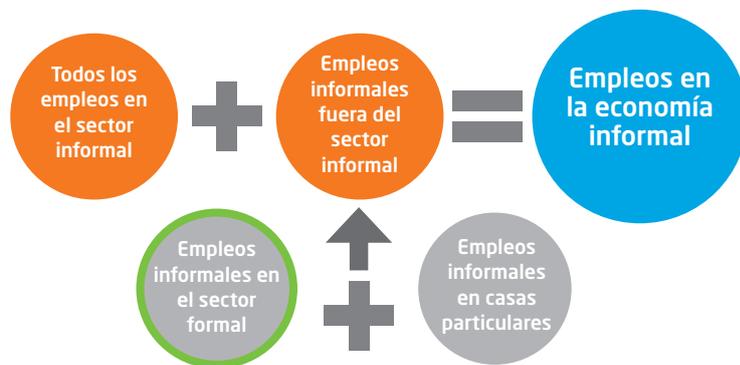
Fuente: Kingdon 1984

Los hallazgos de los estudios de caso sugieren que la presencia de voluntad política no se deriva tanto de la presión ejercida por los sindicatos a través de acciones industriales o incidencias, sino que se ve influenciada por factores políticos o económicos más amplios. En el caso de Perú, por ejemplo, se logró la ratificación del Convenio 189 de la OIT, porque el Congreso estaba en extrema necesidad de mejorar su imagen. En Colombia, fue la presión internacional por parte del Departamento de Trabajo de Estados Unidos que llevó a la introducción de multas por subcontratación ilegal que incitaron algunas compañías a formalizar su mano de obra y comenzar un nuevo capítulo en sus relaciones laborales invirtiendo en el diálogo social. En Ruanda, la agenda de formalización de la OIT tuvo gran influencia en el establecimiento de las bases de la colaboración con STECOMA, aunque el potencial económico y los aportes del sector de la construcción presentaron el argumento central para fomentar a sus trabajadores en lugar de suprimirlos. El mismo análisis se puede hacer para el caso de Nepal, mientras que el sector turístico ha sido identificado como uno de los sectores con mayor potencial de crecimiento. El estudio de caso de la India es otro ejemplo de cómo la realización de la importancia

económica de los trabajadores informales o sectores informales puede cambiar la mentalidad de los políticos. Aquí, un estudio de NASVI comprobó los aportes económicos que los vendedores ambulantes proporcionan al desarrollo urbano, y eso abrió el camino a la aprobación de la Ley sobre los Trabajadores Ambulantes de 2014 y el reconocimiento de los vendedores ambulantes como agentes económicos vitales. En Ghana y Uganda, parece que las políticas partidarias eclipsan la voluntad política del gobierno de abordar genuinamente las precarias condiciones laborales de los vendedores del mercado y ambulantes y de los conductores boda boda, respectivamente. El diálogo social fue impulsado por prioridades políticas en lugar de un verdadero compromiso para enfrentar los problemas de estos trabajadores informales a través de la acción colectiva. Por último, en Indonesia, parece que el gobierno y los empleadores ni siquiera reconocen el problema de la precariedad de los trabajadores del sector de la construcción y de la electricidad. Aquí, el movimiento sindical todavía tiene mucho camino por recorrer para crear una ventana de oportunidades para un diálogo social efectivo.

4. OBSERVACIONES CLAVE Y LECCIONES DE CADA UNO DE LOS ESTUDIOS DE CASO

4.1 PERÚ: LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR Y SU LUCHA POR LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189



395.200 trabajadores/as del hogar en 2018 = 2,4% de la fuerza de trabajo total (95,6% = mujeres)

REPRESENTACIÓN

Sindicatos: SINTTRAHOL & SINTRAHOGAR. Afiliados a las confederaciones sindicales nacionales (formales) (CGTP y CUT) -> 4000 miembros en total

ONG: CCTH, IPROFOTH, Casa Panchitas

PRINCIPALES VULNERABILIDADES

- Invisibilidad, ya que la relación entre el empleador y el trabajador está oculta en viviendas particulares
- Discriminación sobre la base de la interseccionalidad de clase, raza, género y ciudadanía (basada en la nación)
- Derechos laborales discriminatorios basados en la ley de 2003 sobre los trabajadores/as del hogar
- Bajos niveles de organización (sólo 4.000 trabajadores/as del hogar se encuentran sindicalizadas en todo el país)
- Bajos niveles de cobertura en la seguridad social

ANTECEDENTES

Los trabajadores/as del hogar son, en muchos sentidos, el aceite para que gire la rueda de la economía (Smith 2012: 158). En 2018 había aprox. 395.200 trabajadores/as del hogar en Perú, lo que representa el 2,4% de la mano de obra de Perú (INEI 2018). Estas personas, generalmente mujeres, permiten el ascenso social de las demás, pero no de ellas mismas (Pérez & Llanos 2017). A pesar de la importancia del trabajo doméstico en términos de presentar una respuesta a la "crisis de los cuidados", el trabajo del hogar está aún altamente infravalorado en términos económicos y sociales. Los salarios son bajos, la cobertura en la seguridad social es muy limitada y la discriminación en base a la interseccionalidad de clase, raza, género y ciudadanía (basada en la nación), desenfrenada.

ASUNTOS ESPECÍFICOS

Aunque el MTH alcanzó un hito en 2003 con la aprobación de la Ley sobre las Trabajadoras del Hogar (antes, no tenían ninguna protección legal), la cuestión clave sigue siendo la discriminación legal y cultural en términos de derechos laborales. Otra cuestión

fundamental es extender la protección social a los trabajadores/as del hogar, así como crear esquemas de certificación basados en la experiencia y habilidades.

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

Desde 2011, los dos sindicatos, en colaboración con un grupo de otras organizaciones de la sociedad civil, incidieron, realizaron campañas y, finalmente, dialogaron por la ratificación del Convenio 189 en Perú. En julio de 2018, alcanzaron finalmente su objetivo y el Convenio 189 fue ratificado después de 7 años de lucha. Las fuentes principales del poder de negociación del Movimiento de Trabajadores/as del hogar (MTH) son las siguientes: sus coaliciones con otras organizaciones de la sociedad civil, su afiliación a Centrales Sindicales Nacionales y sus vínculos internacionales (por ejemplo, OIT, Mondiaal FNV, FOS).

El MTH adoptó un diálogo social multidimensional y un enfoque de incidencia, que incluyó lo siguiente:

- crear mesas de trabajo en varios Ministerios (aunque la mesa en el Ministerio de Trabajo fue la más influyente);

- presentar la ratificación del Convenio 189 en el Consejo Nacional de Trabajo (sin éxito);
- crear una mesa de trabajo en Lima Metropolitana centrada en trabajadores/as del hogar niñas y adolescentes;
- incidir en representantes del Congreso;
- iniciar causas judiciales que condenen las violaciones de los derechos de los trabajadores/as del hogar.

También manejaban varias estrategias de negociación:

- establecer una relación personal con los interlocutores en las negociaciones;
- acentuar la importancia de las trabajadoras del hogar para la economía, y también para la vida personal de sus interlocutores de negociación;
- ser empresarios persistentes de políticas participando en múltiples ámbitos de DS simultáneamente.

CONDICIONES PROPICIAS

- su persistencia como “empresarios de políticas” y la incidencia multinivel y el enfoque de diálogo social; la amplia coalición que construyen con otros actores de la sociedad civil;
- la apertura de una ventana política presentada por el descontento general con el Congreso, las protestas

masivas en donde el MTH estaba en la línea del frente;

- y la influencia internacional de la OIT y otros países de América Latina que ratificaron el Convenio 189.

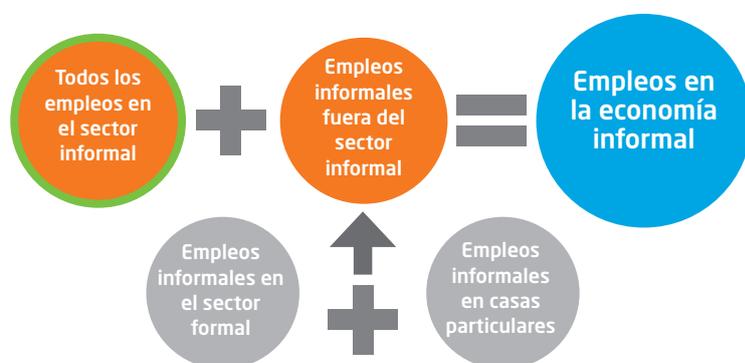
DESAFÍOS PRINCIPALES

- falta verdadera voluntad política en el Consejo Nacional del Trabajo y en el gobierno (hicieron muchas promesas en tiempos electorales, pero cumplieron muy pocas);
- la inestabilidad política resultó en muchos cambios en el Ministerio de Trabajo, por dicha razón, los esfuerzos de incidencia y de DS deben empezar otra vez de cero;
- faltan recursos en el Ministerio de Trabajo y coordinación entre los distintos departamentos relacionados con el sector;
- y la competitividad dentro del MTH.

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES

La aplicación del C189 es el próximo paso importante para el MTH. En este esfuerzo, se tendrá que invertir mucho en la sensibilización de los trabajadores/as del hogar, de los empleadores y del público en general con respecto a sus nuevos derechos adquiridos.

4.2 COLOMBIA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TERCERIZADOS EN LA INDUSTRIA DEL ACEITE DE PALMA



67 672 trabajadores directos y
103.112 trabajadores indirectos en
2018

Aprox. 85% son masculinos

El 20,7% tiene contratos oficiales
estándar (2016)

REPRESENTACIÓN

29 sindicatos que representan el 5%
de todos los trabajadores en el sector

VULNERABILIDADES CLAVE -> TEMAS CLAVE A ABORDAR

- Alto número de trabajadores indirectos que no se encuentran cubiertos por la negociación colectiva
- Bajo nivel de sindicalización (sólo 6.595 o el 5% de los trabajadores en todo el sector del aceite de palma están sindicalizados)
- Derechos laborales discriminatorios basados en una multitud de normas (conflictivas)
- Bajo nivel de cobertura para la seguridad social (el 5,75% está asegurado contra accidentes laborales)

ANTECEDENTES

La industria del aceite de palma de Colombia se caracteriza por numerosos temas conflictivos en disputa (por ejemplo, adquisiciones ilegales de tierra y degradación del medio ambiente) y tiene una historia de relaciones laborales conflictivas desde su creación en la década de 1960. No obstante, los optimistas argumentan que la industria proporcionó puestos de trabajo muy necesarios en las zonas rurales de Colombia (68.000 trabajadores directos y 102.000 indirectos en 2018) y que es un motor importante del crecimiento económico del país, representando el 11% del PIB en 2018 (Fedepalma 2019).

