

Manejo de Conflictos entre Trabajadores de la Economía Informal y Aquellos en Posición de Poder



Organizando en la Economía Informal:
Libros de Referencia para Organizadores

Número **5**

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

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

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

Fotografía en la portada: Asociación Khatang Tema Baitsukuli

Presentación y diseño: Julian Luckham, (Luckham Creative)

Publicado por: StreetNet International y WIEGO

www.streetnet.org.za

www.wiego.org

Contenido

Visión General:

Organizando en la Economía Informal:

Libros de Referencia para Organizadores iii

Demandas Prioritarias y Desafíos:

Trabajadores Informales en Diferentes Sectores.....v

1.Introducción

En este libro 1

El desafío 1

2. Uso de Procedimientos de Derecho Laboral3

3. Aplicación de Leyes de Justicia Natural 5

4. Negociar un Procedimiento “Privado” de Resolución de Conflictos..... 7

5. Adaptación de Procedimientos Comunes para Trabajadores Informales..... 9

Mediación 9

Arbitraje 13

6. Uso de la Ley para Resolver un Conflicto 17

Antes de decidir la estrategia legal 18

Tomando una decisión colectiva 20

Participación de miembros..... 20

Gestión de fondos para procesos legales 22

Eligiendo un abogado 22

Estrategias legales..... 23

7. Preparación para Conflictos: Normas Generales..... 27

Actividades de Aprendizaje 29

Recursos y Referencias 31

Agradecimientos

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

Créditos de fotografía

Foto en portada: Albina Ruiz: Marcha de recicladores apoyando la nueva ley, Perú

Visión general: Martha Chen: Trabajadores agrícolas, India

1. Leslie Tuttle: Trabajador de la confección, Tailandia
2. SADSAWU: Trabajadores a domicilio, Reunión con el ministro de Trabajo, Sudáfrica
3. Demetria Tsoutouras: Los trabajadores agrícolas transportados al trabajo, India
4. Jeeva Rajgopaul: Vendedores con permiso, Sudáfrica
5. Leslie Tuttle: Asociación de Vendedores Ambulantes, Camboya
6. Marybeth Graves: Vendedor de verduras con documento de identidad, India
7. LEARN: Taller de taxistas, Filipinas



Visión General

Organizando en la Economía Informal: Libros de Referencia para Organizadores

Los Libros

Hay seis libros en la serie:

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

Los Objetivos

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

Usando los libros

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

Use los libros:

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

Tres principios claves para organizar

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

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

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

Demandas Prioritarias y Desafíos: Trabajadores Informales en Diferentes Sectores

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

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



1. Introducción

En este libro

Este libro contempla algunos de los mecanismos que pueden ser usados por los trabajadores informales para solucionar conflictos colectivos e individuales, especialmente para aquellos trabajadores informales, que se encuentran fuera de la estructura de la ley laboral. Encontrará información sobre la manera en la que podrá adaptar métodos que son usados por los sindicatos de trabajadores formales, para la resolución de conflictos, tales como la mediación y el arbitraje. El libro además contempla, la manera cómo se han usado y pueden ser usadas las estrategias legales por los trabajadores informales para resolver conflictos, y cómo hacerlo para que haya cooperación de los miembros. Al final del libro hay algunas actividades educativas para que las use con líderes y organizadores.

El desafío

La mayoría de los trabajadores informales no tienen acceso a los mecanismos para resolver conflictos – ni como individuos, ni colectivamente. La mayoría de trabajadores informales están excluidos de las provisiones del derecho laboral, por lo tanto, están excluidos de los mecanismos formales de resolución de

conflictos, disponibles a los trabajadores formales y sus sindicatos. Y aún cuando los trabajadores informales pueden negociar colectivamente, muchas de estas negociaciones no son con empleadores sino con autoridades públicas y otros, y carecen de canales formales para la resolución de conflictos.

¿Qué hacemos cuando fracasan las negociaciones? ¿Qué hacemos cuando aquellos con autoridad y poder se niegan a negociar y resolver asuntos? ¿Y cómo pueden defenderse los trabajadores informales, cuando las autoridades amenazan sus derechos y sus medios de vida? ¿Hay algunas otras maneras de luchar para conseguir una resolución satisfactoria a un conflicto y ganar algo para nuestros miembros, si decidimos que el uso de poder a través de huelgas y otras maneras de acción colectiva no es posible o no es estratégica?



2. Uso de Procedimientos de Derecho Laboral

Algunos trabajadores que trabajan informalmente están oficialmente cubiertos por la legislación laboral de su país. Pero el empleador hace caso omiso de la ley y trabajan en condiciones informales. Sin embargo, tienen derecho a cuestionar a su empleador y utilizar los procedimientos de resolución de conflictos previstos en la legislación laboral.

Como organizador, una de las primeras cosas que usted necesita hacer es familiarizarse con todas las leyes, reglamentos, acuerdos y prácticas comunes que atañen a los trabajadores que usted está organizando. Si sus miembros están dentro de la legislación laboral entonces usted puede utilizar los procedimientos establecidos en la legislación laboral para tratar de resolver una disputa entre sus miembros y el empleador.

Procedimiento de disputa

En distintos países, los procedimientos de disputa abiertos a los trabajadores formales

y sus sindicatos son diferentes. Sin embargo, hay tres métodos que se utilizan comúnmente para resolver los conflictos sin ir a la corte:

- La **negociación** directa o continua entre las partes contendientes.
- Uso de una persona para **mediar**, o actuar como un puente entre las partes contendientes.
- Una persona es designada para **juzgar** o **arbitrar** la controversia sobre la base de la evidencia presentada. El árbitro toma una decisión sobre la controversia.

En Sudáfrica, por ejemplo, la ley del trabajo establece los procedimientos y los pasos para la solución de los conflictos individuales y colectivos. El Sindicato de Trabajadores del Hogar, Servicio y Afines de Sudáfrica (SADSAWU) ha utilizado con éxito los procedimientos de disputa que se llevan a cabo en los casos de despido y abuso.



Definiciones Mediación

Un tercero ayuda a aquellos en conflicto para alcanzar un acuerdo a través de la negociación. Esto se conoce también como conciliación.

Arbitraje

Las partes en conflicto presentan su caso ante un mediador (juez), quien toma una decisión, conocida como fallo. La sentencia es vinculante a las dos partes en conflicto.

Procedimientos oficiales de disputa en Sudáfrica

1. Procedimiento interno en la empresa, autoridad local, gobierno

Dependiendo de la cuestión, podría incluir:

- proseguir las negociaciones
- audiencia/juicio
- apelación

2. Conciliación (Mediación)

Lugar: Institución legal de solución de controversias, la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje (CCMA).

- Opción para tener mediación privada.
- Opción de huelga para los conflictos de interés, por ejemplo los salarios, pero no las controversias de derecho, por ejemplo, el despido.

3. Arbitraje

Si no se resuelve a través de la conciliación, mediación y/o huelga, irá al arbitraje.

4. Tribunal Laboral

El arbitraje es definitivo, pero algunos problemas pueden ir al Tribunal del Trabajo.



3. Aplicación de Leyes de Justicia Natural

Los trabajadores informales pueden estar excluidos de la ley laboral, pero tienen derechos como personas y como ciudadanos. La constitución de un país es aplicable a todos los ciudadanos (aunque algunos trabajadores informales pueden estar excluidos de algunas disposiciones, por ejemplo, los trabajadores migrantes). Las leyes de justicia natural e imparcialidad se aplican a los trabajadores informales como a todas las demás personas. Nuestro problema es reclamar los derechos y asegurar la aplicación de estos principios básicos.

Base sus intentos para resolver conflictos en el concepto de justicia natural, a través de procedimientos pacíficos. Use estos como estructura para ayudarlo a desarrollar procesos de resolución de conflictos informales o semi-formales. Use los mismos como guía en los conflictos. Use el concepto cuando argumente su caso para un trato justo y para una gestión adecuada de conflictos colectivos y casos individuales.



