

# Juventud y empleo

---

## *Guía Sindical*

### Módulo 3

*Organizando a los no organizados  
y protegiendo a las y los  
trabajadores vulnerables*

Oficina Internacional del Trabajo



ACTRAV

CINTERFOR

IFP/SKILLS

Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor/OIT) 2001

Primera edición 2001

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

---

---

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org). Sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: [dirmvd@cinterfor.org.uy](mailto:dirmvd@cinterfor.org.uy), Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

# 3

## Organizando a los no organizados y protegiendo a las y los trabajadores vulnerables

### Objetivos:

Que los participantes estén en condiciones de:

- ◆ Reflexionar acerca de la realidad de los trabajadores informales, no organizados y vulnerables, así como la de los trabajadores desocupados y definir líneas estratégicas de acción para esta población.
- ◆ Contribuir a aumentar la capacidad de convocatoria del sindicato y la participación de estos grupos de trabajadores.

### Carga horaria del Módulo: 6 1/2 horas, distribuidas de la siguiente manera:

- ◆ Informalidad y desocupación: 1/2 hora.
- ◆ Jóvenes no organizados del sector informal: 3 horas.
- ◆ Jóvenes desocupados no organizados: 3 horas.

**Dinámica Grupal:** 2 horas 30 minutos.

### 3.1. Informalidad y desocupación

Los cambios acontecidos en la economía y el mercado de trabajo han afectado de forma profunda y permanente a un gran número de trabajadores y trabajadoras en sus posibilidades de organizarse, defender sus intereses y acceder a niveles mínimos aceptables de protección laboral y social.

**Los jóvenes constituyen un grupo especialmente afectado por estos problemas y presenta, en consecuencia, graves dificultades para organizarse y gozar de una protección laboral que garantice sus derechos más básicos y el acceso a un trabajo decente.**

Por ello, si la existencia de una gran contingente de trabajadores y trabajadoras desocupados, subempleados o informales constituye un desafío de primer orden para los sindicatos, los jóvenes tornan dicho desafío aún más imperativo.

El hecho de que sea frecuente la mención conjunta a estos problemas no debe, sin embargo, llevar a confundirlos. Los dos son problemas graves y en muchos casos crecientes en nuestras sociedades. Los dos afectan fuertemente a los jóvenes. Los dos presentan problemas para la organización de las personas y la representación y defensa de sus intereses. Sin embargo, no son exactamente lo mismo, a pesar de que en la realidad muchas veces se superponen y refuerzan sus negativas consecuencias.

Considerar cuál puede ser el papel de los sindicatos con relación a los jóvenes afectados por la desocupación y/o la informalidad, entonces, atender a las particularidades de cada uno de estos fenómenos.

### 3.2. Jóvenes no organizados del sector informal o no estructurado de la economía

En países como los nuestros el sector informal o no estructurado abarca fundamentalmente a trabajadores no asalariados y no sindicalizados.

***Las relaciones de trabajo se han centrado tradicionalmente en el sector organizado de la población activa asalariada. A diferencia del sector formal, en el informal la remuneración, las condiciones de trabajo y las oportunidades referentes al empleo y a los ingresos no son un tema negociable con un empleador, sino que dependen de muy distintos actores<sup>1</sup>.***

Quienes operan en el sector informal no tienen más remedio que estar constantemente en contacto con las instituciones del mercado, las autoridades locales, los proveedores y los contratistas. Se dedican a tareas y modalidades de trabajo sumamente precarias, y en gran medida no reglamentadas ni registradas, quedando al margen de la red de protección que deparan las normas y el control estatales. De ahí que los principios tradicionales de las relaciones de trabajo no rijan en el caso de los trabajadores del sector informal.