El sector siempre se caracterizó por mucha tercerización e intermediación laboral, teniendo diferentes formas a lo largo de los años; de los contratistas en las décadas de 1960 y 1970, a las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) en la década de 1990 y las Sociedades por Acciones Simplificadas (SAS) a partir de 2011. Esto planteó dificultades específicas en términos de organización sindical y negociación colectiva. A pesar de la presencia sindical en el sector, el diálogo social es muy difícil, debido a la historia de violencia y conflicto, así como el elevado número de trabajadores indirectos.

ASUNTOS ESPECÍFICOS

Desde finales de la década de 1960, los trabajadores de aceite de palma están organizados en sindicatos. Los temas más importantes de su lucha están relacionados con las condiciones laborales precarias (salud y seguridad), bajos salarios y relaciones de empleo inseguras debido a la alta proporción de trabajo a corto plazo, ocasional o subcontratado. Con mayor o menor intensidad, la cuestión de los trabajadores tercerizados o indirectos ha sido objeto de muchas campañas sindicales (en la década de 1970 y desde 2011, más abiertamente).

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

El diálogo social y la negociación colectiva efectiva en la industria de la palma de aceite aún son incipientes. A pesar de su larga historia, las organizaciones sindicales, hasta ahora, nunca han llevado a cabo un diálogo social sectorial. La negociación colectiva a nivel de las empresas se caracterizó desde el inicio por conflictos, a veces violentos. Los datos de campo demuestran que sólo en dos empresas hubo verdaderos avances con respecto a la formalización laboral mediante la negociación colectiva, a saber: Palmera y Extractora Monterrey SA y Palmas de Cesar. El poder de negociación de los sindicatos respectivos (Sintrapalmas & SINTRAINAGRO

MINAS) se basa en lo siguiente: (1) la importancia económica del sector (11% PIB); (2) coalición entre trabajadores directos e indirectos; (3) apoyo por parte de la comunidad local; (4) respaldo internacional a través de los TLC; (5) impacto económico sustancial de huelgas/paros en la empresa.

SINTRAINAGRO MINAS y Sintrapalmas utilizaron las siguientes estrategias de negociación:

- Identificar a personas en la empresa que simpatizan con su causa y construir confianza (primero a nivel individual)
- Enfatizar los efectos positivos de la contratación directa sobre la productividad de los trabajadores, la calidad y las relaciones laborales
- Enfatizar el compromiso de los trabajadores con el bienestar de la empresa

CONDICIONES PROPICIAS

- Alianza fuerte entre el sindicato de trabajadores tercerizados (SINTRATERCERIZADOS) y el sindicato de trabajadores directos (SINTRAINAGRO MINAS y Sintrapalmas) y sus numerosas y persistentes acciones industriales (por ejemplo, huelgas y paros);
- Las empresas se dieron cuenta de que no era posible hacer lo mismo de siempre, porque el resultado sería aún más conflictos laborales; Presión internacional a través del Plan de Acción Laboral como parte del acuerdo de libre comercio entre Obama y Santos. Como resultado, el Ministerio de Trabajo impuso multas por el uso de sistemas de subcontratación ilegales;
- Por último, la mediación por consultores externos y la cooperación sindical internacional permitieron superar la desconfianza profundamente arraigada entre ambas partes.

DESAFÍOS PRINCIPALES

- Fragmentación del movimiento sindical debido al gran número de trabajadores indirectos; en primer lugar, hay que impulsar un diálogo social en el mismo movimiento sindical para aumentar el poder de la unidad.
- Falta una estrategia nacional de diálogo social. No ha habido un diálogo social nacional/sectorial significativo en la industria del aceite de palma.
- Historia de violencia y falta de confianza entre los interlocutores sociales. Se demostró que es muy difícil poner fin a la desconfianza arraigada.
- Marco legal poco claro que paraliza los derechos de negociación colectiva de los trabajadores indirectos.
- Falta de comprensión común del problema. El

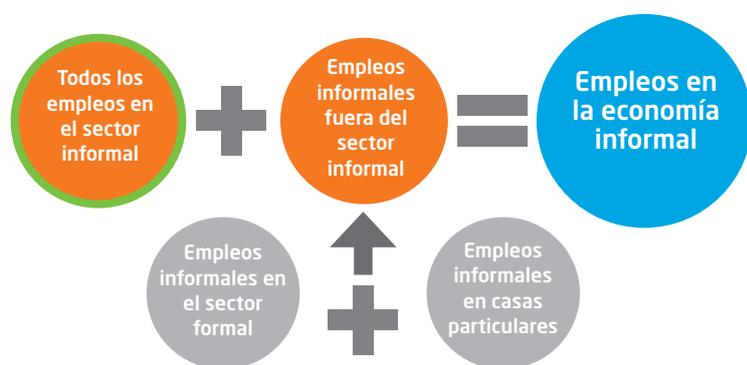
Ministerio de Trabajo y Fedepalma creen que flexibilizar la mano de obra es clave para fomentar el crecimiento del sector, mientras que los sindicatos creen que es uno de los principales problemas.

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES A SEGUIR

- Adaptar el marco jurídico con el fin de disminuir la posibilidad de subcontratar las tareas centrales de la compañía
- Crear alianzas entre trabajadores directos e indirectos a través de la representación sindical, y poner el interés colectivo por encima de los intereses individuales

- Convencer a los empleadores de los beneficios que conlleva la formalización laboral y el diálogo social, y romper los mitos presentando los efectos comerciales positivos (por ejemplo, la productividad aumentada y la calidad mejorada)
- Obtener el apoyo del movimiento sindical internacional, que es capaz de presionar a sus gobiernos para que adopten prácticas favorables de compra de aceite de palma
- Lograr un acuerdo de negociación colectiva sectorial como sucede en el sector bananero
- Usar la SSO como agenda común para el DS

4.3 GHANA: UNIWA Y EL FORO DE LOS TRABAJADORES INFORMALES CON AMA



84,1% de todo el empleo urbano = informal

Aprox. 52,5% son mujeres

42,4% de todos los empleos informales urbanos se relacionan con el sector de ventas y el sector minorista (2015)

REPRESENTACIÓN
UNIWA (aprox. 2% de todos los TI)

VULNERABILIDADES CLAVE -> TEMAS CLAVE A ABORDAR

- Los vendedores informales ambulantes y de los mercados y otros miembros de UNIWA tienen pocos conocimientos sobre sus derechos
- El DS sigue siendo no institucionalizado y los resultados del DS no son legalmente vinculantes
- Conflictos de poder y de representación entre UNIWA y las Asociaciones de las Reinas de Mercado (MQA por sus siglas en inglés)
- Bajos niveles de cobertura por la seguridad social (SS) (el 5% de todos los trabajadores informales tienen acceso a la SS)

ANTECEDENTES

El Sindicato de Trabajadores del Sector Informal (UNIWA) se creó en 2013. Es un sindicato paraguas de los trabajadores del sector informal que se encuentra afiliado a la Central Sindical de Ghana (TUC). Aunque UNIWA tiene como objetivo organizar a todos los trabajadores del sector informal en Ghana, su membresía actual es de base urbana y comprende predominantemente comerciantes/vendedores que operan en la capital de Ghana, Accra. No se puede subestimar la

importancia del comercio para la economía de Ghana. En 2017, el comercio representó el 6,3% del PIB de Ghana⁷ y proporcionó empleo a aprox. el 20,7% de la población activa. A pesar de la importancia del comercio para la economía, los vendedores en Accra se enfrentan con una cantidad considerable de obstáculos, como lo son, el acoso, los desalojos, las malas condiciones de salud y la seguridad, la corrupción, etc. Esto motivó a varias asociaciones de comerciantes del mercado de unirse a UNIWA. UNIWA trata de crear un diálogo social

⁷2017 PIB anual provisional publicado por Servicios de Estadística de Ghana, abril de 2018.

permanente con las asambleas locales donde operan sus miembros. Este informe presenta un estudio de caso del Foro de UNIWA con la Asamblea Municipal de Accra (AMA).

ASUNTOS ESPECÍFICOS

- Bajo nivel de cobertura de la seguridad social (12,3% de los miembros de UNIWA tiene acceso a una jubilación)
- Falta de protección legal (trabajadores cuentapropistas no están cubiertos por las leyes laborales nacionales)
- Alto nivel de corrupción (por ejemplo, extorsión de los vendedores ambulantes por parte de la policía) y poco o ningún apoyo del gobierno para el sector (mala recolección de residuos, falta de saneamiento, falta de mantenimiento de las áreas de mercado, etc.)