Las leyes de Justicia Natural

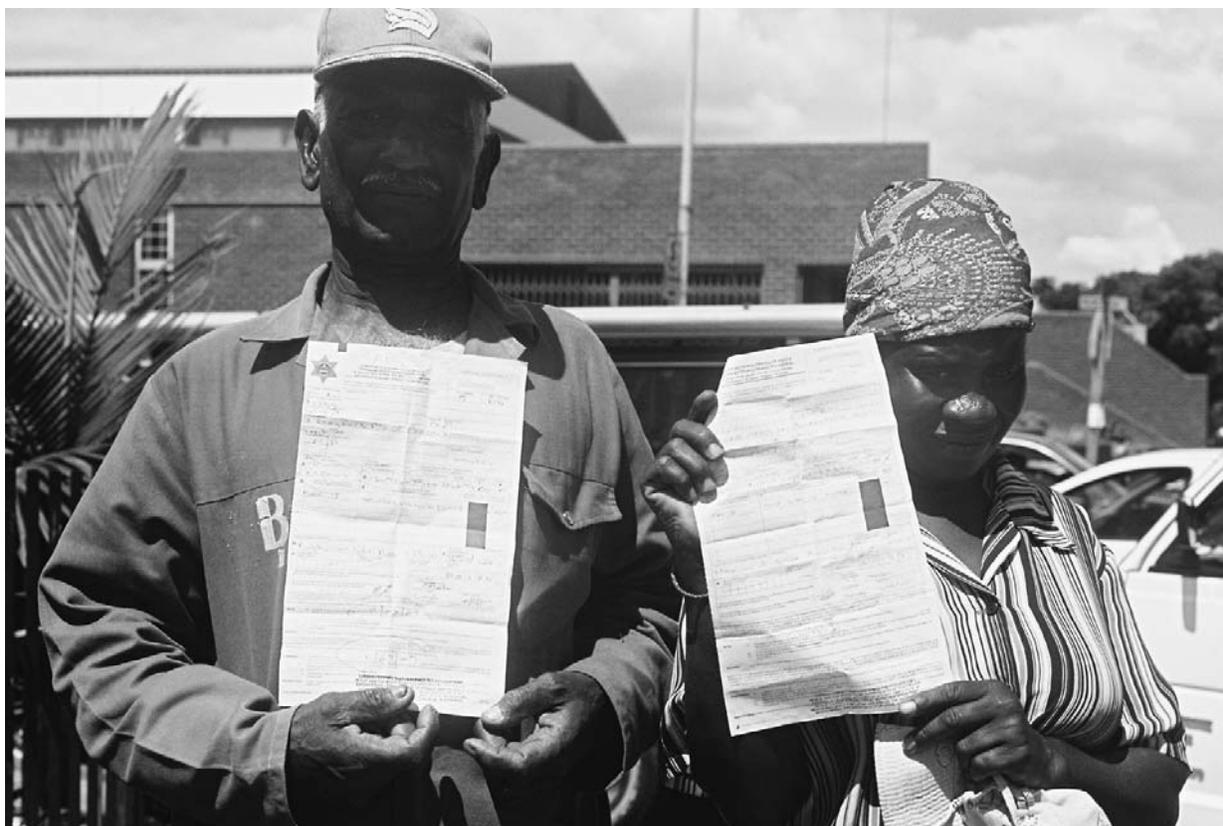
“Se debería hacer justicia y ver que sea hecha”

Este refrán capta el concepto de justicia natural. La justicia natural se basa en la imparcialidad. Se trata de principios legales, que son tan obvios que deberían ser aplicables a todos, sin que sea necesario convertirlos en leyes. Existen dos reglas principales de justicia natural:

- Cuando los intereses de una persona o grupo serán afectados por una decisión, se debería tener la oportunidad de una audiencia antes de que se tome la decisión.
- La persona que toma la decisión debería ser imparcial.

De estas reglas se desprenden normas a seguir para procedimientos justos (procedimientos imparciales) durante conflictos, quejas y protestas:

- Dar aviso adecuado de la audiencia a la persona o grupo afectado para que cuenten con suficiente tiempo para prepararse. Indicar la hora y el lugar. Asegurarse que no haya demora indebida.
- Dar por escrito las acusaciones (condiciones del conflicto) a la persona o grupo.
- No tener audiencia del proceso/conflicto en la ausencia de la otra parte, a no ser que sean circunstancias excepcionales.
- Todos los documentos pertinentes deben estar disponibles a ambas partes.
- Dar a las dos partes la oportunidad de presentar sus posiciones y discutir el proceso.
- Permitir que estén representadas las partes.
- Dar la oportunidad a cada una de las partes a hacer preguntas y a contradecir a la otra parte, incluso a interrogar a los testigos.
- Al tomar una decisión tener en consideración las cosas que son pertinentes e ignorar lo que es irrelevante.
- Asegurarse de que la persona que toma la decisión es objetiva y que no tiene ningún interés material en el resultado del procedimiento.



4. Negociar un Procedimiento “Privado” de Resolución de Conflictos

Si la ley laboral no cubre a sus miembros, pero usted tiene una relación de negociación con alguna autoridad o empleador, no existe ningún obstáculo para que usted exija un procedimiento de resolución de disputas. De esta manera usted podría tener un procedimiento de conflicto formal, pero a través de un proceso “privado”, en lugar de uno estipulado por la ley. Aplique las leyes de justicia natural. Use ideas de procedimientos usados por trabajadores formales, o estipuladas en la ley.

Al igual que todos los acuerdos que se han negociado, usted debería asegurarse que éste sea registrado en un acuerdo vinculante. Alternativamente, los procedimientos informales que podría estar ya utilizando cuando existe un conflicto (tales como registrar el conflicto por escrito, convocar una reunión para tratar el conflicto, estar de acuerdo en una intervención exterior), pueden, con el tiempo, convertirse en una “práctica común” y posteriormente formar las bases de un procedimiento formal aceptado. Por supuesto, como es el caso en todos los acuerdos con autoridades elegidas, cuando cambian los políticos y los partidos políticos, ¡existe siempre el peligro que la nueva autoridad ignore lo que fue acordado!



Experiencias:

Ejemplo de un procedimiento “privado” de resolución de conflictos para trabajadores informales

Procedimiento para Resolución de Conflicto: presentado al Consejo Municipal de Durban, Sudáfrica

1. Paso 1: Declaración sobre el conflicto:

La parte agraviada debe declarar por escrito el conflicto y debe dar detalles concretos a la otra parte (la parte que responderá), sobre los asuntos en conflicto. Dicho aviso expondrá la naturaleza del conflicto y los términos propuestos para la resolución.

2. Paso 2: Declaración por la parte contraria:

Dos (2) días laborales después, a partir de la recepción de la declaración sobre el conflicto, la parte contraria entregará a la parte agraviada una declaración, en la cual deberá responder en detalle a las acusaciones hechas en la declaración sobre el conflicto y además, deberá exponer una declaración sobre su posición con respecto a la solución deseada.

3. Paso 3: Reunión de las partes:

La parte agraviada deberá convocar a una reunión con la otra parte. En el caso de no llegar a resolver el conflicto en la reunión, el asunto deberá ser referido al Comité de Desarrollo Económico del Consejo Municipal de Durban.

4. Paso 4: Reunión con el Comité de Desarrollo Económico:

Las partes solicitarán una reunión con el Comité de Desarrollo Económico, la misma que se convocará dentro de los siguientes cinco (5) días laborables, a partir de la reunión de las partes, realizada en lo referido en la Cláusula 3. En caso de que la reunión siga sin resolver el conflicto, la reunión procurará acordar un procedimiento para la resolución del conflicto mutuamente aceptable, tal como la mediación, arbitraje o cualquier otro procedimiento que se acuerde.