A la hora de analizar las razones de la escasa y débil organización de los trabajadores del sector informal y las dificultades que los sindicatos tienen para llegar hasta ellos, inevitablemente se hace mención al problema previo que estas organizaciones tienen en orden a adaptarse a las transformaciones que han implicado la aparición de formas de empleo nuevas y atípicas en el propio sector formal, lo que ha acarreado un debilitamiento y una disminución del número de afiliados.

***Consecuentemente los sindicatos tienen mayores problemas a la hora de actuar en el sector informal, donde los problemas derivados de la gran diversidad de categorías laborales son mucho más graves.***

Otro factor que impide a los trabajadores del sector informal intentar mejorar sus condiciones de vida y/o remuneración es el predominio de lazos familiares, étnicos o de vecindad más fuertes que la solidaridad de clase.

No resulta razonable pensar en que los sindicatos vayan a colmar plenamente las aspiraciones y necesidades de los trabajadores de un sector que está en plena expansión y cuya heterogeneidad es notoria. Más bien parece adecuado conocer cuáles son las formas de organización que estos trabajadores han venido dándose y en función de qué intereses lo hacen. Sobre esta base es posible sí encontrar semejanzas y diferencias entre los sindicatos del sector formal y las organizaciones de trabajadores del sector informal, a la vez que establecer algunas conclusiones sobre lo que es dable y factible hacer en orden a promover su interacción y relaciones.

A tales efectos, se manejará una clasificación de los trabajadores del sector informal que presentan características diferentes como también es diferente su comportamiento a la hora de organizarse o no.

***Las relaciones de trabajo se han centrado tradicionalmente en el sector organizado de la población activa asalariada. A diferencia del sector formal, en el informal la remuneración, las condiciones de trabajo y las oportunidades referentes al empleo y a los ingresos no son un tema negociable con un empleador, sino que dependen de muy distintos actores<sup>1</sup>.***

1. OIT. "El Trabajo en el Mundo 1997-98. Relaciones laborales, democracia y cohesión social". Ginebra, 1997. Pág. 185 y ss.

### **Estas categorías son:**

- ◆ **Trabajadores por cuenta propia**, los cuales trabajan solos o con familiares no remunerados, que no perciben un salario pero que ganan dinero.
- ◆ **Propietarios o empleadores de microempresas**, con unos pocos aprendices y trabajadores contratados.
- ◆ **Jornaleros asalariados, empleados por microempresas**, normalmente sin contrato, que trabajan de vez en cuando o de un modo estable.
- ◆ **Trabajadores familiares** que no perciben un salario.
- ◆ **Trabajadores asalariados que eligen ellos mismos su lugar de trabajo**, por ejemplo su domicilio.
- ◆ **Trabajadores domésticos remunerados.**

Cada una de estas categorías tiene problemas y aspiraciones diferentes, que repercuten en sus posibilidades de movilización y organización.

- ◆ **Los trabajadores por cuenta propia y los dueños de microempresas** están en una posición negociadora más fuerte que los jornaleros, los aprendices y los trabajadores familiares no remunerados.
- ◆ **Los trabajadores por cuenta ajena**, remunerados o no, están en una situación precaria y en su relación con el empleador influyen poderosamente los ya mencionados lazos de vecindad, familiares o étnicos. Estos factores coartan gravemente todo intento de movilizarlos y organizarlos para conseguir mejorar las condiciones de trabajo, ya que los intereses de clase no son la fuente única o primaria de acción.
- ◆ En el caso de **los trabajadores a domicilio** que están en una relación de dependencia laboral y forman parte de un sistema de producción descentralizado, es más difícil todavía sindicalizarse e intentar mejoras de situación. Al tratarse sobre todo de mujeres que carecen de otras fuentes de ingresos, con muy bajos niveles de instrucción y calificación, y que han de trabajar a la vez que se dedican a las tareas domésticas, su pasividad bien puede explicarse por el miedo a quedarse sin ese trabajo.