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

En julio de 2018, UNIWA celebró su primer diálogo con AMA bajo el lema: *Promover el diálogo social para el trabajo decente en la economía informal*. En su discurso ante el Alcalde, el Secretario General de UNIWA destacó que fue elegido este tema porque la falta de diálogo social entre las dos partes equivale a un déficit de trabajo decente, con consecuencias negativas para los trabajadores. Al diálogo asistieron ejecutivos y miembros de UNIWA y funcionarios de AMA. El Alcalde sirve como patrón del Foro. El poder de negociación de UNIWA se basa en lo siguiente: (1) la importancia del sector (10% del presupuesto de AMA (WIEGO 2015)); (2) la afiliación a la central sindical nacional (TUC) y (3) las relaciones políticas de algunos de sus miembros ejecutivos. En la negociación con AMA, adoptaron las siguientes estrategias:

- Presentar un conjunto claro de demandas que fueron previamente aprobadas por los miembros del sindicato
- Mantener conversaciones preliminares entre AMA y el liderazgo de UNIWA para determinar el alcance de las áreas de acuerdo o desacuerdo
- Enfatizar la importancia de los bienes/servicios proporcionados por los vendedores informales ambulantes y del mercado

- Enfatizar la doble responsabilidad: los TI deben pagar cuotas y honorarios legales y AMA debe proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable

CONDICIONES PROPICIAS

- Ventana de oportunidades por el cambio de gobierno (algunos miembros del liderazgo de UNIWA tienen estrechos vínculos con el partido político actual del gobierno)
- Interés común = formalización del sector -> aumentar los ingresos y orden (punto de vista de AMA) + mejorar las condiciones laborales (punto de vista de UNIWA)
- Disponibilidad de fondos de donantes (Mondiaal FNV) (aunque esto plantea problemas de sostenibilidad)

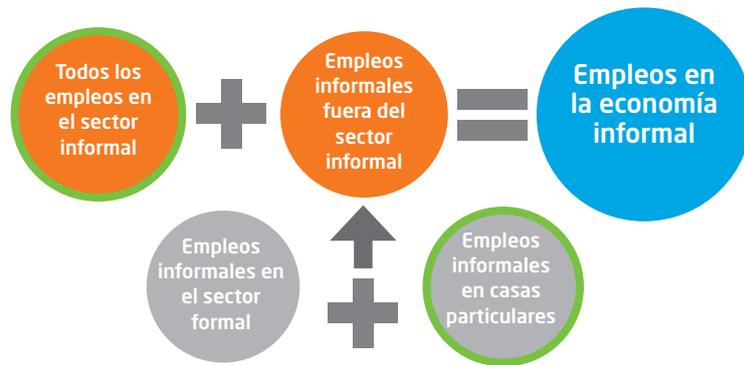
DESAFÍOS PRINCIPALES

- **Falta de compromiso:** los acontecimientos desde el primer diálogo demuestran que UNIWA y AMA no se comprometen a institucionalizar el diálogo sobre una base regular.
- **Falta de respaldo legal:** el código del trabajo de Ghana proporciona un marco para el diálogo social entre personas en relación de dependencia, y excluye en gran parte a los comerciantes del mercado. Como consecuencia, los resultados de los diálogos de políticas no son legalmente vinculantes.
- **Marco institucional sesgado:** el marco institucional para el diálogo social está sesgado hacia los trabajadores del sector formal.
- **Capacidad limitada:** la mayoría de los trabajadores del sector informal no pertenecen a un sindicato y no tienen capacidad de negociación. Por lo tanto, no son capaces de ejercer sus derechos de diálogo social.

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES

- Una de las principales prioridades de UNIWA debe ser asegurar la relación continua con AMA para aquellos temas que afectan a sus miembros, a través de la creación de un foro trimestral y ampliar la iniciativa a otros distritos en todo el país. En el momento de escribir este informe, el Memorando de Entendimiento del primer foro está a la espera de ser firmado por ambas partes.

4.4 UGANDA: CONDUCTORES BODA BODA (MOTO TAXI): ¿DE PRÁCTICAS DE NEGOCIACIÓN FORMAL A INFORMAL?



150.000 conductores boda boda en Kampala (sólo 67.000 registrados)

Sector dominado por hombres

REPRESENTACIÓN

Numerosas asociaciones informales con diferentes lazos políticos

AGTWU (afiliado a NOTU) tiene 40.000 miembros boda boda (desde 2015)

VULNERABILIDADES CLAVE -> TEMAS CLAVE A ABORDAR

- Alto riesgo de accidentes y lesiones laborales
- Bajo nivel de cobertura en la seguridad social (14% en el sector formal; la mayoría de los TI están excluidos)
- Alto nivel de acoso policial

ANTECEDENTES

Los boda boda son taxis de motocicleta, que son un elemento indispensable del sistema de transporte urbano de Uganda (el 40% de todos los trayectos interurbanos). A pesar de las contribuciones positivas de los boda boda, surgió una serie de desafíos, especialmente, con respecto a la seguridad de los pasajeros y conductores. El aumento del uso de los boda boda se tradujo en un aumento del número de accidentes de tránsito debido a que los conductores boda boda no cumplen las leyes de tránsito.

Los conductores boda boda están organizados en asociaciones basadas en las estaciones desde las que operan. Dichas asociaciones suelen estar relacionadas con diferentes partidos políticos. En 2015, el Sindicato Unido de Trabajadores del Transporte y Generales (ATGWU), un afiliado de la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU), comenzó a registrar a las asociaciones boda boda como miembros.

ASUNTOS ESPECÍFICOS

Las principales preocupaciones de los boda boda es ganarse la vida y ser capaces de hacerlo sin muchas restricciones. Un punto de discusión frecuente son las restricciones geográficas impuestas por las autoridades municipales donde se permite que los boda boda operen, así como los requisitos de seguridad, como por

ejemplo, el uso obligatorio de cascos. Muchos boda boda creen que los cascos son una molestia innecesaria y cara, debido al calor en las ciudades de Uganda.

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

En febrero de 2015, los líderes de ATGWU se dieron la mano con la Autoridad Municipal de la Capital de Kampala (KCCA) y la policía en negociaciones lo que resultó en la suspensión de las operaciones policiales dirigidas contra los boda boda que no cumplen con las normas y reglamentos que regulan el sector, así como a la suspensión indefinida del plan de KCCA de prohibir que los boda boda operen en centro de la ciudad. Además de estos procesos formales de DS, históricamente, las asociaciones de boda boda tuvieron negociaciones informales con el gobierno nacional y, a menudo, directamente con el Presidente. Estas negociaciones informales se produjeron a menudo en el período previo a las elecciones, ya que se considera que los boda boda tienen un importante peso electoral. El poder de negociación de los boda boda se remonta a lo siguiente: (1) cantidad relativamente alta de miembros (40.000 boda boda están afiliados a ATGWU y NOTU); (2) la importancia estructural del sector en términos de su capacidad de paralizar el sistema de transporte de la ciudad; y (3) su peso electoral y los lazos políticos que tiene. En las negociaciones, ambos utilizan la importancia del servicio que los boda boda proporcionan en términos de

movilidad de los habitantes de la ciudad y de los viajeros, así como su peso electoral (en términos de votos potenciales y la capacidad de organizar a muchas personas durante las campañas).

CONDICIONES PROPICIAS

- La afiliación a AGTWU y NOTU abrió las puertas a negociaciones formales de DS que están menos influenciadas por la política partidaria
- La resolución 204 de la OIT relativa a la transición a la formalidad (2015) hizo que el gobierno esté más abierto a trabajar con actores del sector informal

DESAFÍOS PRINCIPALES

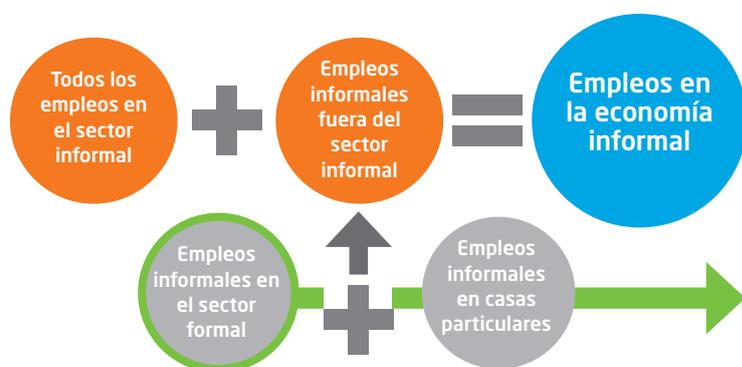
- Mensajes incoherentes de políticos socavaron la participación efectiva de los interlocutores sociales. El Presidente, miembros del parlamento y varios partidos políticos cambiaron de opinión/política con respecto al sector boda boda de acuerdo a su agenda política.
- El DS todavía no está institucionalizado y no tiene base legal. Los boda boda son trabajadores cuenta-propistas y, por ello, no están cubiertos por las leyes laborales nacionales y no disfrutaban del derecho a la negociación colectiva/diálogo social.

- Falta de cooperación entre las diversas asociaciones boda boda (influenciadas por la política partidaria)
- Las asociaciones boda boda son organizaciones muy sueltas con pocos mecanismos de rendición de cuentas entre dirigentes y miembros. Por otra parte, las asociaciones no abordan realmente las condiciones/derechos laborales sino que ofrecen seguridad social informal a los miembros. Los boda boda carecen de habilidades para el diálogo social y están muy centrados en mantener su autonomía.
- Los boda boda no parecen dar mucha importancia a la salud y seguridad o a otras normas sindicales fundamentales. Su principal preocupación es ganar tanto dinero como sea posible por día.

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES A SEGUIR

Para que se produzca un diálogo social sostenible, el gobierno debe superar los intereses políticos partidarios y los dirigentes de las asociaciones boda boda/sindicatos deben superar los intereses personales y dar preferencia a los intereses colectivos. En la actualidad, las negociaciones carecen de institucionalización y un verdadero compromiso político para mejorar las condiciones laborales de los boda boda, especialmente en términos de salud y seguridad.