5. Paso 5: Acción unilateral:

En el caso de que la reunión mencionada en el Paso 4 anterior fracase, a resolver el conflicto o a acordar sobre las medidas a tomarse para manejar el conflicto, la parte agraviada puede proseguir cualquier acción apropiada para resolverlo.

6. Paso 6: Arbitraje y mediación:

En caso que las partes acuerden presentar un conflicto a arbitraje o mediación, el árbitro o mediador, deberá ser aceptable para ambas partes. Ambas partes deben ponerse de acuerdo antes del inicio del arbitraje sobre los términos de referencia del conflicto a resolver, que serán enviados al mediador, y sobre quién pagará los gastos en los que se incurra.

(Sindicato de Mujeres que Trabajan por Cuenta Propia, Sudáfrica, 1996)



5. Adaptación de Procedimientos Comunes para Trabajadores Informales

En la ausencia de mecanismos formales para la resolución de conflictos, los organizadores que trabajan con trabajadores informales, tendrán que encontrar métodos “nuevos” y “privados” para la resolución de conflictos. Usted necesitará buscar maneras informales y semi-informales para lograr un acuerdo. Pero, ¿son estas maneras tan nuevas? ¿No podríamos utilizar los procedimientos básicos arriba mencionados y adaptarlos a nuestras propias circunstancias? ¿No podríamos usar las leyes de justicia natural para argumentar un procedimiento justo?

Mediación

Puede usar la mediación para ayudarlo a resolver conflictos en la economía informal. Puede usarla en varias maneras, que varían desde procesos de mediación estructurada hasta el uso de un “intermediario” informal para ayudarlo a comunicarse indirectamente con su adversario. Por supuesto, este es un proceso voluntario y por lo tanto, requiere la aceptación de su adversario a la mediación o a hablar con el “intermediario”. A continuación se exponen algunos ejemplos de las diferentes maneras en las cuales puede usar la mediación informal.



Experiencias:

Un proceso de mediación estructurado en Sri Lanka

La policía municipal dio a los vendedores una semana para desalojar sus sitios de venta ubicados cerca de una parada de taxis muy concurrida en el centro de Colombo, Sri Lanka. Los amenazaron con desalojarlos por la fuerza si no cumplían con la orden. La municipalidad, ha construido un nuevo mercado situado lejos de la parada principal. Les indicaron a los vendedores que debían trasladarse allá. Los vendedores se negaron a trasladarse porque no podrían ganar su medio de vida. La asociación de los vendedores pasó varias semanas en negociaciones para retener sus sitios de venta, pero ambas partes se negaron a cambiar su posición. Ahora tenían un conflicto en sus manos.

Los trabajadores sentían que la municipalidad estaba usando sus poderes injustamente. Ellos no querían confrontación o violencia. Ellos querían lograr un acuerdo pacíficamente con la municipalidad. ¡Pero las dos partes estaban tan enfadadas con las negociaciones que no podían comunicarse entre sí, sin reaccionar emocionalmente y sin gritarse! Los líderes de la asociación sugirieron que tal vez un mediador podría ayudarles a romper esa barrera. Un mediador podría ayudarles a comunicarse entre sí y a encontrar una solución creativa al problema.

Los líderes contactaron a la municipalidad y propusieron a la Profesora S. Narayan, respetada académica involucrada en investigación sobre planificación urbana, a actuar como mediadora en el conflicto. La municipalidad sugirió en un principio usar uno de sus propios asesores, pero finalmente aceptaron a la profesora, en vista de que era una persona informada, además de neutral.

Acordaron una fecha y lugar para la mediación. En la fecha indicada, los equipos de ambas partes se reunieron con la mediadora. Ella explicó el proceso y pidió a cada una de las partes presentar y exponer los motivos de su posición.. Luego pidió reunirse solamente con la asociación, seguida por una reunión similar con la municipalidad. En las reuniones separadas, ella habló abierta y confidencialmente con los representantes. Ella los convenció a dar sugerencias para resolver el problema y estableció los obstáculos. Fue y vino entre los dos grupos comunicando mensajes importantes, haciendo sugerencias para tratar de ayudar a las partes a llegar a un punto medio, pero nunca rompiendo la confidencialidad. De vez en cuando reunía a los dos grupos para resumir las posiciones y para verificar qué tan cerca estaban de llegar a un acuerdo.

Finalmente, ella fue capaz de redactar un acuerdo que ambos grupos podrían “aceptar”.

- Los vendedores podrían continuar con las ventas en las cercanías de la parada de taxis.
- La municipalidad emitiría permisos para todos los vendedores quienes vendían actualmente en el área.
- Los vendedores pagarían una contribución por el puesto, la misma que sería negociada de vez en cuando, pero inicialmente sería asequible.
- Los vendedores asegurarían que se mantendría desocupada la vía peatonal y que no habría obstrucción del tráfico.
- Los vendedores se encargarían de mantener la calle ordenada y limpia, y contratarían los servicios de recicladores informales para ayudar con la eliminación de la basura.
- La municipalidad proporcionaría baños, agua y facilidades para almacenamiento.
- El área del nuevo mercado sería usado para un mercado de artesanías para turistas.
- Si cualquiera de las partes falta al acuerdo, ésta tendría siete días para volver a ceñirse a las disposiciones del acuerdo, pero en caso de fracasar, el acuerdo se volvería nulo.

Los grupos acordaron recomendar esto a sus miembros.



Experiencias:

Uso de intermediarios para mediar en Sudáfrica

Afuera del estadio FNB en Johannesburgo, vendedores solían vender comidas a los espectadores de fútbol. En la actualidad venden comidas preparadas a los albañiles, quienes están reconstruyendo el estadio en preparación para el Mundial de Fútbol en el 2010. Los vendedores, en su mayoría mujeres, han montado puestos de ventas simples contruidos con lata, plástico y madera vieja frente a las puertas de entrada.

Las mujeres cocinan las comidas diariamente. Ellas venden las comidas a los albañiles en la mañana y durante la hora de almuerzo. Las mujeres tienen muchos problemas. No tienen acceso a agua o baños. No hay eliminación de basura, facilidades de almacenamiento, o seguridad para sus mercancías. Pero el mayor problema es la constante amenaza a su sustento, por ejemplo, a su derecho de vender comidas a los albañiles.

“Thabo Mbeki y personas del extranjero vendrán a ver el mundial de fútbol y nunca comprarán comida de ustedes, por lo tanto deben irse,” fue el mensaje de la dirección de la empresa de construcción para los vendedores. La compañía les dijo que la comida que venden podría ser antihigiénica. A continuación, decidió restringir el flujo de trabajadores de la construcción dentro y fuera del lugar de trabajo mediante la apertura de una sola puerta.

La mayoría de los trabajadores son miembros de la Asociación de Vendedores Ambulantes Ferroviarios (SARHA). No tenían una manera de tratar esta “disputa” sobre su derecho a vender. Les dieron a sus líderes la tarea de buscar una manera de comunicarse con la gerencia. Decidieron contactar al sindicato representante de los albañiles de la compañía, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros (NUM), para conseguir el apoyo de los delegados sindicales. Solicitaron a un trabajador y activista de una ONG, a actuar como intermediario y establecer una reunión con el sindicato, lo cual logró hacer. Los representantes de los vendedores se reunieron con el delegado sindical, quien se comprometió a apoyar su lucha por el derecho a vender comidas a los trabajadores de la construcción.

Pero, como pasa a menudo, la gerencia salió con un nuevo truco: abrió un comedor dentro del sitio de construcción. Venden comidas más baratas de las que venden las vendedoras. Sin embargo, las mujeres tienen una gran ventaja. Ellas les dan crédito a los trabajadores. Esto significa que los trabajadores sólo tienen que pagar por su comida cada dos semanas, el día que reciben su paga. La lucha continúa.