### **Razones para organizarse**

- ◆ Los trabajadores del sector informal se reúnen y organizan por razones muy pragmáticas, para solventar problemas que no es posible resolver individualmente y que el Estado tampoco puede allanar. Con frecuencia se produce una relación directa entre la recesión económica, general o personal, y la aparición de asociaciones de trabajadores del sector informal. Sin embargo, los incentivos y las medidas de promoción estatales pueden actuar como un catalizador poderoso.
- ◆ Los trabajadores del sector informal suelen organizarse para superar limitaciones como, por ejemplo, el alto costo de los factores de producción, un precio bajo de los bienes que producen, las dificultades de acceso al crédito y los servicios, las amenazas de expulsión por las autoridades municipales o el riesgo de perder ingresos a causa de sucesos imprevistos como la muerte o una enfermedad.
- ◆ También pueden aparecer organizaciones en respuesta a programas, estatales o no, que apunten a resolver problemas concretos como el de la vivienda en los barrios tugurizados o el de un acceso limitado al crédito en el caso de categorías particularmente débiles.

- ◆ En los últimos años han proliferado las agrupaciones femeninas en el sector informal, lo cual indudablemente se debe al respaldo de organismos donantes y de desarrollo a una iniciativas destinadas a combatir las desigualdades y la discriminación basadas en el sexo<sup>2</sup>.

### Tipos de asociación

Dada la variedad de motivos que los llevan a organizarse, así como las limitaciones y problemas a que se enfrentan en cada caso, aparecen muy variadas formas de organización:

- ◆ Pueden tratarse de organizaciones muy cohesionadas o muy flexibles, o bien de cooperativas o de asociaciones asimilables a un sindicato o que representen a los empleadores, o incluso que asuman la forma de organizaciones no gubernamentales.
- ◆ La elección del tipo de organización se basa en toda una serie de factores, a saber: el ordenamiento jurídico nacional, la legitimidad social y/o las ventajas inherentes a una forma dada de organización, así como los fines y tradiciones culturales. Por ejemplo, en Argentina y Brasil tienden a predominar las organizaciones de tipo sindical en el sector informal urbano.
- ◆ En Brasil, esto puede deberse a que la legislación nacional autoriza a los trabajadores por cuenta propia a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos. De hecho, esta categoría de trabajadores es una de las doce ramas en las que está centrando su labor de organización la Central Unica de Trabajadores (CUT). También se abordan temas de interés para los trabajadores por cuenta propia del sector informal en las reuniones tripartitas de las Comisiones municipales y estatales de empleo.
- ◆ En cambio la legislación argentina no permite que los trabajadores por cuenta propia se sindicalicen, a pesar de lo cual muchos actores del sector informal han creado últimamente sus propios sindicatos. Es interesante observar que buena parte de los miembros de estas organizaciones eran antes jornaleros asalariados en el sector formal. Su conocimiento de las funciones y el cometido de los sindicatos y el hecho de que no se consideren trabajadores independientes han contribuido a este desenlace, que puede igualmente explicar la composición mixta de tales sindicatos, los cuales no representan solamente a los trabajadores por cuenta propia sino también a los jornaleros asalariados y/o aprendices del sector informal.

### El cometido de los sindicatos

En la actualidad, y en diversos países del mundo, los sindicatos prestan ya ayuda a las organizaciones del sector informal para mejorar su capacidad, así como otros tipos de apoyo.

Sin embargo, no todas las iniciativas sindicales referentes a este sector son fáciles de llevar a la práctica, como lo demuestra el debate sobre el cometido de los sindicatos en relación con el sector informal.

En algunos casos, los sindicatos dudan todavía en ocuparse de tales asuntos, porque temen que la índole y la magnitud de los problemas propios de estos trabajadores les impidan ocuparse eficazmente de lo que se les pide. Es interesante señalar a este respecto que, cuando los trabajadores del sector informal se afilian a un sindicato, su cotización es simbólica o, por lo menos, más baja que la que pagan quienes perciben un salario. Además, dejan de pagarla con frecuencia, a causa de lo inestable de sus ingresos. A los sindicatos establecidos les resulta también difícil conseguir apoyo financiero de donantes nacionales e internacionales para la defensa de los intereses de los trabajadores del sector informal, a causa de la competencia de organizaciones no gubernamentales.