4.5 RUANDA: AVANCES DE LOS TRABAJADORES INFORMALES DE LA CONSTRUCCIÓN MEDIANTE EL DIÁLOGO SOCIAL



302.902 trabajadores (81% en el sector informal y 19% son mujeres)
11,2% del empleo total y el 7,1% del PIB
20.500 trabajadores informales certificados

REPRESENTACIÓN

A través de STECOMA (sindicato del sector formal) y afiliado a COTRAF
Creciente número de trabajadores certificados

VULNERABILIDADES CLAVE -> TEMAS CLAVE A ABORDAR

- Bajo nivel de sindicalización (sólo 450 trabajadores informales en STECOMA)
- Falta de protección jurídica
- Alto riesgo de accidentes y lesiones laborales
- Bajo nivel de cobertura por la seguridad social (aprox. 1% de los TI tiene acceso a la SS)
- El DS no está institucionalizado y los resultados no son legalmente vinculantes
- Falta de negociación colectiva a nivel de empresa y ausencia de asociaciones de empleadores en las mesas de DS

ANTECEDENTES

Ruanda es un país con un alto nivel de informalidad (aprox. 94 % de los trabajadores trabajan en el sector informal). El sector informal crece mucho, impulsado por un rápido y permanente desplazamiento de la población de las zonas rurales a las zonas urbanas. El sector de la construcción es un negocio en auge, es el actor más importante de la economía industrial de Ruanda sobre una base anual, y supera el crecimiento económico ya excepcional del país (OIT, 2018). Más del 50% del empleo para trabajadores no cualificados lo crea el sector de la construcción. Sin embargo, la gran mayoría de los trabajadores de la construcción (81%) sigue siendo informal con déficits asociados de trabajo decente, incluso, altos niveles de pobreza, largas horas de trabajo, ausencia de contratos adecuados y falta de estabilidad y seguridad. La naturaleza temporal de los contratos de los trabajadores de la construcción, informales o de otra manera, hace aumentar estos déficits.

Varios sindicatos lucharon para promover los intereses y derechos de los trabajadores informales. Estos incluyen la Central de Sindicatos de Trabajadores en Ruanda (CESTRAR) y el Congreso de Trabajo y Fraternidad en Ruanda (COTRAF), entre otros. El Sindicato de Trabajadores de Empresas de la Construcción (STECOMA) es el principal sindicato que promueve los derechos e intereses de los trabajadores de la industria de la construcción.

ASUNTOS ESPECÍFICOS

Desde 2015, STECOMA se centró principalmente en la formalización de los trabajadores en el sector de la construcción, mediante la creación de mecanismos de certificación para trabajadores sin calificaciones pertinentes. La certificación se basa en habilidades y permite a los trabajadores pedir salarios justos. Otros temas clave para STECOMA fueron la seguridad y salud ocupacional y la extensión de la seguridad social.

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

STECOMA estuvo en la vanguardia del diálogo social en Ruanda e instigó al gobierno para que involucre a los trabajadores del sector informal en el sector de la construcción. Este compromiso dio lugar a la firma de un acuerdo de negociación colectiva con la ciudad de Kigali en 2015 y la firma de un Memorando de Entendimiento con la Agencia de Desarrollo de la Mano de Obra (WDA por sus siglas en inglés) en 2014, centrados en mecanismos de certificación basados en competencia.

El convenio colectivo con la ciudad de Kigali trata de abordar los problemas que enfrentan los trabajadores

de la construcción en la ciudad, proporcionando una plataforma para el diálogo social; extendiendo la cobertura por la seguridad social (particularmente, un seguro de vida) a través del registro por parte de los empleadores; ampliando los mecanismos de certificación y mejorando la inspección de las condiciones laborales en el sitio de construcción de la ciudad.

El MdE, firmado en 2014 con WDA, compromete a ambas partes a colaborar en actividades referentes a la identificación, capacitación y certificación de todos los trabajadores informales en la construcción, la carpintería y arte y artesanía, monitorear el desempeño y seguir a los trabajadores certificados con cursos de actualización en el caso de nuevas tecnologías, nuevos equipos y equipamiento industrial.

Los trabajadores informales fueron capaces de llegar a estos acuerdos gracias a la importancia estructural del sector en términos de creación de empleo y desarrollo urbano y su afiliación a STECOMA, que es un afiliado de CESTRAR.

Su estrategia de negociación se basa en enfatizar la doble responsabilidad: STECOMA ayuda al gobierno marcando los sitios de construcción ilegales y manteniendo el orden entre sus miembros, mientras que el gobierno apoya un enfoque de múltiples partes interesadas, procesos de capacitación y certificación, inspecciona las condiciones laborales y anima a los empresarios a inscribir a los trabajadores a la seguridad social.

CONDICIONES PROPICIAS

- Por la resolución 204 de la OIT sobre la transición a la formalidad (2015), la formalización se volvió un objetivo clave de desarrollo del gobierno
- Respeto general del estado de derecho. Ruanda tiene un aparato de gobierno eficaz con un alto grado de unidad entre los diferentes niveles y departamentos gubernamentales
- Cultura general de confianza de sindicatos y trabajadores con respecto al gobierno

DESAFÍOS PRINCIPALES

- Falta de habilidades de negociación/diálogo social
- Falta de una cultura de negociación colectiva. El gobierno de Ruanda está abierto a negociar con STECOMA, pero a nivel de empresa, esto es mucho menos el caso. Por eso, cabe hacer preguntas acerca de la aplicación del convenio colectivo con la autoridad de la ciudad de Kigali, así como del MdE firmado con WDA.

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES A SEGUIR

- Los próximos pasos importantes incluyen involucrar a las asociaciones patronales y empresas de construcción clave en los procesos de DS, garantizar la

aplicación de los acuerdos a través de un sistema de monitoreo y evaluación y la inspección del trabajo y, por último, ampliar la escala de los acuerdos a otras regiones y ciudades.

4.6 INDIA: PRÁCTICAS DE DIÁLOGO SOCIAL DE VENDEDORES AMBULANTES A NIVEL LOCAL EN TRANSICIÓN



VULNERABILIDADES CLAVE -> TEMAS CLAVE A ABORDAR

- Alto nivel de acoso, desalojos, confiscación de mercancías e imposiciones de “multas” y sobornos
- Falta de protección legal ya que, como trabajadores cuentapropistas, no están cubiertos por la ley laboral nacional
- Bajo nivel de cobertura por la seguridad social (no se dispone de datos exactos)
- Los vendedores ambulantes son a menudo víctimas de falsas promesas durante las elecciones
- Los trabajadores informales tienen pocos conocimientos sobre los derechos que tienen en virtud de la Ley Laboral de 2017 y la Ley de Seguridad Social de 2017

ANTECEDENTES

Ha habido un aumento sustancial del número de vendedores ambulantes en la India, que ahora equivale a aprox. 14% de todo el empleo informal urbano. Delhi tiene aprox. 300.000 vendedores, menos de la mitad de los cuales están registrados. El quantum de empleo proporcionado por la venta ambulante aumenta, si tenemos en cuenta que sostienen ciertas industrias, proporcionando mercados para sus productos.

A pesar de que la venta ambulante es uno de los sectores laborales más antiguos en el país, las políticas urbanas de la India independiente descuidan en gran medida la actividad y a los que la llevan a cabo. En un contexto de amenazas de desalojo, confiscación de mercancías e imposiciones de “multas” y sobornos, los vendedores ambulantes de India tienen una larga historia de negociación y diálogo para abogar por su derecho a la subsistencia. Los trabajadores informales, que tienen pocos derechos legales como trabajadores y poca o ninguna protección social como trabajadores o

ciudadanos, formaron organizaciones para ganar influencia sobre sus circunstancias económicas. NASVI (Alianza Nacional de Vendedores Ambulantes de la India), creada en 1998, y SEWA (Asociación de Trabajadoras Cuentapropistas), fundada en 1972, son las dos organizaciones más influyentes que fueron capaces de impactar en las políticas públicas.

ASUNTOS ESPECÍFICOS

- Alto nivel de acoso, desalojos, confiscación de mercancías e imposiciones de “multas” y sobornos
- Falta de protección legal por las siguientes razones: (1) como trabajadores cuentapropistas, los vendedores ambulantes no están cubiertos por la ley laboral nacional y (2) la ambigüedad que existe entre las leyes y reglamentos centrales estatales y locales, su interpretación y aplicación.
- Bajo nivel de cobertura por la seguridad social (no se dispone de datos exactos)
- Presionar para que se aplique de manera correcta lo reglamentado por el Consejo de Venta Municipal (CVM).

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

Las estrategias de los vendedores ambulantes para tener acceso a algún tipo de negociación tienen múltiples dimensiones. El diálogo social a distintos niveles (nacional, regional y local) se combina con enfoques legales, como por ejemplo, juicios y actividades de incidencia, presionando por cambios legales, ya sea para crear estructuras de negociación estatutarias, para establecer acuerdos formales para negociaciones regulares o para obtener derechos específicos (por ejemplo, protección social). Las negociaciones nacionales y la incidencia son impulsadas principalmente por NASVI y SEWA y llevaron en 2014 a la Ley de Vendedores Ambulantes, que estipula la creación de los CVM, que deberían servir como plataformas participativas de DS a nivel de ciudad en los que las asociaciones o sindicatos locales de vendedores ambulantes pueden tener injerencia en las políticas relacionadas con el sector.

El poder de negociación de los vendedores ambulantes deriva de (1) la fuerza colectiva que los vendedores construyeron en los últimos 20 años con una larga historia de negociación colectiva entre los vendedores ambulantes y los gobiernos locales; (2) su capacidad de movilizar a muchos trabajadores; (3) su peso electoral y sus lazos políticos; (4) sus coaliciones con otras OSC. Sus principales estrategias de negociación son las siguientes: enfatizar la importancia de los bienes o servicios que prestan y usar un enfoque basado en derechos haciendo hincapié en los derechos que le corresponden según lo establecido en la Ley del Vendedor Ambulante de 2014.

DESAFÍOS PRINCIPALES

- La ambigüedad que existe entre leyes y reglamentos centrales estatales y locales, así como su interpretación y ejecución divergentes provocaron un retraso en el establecimiento de los CVM
- Las políticas partidarias y las próximas elecciones complican aún más el asunto; se hicieron promesas por interés político y no para servir los intereses de los vendedores ambulantes
- En la actualidad, las asociaciones de vendedores ambulantes están en un limbo de diálogo social, porque los CVM todavía no funcionan, pero las puertas a las antiguas formas de negociación (con funcionarios de la municipalidad/tribunales) a menudo se cierran, porque las partes interesadas en estos espacios de negociación dicen que las asociaciones de vendedores ambulantes deben abordar ahora sus problemas a través de los CVM.

