

SEGUNDA PARTE

OIT: ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS

Esta segunda parte del estudio combina distintos elementos provenientes de OIT, referidos a cuestiones de sindicalización y representación de colectivos atípicos, desde dos perspectivas combinadas:

- Los contenidos referentes a cuestiones organizativas vinculadas a la Resolución sobre trabajo decente y economía informal (OIT, 2002a), particularizando sobre las condiciones legales a lo interno y a lo externo del sindicato, y los modelos organizativos a utilizar. Incluye el enfoque estratégico de ACTRAV (OIT, 1999b).
- Otras cuestiones vinculadas, en cuanto al denominado “sindicalismo comunitario”, y a alianzas entre el sindicalismo y el cooperativismo.

VII. NUEVA ESTRATEGIA Y MODELOS ORGANIZATIVOS

VII.1 Enfoque general

OIT ha destacado que, en los últimos decenios, la realidad de una economía reestructurada y fragmentada y la individualización de las relaciones de trabajo dificultan más la tarea de obtener nuevos miembros para los sindicatos y hacen perder eficacia a las estrategias tradicionales. El modo en que se organiza el trabajo diversifica la población activa y lleva a que los trabajadores compartan cada vez menos un conjunto de intereses comunes.

Es necesario entonces reexaminar las prioridades sindicales tradicionales y las técnicas de organización, para concentrarse nuevamente en los trabajadores en su conjunto, sin tener en cuenta su situación en el empleo o su vinculación con un puesto de trabajo particular.

En el contexto de los mercados de trabajo flexibles actuales y los sistemas globales de producción, terminará siendo imposible tanto para los sindicatos como para las organizaciones de empleadores mantener o mejorar las condiciones en la economía formal sin tener en cuenta a la vez la economía informal.

Para los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y empleadores, y también para los miembros de la sociedad civil, dadas las dimensiones de la economía informal, la brecha entre el sector formal y el sector informal seguirá siendo el factor más importante de división de la sociedad y un obstáculo para lograr un desarrollo equitativo.

Pero cerrar este vacío requerirá métodos innovadores de organización y representación, e implicará encontrar las estructuras, políticas y líneas organizativas más adecuadas para la naturaleza cambiante de las economías formal e informal.

Las organizaciones de trabajadores no están obligadas a organizar la economía informal ni son responsables de ello, sino únicamente a proteger el derecho de todo trabajador y empleador a crear o afiliarse a organizaciones de su elección.

Sin embargo, el modo en que aumenten su voz en la economía informal podría afectar a su propio futuro en términos de índice de sindicalización, representatividad e influencia social y política.

De lo anterior, ACTRAV deduce que es necesario desarrollar el apoyo interno a las nuevas estrategias, aumentando la concientización y el convencimiento de los miembros actuales, en cuanto a que el hecho que ellos mismos se beneficiarán, tanto como los demás, dado que una creciente densidad sindical mejora la posición de negociación colectiva de todos los trabajadores y fortalece la posición de los sindicatos en los ámbitos político y social. Asimismo, se requiere establecer vínculos con otros grupos de la sociedad, a fin de construir un movimiento social sólido.

En el pasado, los sindicatos han sido a veces acusados de no responder a los intereses y las necesidades de los trabajadores informales. Pero es importante enmarcar adecuadamente las responsabilidades de los sindicatos en el ámbito de la organización de los trabajadores informales. Es erróneo y contraproducente confundir el derecho de los trabajadores a organizarse con la obligación de los sindicatos de organizar.

Un error corriente es pensar siempre que los sindicatos son instituciones ya establecidas y no algo que los trabajadores pueden crear por sí mismos a través de un proceso. Es muy fácil cruzarse de brazos y hacer recaer sobre los hombros de los sindicatos la responsabilidad de las condiciones de los trabajadores no protegidos.

La cuestión central en lo que respecta a la organización es la protección efectiva del derecho de todos los trabajadores a organizarse. Corresponde a los propios trabajadores decidir si quieren formar sus propios sindicatos u otras organizaciones o unirse a los sindicatos existentes.