2. OIT. "El Trabajo en el Mundo 1997-98. Relaciones laborales, democracia y cohesión social". Ginebra, 1997. Pág. 209.

*La desocupación, y en especial la desocupación a la que se llega luego de haber tenido previamente un empleo, implica en los hechos una desorganización en varios niveles y una pérdida de vínculos tanto sociales como económicos.*

Hasta la fecha, parece haber, como mínimo, dos métodos precisos adoptados por el movimiento sindical para intentar establecer una relación con los trabajadores del sector informal y sus asociaciones:

- ◆ **Afiliación sindical de los trabajadores del sector informal:** En ciertos países, las organizaciones sindicales han formulado una estrategia que apunta a mejorar el reclutamiento y la organización de estos trabajadores, por ejemplo mediante la revisión de sus estatutos para que sea posible su afiliación. Sin embargo, es preciso saber también hasta qué punto el sindicato central puede representar cumplidamente los intereses de estas nuevas categorías de trabajadores sin modificar la estructura existente. Aunque el modo de promover el progreso económico y social de los trabajadores del sector informal puede ser similar al correspondiente a los del sector formal, los problemas de unos y otros son diferentes. Ocasionalmente esta incorporación puede provocar cierta oposición de los propios miembros del sindicato, pero normalmente los trabajadores del sector informal estarán de acuerdo con cualquier forma de asociación con tales sindicatos, si esto les permite tratar asuntos relacionados con su vulnerabilidad y sus dificultades sociales y económicas.
- ◆ **Fortalecimiento de la capacidad y establecimiento de alianzas:** Los sindicatos pueden también optar por establecer vínculos estratégicos y de apoyo con las asociaciones del sector informal para reforzar su capacidad, ofreciéndoles orientaciones y servicios de formación. Es posible ayudar a los trabajadores del sector informal y sus asociaciones a constituir medios de gestión y estructuras de organización que hagan de ellos instituciones eficaces y democráticas. Otro tipo de apoyo orgánico de los sindicatos consistiría en enseñar a las asociaciones de trabajadores del sector informal a preparar y organizar manifestaciones pacíficas, piquetes de huelga, grupos de presión y otras actividades sindicales necesarias para disuadir a las autoridades de adoptar medidas que vayan en detrimento del empleo en el sector informal. Otros servicios posibles de los sindicatos son la prestación de un apoyo institucional, su actuación como intermediarios con organismos financieros y donantes, la concepción de planes y programas de utilidad para dichos trabajadores y la organización y concesión de créditos en condiciones aceptables.

### 3.3. Jóvenes desocupados no organizados

El problema de la desocupación en general, y para los jóvenes en particular, puede acarrear consecuencias potencialmente aun más graves que la informalidad. Como se vio en el apartado anterior, en el sector informal o no estructurado de la economía existen diversas formas de regulación y organización, muchas veces paralelas y análogas a las que es dable encontrar en el sector formal o estructurado.

*La desocupación, y en especial la desocupación a la que se llega luego de haber tenido previamente un empleo, implica en los hechos una desorganización en varios niveles y una pérdida de vínculos tanto sociales como económicos.*

- ◆ Significa el alejamiento y la pérdida de los vínculos y relaciones previamente construidos en la relación de trabajo.
- ◆ Es también pérdida de un ingreso económico siempre fundamental para la vida de la persona y de su núcleo familiar.
- ◆ Es, por tanto, la pérdida de un papel y un lugar en la sociedad. La persona deja de sentirse productiva, útil para su familia, alejado de su profesión. Ya no “pertenece” a la sociedad en un sentido pleno, es un ciudadano a medias.