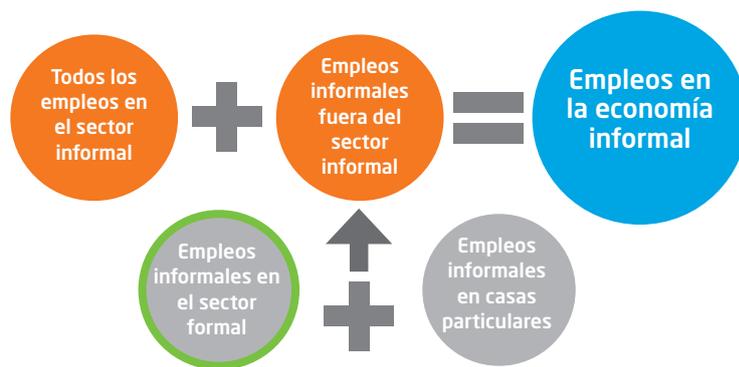
CONDICIONES PROPICIAS

- El cambio en la mentalidad de gobierno: ya no consideran a los vendedores ambulantes como molestias sucias sino como agentes económicos vitales
- La institucionalización de los espacios de diálogo social (CVM) para los vendedores ambulantes a través de la Ley del Vendedor Ambulante (2014)
- El respeto del estado de derecho y de un sistema judicial que funciona

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES A SEGUIR

- A principios de 2019, los CVM en Delhi están todavía en la fase de puesta en marcha. Se prepara una encuesta entre los vendedores ambulantes en la ciudad sobre la forma en que estarán representados en los CVM. Las prioridades clave son las siguientes: asegurar que el proceso de la encuesta se desarrolle de forma representativa (sin interferencias políticas) y, acto seguido, formular agendas de negociación claras para ser debatidas en los CVM.

4.7 NEPAL: GUÍAS Y CARGADORES INFORMALES Y SUS AVANCES EN EL DS



3,2% del empleo total en 2017 y
7,1% del PIB en 2017

Alto nivel de informalidad y trabajo estacional (dominado por hombres)

REPRESENTACIÓN

3 Sindicatos: NTWU, ANTWU y
UNITRAV

VULNERABILIDADES CLAVE -> TEMAS CLAVE A ABORDAR

- Bajo nivel de sindicalización (no se dispone de datos exactos) debido al alto nivel de rotación de la mano de obra
- Bajo nivel de cobertura por la seguridad social (no se dispone de datos exactos sobre la SS)
- El DS todavía no está institucionalizado y los resultados (MdE) no son legalmente vinculantes
- Salarios bajos y alto riesgo de accidentes y enfermedades relacionadas con la actividad
- Los trabajadores informales tienen conocimientos limitados sobre sus derechos en virtud de la Ley Laboral de 2017 y la Ley sobre la Seguridad Social de 2017

ANTECEDENTES

La industria del turismo en Nepal está creciendo muy rápidamente, pero todavía hay mucho empleo informal y déficit de trabajo decente. Los guías y cargadores informales de trekking tienen un trabajo más arriesgado y, sin embargo, les cuesta mantener una vida decente y sostenible a nivel económico. La Ley de Turismo, las políticas existentes e, incluso, la nueva Ley de Seguridad Social (basada en cotizaciones) todavía no abordan los problemas de los trabajadores informales. Por esta razón, los sindicatos se acercaron a los trabajadores informales del sector. Más recientemente, también comenzaron a trabajar con los departamentos y agencias gubernamentales, así como con las organizaciones patronales, con el fin de mejorar el marco regulatorio del sector, la salud y la seguridad ocupacional.

ASUNTOS ESPECÍFICOS

Las cuestiones clave abordadas por los sindicatos que representan a los trabajadores informales del sector turístico de Nepal son los salarios bajos variables y el alto riesgo de seguridad y la salud, así como el bajo nivel de cobertura por la seguridad social. Los sindicatos tienen además la esperanza de fortalecer el Sistema de Gestión de Información de los Trekkers (TIMS) y luchar contra la discriminación de las mujeres que trabajan en el sector.

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

Desde 2017, algunos sindicatos de Nepal (a saber: NTWU, ANTWU y UNITRAV) participaron en el diálogo social con departamentos gubernamentales a diversos niveles y la Asociación de Agencias de Trekking de Nepal (TAAN) con el fin de mejorar las condiciones laborales en el sector.

El poder de negociación de los trabajadores informales en el sector turístico se debe a la importancia estructural del sector (7,1% del PIB; 3,2% del empleo total), así como su afiliación a los sindicatos del sector formal. Sus principales estrategias de negociación son las siguientes: adoptar un enfoque de distintos niveles (empresa, local/regional, nacional) y de múltiples partes interesadas (por ejemplo, policía turística, autoridades gubernamentales, organizaciones de empleadores, etc.) en el que enfatizan la importancia de los guías y cargadores para el sector.

Ejemplos de negociaciones ya realizadas:

- DS de múltiples partes interesadas sobre la diferencia en los precios de los alimentos (2019)
- DS bipartito entre TAAN (asociación de empleadores) y tres sindicatos que representan a los trabajadores informales -> acuerdo, incluyendo un aumento salarial del 20%; compromiso para aumentar la cobertura de seguridad social y cotizaciones
- DS de múltiples partes interesadas sobre el sistema de cupones -> acuerdo para dar dinero en lugar de cupones para alimentos

- DS tripartito con varios ministerios, sindicatos y TAAN (2017) -> creación del fondo de bienestar (TIMS)
- Los acuerdos logrados incluyen a cargadores y guías informales, pero la implementación sigue siendo un desafío

DESAFÍOS PRINCIPALES

- Los trabajadores informales saben poco sobre sus derechos y privilegios
- Aplicación de los acuerdos realizados
- Discriminación de cargadores/guías sin certificaciones
- Discriminación de género

CONDICIONES PROPICIAS

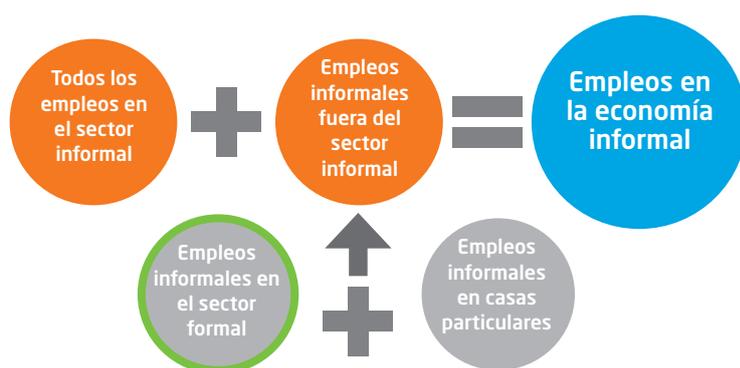
- Entorno político fructífero desde 2013 debido al gobierno pro-laborista que apoya la transición de la OIT a la formalidad.

- La importancia estructural de la industria del turismo para el desarrollo económico de Nepal dio apalancamiento a los sindicatos para abrir espacios de negociación.
- Los sindicatos históricamente fuertes mostraron buena voluntad desde el fin del conflicto para mejorar sus relaciones con el gobierno.

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES

- El mayor obstáculo a ser superado por los sindicatos de Nepal que representan a los trabajadores informales en el sector es la aplicación efectiva de los numerosos acuerdos logrados a través del DS. En la actualidad, parece que muchos trabajadores informales en el sector no son plenamente conscientes de sus derechos y muchas empresas no respetan los acuerdos alcanzados.

4.8 INDONESIA: TRABAJADORES TERCERIZADOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SECTORES DE LA CONSTRUCCIÓN Y ELECTRICIDAD



Construcción = 5,4% de todo el empleo y 8,14 millones de trabajadores informales

Electricidad = 4,3% de todo el empleo (2010-2014)

Sectores dominados por hombres

REPRESENTACIÓN

A través de sindicatos: SBKI y SPLAS se encuentran ambos afiliados a SERBUKSERBUK

VULNERABILIDADES CLAVE -> TEMAS CLAVE A ABORDAR

- Bajo nivel de sindicalización (SERBUK tiene 6.000 miembros en todo el país en diferentes sectores)
- Falta de protección legal de hecho porque (1) los trabajadores tercerizados pueden estar bajo el régimen de PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/acuerdo de empleo por tiempo determinado) o de PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/acuerdo de empleo por tiempo indeterminado); (2) la mayoría de los trabajadores informales en el sector de la construcción están fuera de estas categorías de PKWTT y PKWT porque no tienen contrato
- Corrupción e ineficacia del poder judicial -> los sindicatos evitan iniciar acciones legales en la intermediación laboral
- Malas condiciones de salud y de seguridad, salarios bajos, falta de beneficios no salariales (por ejemplo, vacaciones pagas)
- Erosión de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores -> obstaculiza la negociación colectiva

ANTECEDENTES

El aporte del sector de la construcción al PIB de Indonesia equivale al 10,53%. El número de trabajadores informales en el sector de la construcción se estima en unos 8,14 millones, más del 10% de la cantidad total de trabajadores informales en Indonesia. La mayoría de los trabajadores informales en el sector de la construcción son contratados por capataces mediante contratos verbales a corto plazo. El sector eléctrico también se caracteriza por la intermediación laboral: empresas de intermediación laboral proporcionan trabajadores a la empresa nacional de electricidad, PLN. El trabajo informal en ambos sectores se caracteriza por el gran déficit de trabajo decente y la falta de representación. Debido a la intermediación laboral, cada vez que los trabajadores quieren hablar de un problema, el empleador los manda a la persona o empresa que los contrató, y viceversa. Por la historia política de Indonesia, hay mucha desconfianza entre los interlocutores sociales y el diálogo social tiene una connotación negativa para muchos sindicalistas. Lo consideran como una manera para que el gobierno coopte al movimiento obrero.