Históricamente el movimiento sindical fue creado por trabajadores desprovistos de protección que, gracias a su organización autónoma y solidaridad, conquistaron derechos, prestaciones y protección social.

VII.2 Dificultades

En cuanto a los problemas que enfrenta esta estrategia, ACTRAV ubica cuatro:

Dificultades generales. La decisión de sindicalizar a nuevos colectivos puede ser arriesgada, por requerir un compromiso a largo plazo de inversiones humanas y financieras, con beneficios inciertos. Pero los problemas más importantes se localizan en relación a los propios actores en juego:

Para los sindicatos puede ser difícil ponerse en contacto y movilizar a los trabajadores informales, especialmente los que trabajan en microempresas (y en el trabajo a domicilio), pues organizar campañas puede ser caro, difícil y exigir mucho tiempo y recursos.

También pueden encontrar dificultoso mantener a estos trabajadores afiliados debido a la precariedad de su empleo y tendrían que considerar, por consiguiente, si es eficaz utilizar sus recursos humanos y económicos tratando de organizar a estos trabajadores.

Condiciones legales externas. En una sección anterior (ver II) se describió el enfoque normativo que utiliza la OIT para referirse a la sindicalización de los trabajadores independientes. Visto desde la perspectiva de la organización de estos trabajadores y otros atípicos, OIT ha efectuado otras reflexiones dirigidas a colaborar con las estrategias sindicales en la materia.

Es que al momento en que los sindicatos efectúen enmiendas a sus propios estatutos, cuando éstos dificultan la acción hacia nuevos colectivos laborales, puede ocurrir que en el código de trabajo nacional no les reconozcan tales facultades. Por esta razón, toda posible decisión de introducir cambios en las estructuras internas del sindicato y en la asignación de recursos debe coordinarse con campañas sindicales dirigidas a obtener una reforma gubernamental de la legislación laboral o, al menos, a ampliar el ámbito de cobertura.

OIT considera entonces que:

- Las políticas y la legislación gubernamentales son elementos clave para que el entorno sea propicio o contrario a la organización y representación de quienes se encuentran en la economía informal.
- Sin reconocimiento de las autoridades gubernamentales, las organizaciones informales no tienen voz en los debates sobre política gubernamental ni acceso a los servicios e infraestructura que necesitan para operar con eficacia y eficiencia, y son vulnerables al hostigamiento o desalojo por parte de las autoridades.
- De hecho, es esta falta de reconocimiento oficial y, por lo tanto, de legitimidad, lo que contribuye al desarrollo del sector informal o dificulta la evolución hacia actividades formales dentro de la corriente económica y social principal y los marcos reguladores.

Las propuestas de OIT para políticas gubernamentales que cambien situaciones limitativas se centran entonces en considerar que el papel más importante de

los gobiernos es garantizar la libertad de todos los trabajadores, independientemente de dónde y cómo trabajen, para crear y afiliarse a organizaciones de su elección sin temor a represalias o intimidaciones. Con ello, se permite el desarrollo de los medios institucionales de representación más adecuados para cada contexto o problemática. A partir de este eje, es también conveniente que el Estado:

- Reconozca el papel de estas organizaciones como interlocutoras y/o asociadas en la elaboración de políticas o la ejecución de programas en el ámbito nacional y local.
- Promueva vías y mecanismos para el diálogo regular entre organizaciones de trabajadores informales y sindicatos y organizaciones de empleadores establecidos, así como para la negociación colectiva y otras formas de diálogo cívico. Ello puede hacerse, por ejemplo, ampliando el alcance de los órganos tripartitos nacionales o procesos de negociación colectiva existentes, o facilitando mecanismos innovadores específicamente adaptados a un sector determinado de la economía informal.
- Simplifique los procedimientos de registración, que con demasiada frecuencia son complicados, largos y onerosos.