- ◆ Significa también una pérdida de sí mismo en términos de imagen ante sí, y ante los otros. Se torna “invisible” para la sociedad, pierde la confianza en sí mismo. Y aunque el desempleo es un problema que afecta a muchos, no existe un proceso de unificación entre esos muchos, que viven en soledad la angustia de estar desempleados.
- ◆ Aunque las causas que lo llevan al desempleo son en la gran mayoría de los casos externas, ajenas a sus decisiones, el desocupado suele incorporarlo como una culpa propia.

Diffícilmente los desempleados llegan a constituirse como un actor social con peso propio, con capacidad de organización y de representación y defensa de sus intereses. Por lo general, los desempleados constituyen un colectivo numeroso de personas sumidas en una suerte de “individualismo depresivo”, donde cada cual enfrenta las angustias de su situación aisladamente e intenta también aisladamente salir a flote.

Este tipo de sensación simultáneamente colectiva e incomunicada se vuelve más común cuanto más largo es el tiempo de desempleo, y puede dejar graves secuelas en las personas en términos de su salud tanto síquica como física.

***Es por ello que la labor de llegar a los desempleados e integrarlos a la organización es algo muy complejo, delicado y que ha de tomar en cuenta muchas variables. Entre otras, cabe mencionar:***

- ◆ Aunque el sindicato pueda desarrollar una estrategia general para llegar a los desempleados, hay que saber que, en casi todos los casos, deberán existir mecanismos que permitan atender de forma personalizada a cada uno de ellos, tomando en consideración sus especiales circunstancias.
- ◆ Ha de apuntarse a que el desempleado recupere gradualmente la confianza en sí mismo. El que un desocupado sepa que existen muchos más en su misma situación seguramente no lo ayudará en mucho. Encontrarse cara a cara con ellos, discutir y trabajar en conjunto, y sentirse integrado nuevamente a una red de relaciones sociales sí puede ser de gran utilidad.
- ◆ Es preciso también ayudar a desarrollar procesos de “externalización” de la culpa por el desempleo. Así, actividades colectivas de información y formación donde se analicen las causas del desempleo y se coloque en su verdadera dimensión de responsabilidad a las causas estructurales y a las personas, también pueden resultar estimulantes y movilizadoras.
- ◆ Han de tratarse, en definitiva, de programas y acciones de tipo integrador. En este sentido, muchas veces las formas pueden tener igual o mayor importancia que los contenidos: preocuparse más por que los desempleados encuentren un espacio de socialización, reflexión, liberación de angustias y base para la organización y acción colectiva, puede ser más importante que el contenido específico de charlas, artículos o volantes.

***Se tratan éstos de criterios orientadores para la acción sindical fundamentalmente dirigida a los desempleados “propriadamente dichos”, esto es, aquellos que han perdido su empleo y sufren períodos más o menos extensos de desocupación. Estadísticamente este tipo de desempleados se encuentra más entre los jóvenes de entre 20 y 24 años, que entre los adolescentes. Para éstos últimos, donde el tipo de desempleo más típico es de jóvenes que buscan su primer empleo, el sindicato también puede desarrollar acciones sistemáticas o puntuales.***

Para los jóvenes que procuran su primer empleo, el sindicato puede ofrecer fundamentalmente apoyo y orientación en esa búsqueda. Esto puede realizarse a partir de la implementación de servicios propios, o cooperando en el desarrollo de tales servicios con otras entidades y organizaciones en el marco de una política de alianzas del sindicato.