ASUNTOS ESPECÍFICOS

La cuestión fundamental que debe ser abordada en el sector de la construcción es la falta de contratos formales. Los trabajadores no tienen una base legal para presentar reclamos y poco poder para iniciar negociaciones sobre salarios o condiciones laborales con su supervisor o empleador. En el sector eléctrico, el carácter temporal de los contratos y las relaciones laborales poco claras -debido a las empresas de intermediación laboral- debilitó sustancialmente la posición de negociación de los trabajadores del sector. En ambos sectores, los salarios bajos y la mala regulación en temas como la salud y seguridad son prioridades esenciales de los sindicatos.

PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL

En Indonesia, no existe un diálogo social sectorial que incluya a los trabajadores informales, ni en el sector de la construcción ni en el sector de la electricidad. Ambos sectores tienen trabajadores informales. La negociación colectiva formal que incluye a los trabajadores informales tampoco existe, pero en algunos casos, los sindicatos lograron negociar con los empleadores después de acciones industriales, como huelgas, paros, bloqueos de carreteras, etc., que los obligaron a escuchar las demandas de los trabajadores. De esta manera, SBKI (Serikat Buruh Konstruksi Indonesia/Federación Indonesia de Trabajadores de la Construcción) inició

negociaciones ad hoc, impulsadas por conflictos, a nivel de empresa entre el dirigente sindical y los capataces o principales empleadores. SPLAS (Serikat Pekerja Listrik Area Solo Raya/Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico de la Gran Área Solo) recurrió a negociaciones ad hoc impulsadas por conflictos con el principal empleador para presionar a los intermediarios laborales para que cumplan con la ley.

En ambos casos, el poder de negociación de los trabajadores informales deriva de la alta cohesión social en SBKI y SPLAS, el capital político y social de los dirigentes sindicales y su afiliación a SERBUK. Las principales estrategias de negociación son las siguientes: (1) ejercer presión económica sobre los capataces o empresa mediante barricadas o confiscando material industrial hasta que estén dispuestos a negociar; (2) usar las relaciones laborales ambiguas a su ventaja instigando a los principales empleadores contra los capataces o intermediarios laborales.

DESAFÍOS PRINCIPALES

- Corrupción e ineficacia del poder judicial -> los sindicatos evitan incoar acciones legales en intermediación laboral
- Erosión de las relaciones entre trabajadores y empleadores -> obstaculiza la negociación colectiva
- Falta de protección legal de hecho porque 1) los trabajadores tercerizados pueden estar bajo el régimen de PKWT (*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*/acuerdo de empleo por tiempo definido) o de PKWTT (*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*/acuerdo de empleo por tiempo indefinido); (2) la mayoría de los trabajadores informales en el sector de la construcción están fuera de estas categorías de PKWTT y PKWT ya que no tienen contrato

CONDICIONES PROPICIAS

- Sindicatos relativamente fuertes cuyos puntos fuertes derivan de la confianza/capital social a largo plazo y experiencia estratégica y táctica inteligente de diálogo y organización (basado en comunidades/residencias)
- La afiliación a SERBUK podría en el futuro abrir las puertas a procesos de NC más estructurales
- La importancia económica de los sectores de la construcción (7,2% del PIB) y de la electricidad (6,4% del PIB) podría ser utilizada como posible apalancamiento, así como su importancia en términos de creación de empleo

SIGUIENTES PASOS IMPORTANTES

En ambos sectores, es esencial crear relaciones laborales claras con derechos y responsabilidades relacionadas, así como una negociación colectiva institucionalizada. Por dicha razón, los trabajadores en el sector de la construcción deberían exigir contratos formales basados en habilidades y competencias, y los

trabajadores en el sector eléctrico deberían seguir exigiendo que sean contratados directamente por PLN. Además se debería sensibilizar a los trabajadores y empleadores sobre los beneficios y mejores resultados a largo plazo de la paz laboral en lugar de basarse en conflictos y hostilidad.

5. CONCLUSIÓN

La lectura de los informes de los estudios de caso causa tanto tristeza como esperanza. Los casos demuestran la precariedad rampante de los trabajadores informales en todo el mundo, así como la falta de compromiso político para hacer algo al respecto. En los casos en que algunos trabajadores informales de este estudio fueron capaces de crear espacios de diálogo social, esto fue el resultado de sus propios méritos, con el apoyo de aliados cruciales como las centrales sindicales. **Los gobiernos combaten la informalidad solo con palabras.** Tienen un discurso sobre de formalización, pero en la práctica, muestran muy poco compromiso con el tema. Por no hablar de las formas en que muchos gobiernos apoyan activa y abiertamente la “informalización desde arriba” mediante una amalgama de leyes y políticas de flexibilización laboral y pasividad en relación con el incumplimiento de las leyes existentes.

Los trabajadores informales tienen que valerse por sí solos y algunos se volvieron, por costumbre, bastante efectivos haciéndolo, lo que fue demostrado mediante los casos exitosos en este informe. Son estos casos que dan esperanza. Mientras que la mayoría de las organizaciones de trabajadores informales se centran principalmente en apoyar a sus miembros desde adentro (por ejemplo, a través de grupos de ahorros), identificamos casos en los que los trabajadores informales se involucraron en el diálogo social. La forma y la naturaleza de estas prácticas de negociación son tan variadas como el mismo grupo heterogéneo de los trabajadores informales. Los interlocutores sociales varían de gerentes de empresas, capataces, autoridades municipales y presidentes nacionales. Si hay una conclusión que se puede extraer de la investigación, es que **no hay un enfoque modelo** para la inclusión de o la práctica por los trabajadores informales en el diálogo social.

En función del **contexto específico de políticas y relaciones industriales y la historia laboral**, los trabajadores informales elegirán diferentes ámbitos y socios para el diálogo social. Con frecuencia, se requiere un enfoque multifacético. A diferencia del diálogo social en el sentido de relaciones industriales tradicionales, que es institucionalmente estático, el diálogo social que involucre a trabajadores informales requiere una estructura más flexible. La línea entre la incidencia, la sensibilización y el diálogo social es a menudo borrosa y todos los métodos forman parte de la caja de herramientas de los trabajadores informales para el cambio.

Sus estrategias de negociación dependen de la fuente de su poder de negociación, la cultura de las relaciones industriales dentro de un determinado sector, el entorno político en general y el grado de estado de derecho. La creación de ámbitos de diálogo social y lograr que los interlocutores sociales lleguen a la mesa de negociaciones es el resultado de **una simbiosis entre tres factores**: la existencia de un problema reconocido de manera conjunta, la disponibilidad de una agenda con posibles soluciones a ser debatida por los interlocutores sociales y la presencia de una verdadera voluntad política por parte de todos los interlocutores sociales para abordar el problema a través de acciones colectivas. Influir en el último factor presenta el mayor desafío para los sindicatos/organizaciones de trabajadores informales.

Los estudios de caso demuestran que los factores políticos o económicos nacionales e internacionales fueron más decisivos para crear una voluntad política de los gobiernos y empleadores que la influencia ejercida por el movimiento obrero. Pero en todos los casos, el diálogo social fue un desarrollo relativamente reciente después de un largo proceso (aún en curso) de opresión, conflicto y demostraciones de fuerza.

A pesar de que el diálogo social es a menudo representado como un tema técnico y que su inclusión se reduce a una simple política rápida o una cuestión de ingeniería institucional, es **en realidad un proceso cultural, político y -en última instancia- humano que implica múltiples luchas por el poder.** Comprender las tradiciones de negociación existentes, así como las percepciones públicas y políticas sobre trabajadores informales (específicos) y los sentimientos que prevalecen entre los interlocutores sociales es clave para desentrañar cómo se puede lograr el progreso. Pero lo que es sobre todo importante es saber de dónde y cómo se puede construir y nutrir la confianza. Si no hay confianza entre los interlocutores sociales, el diálogo social será un castillo en el cielo.

Los cumplidores de la interpretación técnica del diálogo social también tienden a adoptar marcos rígidos en cuanto a la división entre trabajadores formales e informales. Los estudios de caso, sin embargo, una y otra vez ilustran la **línea borrosa entre lo formal y lo informal** en lo que respecta al diálogo social, con prácticas de negociación informal (por ejemplo, basadas en políticas partidarias) que se extienden por instituciones formales y viceversa.

Para concluir, los mayores retos para el diálogo social en un contexto de alto nivel de informalidad laboral son: la falta de acuerdos jurídicamente vinculantes y **la falta de macro-perspectivas**. Sin una base legal, los resultados del diálogo social son frágiles, propensos a interferencia política y su aplicación depende de la buena voluntad de los interlocutores sociales. Sin una macro-perspectiva, las razones principales de las condiciones laborales precarias de la mayoría de los trabajadores informales siguen sin resolverse. Mientras que es esencial mejorar las condiciones laborales mediante la negociación colectiva/diálogo social, estos esfuerzos deben ir de la mano con un debate más amplio sobre el curso macro-económico de un país que crea

informalidad y condiciones laborales precarias en el primer lugar. Creo que esta macro-perspectiva también podría ser utilizada como herramienta para reducir la brecha que existe entre trabajadores formales e informales. Muchos trabajadores del sector formal y sus respectivos sindicatos siguen considerando los problemas de los trabajadores informales como algo separado o -en algunos casos- opuesto a sus propias luchas. Sin embargo, el deterioro de los derechos de los trabajadores en el sector formal y las precarias condiciones laborales de los trabajadores informales son generalmente dos caras del mismo discurso económico que favorece al capital por sobre el trabajo.

6. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los Términos de Referencia de la presente investigación encargada por Mondiaal FNV, las recomendaciones se centrarán en la conveniencia y la puesta en marcha de posibles visitas de intercambio o talleres sobre la base de las prácticas examinadas de un diálogo social exitoso.

Por la diversidad de los contextos, la naturaleza de la informalidad y los enfoques adoptados de diálogo social, creo que **un intercambio internacional entre todos los socios involucrados sería superfluo** y costoso si se compara con los beneficios que significan para los diversos socios. Aunque hay tendencias generales (como se menciona con anterioridad), la interpretación de esta delgada línea roja en los contextos específicos es demasiado distinta para que, por ejemplo, los trabajadores/as del hogar puedan extraer lecciones valiosas que podrían adoptar en sus enfoques de diálogo social de las experiencias los trabajadores de la construcción en Indonesia. Sin embargo, como creo que uno siempre puede aprender de diferentes historias y contextos, sugeriría **traducir el presente informe** (o el resumen ejecutivo) en los diferentes idiomas que se utilizan en los distintos países de los estudio de caso.