Convencimiento de los propios trabajadores. Dada la precariedad de su empleo, pueden existir dudas en cuanto a afiliarse a los sindicatos por miedo a las represalias. Para contrarrestarlo, se requiere una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical. Pero convendrá también tomar medidas preventivas con miras a lograr una amplia aceptación del derecho de organización y la advertencia de que no es ni útil ni tolerable su violación. De lo que se trata fundamentalmente es de crear, tanto en la economía formal como en la informal, un clima que permita la libre organización, en el cual quienes trabajan en ellas no teman consecuencias negativas.

Los trabajadores informales pueden no compartir intereses comunes con el grueso de los sindicalistas actuales. Los lazos étnicos, familiares y de parentesco pueden ser más fuertes entre estos trabajadores que la solidaridad de la clase trabajadora.

Suelen estar tan atrapados en la lucha diaria por la supervivencia que no son propensos a unirse a acciones colectivas, sobre todo cuando no ven de qué manera dicha acción o la afiliación a un sindicato pueden ayudarles a solucionar sus problemas prácticos y necesidades básicas.

Cerrar el vacío de la representación es crucial para todos los afectados. Para quienes trabajan en la economía informal este vacío es una causa importante de su protección legal y social inadecuada, además de su falta de acceso a ventajas productivas, mercados de capital y de productos, sistemas de formación, servicios públicos y comodidades. Sin libertad de asociación efectiva no pueden ejercer un poder compensatorio para que su trabajo sea reconocido, protegido, formal y decente.

Convencimiento de las bases tradicionales. En cuanto a los trabajadores que ya forman parte de las estructuras sindicales, el desafío se ubica en cuanto a que la estrategia no afecte su base de apoyo tradicional. Algunos intentos de la dirección de los sindicatos para organizar a los trabajadores han fracasado debido a la falta de participación de los ya afiliados en las decisiones pertinentes, con lo que no se sentían comprometidos con la modificación en la asignación de recursos.

Los actuales afiliados pueden no ver las razones para organizar a estos trabajadores y poner objeciones a los cambios necesarios en políticas y atribución de recursos requeridos para acceder a ellos. El desafío para los sindicatos es acceder a nuevos grupos sin perder su base tradicional.

Este conjunto de problemas se vincula con la necesidad de enmendar los estatutos de la propia organización, lo que es frecuentemente necesario, aun en el caso que el encuadre legal general esté resuelto.

VII.3 Modelos organizativos

ACTRAV destaca que los sindicatos tienen que examinar sobre qué base tratarán de integrar a los trabajadores del sector informal en las estructuras sindicales existentes.

Respecto del modelo organizativo, no existe una fórmula única o simple de éxito. Más bien hay toda una gama de enfoques entre dos extremos: el modelo basado en los servicios y el modelo basado en la labor de organización.

El “modelo de servicios” se basa en una relación “transaccional” entre la estructura sindical y sus miembros. Éstos pagan cotizaciones al sindicato a cambio de la prestación de servicios, con lo que la pertenencia y la lealtad continuas dependen de la prestación de servicios satisfactorios.

El modelo “basado en la organización”, parte de la premisa que la potenciación de los trabajadores les permitirá encontrar soluciones a sus problemas. Se hace entonces hincapié en la acción colectiva.

Esto no significa que los sindicatos dejen de prestar servicios. Por el contrario, siguen garantizando los servicios esenciales, tales como asesoramiento en materia de indemnización, suministro de mejores prestaciones y defensa de nuevas prestaciones sociales, incluso mediante la realización de investigaciones y de negociaciones.

La razón de ser del desarrollo de servicios socioeconómicos por parte del movimiento laboral es tanto ideológica como práctica. Procede del compromiso del movimiento de promover y proteger los intereses de sus afiliados y reforzar la función de los trabajadores y sus organizaciones en la sociedad.

Hay quienes opinan que los sindicatos deberían seguir concentrándose en sus esferas de actividad tradicionales, es decir, la representación de los intereses

de los afiliados y el asesoramiento, así como acciones colectivas, ya que su principal objetivo es corregir los desequilibrios de la sociedad y fomentar una redistribución de los ingresos y una mayor igualdad.