***Para los jóvenes que procuran su primer empleo, el sindicato puede ofrecer fundamentalmente apoyo y orientación en esa búsqueda. Esto puede realizarse a partir de la implementación de servicios propios, o cooperando en el desarrollo de tales servicios con otras entidades y organizaciones en el marco de una política de alianzas del sindicato.***

Existiendo o no servicios específicos montados por el sindicato y dirigidos a la orientación laboral, lo cierto es que sería deseable que para estos jóvenes el sindicato formara parte de las puertas a golpear para pedir dicha orientación y apoyo. Es verdad que siempre se corre el riesgo de que la demanda exceda las posibilidades y esquemas de atención cotidianos del sindicato. En este caso, los sindicatos pueden intentar, a partir de sus secretarías de juventud u otras instancias, organizar ciclos de charlas, actividades sociales y formativas, participar en ferias y otros eventos, de tal forma que los jóvenes encuentren un espacio donde se les escuche y se les brinde algún tipo de orientación. Sobre este tipo de estrategias se profundiza en mayor medida en el Módulo 6 de esta Guía.

### Algunos ejemplos de acciones dirigidas a jóvenes desempleados

***La acción integradora parece ser el signo distintivo y característico de las estrategias sindicales más exitosas de trabajo con jóvenes desocupados. De modo general ellas son:***

- ◆ Estrategias que proporcionan a los jóvenes desempleados espacios de encuentro y socialización, con personas que se encuentran en igual situación y con personas que comprenden su situación y están dispuestas a ayudarlas.
- ◆ Que brindan oportunidades de desarrollo personal, a través de actividades formativas, con contenido sindical, educativo o técnico-profesional, artísticas y culturales, o sociales en general.
- ◆ Que mediante diversos mecanismos brindan una atención personalizada, ya sea de los propios miembros del sindicato, de otras entidades y organizaciones o de parte de los mismos participantes desempleados que se encuentran más motivados para hacerlo.
- ◆ Que constituyen un espacio de reflexión colectiva sobre los problemas que todos y cada uno sufre, y de las posibles vías de solución y lucha.
- ◆ En general, son experiencias muy innovadoras en lo metodológico, para lo cual no dudan en solicitar asistencia externa de profesionales, los cuales contribuyen a desarrollar técnicas específicamente diseñadas para trabajar con jóvenes desempleados.

### Que los desocupados no se conviertan en desafiliados

Entre quienes se encuentran desocupados encontramos, también, a jóvenes trabajadores que han estado afiliados y vinculados a un sindicato. Si bien ese vínculo seguramente se originó mientras el trabajador mantenía una relación laboral, la extinción de esta última no debiera suponer una desvinculación del sindicato. Esto es entendido así en casi todos los sindicatos.

***Sin embargo es preciso tomar en cuenta al menos dos factores de especial importancia cuando de jóvenes se trata:***

- ◆ Primero, que ante la eventualidad de períodos extensos de desocupación la caída en estados de desánimo es la más posible de las hipótesis. Esto lleva a que cualquier trabajador, y también los jóvenes, lleguen a asumir comportamientos y actitudes que los distancian de los ambientes y relaciones que más podrían ayudarlos. El sindicato ha de prever esto y disponer de estrategias que favorezcan la integración y permanencia de estos jóvenes junto a su sindicato.
- ◆ Segundo, es probable que muchos de los jóvenes que quedan desempleados no hayan tenido relaciones de trabajo ni demasiado extensas ni demasiado estables, lo que hará que su vínculo con el sindicato sea débil o incipiente. En momentos difíciles como éstos es cuando el sindicato ha de mostrar su perfil solidario y hacer todo lo posible para que el distanciamiento y la incomunicación no prosperen. El que tales jóvenes perciban que se les sigue invitando a participar de las actividades del sindicato, que puedan desempeñar funciones dentro de él, y que eventualmente se les encomienden responsabilidades que bien pueden estar destinadas a organizar a personas que se encuentran en su misma situación (sin descartar otras posibilidades), resultará para estos jóvenes una señal estimulante y una ayuda importante.