Lo que podría ser interesante y más útil en términos de lecciones prácticas que se pueden extraer de un caso a otro es la organización de **talleres de intercambio internacional entre los estudios de caso que presentan similitudes**:

- Los trabajadores de la construcción en Ruanda y los trabajadores de la construcción en Indonesia: aunque adoptaron enfoques muy diferentes de diálogo social, las principales vulnerabilidades de los trabajadores son las mismas. Y quizás los trabajadores de la construcción de Indonesia puedan tomar conciencia de que tener procesos de diálogo social más pacíficos no necesariamente significa entregar el poder a los empleadores/capataces. Mientras que, por otra parte, el gobierno de Indonesia podría considerar a los sindicatos más como socios en la formalización del sector que como algo molesto.
- Los vendedores ambulantes en Ghana y los vendedores ambulantes en India. Creo que UNIWA quizá podría extraer algunas lecciones de sus homólogos de India en términos de crear un marco legal para instituciones de diálogo social a nivel local. El foro de trabajadores informales en AMA es un logro importante, pero sin fundamento legal, su sostenibilidad es

frágil. Tal vez NASVI podría servir como socio/ ejemplo y apoyar a UNIWA a hacer lobby a favor de un cambio legal.

- Los sindicatos del sector del turismo de Nepal, los sindicatos del sector de aceite de palma y los sindicatos de los trabajadores de la construcción de Ruanda. Podría ser interesante facilitar un taller de intercambio entre los sindicatos que representan a los (antiguos) trabajadores indirectos/tercerizados/casuales en sectores formales. Este taller podría centrarse específicamente en el establecimiento de acuerdos sectoriales, como los que consiguieron los sindicatos en Nepal y en Ruanda.

Aparte de estos talleres de intercambio internacional, recomendaría organizar **talleres nacionales de difusión**, que incluyeran a representantes de todos los interlocutores sociales pertinentes y potenciales (también los que actualmente no participan activamente en los procesos de diálogo social) y socios existentes y potenciales que se utilizarían no sólo para dispersar conocimientos sobre la base de los hallazgos del estudio de caso (con referencia a este informe comparativo), sino también como una base para mapear otras posibilidades para el diálogo social y crear nuevas alianzas que ayudaran a los sindicatos/asociaciones de trabajadores informales en su lucha por condiciones de trabajo y de vida dignas. En relación con el apoyo a los sindicatos que representan a los trabajadores informales en sus esfuerzos para establecer y nutrir el diálogo social, es importante tener en cuenta los tres factores mencionados anteriormente: la corriente del problema, la corriente de las políticas y la corriente política. En la práctica, un enfoque holístico para apoyar los procesos de diálogo social podría incluir los siguientes compartimentos de programa:

- Ayudar a las organizaciones/los sindicatos de trabajadores informales a colocar eficazmente sus problemas en la agenda política y lograr que los interlocutores sociales pertinentes los reconozcan como tales. Esto requiere un encuadre adecuado de las cuestiones a fin de que sean "inevitables" o "atractivas" para los gobiernos y los empleadores.
- Asistir a las organizaciones/los sindicatos de trabajadores informales a desarrollar y comunicar con claridad una agenda con posibles soluciones para los problemas identificados. Estas soluciones también deben presentarse como económicas. Además de un

enfoque basado en derechos, un enfoque económico parece funcionar mejor para convencer a los gobiernos/empleadores a aceptar las soluciones propuestas. En otras palabras: los sindicatos deben demostrar las ventajas económicas si el problema se resuelve.

- Asistir a los sindicatos/las organizaciones de trabajadores informales a identificar los factores externos que podrían servir como palanca para fomentar una verdadera voluntad política de los demás interlocutores sociales. Una vez identificados estos factores, el apoyo podría centrarse en establecer las alianzas necesarias para influir en estos factores externos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bernards, N., 2017. The International Labour Organization and African trade unions: tripartite fantasies and enduring struggles [La Organización Internacional del Trabajo y los sindicatos africanos: fantasías tripartitas y luchas que perduran]. *Review of African Political Economy*, 44(153), pp.399-414.
- Cooper, F. (1996). *Decolonization and African Society: The Labor Question in French and British Africa* [Decolonización y sociedad africana: la cuestión laboral en África francesa y británica] (African Studies). Cambridge: Cambridge University Press.
- Ebisui, M., 2012. Non-standard Workers: Good Practices of Social Dialogue and Collective Bargaining [Trabajadores atípicos: buenas prácticas de diálogo social y negociación colectiva]. *Labour Studies*, 1(3-4), pp.212-246.
- Hendriks, T.D. (2017) *Collaboration and competition: market queens, trade unions and collective action of informal workers in Ghana's Makola Market* [Colaboración y competencia: reinas del mercado, sindicatos y acción colectiva de trabajadores informales en el mercado Makola en Ghana]. *Interface: A Journal for and about Social Movements*, 9 (2): 162-187.
- OIT, 2018. *Report VI: Social dialogue and tripartism* [Diálogo social y tripartismo], 107th ILC
- OIT, 2017. *Transition to Formality: The Critical Role of Social Dialogue* [Transición a la formalidad: el papel crítico del diálogo social]. *Dialogue in brief*, (1), pp.1-16.
- ILO, 2013. *Social Dialogue: Finding a common voice* [Diálogo social: encontrar una voz común], Ginebra.
- Kingdon, J. W. (1984) *Agendas, Alternatives and Public Policies* [Agendas, alternativas y políticas públicas]. Boston: Little, Brown and Company.
- Lindell, I. & Ihalainen, M., 2014. The Politics of Confinement & Mobility: Informality, Relocations & Urban re-making from Above & Below in Nairobi [Las políticas de aislamiento & movilidad: informalidad, reubicaciones & recreación urbana desde arriba & abajo en Nairobi]. En E. Obadare & W. Willems, eds. *Civic Agency in Africa: Arts of Resistance in 21st Century*. Suffolk, pp. 65-84.
- Obadare, E. & Willems, W., 2014. *Civic Agency in Africa: Arts of Resistance in the 21st Century* E. Obadare & W. Willems, eds., Suffolk: James Currey.
- Titeca, K. (2014) *The Commercialization of Uganda's 2011 Election in the Urban Informal Economy: Money, BodaBodas and Market Vendors* [Titeca, K. (2014) [La comercialización de la elección de Uganda en 2011 en la economía informal urbana: dinero, boda boda y vendedores del mercado], en: Perrot, S.; Makara, S.; Lafargue, J.; Fouéré, M.A. (eds.) *Elections in a hybrid regime. Revisiting the 2011 polls* [Elecciones en un régimen híbrido. Revisando las encuestas de 2011]. Kampala: Fountain publishers, pp.178-207.
- Theron, J. A. N. (2010). *Informalization from Above, Informalization from Below: The Options for Organization* [Informalización desde arriba, informalización desde abajo: opciones para la organización], 11.

INFORMES DE LOS ESTUDIOS DE CASO

Avi Singh Majithia: *Representación en medio del cambio: haciendo espacio para los vendedores ambulantes en los procesos de diálogo social en evolución en la India*

Bijaya Dahal: *Diálogo social en la industria del turismo: estudio de los guías y cargadores de trekking en Nepal*

Clara Osei-Boateng: *Trabajadores informales y diálogo social en Ghana: el caso de UNIWA y la Asamblea Metropolitana de Accra*

Hizkia Yosias Polimpung: *Diálogo social en el contexto de la supervivencia de los trabajadores informales en relaciones industriales en Indonesia*

Martin Luther Munu: *Investigación sobre los trabajadores informales y el diálogo social: estudio de caso de Ruanda*

Martin Luther Munu: *Investigación sobre los trabajadores informales y el diálogo social: estudio de caso en Uganda*

Zjos Vlaminck: *Una batalla en todos los frentes: el movimiento de los trabajadores/as del hogar en Perú y la ratificación del C189: la creación de múltiples ámbitos de diálogo social*

Zjos Vlaminck: *Diálogo social y tercerizados en la industria de aceite de palma en Colombia: los casos de Palmas y Extractora Monterrey SA y Palmas de Cesar*