Eso significa que, por ejemplo, en vez de establecer planes de seguro médico para los trabajadores del sector informal, los sindicatos deberían tratar de influir en las autoridades nacionales para que extiendan de forma progresiva la cobertura de la seguridad social al sector informal. Asimismo, en vez de prestar servicios, por ejemplo de formación profesional y técnica, los sindicatos deberían aprovechar la posición que ocupan en los consejos de administración de muchas instituciones de formación para alterar el campo de actividad y la cobertura de la formación proporcionada por el Estado a fin de facilitar el acceso de los trabajadores del sector informal a estos planes. Otra de las prioridades principales de los sindicatos podría ser tratar de influir en los gobiernos para que adopten políticas nacionales de protección y fomento de los derechos de los vendedores ambulantes.

No obstante, aunque las reformas jurídicas e instituciones pueden ser, y de hecho deberían ser, un objetivo viable a largo plazo para los sindicatos en lo que respecta al sector informal, es poco probable que se produzcan a corto o medio plazo.

Ello explica que hasta la fecha muchos sindicatos hayan desarrollado servicios “especiales” como instrumento para abordar las necesidades económicas y sociales (salud, educación, ahorro, préstamos, etc.) inmediatas de los trabajadores del sector informal. Estos servicios o actividades no deberían considerarse como un sustituto de la negociación colectiva ni como una forma de eximir a los gobiernos de sus responsabilidades.

Deberían considerarse como una actividad sindical complementaria destinada a mejorar la función de liderazgo de los sindicatos en la sociedad en general y a contribuir a mejorar su perfil en la sociedad civil.

Además, si establecen organizaciones nuevas que no están formalmente afiliadas a los centros sindicales nacionales, los sindicatos existentes también podrían considerar la posibilidad de la participación de los dirigentes de los grupos informales en las discusiones acerca de las prioridades y estrategias, a fin de fortalecer los vínculos entre los sindicatos y las agrupaciones.

Las cotizaciones sindicales pueden ser un impedimento, por lo que tal vez puedan encontrarse otras soluciones, por ejemplo, una cotización más baja o períodos de “gracia” (de hasta un año) a fin de que las cotizaciones no hagan prohibitiva la afiliación de nuevos miembros.

Otra solución podría consistir en organizar la asistencia a los trabajadores informales ayudándoles a establecer y dirigir actividades socioeconómicas.

Para organizar a los trabajadores de la economía informal como parte de los afiliados actuales, los sindicatos han probado y adoptado muchas estrategias. A menudo esta organización implica cambiar la forma de funcionar de los sindicatos:

- Pueden tener que revisar y, en su caso, modificar su reglamento interno y estatutos para eliminar limitaciones a su capacidad de organizar a los trabajadores informales como afiliados. Estas enmiendas podrían tener que ver, por ejemplo, con el derecho de afiliación, la participación en equipos de negociación, la integración en convenios colectivos y el pago de cuotas.
- Tienen que prever servicios especiales para los trabajadores informales, no solo servicios sociales como el seguro médico o las prestaciones sanitarias, sino también asesoramiento para regularizar su situación laboral o tratar con las autoridades gubernamentales, para obtener, por ejemplo, puestos en los mercados, subsidios, etc.
- Algunos sindicatos han creado estructuras especiales, entre ellas departamentos específicos o unidades con sus propias asignaciones presupuestarias, para organizar y representar de modo más eficaz a los trabajadores informales.
- Algunos establecen diferentes cuotas de afiliación o eximen del pago de cuotas durante un “período de gracia” para adaptarse a los trabajadores informales de bajos ingresos.
- Las estrategias de afiliación para acceder a los trabajadores que realizan actividades informales tienen que ser innovadoras, sobre todo cuando no se permite el acceso al lugar de trabajo o éste se desconoce o es difícil de localizar.
- Hay que construir puentes entre el sindicato y los trabajadores recurriendo a afiliados antiguos y actuales. Dado que una dificultad importante para organizar a trabajadores informales es la naturaleza efímera de su trabajo, los sindicatos deben seguir la pista de sus antiguos afiliados que han sido expulsados de la economía formal. Estas personas pueden ayudar a organizar, ya que conocen a otros que comparten sus mismas circunstancias.