(Entrevista con una vendedora en el estadio FNB, Johannesburgo; Cheche Selepe, activista e intermediario, julio de 2007)

Proceso de mediación estructurado

El primer ejemplo ilustra cómo funciona generalmente un proceso de mediación estructurado, que une activamente en el proceso a los trabajadores y al “adversario”. Las dos **partes se ponen de acuerdo** para la **mediación** y acuerdan sobre un **mediador** aceptable para ambas partes. Se reúnen a una **hora y lugar** acordado. El mediador actúa como conexión entre los representantes de los trabajadores y el “adversario”. Él/ella, generalmente inicia la mediación facilitando una **reunión entre los dos grupos** para exponer los asuntos y acordar el proceso. Él/ella se reúne luego con cada grupo por **separado** para discutir las preocupaciones y

sugerencias, para tratar de superar los obstáculos y reducir las diferencias entre las partes, para finalmente hacer concesiones y poder **llegar a un acuerdo**, el cual se registra por escrito. Si el proceso falla, entonces los grupos pueden tomar otras medidas. Pueden ponerse de acuerdo sobre los próximos pasos, o pueden decidir su propio camino.

Proceso informal de mediación

El Segundo ejemplo ilustra cómo usted puede usar un “mediador” informal o un “intermediario” cuando no puede tratar directamente con el adversario. En este caso, debe encontrar a alguien con quien su adversario esté dispuesto a comunicarse. Podría ser una persona a la que se le considere “informada”, y por lo tanto aceptable, o alguien con una posición social, tal como un sacerdote, un abogado, un maestro. Podría ser un individuo con poder y autoridad que sea difícil de rechazar. Podría ser una organización con poder, como un sindicato. Use esto como una medida provisional, y como una manera de desarrollar la confianza y las habilidades de los trabajadores para que en el futuro puedan participar más directamente en la resolución de sus propios conflictos.

Uso de un mediador: Posibles beneficios y problemas

Beneficios	Problemas
Puede ayudar a las partes a “comunicarse” entre sí cuando las negociaciones se han vuelto emocionales o molestas, o cuando los trabajadores no tienen acceso a la otra parte.	La persona que se encuentra mediando tiene demasiado poder. Él/ella decide lo que se informa a las partes sobre sus adversarios.
Puede proporcionar nuevas ideas y opciones.	Hay presión para llegar a un punto medio o transigencia y acuerdo sin un mandato nuevo.
Puede ayudar a neutralizar el conflicto.	Puede ser costoso si se utiliza a un profesional.
Puede ayudar a las partes a llegar a un punto medio o transigencia y a quedar bien.	Los representantes de los trabajadores pueden sentirse desautorizados por el profesional especializado.
Es voluntario y los trabajadores pueden optar por retirarse y decidir tomar un camino diferente en cualquier momento.	Podría no lograrse una decisión o acuerdo final. No hay obligación.
Puede ser rápido.	

Arbitraje

Si presentamos un conflicto o asunto ante un tribunal de justicia, un juez (o magistrado) será quien decida sobre el caso. Terminaremos con una decisión vinculante o un fallo. A menudo, los trabajadores informales quieren una decisión vinculante clara sobre el conflicto. Esto hace que sea más difícil para el oponente ignorar, cambiar o manipular el acuerdo – algo que sucede con frecuencia. Pero el uso de la ley no es una opción para la mayoría de los trabajadores informales. La ley los excluye o no los apoya, y es un proceso lento y costoso. En su posición de organizador usted tendrá que buscar maneras alternativas para conseguir una decisión firme. Una manera es establecer un proceso de arbitraje. El arbitraje opera de una manera similar a un tribunal, pero es voluntario y menos formal. Usted puede utilizar diferentes variaciones del proceso de arbitraje, que van desde un proceso de arbitraje formal, hasta uno bastante informal. El arbitraje depende del acuerdo de la otra parte con el proceso y, sobre todo, a que ambas partes acepten la decisión del árbitro.

Proceso de arbitraje “formal”

Como el arbitraje suele ser un proceso privado y voluntario, no debería existir razón técnica o legal por la cual las organizaciones de trabajadores informales no puedan hacer uso de un proceso de arbitraje formal para resolver sus disputas. En algunos países existe una Ley de Arbitraje que estipula los poderes de los árbitros y rige los procesos de arbitraje. Investigue esto. Usted podría hacer uso de tales leyes para dar una categoría legal al arbitraje.

Si usted decide que quiere utilizar un proceso de arbitraje formal o semi-formal para resolver un conflicto, deberá lograr primeramente que su adversario **esté de acuerdo con el arbitraje**. Tendrá que ser claro en lo que significa el arbitraje, lo que involucrará, las razones por las que es una manera útil para resolver el conflicto, y cuál sería el costo estimado. Usted tendrá que desarrollar una buena razón del porqué el arbitraje será beneficioso para su adversario. Con esto, y sus conocimientos de las **leyes de justicia natural**, estará listo para persuadirlo(a) a ponerse de acuerdo sobre el arbitraje, y acordar un **procedimiento justo**.

Lo siguiente es **decidir sobre el árbitro**. Ambas partes querrán a alguien que simpatice con su punto de vista. Esté preparado. Haga una lista de posibles árbitros. Trate de incluir personas que simpaticen con los trabajadores, pero que

sean objetivos, y que no quieran beneficiarse con el resultado. También tendrá que ponerse de acuerdo sobre los **términos de referencia** para el árbitro. Esto significa estipular claramente al comienzo, cuáles son los asuntos en conflicto y sobre lo que debe decidir el árbitro.

La siguiente cosa por hacer, es acordar **quién puede estar presente** en el arbitraje. Normalmente es una desventaja si la otra parte contrata un abogado para llevar su caso, mientras que los trabajadores se representan a sí mismos. Por supuesto, puede ocurrir lo contrario y se han conocido casos en los que los organizadores y trabajadores han ganado a los abogados profesionales.

Prepárese bien para el arbitraje. Esto significará que debe tener hechos y cifras sobre el conflicto, fechas y horas de los eventos previos al conflicto, información para respaldar su caso y argumentos bien preparados, testigos que estén bien informados, y todos los documentos necesarios. Usted y su equipo necesitarán practicar sus argumentos antes de ir a la audiencia. Es aconsejable conseguir ayuda de alguna persona familiarizada con los arbitrajes, para asesorarle y capacitarle sobre el arbitraje. Podría ser un sindicalista, una ONG, un abogado simpatizante, o un árbitro.

Los procedimientos deberían seguir la regla de justicia natural. El árbitro manejará el **procedimiento** de acuerdo a lo expuesto a continuación:

- Él/ella puede querer sostener una **audiencia antes del arbitraje**, para que ambas partes acuerden los asuntos claves para el arbitraje. Él/ella tratará de limitar los mismos.
- En la audiencia, usted presentará su caso primero si usted declaró el conflicto – **declaración de apertura**.
- A continuación su adversario expondrá su caso – **declaración de respuesta**.
- Luego presentará usted su **evidencia y testigos**.
- La otra parte puede hacerle preguntas a usted y a sus testigos – **constatación cruzada**.
- La **otra parte** presentará su evidencia y testigos.
- Usted tendrá la oportunidad de **constatar de modo cruzado**.
- Ambas partes harán **declaraciones de clausura**.
- El mediador toma una **decisión** o fallo, conocido como una sentencia, **por escrito**. Ésta es generalmente **vinculante** para ambas partes.

Debido a que este es un proceso formal y puede involucrar el pago de los costos de un árbitro, asegúrese de haber seguido los procedimientos necesarios para la toma de decisiones en su organización antes de seguir esta opción. Asegúrese que ustedes están comprometidos a aceptar el resultado, aunque lo pueda perder.