### Recordemos que:

- ◆ Además de los efectos negativos que para los jóvenes poseen la desocupación y la inserción laboral informal, ellos representan serias dificultades para su organización y, por tanto, para aumentar sus chances de mejorar su situación.
- ◆ Los jóvenes insertos en el sector informal no son un grupo homogéneo, sino que se ven afectados por situaciones laborales muy diversas. Sus razones para organizarse y las formas de organización que pueden llegar a darse no siempre coinciden con los motivos y formas clásicos de la tradición sindical.
- ◆ Los sindicatos pueden desarrollar estrategias tanto de afiliación de estos jóvenes como de apoyo a sus propias formas de organización, implementando simultáneamente alianzas con ellos. Pero ello siempre implicará tomar en cuenta sus características peculiares y sus intereses.
- ◆ En el caso de los jóvenes desempleados, los sindicatos han de tomar en cuenta también las diversas situaciones existentes (jóvenes que buscan trabajo por primera vez y jóvenes desocupados propiamente dichos), así como el hecho de que muchos de estos jóvenes viven el desempleo como un problema personal y con una carga de culpa importante.
- ◆ En este sentido, los sindicatos pueden ofrecerse como un espacio de participación y organización, pero también de continentación, de pertenencia y de recuperación de la propia identidad, la autoestima y el sentido de *acción colectiva*.

### Dinámica grupal

#### Metodología de trabajo

**Tiempo Total:** 2 horas 30 minutos

**Materiales necesarios:** papelógrafo, marcadores, hojas y lápices.

Luego de la discusión e intercambio en equipos sobre las preguntas realizadas en el apartado "Algunas cuestiones para debatir" (página siguiente), quien facilita el taller solicita a los equipos que elaboren un documento con los siguientes tópicos:

- Organización de los trabajadores informales en general y de los jóvenes en particular: ¿Cómo organizar a estos trabajadores? ¿Mediante qué mecanismos? ¿Cuál sería el rol de los sindicatos? ¿Cuáles serían las alternativas más idóneas –en virtud de la realidad sindical– para profundizar en la capacidad de convocatoria a estos trabajadores por parte de los sindicatos? Tiempo: 1 hora
- Orientación a los jóvenes desempleados: ¿Cómo podrían instrumentar los sindicatos mecanismos de vinculación a los jóvenes desempleados y a los que buscan trabajo por primera vez? ¿En qué áreas podrían brindarles apoyo? Tiempo: 1 hora

Posteriormente, se realiza la sesión plenaria, de modo que la discusión se efectúe en virtud de los aportes de cada uno de los grupos.

Tiempo 30 minutos

*Del mismo modo que en las dinámicas anteriores, un grupo formado por un integrante de cada equipo elaborará el documento producto de este taller.*

### Algunas cuestiones para debatir

- ¿Deberían ser los jóvenes trabajadores del sector informal representados por los sindicatos?
- Si es así, ¿deberían tener sus propios sindicatos? ¿O los mismos sindicatos existentes para el sector formal los representarían según su sector de actividad?
- Si no es así, ¿mediante qué estrategias podrían los sindicatos ayudar a la organización de los trabajadores informales y establecer alianzas con ellos?
- ¿Cómo pueden los sindicatos acercarse y trabajar con los jóvenes que buscan su primer empleo?
- ¿Mediante qué estrategias los sindicatos pueden mantener vinculados a los jóvenes que han quedado desocupados?

### Lecturas recomendadas

- ACTRAV/OIT. *Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global*. En [www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/infsectr.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/infsectr.htm)
- Hurtado, Montserrat. *Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación y la acción*. Documentos de Trabajo N° 133. OIT – ACTRAV/OIT – AECI. Lima, 2000.
- OIT - Comisión de Empleo y Política Social. *Empleo y protección social en el sector informal*. Ginebra, 2000.
- OIT. *El Trabajo en el Mundo 1997-98. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra, 1997.
- OIT. *Trabajo Decente. Memoria del Director General a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, 1999