Por supuesto, que para llegar a nuevos grupos sin perder su base tradicional, el apoyo interno es requisito indispensable. Los sindicatos tienen que asegurarse de que sus afiliados actuales entienden perfectamente y apoyan el movimiento, sobre todo porque supondrá cambios en la atribución de recursos.

Los afiliados actuales también pueden ser eficaces dando a conocer las políticas y actividades sindicales entre sus familiares y amigos que se encuentran en la economía informal.

A menudo, los departamentos sindicales de las mujeres pueden ser cruciales para acceder a las mujeres de la economía informal.

Deberían crearse servicios especiales como herramienta para atender a las necesidades económicas y sociales inmediatas de los trabajadores en la economía informal y también como una estrategia organizativa. Proporcionar, por ejemplo, seguro médico, sistemas de ahorro y crédito, programas educativos y formativos, programas de salud y nutrición, y asesoramiento para tratar con la burocracia a fin

de obtener puestos en los mercados o permisos. Sin embargo, estos servicios o actividades no deberían considerarse como un sustituto de la negociación colectiva ni como una forma de eximir a los gobiernos de sus responsabilidades.

En vez de ello, deberían considerarse como una actividad sindical complementaria. En otras palabras, al tiempo que proporcionan de hecho esos servicios especiales, los sindicatos deben seguir dando prioridad a la negociación con los gobiernos para que adopten políticas nacionales para la provisión de tales servicios y promuevan y protejan los derechos de los trabajadores informales.

VIII. ALIANZAS Y SINDICALISMO COMUNITARIO

OIT ha destacado que, históricamente, el movimiento sindical siempre ha tratado de establecer alianzas para defender sus causas, mediante coaliciones con organizaciones y movimientos de ideas afines.

Los criterios para establecer alianzas varían considerablemente de un lugar a otro. No obstante, cada vez resulta más obvio para muchos sindicatos que hay que estrechar los lazos entre el movimiento laboral y la comunidad en torno a campañas para sindicalizar a quienes no lo están por medio de movilizaciones sobre cuestiones sociales.

Como cualquier otra actividad sindical, las alianzas deben basarse en objetivos claros y en una estrategia bien planificada. Todas las partes involucradas deben sentir que saldrán beneficiadas si participan y que sus intereses se tienen plenamente en cuenta. Las alianzas más comunes son aquellas basadas en cuestiones específicas. Los grupos de mujeres son a menudo muy activos en la lucha por los derechos humanos y no temen participar en manifestaciones u organizar huelgas, y, por lo tanto, son un aliado potencial importante para los sindicatos.

Aunque las alianzas entre los sindicatos y los grupos comunitarios se establecen por lo general en torno a cuestiones específicas, también pueden dar como resultado relaciones más continuas cuando se superponen diversos objetivos o intereses.

En los EE.UU. y el Canadá, este tipo de alianzas ha dado lugar a una nueva forma de sindicalismo llamado “sindicalismo comunitario”, que parte de la base de reconocer que los sindicatos no pueden funcionar de manera aislada, sino que deben incluir en sus luchas a las organizaciones comunitarias. En este plano, el sindicalismo viene siendo eficaz en los Estados Unidos para organizar a los trabajadores inmigrantes, especialmente a los explotados como trabajadores a domicilio, personal de atención sanitaria a domicilio y trabajadores de fábricas donde se les explota (ver sección XV.2).

Una de las ventajas del sindicalismo comunitario es que crea un sentimiento de solidaridad entre trabajadores sindicalizados y no sindicados en lo que respec-

ta a objetivos comunitarios. En ese sentido, los trabajadores no sindicalizados pueden aumentar su confianza en los esfuerzos organizadores de los sindicatos.