ANEXO 1

EVALUACIÓN DE INSTITUCIONES DE DIÁLOGO SOCIAL EN LOS PAÍSES DE LOS ESTUDIOS DE CASO

	DS NACIONAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI	DS REGIONAL/ LOCAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI
Ghana	<p>1) Consejo Nacional del Trabajo (NLC)</p> <p>2) Debates ad hoc entre dirigentes del TUC/OTI</p>	<p>1) En teoría, el NLC establece el salario mínimo. Pero en la práctica, no lo hace estructuralmente.</p> <p>2) Cuando el TUC desea abordar un problema, solicita una reunión con el respectivo funcionario del gobierno/ Presidente. El gobierno determina la agenda ya que tiene la prerrogativa de aceptar/rechazar la solicitud de consulta. Debido a que estas conversaciones no están institucionalizadas/publicadas en medios oficiales, el gobierno es libre de decidir si da seguimiento o no. Actúa de acuerdo a su propio interés político en el momento.</p> <p>3) Las OTI como las MQA también tienen conversaciones con funcionarios del gobierno, por ejemplo, sobre la afluencia de textiles chinos.</p>	<p>1 y 2) Los TI están representados por el TUC que tiene muchos miembros entre los TI. Sin embargo, a UNIWA le gustaría tener un asiento separado en el NLC.</p> <p>3) Las MQA representan a los vendedores del mercado, que son en gran medida TCP.</p>	<p>1) No existen instituciones de DS regionales/ locales, pero UNIWA está probando con el DS con autoridades municipales. Ha tenido foros de trabajadores informales con AMA y KMA. Como resultado, el Alcalde prometió asistir a los foros de los TI dos veces al año y añadir a UNIWA al comité de la asamblea.</p> <p>2) Las asociaciones de reinas de mercado (MQA)/ GRTU (transporte) también hablan de sus problemas con las autoridades municipales sobre una base ad hoc. La madre reina de Makola Mercado tiene un asiento en la asamblea de AMA.</p>	<p>1) En este momento, es difícil evaluar la eficacia del Foro de Trabajadores Informales, ya que es un acontecimiento reciente.</p> <p>2) Las MQA han tenido éxito ocasional con el establecimiento de tasas diarias y la organización de la gestión de residuos en algunos mercados. Sin embargo, su eficacia se ve influenciada por la política partidaria.</p>	<p>Tanto UNIWA como las MQA son organizaciones de TI y representan únicamente a TI.</p>
Ruanda	<p>Consejo de Desarrollo Económico y Social (RESC)</p>	<p>El RESC ha sido efectivo en la introducción de cuestiones laborales a la agenda del Gobierno/ Parlamento. El consejo se reúne cuando surgen cuestiones de</p>	<p>El RESC es una estructura tripartita+. Los TI están representados a través de CESTRAR. También ha habido un convenio colectivo entre STECOMA (el</p>	<p>No existen instituciones de DS regionales/locales, pero el diálogo social ocurre a nivel de consejos municipales, ya que algunas cuestiones relativas a los TI son del</p>	<p>En general, el estado de derecho es muy respetado en Ruanda. Por lo tanto, los acuerdos con las autoridades municipales son generalmente respetados y aplicados.</p>	<p>Son las OTI o los sindicatos de TI (por ejemplo) que inician los procesos de DS a nivel local.</p>

	DS NACIONAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI	DS REGIONAL/ LOCAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI
Ruanda		política. No está claro quién determina la agenda a debatir ahora.	sindicato del sector de la construcción) y la Autoridad de la Ciudad de Kigali.	ámbito político de los gobiernos locales.	Sin embargo, existe una falta de inspectores de trabajo para dar seguimiento a la implementación.	
Uganda	1) 5 bancas parlamentarias para los sindicalistas. 2) Consejo Laboral (asesora al Ministerio de Trabajo) 3) Debates ad hoc entre dirigentes del TUC/OTI.	1) Hay un debate sobre si los 5 representantes de los trabajadores en el parlamento son una palanca eficaz para colocar los problemas de los trabajadores en la agenda nacional. El partidismo político y beneficios personales son a veces más fuertes que el interés laboral colectivo. 2) El LAB no es eficaz como plataforma de DS en la que todos los interlocutores sociales tienen igualdad de condiciones. 3) Cuando los sindicatos/OTI deseen abordar un problema, solicitan una reunión con el respectivo funcionario de gobierno/ Presidente. El gobierno determina la agenda ya que tiene la prerrogativa de aceptar/rechazar la solicitud de consulta. Debido a que estas conversaciones no están institucionalizadas/publicadas en medios oficiales, el gobierno es libre de decidir si da seguimiento o no. Actúa de acuerdo a su propio interés político en el momento.	1) No hay representantes de los TI en el parlamento (aunque esto es legalmente posible). Un obstáculo es que muchos TI no tienen el grado de educación requerido. 2) Los TI están representados a través de los sindicatos. 3) Los sindicatos pueden hablar en nombre de sus miembros TI o las OTI pueden representarlos cuando tienen permiso para ver al funcionario del gobierno/ Presidente.	No hay ningún foro de DS institucionalizado a nivel local/regional, pero los TI negocian con las autoridades municipales (AM) sobre espacios comerciales, restricciones e impuestos, por ejemplo. Las políticas partidarias son importantes en estas negociaciones. Cuando las conversaciones con las AM llegan a un punto muerto, no es raro que las OTI se ponen en contacto con el Presidente y piden mediación. En algunos casos, el Presidente apoyó a las OTI contra las AM.	Los TI han sido eficaces en los acuerdos de negociación, pero la parcialidad política también corre el riesgo de cooptación política.	Las negociaciones se llevan a cabo por las OTI o sindicatos de trabajadores informales.

	DS NACIONAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI	DS REGIONAL/ LOCAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI
Colombia	Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL)	Ineficacia. Desde su creación en 1991, la CPCPSL nunca ha funcionado. No hay DS, sino "mendigación colectiva", según palabras de los dirigentes sindicales. Los sindicatos tienen que contentarse con lo que el gobierno les da. El gobierno y los empleadores trabajan en confabulación. No existe igualdad de condiciones.	Los TI no están representados directamente, pero algunos sindicatos tienen miembros entre los TI. Si bien, el énfasis todavía está en los trabajadores formales. Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores formales ya es un gran reto; por eso, los trabajadores informales no son una prioridad.	No existe ningún foro de DS institucionalizado a nivel local/regional, pero a través de políticas partidarias, los TI son a veces capaces de llegar a acuerdos con políticos locales.	La eficacia depende en gran medida de la ideología política del alcalde.	Las negociaciones se llevan a cabo por las OTI o sindicatos de trabajadores informales.
Perú	1) Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNT) 2) Asociación para el Trabajo	1) Debido a que el CNT depende del Ministerio de Trabajo, la plataforma está muy politizada y no sirve los intereses a largo plazo del país. El gobierno determina la agenda y, a menudo, no cumple con los acuerdos concluidos, debido a intereses políticos a corto plazo. En 2018, el CNT se paralizó durante 5 meses porque no se pudo llegar a un acuerdo sobre el aumento del salario mínimo. 2) La Asociación para el Trabajo es una plataforma bipartita de DS entre la CGTP y la SNI. Espera fortalecer la posición de los trabajadores y los empleadores ante el gobierno. Acaba de ser creada; por eso, es difícil medir su eficacia.	1) Los TI no están representados directamente pero los sindicatos pueden representar a sus miembros informales. Las PME no están representadas, por lo que los TCP no tienen representación. 2) La CGTP representa a los TI. También creó un grupo de trabajo sobre el empleo informal.	No hay ningún foro institucionalizado de DS a nivel local/regional, pero los TI negocian con las autoridades municipales sobre espacios comerciales, restricciones e impuestos, por ejemplo. Recientemente, los porteros en el Gran Mercado Mayorista de Santa Anita se declararon en huelga para abrir un DS. EMSSA accedió a hablar con ellos e invitó al Ministro de Agricultura y Trabajo a participar en las negociaciones.	La eficacia de estas negociaciones está estrechamente relacionada con el entorno político general y los intereses políticos del alcalde y de los políticos locales.	Las OTI lideran estas negociaciones ad hoc.

	DS NACIONAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI	DS REGIONAL/ LOCAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI
Indonesia	<p>1) Órgano Tripartito Nacional (NTB)</p> <p>2) Consejo Nacional de Salarios</p>	<p>1) El DS tiene una connotación negativa en Indonesia ya que sólo los grandes sindicatos (políticamente partidistas) están autorizados a tomar parte. Se ha convertido en un proceso ceremonial, con un bajo impacto real. El gobierno y los empresarios están en connivencia. No existe igualdad de condiciones. Los resultados políticos más recientes son el Pacto de Empleo de 2011 y los DWCP (2006 y 2011). La Ley de Seguridad Social (2011) no se negoció en el NTB sino en las calles (con demostraciones masivas) y en los tribunales.</p> <p>2) El salario mínimo se establece ahora a través de una fórmula basada en la inflación y la productividad.</p>	<p>Los TI están representados a través de los sindicatos. No hay representación directa. La protesta de masas en torno a la ley de SS fue eficaz en la representación de las necesidades de los TI, abriendo el sistema de SS para ellos (aunque indirectamente, existen barreras de acceso).</p>	<p>Indonesia tiene órganos institucionalizados de DS a nivel de distrito y a nivel regional.</p>	<p>Su eficacia es discutible porque no hay igualdad de condiciones. No está claro con qué frecuencia se reúnen las instituciones.</p>	<p>Los TI están representados a través de los sindicatos. No hay representación directa.</p>
Nepal	<p>Consejo Central de Asesoramiento Laboral (CLAB)</p>	<p>El CLAB funciona. La nueva ley laboral y la ley sobre la SS fueron aprobadas a través de un proceso de DS en el CLAB.</p>	<p>Los trabajadores informales están representados a través de los sindicatos. Las confederaciones sindicales tienen muchos miembros entre los TI. Dichos miembros tienen éxito en colocar temas en la agenda. Las nuevas leyes toman en consideración a los TI, tales como trabajadores del hogar. La SS está abierta a los trabajadores informales.</p>	<p>No hay instituciones de DS regionales/locales en el momento, pero la descentralización del DS está en tramitación y los sindicatos apoyan este proceso. No queda claro si las OBM participan en el DS informal a nivel local.</p>		

	DS NACIONAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI	DS REGIONAL/ LOCAL	EFFECTIVIDAD	REPRESENTACIÓN DE LOS TI
India	Conferencia Laboral de la India (ILC)	La ILC se reúne cada año para hablar de temas laborales nacionales tales como la seguridad social para todos, enmiendas a la Ley de Trabajo, reformas y codificación, políticas de generación de empleo y políticas en relación con la transición al empleo formal.	Los trabajadores informales están representados a través de los sindicatos y SEWA tiene 1 banca.	Cada región tiene sus propias estructuras de DS. Algunas instituciones se centran en la SS, otras se organizan por sector (por ejemplo, vendedores ambulantes) y, otras más, son foros de TI basados en la localidad.	Muchas plataformas de DS son eficaces, ya que fueron creadas para atender las necesidades específicas en una determinada localidad o para un determinado grupo de TI.	Los trabajadores informales se representan principalmente a sí mismos a través de sus organizaciones/sindicatos.

ACERCA DE ESTA PUBLICACIÓN

Autor:	Zjos Vlaminck
Editorial:	Mondiaal FNV
Edición:	Veronica Verkaik-Drew
Diseño:	Paula Aelberts
Foto de portada:	Conductor de boda boda en Uganda, Sal Roux, Wikimedia; Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International
Traducción:	Elvira Willems y Margarita Willemyns

www.mondiaalfnv.nl

Amsterdam, agosto de 2019