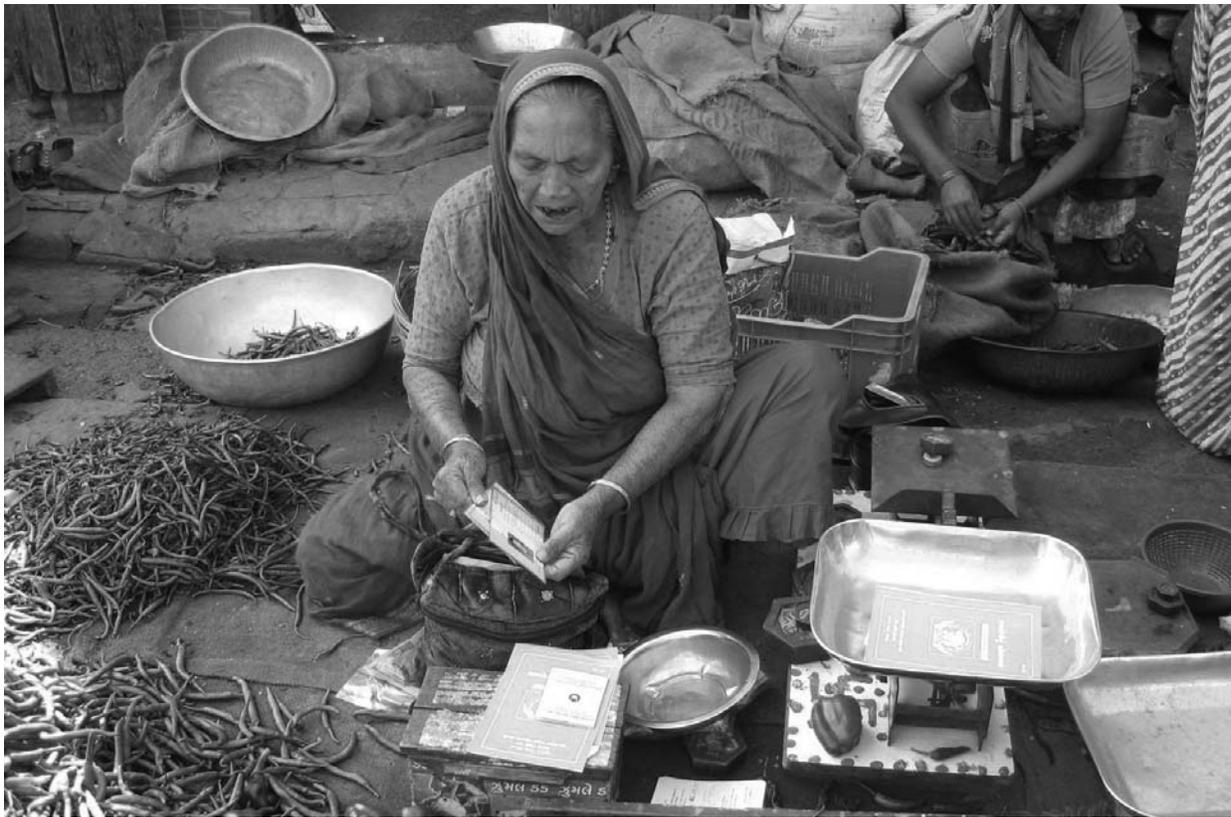
Proceso de arbitraje informal

A menudo, es mejor utilizar un árbitro informal para tomar una decisión sobre un asunto en disputa. Si las dos partes están de acuerdo a atenerse a la decisión de un tercero respetado, entonces, ésta puede ser una manera rápida y decisiva para resolver una disputa. El peligro es que su adversario podría ver esto como una manera de salirse de la disputa y tratar la decisión del árbitro como “informal”, ignorándola cuando los ánimos se tranquilicen. Esté preparado para esto y busque maneras de asegurar que la decisión sea respetada e implementada.

En un arbitraje informal, usted puede elegir cualquier persona como árbitro, siempre que sea de confianza y sea respetado por ambas partes. Podría ser un líder de un sindicato, un trabajador de una ONG, un abogado, un sacerdote, un concejal, una mujer de negocios, un trabajador social, y así sucesivamente. Y siempre que ambas partes tengan la misma oportunidad para presentar su caso y se apliquen las leyes de justicia natural, la audiencia se puede ejecutar de manera informal de acuerdo con los deseos del árbitro.

Uso de un árbitro: Posibles beneficios y problemas

Beneficios	Problemas
Es una manera objetiva de decidir sobre los asuntos en disputa.	El poder para decidir es otorgado al árbitro.
Proporciona una decisión clara y vinculante.	Los representantes de los trabajadores podrían sentirse desautorizados por el profesional especializado.
Es generalmente rápido.	Podría ser costoso si se usa un profesional.
Las partes pueden quedar bien. No tienen que echarse para atrás con respecto a sus posiciones..	El adversario puede tener más recursos y habilidades para desarrollar y presentar su caso.
Protege a los líderes/organización de los trabajadores. ¡No se les puede culpar si la decisión no es favorable!	El adversario puede no tomar el arbitraje informal seriamente y puede no implementar la decisión del árbitro.
	Es final, y por lo tanto impide que los trabajadores tomen acción adicional si no están satisfechos.



6. Uso de la Ley para Resolver un Conflicto

“Los procesos legales son útiles para los vendedores ambulantes de dos maneras: primera, un caso específico puede ser usado por muchos vendedores, y segunda, cuando el caso involucra a un gran número de vendedores ambulantes o varias áreas donde venden”.

(Manali Shah, SEWA, Senegal, 2007).

Si las negociaciones, los mecanismos de resolución de conflicto, y/o la acción colectiva no son posibles o fracasan en lograr resultados, podría considerar tomar acción legal. Algunas veces la ruta legal es realmente útil, no solamente para ganar el caso, pero también porque acarrea en sí estatus, tiene un alto perfil, y puede ser usado para movilizar y organizar. Puede, sin embargo, suscitar falsas expectativas. Los trabajadores tienen a menudo mucha fe en que la ley proporcionará un resultado imparcial y justo. Si fracasa en cumplir sus expectativas, puede desmovilizarlos e incluso ponerlos en contra de su organización.

Por lo tanto, usted debe considerar todas las perspectivas cuidadosamente antes de lanzarse a, o prometer una estrategia legal para resolver una disputa. Antes de comenzar, hágase las siguientes preguntas, para saber si tal estrategia sería apropiada, posible y útil. ¿Serían los beneficios mayores a los costos o problemas?

Antes de decidir la estrategia legal

En primer lugar, piense por que está considerando una estrategia legal:

- ¿Necesita defender a sus miembros contra un ataque a sus derechos?
- ¿Quiere prevenir un cambio negativo?
- ¿Quiere avanzar la posición y los intereses de sus miembros?
- ¿Usted ve una oportunidad de tomar el caso de un individuo que tendrá consecuencias para la comunidad en general de los trabajadores informales?
- ¿Está desesperado y no ve otra manera de salir adelante?
- ¿Sus miembros insisten en ir al tribunal y usted no puede persuadirlos de lo contrario?

Es importante ser claro en los objetivos y los resultados previstos de su estrategia legal. No ayuda el ser forzado en un curso legal de acción porque están desesperados por quitarse la presión de encima, o porque los trabajadores insisten en seguir adelante a pesar de las indicaciones de que no tendrán éxito o beneficio para la organización.

En segundo lugar, use la siguiente lista para contestar preguntas clave de preparación. Involucre a sus miembros en la discusión. Utilice aquellos con conocimientos y experiencia para ayudarle a contestar las preguntas.