Los sindicalistas no son solo trabajadores sino también miembros de la comunidad, consumidores y miembros de grupos religiosos y políticos. Preocupaciones importantes de los trabajadores como los servicios de cuidado de los niños, educación y formación, salud y seguridad social no pueden resolverse únicamente en el centro de trabajo. En esas cuestiones, los miembros de los sindicatos comparten intereses comunes con los trabajadores informales que también son miembros de la comunidad. Las alianzas en la comunidad local pueden, así, ser eficaces en la construcción de un espíritu de solidaridad entre sindicalistas y trabajadores informales con miras a fines comunitarios comunes.

Además de aumentar la credibilidad y la presencia de sindicatos en una comunidad, una ventaja significativa del sindicalismo comunitario es que puede transformar a los sindicatos en movimientos sociales de personas trabajadoras, independientemente de dónde trabajen o cuál sea su situación en el empleo.

Estas alianzas en la comunidad local pueden ser importantes para ayudar a los sindicatos a atraer y mantener a mujeres afiliadas. Dado que las vidas de muchas mujeres están tan enraizadas en sus familias y comunidades, han sido ellas durante mucho tiempo las principales defensoras de un programa sindical más amplio que incluya cuestiones como la calidad de vida de la comunidad. Los grupos de mujeres pueden ser excelentes asociados de los sindicatos en el ámbito de la comunidad local y para acceder a quienes se encuentran en la economía informal.

Para ello, hay que trabajar intensamente en ciertas comunidades y, en particular, establecer vínculos con las organizaciones comunitarias y recurrir a trabajadores del sindicato que ya mantienen contactos estrechos con la comunidad.

IX. LAS COOPERATIVAS COMO ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN

Durante varias décadas la OIT, (con el Convenio 127 de 1966), ha defendido un enfoque sobre el cooperativismo, centrado en su potencialidad para ser herramienta del desarrollo económico y social, y para alcanzar a los segmentos vulnerables de la población. Esta perspectiva se ha ampliado en la 91ª Reunión del 2002, con la aprobación de la Resolución 193 sobre “Promoción de las Cooperativas”, que sustituye al anterior convenio.

Un aspecto importante de la nueva resolución es su énfasis en la cuestión organizativa, colocando explícitamente al sindicato como un actor en este proceso.

El tema se vincula de forma directa con otros lineamientos de OIT, elaborados diez años antes, en cuanto a la relación entre cooperativismo y organización de los trabajadores informales.

Finalmente, existe un claro acompañamiento del sindicalismo internacional a partir de acuerdos alcanzados entre CIOSL y la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), sobre cuya base se obtuvo el acuerdo de las partes a favor de la resolución mencionada.

Esta sección presenta tales antecedentes.¹

IX.1 Cooperativismo y organización del trabajo informal

En la Conferencia de 1991, OIT destacó que las cooperativas pueden desempeñar un papel de suma importancia en la economía informal, dado que las pequeñas organizaciones de la economía informal son esencialmente “precooperativas” y se basan en las tradiciones y los principios mismos que caracterizan todo movimiento cooperativo auténtico: participación activa de sus miembros, gestión democrática y control de sus actividades, y una distribución equitativa de los beneficios entre sus miembros.

En la Conferencia del 2002, la OIT ha vuelto sobre el tema, comentando que muchos sindicatos han utilizado métodos cooperativos no solo para hacer frente a las necesidades económicas y sociales inmediatas de sus miembros, sino también como técnica de organización. Pero, además, las cooperativas actuantes en la economía informal tendrían una ventaja: que pueden proporcionar a las personas los mismos beneficios que instituciones de mayor envergadura.

En este marco, OIT ha agregado que aun cuando tanto el sindicato como los movimientos cooperativos reconocen que cada uno aporta a la economía informal una amplia serie de ventajas complementarias y que, por consiguiente, existe un considerable potencial de colaboración, por lo que se requiere resolver aun muchas cuestiones para llegar a estrategias conjuntas.

Las restricciones jurídicas y las políticas gubernamentales pueden a veces limitar las actividades de este tipo. Por ejemplo, en algunos países se impide la participación de los sindicatos en las cooperativas, la afiliación institucional de las cooperativas y el recurso a fondos pertenecientes a los sindicatos. Por lo tanto, resulta vital que los sindicatos ejerzan su presión representativa en estructuras políticas y gubernamentales apropiadas a fin de promover los cambios necesarios.