Lista 1:

Antes de embarcarse en una estrategia legal

¿Existen leyes y/o lagunas en la legislación que pueden ser usadas?	
¿Han usado otras personas esta ley/estrategia con éxito?	
¿Hay abogados simpatizantes y/o con interés público dispuestos a ayudar?	
¿Cuál sería el costo para seguir adelante?	
¿Podemos recaudar los recursos necesarios?	
¿Existe el prospecto de tener éxito?	
¿No hay otra manera?	
¿Tendrá la estrategia otros resultados positivos, ej. movilización de los miembros?	
¿Tendrá la estrategia otros resultados negativos, ej. desmovilización de los miembros?	

Luego de haber identificado algunos resultados positivos y negativos por el uso de una estrategia legal, considere cuidadosamente los beneficios potenciales y los posibles problemas. Lea el siguiente resumen, extraído de las experiencias de las organizaciones de trabajadores, para darle ideas.



Experiencias:

Beneficios y problemas con estrategias legales

Posibles beneficios

- Crea optimismo y entusiasmo en los miembros
- Da enfoque y razón para organizar/movilizar
- Si tiene éxito, puede tener beneficios inmediatos y a largo plazo para los miembros
- Puede tener beneficios para otros trabajadores en circunstancias similares
- Da publicidad y estatus a los trabajadores y a la organización
- Incrementa la autoestima en los trabajadores.

Posibles problemas

- Los miembros están demasiado seguros del éxito
- Los miembros confían en el caso y dejan de luchar
- Los organizadores se centran en los aspectos técnicos, legales y olvidan su enfoque en el desarrollo de la organización
- Los miembros se desilusionan con el fracaso en el tribunal
- Los miembros culpan a la organización si no tienen éxito total
- Los miembros pierden interés por el largo tiempo que toma
- Es muy costoso y acarrea problemas financieros para la organización
- Quita tiempo de otras actividades de organización



CONSEJO: Evite ocupar mucho tiempo pensando en el aspecto legal. Piense siempre como un organizador. ¿Cómo ayudará esta estrategia a desarrollar la organización? ¿Cómo podemos usar la ley como un instrumento de organización?

Tomando una decisión colectiva

La decisión de seguir adelante con un proceso legal es una gran decisión, y en su posición de organizador individual es poco posible que usted tomará la decisión por sí solo o con los trabajadores directamente involucrados. Las estrategias legales son estrategias de alto riesgo para su organización y las finanzas de la misma. Los líderes necesitan tomar una decisión final colectiva, a través de las estructuras apropiadas de la toma de decisiones. Si usted ha considerado todos los ángulos, costos y beneficios de una estrategia legal, y todavía considera que debe seguir adelante, esté preparado para discutir la posición con los líderes en su estructura. Esté preparado para informar a los trabajadores honestamente sobre la decisión de la organización. Esto puede ser extremadamente difícil si la organización decide no tomar el caso. ¡Necesitará fuertes cualidades de liderazgo para manejar la ira y las frustraciones que pueden surgir y que serán dirigidas contra usted!

Participación de miembros

Es totalmente esencial que los miembros participen plenamente en la decisión de iniciar un caso legal, antes, durante y después del proceso. La falta de consulta regular puede causar desilusión, desmovilización y enfado de los miembros, especialmente si usted pierde el caso.

Haga referencia durante cada fase del proceso a la siguiente lista para recordarse a sí mismo este principio clave.



Lista 2:

Involucrando a los miembros en estrategias legales

Antes del proceso	✓
Los miembros identifican una necesidad auténtica para este caso.	
Los miembros evalúan colectivamente las implicaciones de iniciar el caso y sus opiniones son respetadas.	
Los miembros toman una decisión democrática sobre el caso.	
Los trabajadores reciben informes frecuentes.	
Durante la preparación para el proceso	
Los representantes de los trabajadores son parte del equipo de planificación y preparación.	
Los representantes de los trabajadores ayudan a elegir abogados.	
Los representantes de los trabajadores son incluidos en las reuniones con los abogados.	
Los trabajadores crean argumentos e informan a los abogados.	
Los abogados se dirigen a los trabajadores en sus reuniones generales.	
Durante el proceso	
Usted dirige a los abogados.	
Los trabajadores demuestran un fuerte apoyo asistiendo a la audiencia del tribunal <i>en masa</i> .	
Los trabajadores dan evidencia en el tribunal.	
Los organizadores/líderes dan informes regulares y honestos a los trabajadores.	
Los trabajadores forman parte de la continua toma de decisiones sobre el caso.	
Folletos simples y concisos son preparados frecuentemente y circulados a los miembros.	
La publicidad se organiza a través de la prensa, asambleas generales, manifestaciones.	
Mantener entusiasmo – evitar procesos largos, prolongados.	
Después del caso	
Se realizan reuniones para brindar reportes, completos, honestos y claros a los miembros.	
El resultado del caso es resumido simple y claramente a los miembros.	
El fallo se publica ampliamente, especialmente si se logran beneficios.	
Se incentiva a los trabajadores a permanecer positivos y preparados para la lucha continua, especialmente si se pierde el caso.	
Los miembros van y cuentan a otros trabajadores la victoria obtenida y las lecciones aprendidas. Usan esto para educar, afiliarse y movilizar.	

Gestión de fondos para procesos legales

El dinero puede ser fuente de conflicto y sospecha. Para evitar esto, los líderes y los organizadores deberán manejar el dinero honesta, transparente y profesionalmente. Debido a que los procesos legales requieren vastas sumas de dinero, recaudadas de fuentes fuera de la organización o algunas veces provenientes de las contribuciones de los miembros, el peligro de corrupción y mala administración es muy elevado. Si hay un arreglo financiero en el que se distribuye dinero a los trabajadores, se presentan los mismos riesgos. Evite estos peligros:

- Elabore y apruebe un presupuesto.
- Emita recibos por dinero recibido.
- Nombre un contador calificado que emita informes frecuentes.
- Asegure que todos los pagos estén respaldados con los documentos necesarios.
- Incluya informes sobre ingresos y gastos en sus informes regulares de progreso a los miembros.
- Elabore y apruebe el criterio y los procedimientos para la distribución del dinero obtenido como resultado de un acuerdo formal con la otra parte.
- Mantenga un registro claro de informes y emita recibos cuando se efectúen pagos a los trabajadores.

Eliendo un abogado

“NASVI ha colaborado con abogados en diferentes estados de la India, quienes se han familiarizado con la manera en la que las leyes afectan a los vendedores ambulantes. Generalmente identificamos abogados para trabajar con nosotros que estén a favor del pobre y de los derechos humanos, y los invitamos a talleres y reuniones sobre los problemas de los vendedores ambulantes, les enviamos todo el material de NASVI, e incluso los invitamos a afiliarse a NASVI.”

(Arbind Singh, Coordinador de NASVI, Senegal 2007)

Su elección de un abogado o equipo de abogados es importante. Averigüe primero si existe una firma de abogados que vela por los intereses del público, o una ONG cuyo enfoque es defender y ampliar los derechos de los ciudadanos pobres y vulnerables. Dichas instituciones generalmente cuentan con abogados simpatizantes y dedicados. Ellos podrían proporcionar servicios legales gratuitos y/o ayudar con la recaudación de fondos para pagar el proceso. Si esto fracasa, busque abogados y firmas legales que tengan reputación de ser abogados dedicados a los derechos humanos, y aquellos que hayan tomado casos similares. Generalmente puede conseguir esta información de su propia u otra organización. Hable con los líderes, organizadores y trabajadores

que estuvieron directamente involucrados en los casos. Haga seguimiento leyendo informes de la prensa, organizaciones y gabinetes jurídicos.

Busque las siguientes cualidades en una abogada y su firma de abogados:

- Buena reputación por su trabajo en este campo;
- Respetado por organizaciones de trabajadores, autoridades, empleadores;
- Simpatizante de los pobres y vulnerables en la sociedad, y dedicado a mejorar sus vidas;
- Dispuesto a hablar y escuchar a los trabajadores y no solamente a los líderes;
- Sensible hacia el género y capaz de fomentar a las mujeres trabajadoras a expresar lo que piensan;
- Capaz de dar explicaciones claras a los trabajadores y contestar preguntas pacientemente;
- Tiene respeto por, y esta dispuesto a utilizar el conocimiento y las opiniones de los trabajadores;
- Cobra honorarios justos y considerará rebajar sus honorarios si fuese necesario.



CONSEJO: No tenga temor a su abogado. Los abogados son solamente personas cumpliendo con su trabajo. Trátelos con confianza. Cuestione sus opiniones. Vea al abogado como parte de un equipo que trae diferentes, pero igualmente valiosas, habilidades, conocimientos y experiencias para solucionar un problema común.

Estrategias legales

Los organizadores a menudo se involucran en estrategias legales **defensivas**. Necesitan defender a los miembros contra las violaciones a sus derechos, o para reclamar los mismos. Muchas organizaciones han iniciado también estrategias **pro-activas** para ampliar los derechos y las protecciones de los trabajadores en sus sectores, o a los trabajadores informales en general en sus propios países. Éste es normalmente un asunto de organizaciones nacionales o redes/alianzas de organizaciones.

Las estrategias defensivas y pro-activas a menudo están **vinculadas**. Por ejemplo, un caso exitoso en la corte que impida a las autoridades locales desalojar a los vendedores de un sector de la ciudad, podría ayudar a los vendedores de otro sector, o de otra ciudad. Una iniciativa exitosa que extienda la ley laboral a un sector particular de la economía informal, será la base futura de la protección

a los trabajadores. Es importante que usted esté consciente de las posibilidades y oportunidades: de reconocer y aprovechar de extender victorias locales más ampliamente y de buscar maneras para iniciar o contribuir a las estrategias y campañas nacionales.

Las organizaciones utilizan diferentes enfoques legales, dependiendo de la urgencia del asunto, el sistema legal, precedentes legales, y las posibilidades de tener éxito. Solicitar al tribunal un interdicto o mandato judicial, es una de las estrategias legales defensivas más comunes. Las organizaciones utilizan esta estrategia en situaciones críticas, cuando el medio de vida de los trabajadores está bajo amenaza, por ejemplo, cuando los vendedores están amenazados con el desalojo de las calles o los recicladores de los vertederos. ¡Las autoridades tienen que ser detenidas en su camino!



Experiencias: Estrategias legales defensivas

Fotógrafo ambulante gana un interdicto (mandato judicial) en Sudáfrica

La policía municipal en Durban, acosaba constantemente a las personas que venden en las calles sin permisos. El Centro de Recursos Legales (LRC) tuvo conocimiento de que no existía una ley que impida vender sin permisos. Ésta decidió tomar el caso del señor Khehla Hezekiel Vilakazi, un fotógrafo ambulante.

El juez estuvo de acuerdo con el LRC. Concedió un interdicto estipulando que:

“la Municipalidad y sus oficiales tienen prohibido interferir de alguna manera con (Khehla Hezekiel Vilakazi), mientras se encuentre dedicado, como su medio de sustento, a la fotografía en la playa bajo el control de la Municipalidad;

la Municipalidad y sus oficiales tienen prohibido confiscar o incautar el equipo fotográfico que posee (Vilakazi)”.
(StreetNet Internacional, Declaración de Prensa, 25 octubre de 2006)

SEWA, India, utiliza litigio de interés público para defender los derechos de las vendedoras

“En el día de la audiencia, cuando la sala del tribunal se encontraba abarrotada con vendedores ambulantes provenientes de todas las áreas de la ciudad, el Juez preguntó a todos los abogados si estaban de acuerdo con que se trataba de un asunto en el que las dos partes podían reunirse y hablar; todos estuvieron de acuerdo. Luego declaró, que mientras tanto, se debe dejar en paz a las vendedoras. Hubo un momento de silencio atónito en la sala del tribunal. Pero el abogado del AMC (Concejal Municipal de Ahmadabad), protestó, citando el vasto número de vendedores en la ciudad (46,000) e indicando que era imposible dejarles que se sienten a vender en el sitio que ellos quieren. Pero la respuesta del juez fue final, mientras dio indicación con su mano e interrumpió al abogado cuando se encontraba hablando. “N-O. No No, nadie debe ser molestado”.

Este fue el resultado del litigio de interés público presentado por SEWA a nombre de sus vendedoras miembros, en el Estado de Gujarat. Los vendedores en todo el estado pudieron continuar con sus ventas sin ser molestados mientras las partes encontraban una solución aceptable.

(Reunión de StreetNet Internacional, Senegal, 2007)

El Sindicato de transporte informal en Zambia utiliza el tribunal para conseguir su registro

Un sindicato de trabajadores informales formado recientemente, el Sindicato de Trabajadores de Autobuses y Taxis en Zambia (ZBTWU), solicitó su registro como sindicato. El gobierno rechazó esta petición sosteniendo que no existía una asociación en la industria que actuase como un empleador para la negociación colectiva. El sindicato pidió al Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU) que interviniera. El Secretario General solicitó al Ministro de Trabajo y Seguridad Social reconsiderar su decisión. Fue rechazada nuevamente. El sindicato enfrentaba el peligro de una total represión o desaparición lenta porque no tenía el estatus o protección que el registro brinda. El sindicato, con el respaldo de ZCTU, cuestionó al Ministro del tribunal. Después de varios meses, el sindicato ganó el caso y es actualmente un sindicato registrado de choferes de autobuses y taxis, y está afiliado al ZCTU.

(Federación Internacional de Trabajadores en el Transporte, ITF, 2006, Organización de Trabajadores Informales en el Transporte. Proyecto Global de Investigación. Informe general: Mike Chungu, WEAZ, julio de 2007)

Los recicladores en Sudáfrica, desafían interdicto y defienden su derecho a ganarse la vida.

“Ella arrastra la carreta improvisada por las calles, de prisa para llegar al basural a tiempo. Está cansada y el trabajo es tedioso, pero es la única manera en la que puede ganarse la vida para mantener a su familia. Y ésta es la historia de muchos “recuperadores” que trabajan en los diferentes basurales en Sudáfrica. Ellas se ganan su existencia a duras penas reciclando varios materiales que encuentran, y dependen de estos ingresos para mantener a sus familias.

Maria Motale y otras 130 recicladoras trabajan en la mina de desperdicios del relleno sanitario Marie Louise en Dobsonville, Soweto. Recuperan materiales de deshecho tales como papel, plástico, vidrio, telas, latas y cartón para revender. Todas son desempleadas y estaban recuperando materiales reciclables del basural con el permiso de Waste Tech y el Consejo Metropolitano del Gran Johannesburgo (GJTMC).

Cuando Waste Tech se convirtió en PIKITUP, éste puso una aplicación para desalojar a todos los recicladores del relleno sanitario. PIKITUP canceló unilateralmente el acuerdo verbal que tenían los recicladores con Waste Tech y subcontrató la recuperación de desperdicios a uno de sus empleados, que a su vez ofreció comprar el material de desperdicios a nuestros clientes a una tarifa inferior por día. La tarifa ofrecida era mucho más baja que la que nuestros clientes habían estado ganando por día en la reventa del material reciclable.

Inicialmente nuestros clientes fueron desalojados a la fuerza del relleno sanitario Marie Louise y se les prohibió reclamar material reciclable sin una orden del tribunal. Entonces nosotros interpusimos una orden de despojo contra PIKITUP y la Municipalidad de Johannesburgo.

El abogado George Bizos SC, argumentó el asunto en el Tribunal Supremo. PIKITUP presentó entonces una nueva solicitud para impedirle a nuestros clientes la recuperación de material de desperdicio del basural. Nos opusimos a la aplicación y tuvimos éxito”.

“Se les impidió a la Municipalidad de Johannesburgo y a PIKITUP desalojar unilateralmente a nuestros clientes del basural y se les ordenó pagar los costos de ambas solicitudes por un total de R 26,000.00 (\$ 38,000). Nuestros clientes continúan reciclando material del Relleno Sanitario Marie Louise.”

(Centro de Recursos Legales, Informe Anual, 2004, Johannesburgo)



Experiencias: Estrategias legales pro-activas

Ghana TUC negocia la extensión de la ley laboral a los trabajadores informales

Las negociaciones tripartitas fueron realizadas en Ghana para mejorar la obsoleta y fragmentada ley laboral. Uno de los objetivos claves del TUC en Ghana fue extender a los trabajadores informales importantes elementos de protección obtenidos por los trabajadores formales. Como resultado, la Nueva Ley Laboral del 2003 contiene disposiciones especiales con relación a los trabajadores temporales y eventuales. Esto les permite beneficiarse de las disposiciones de acuerdos colectivos, tales como salario similar por trabajo del mismo valor, acceso a las mismas provisiones médicas disponibles para trabajadores permanentes, salario mínimo completo por todos los días de asistencia (incluso si el clima les impide trabajar), y días festivos. Además, un trabajador temporal empleado por el mismo empleador por un período continuo de seis meses o más, debe ser tratado como empleado permanente.

(Kofi Asamoah, Sub Secretario General, GTUC, 2004)

NASVI proporciona educación e información sobre la ley

“NASVI (Alianza Nacional de Vendedores Ambulantes de la India) recopila juicios pertinentes a los vendedores ambulantes y los guarda en su Centro de Documentación para que sean de fácil acceso. También producen documentos legales que son fáciles de comprender, y han traducido la Política Nacional sobre Ventas Ambulatorias a los idiomas nativos de la India. Entregan copias de los registros del tribunal y juicios a los miembros de sus organizaciones afiliadas, y publican los resultados de sus litigios en los medios de comunicación”

(Reunión de StreetNet Internacional, Senegal, 2007)

Los trabajadores a domicilio en Tailandia proponen una nueva ley

Homenet Tailandia redactó legislación para los trabajadores a domicilio y la presentó a la Comisión del Trabajo en el parlamento. La ley propuesta:

- Proporciona una amplia definición sobre el trabajador a domicilio.
- Establece un comité de actores interesados para desarrollar la política y la ley, para establecer remuneración y reglas sobre salubridad y el medio ambiente laboral, y para buscar el desarrollo para los trabajadores a domicilio.
- Proporciona un fondo para el desarrollo de los trabajadores a domicilio que apoye a los negocios realizados desde el hogar, y para el desarrollo de organizaciones de trabajadores a domicilio.
- Establece un comité para resolución de conflictos y un inspector laboral que asegure el cumplimiento de la ley.

(Homenet Tailandia, Ley de Promoción y Protección de trabajadores a domicilio (borrador), 2004)



7. Preparación para Conflictos: Normas Generales

Como hemos visto, existen muchas opciones e ideas diferentes para solucionar conflictos. Para todas éstas, la preparación es muy importante. Puede significar la diferencia entre tener éxito o fracasar. La siguiente lista le puede servir como guía en su preparación para la mayoría de los métodos de resolución de disputas.



Lista 3:

Preparación para un proceso de resolución de conflicto

	✓
Tengo claro cuáles son los asuntos en conflicto.	
He realizado un análisis completo junto con los trabajadores y líderes de los riesgos, beneficios, costos, y posibles resultados de seguir adelante con el conflicto.	
Tengo el mandato de los miembros para seguir adelante con el conflicto.	
He seguido el procedimiento de la toma de decisiones en mi organización, y tengo el mandato para proceder.	
Hay suficientes recursos disponibles y procedimientos para el manejo de los fondos.	
He investigado si hay algún procedimiento existente para conflictos según la ley, acuerdos, o en la práctica general.	
He averiguado las leyes y disposiciones que son aplicables.	
He leído y hablado sobre conflictos similares con otras personas.	
He identificado personas adecuadas y simpatizantes con quien puedo trabajar ej. abogados, mediadores, etc.	
He seguido consejos de personas y organizaciones pertinentes.	
Poseo un registro por escrito completo de todos los eventos que llevaron al conflicto.	
He recopilado todos los documentos necesarios que se puedan necesitar como evidencia.	
He hablado y he informado a los trabajadores y otras personas que pueden relatar los hechos o actuar como testigos.	
Doy informes frecuentes a los miembros involucrados.	
Estoy trabajando con un equipo de miembros.	
He asegurado que estén incluidas las mujeres en el equipo y que sus inquietudes sean tratadas.	
Hemos practicado cómo presentaremos nuestro caso.	
No he dado expectativas poco realistas a los miembros.	
Estoy asegurándome de que los trabajadores sean empoderados en el proceso y que no perdamos el control dándolo a los “expertos”.	
He movilizado a los miembros, otros trabajadores, y organizaciones para conseguir su apoyo.	



Actividades de Aprendizaje

Actividad 1: Eligiendo un método de resolución de disputa

Objetivo

Ayudarlo a escoger un plan para el método de resolución de conflicto más apropiado.

Tarea

En grupos pequeños:

1. Comparta sus experiencias sobre un conflicto en el que usted haya estado involucrado.
2. Dé sus experiencias, elija un conflicto que usted piense podría haberse resuelto con mayor éxito si usted hubiese usado otro método. O elija un conflicto actual.
3. Describa cómo actuaría para resolver este conflicto:
 - ¿Qué método o procedimiento usaría?
 - ¿Por qué es este procedimiento el más apropiado?
 - ¿Qué pasos tomaría para prepararse para el conflicto?
 - ¿Qué problemas puede encontrar?
4. Resuma su respuesta a la pregunta 3 en un papelógrafo. Elija a alguien para reportar.



Actividades de Aprendizaje

Actividad 2: Desarrollando un procedimiento de disputa

Objetivo

Proporcionarle una oportunidad para que desarrolle un procedimiento para la resolución de conflictos.

Tarea

Trabaje con un asociado de su organización:

1. Identifique un empleador, autoridad u otra persona/grupo con la que usted tenga conflictos, o podría tenerlos en el futuro.
2. Haciendo uso de las leyes de justicia natural y tomando ideas de este libro, redacte una propuesta sobre un procedimiento de disputa para ser negociado con la persona/institución que usted haya identificado en el punto anterior.
3. Escriba los puntos clave del procedimiento propuesto en un papelógrafo. .
Comparta y compare su propuesta con otros en el grupo.

Recursos y Referencias

Chikarmane, Poornima y Narayan Laxmi, *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat* (Sindicato de Recicladores).

http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkp.pdf

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

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte, ITF, 2006, *Organising Informal Transport Workers: Global Research Project*, Visión general del Informe.

www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm

Confederación Sindical Internacional (CSI), Boletines y entrevistas centrales en línea, diversas.

www.ituc-csi.org.

Centro de Recursos Legales y Recursos Legales de Fideicomisos (Sudáfrica). 2004. *Access to Justice: Please Let Us Pikitup*. Centro de Recursos Legales, Informe Anual, 2003-2004, Johannesburgo

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

StreetNet International, *Report on the StreetNet meeting on collective bargaining in the informal economy and laws and litigation strategies in street vending sector*, Senegal, marzo 2007.

www.streetnet.org.za/english/collectivebargaining.htm

Sitios Web

www.wiego.org

www.wiego.org/informal_economy_law/india/index.html

www.ituc-csi.org

www.sewa.org

www.sewaacademy.org

www.streetnet.org.za

www.homenetsouthasia.org

www.homenetseasia.org

www.ilo.org

www.ifwea.org

www.cawinfo.org

www.global-labour.org

www.ditsela.org.za

www.domesticworkersrights.org

www.waronwant.org

Centro de recursos

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

NOTAS

NOTAS