Cuando los trabajadores informales se encuentran con impedimentos importantes para unirse a las organizaciones de empleadores o los sindicatos existentes, o para crear las suyas propias, la estructura organizativa de afiliación más eficaz puede ser la cooperativa. Ello también puede considerarse un paso hacia la formalización. Muchas cooperativas empiezan como un grupo informal de empresas y posteriormente, cuando crecen y se hacen viables, se registran como entidades legales, y pasan a formar parte de la economía formal. En este marco, son

¹ Reescrito sobre la base de un material elaborado para actividades de formación sindical en el Cono Sur (Castillo y Orsatti, 2003).

obvias las posibilidades que encierra la asociación de estas organizaciones oficiosas que ya existen, o cuyo establecimiento se podría fomentar, con un movimiento cooperativo auténtico y oficialmente reconocido.

Tanto las propias organizaciones como sus miembros podrían acceder más fácilmente al crédito, a los mercados, a la tecnología, y a las instituciones jurídicas y de otra índole de la economía formal, y convertirse así en una fuerza capaz de romper las barreras que separan a los dos sectores.

Existen numerosos ejemplos de aplicación de métodos cooperativos a la organización de servicios a quienes se encuentran en la economía informal:

- Las cooperativas de trabajadores (también conocidas como cooperativas de producción), han resultado especialmente eficaces para la organización de los trabajadores independientes dedicados a actividades que se prestan a la acción conjunta, como los servicios de comidas y los restaurantes, la explotación de canteras y el corte de piedra, la fabricación de velas y manufactura textil.
- Artesanos como los sastres, los plateros, los talladores de madera y los fabricantes de muebles suelen actuar en formas cooperativas menos rígidas, en las que trabajan individualmente y reciben créditos por el valor de los artículos fabricados, mientras que la cooperativa organiza lo relativo a materias primas, maquinaria, talleres y mercados.
- Las cooperativas de crédito y de consumidores consiguen con frecuencia tener un impacto inmediato en los medios de vida de las personas en la economía informal.
- Pero es especialmente en el terreno de la protección social y los servicios sociales donde las cooperativas han tenido un mayor éxito y han sido quizás más fáciles de organizar, mediante grupos informales de autoayuda que proporcionan su propia cobertura de seguridad social.

IX.2 La Resolución de OIT del 2002

La Resolución también aporta una serie de definiciones, principios y valores, y lineamientos para políticas gubernamentales hacia el sector, que son resumidos en el recuadro adjunto.

La Resolución presenta una nueva definición de cooperativa, en cuanto asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común a través de una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.

También plantea la creación de un sector social de la economía. Deberían adoptarse medidas para ayudar a las cooperativas y a sus socios a establecer y expandir un sector social de la economía, el cual deberá ser viable y dinámico, y responder a las necesidades sociales y económicas de la comunidad.

En lo que se refiere a las organizaciones de trabajadores², la Resolución señala que el sindicato debería estimular:

- La afiliación a las estructuras sindicales de los trabajadores de las cooperativas.
- La creación de cooperativas, con diversos objetivos: facilitar el acceso a bienes y servicios básicos, y la creación o el mantenimiento de empleos, incluso en los casos en que se contemple el cierre de empresas.
- La promoción del ejercicio de los derechos de los trabajadores asociados de las cooperativas.

También, el sindicalismo debería:

- Participar en comités y grupos de trabajo para tratar asuntos económicos y sociales que tengan repercusiones en las cooperativas.
- Contribuir con programas destinados a las cooperativas para mejorar su productividad.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en las cooperativas.
- Promover las cooperativas en los campos de la educación y la formación.

Finalmente, la Resolución menciona que debería alentarse a las cooperativas y a las organizaciones que las representan a establecer una relación activa con las organizaciones de trabajadores.

IX.3 Acuerdos del sindicalismo y del cooperativismo internacional

Los acuerdos entre CIOSL y ACI tienen los siguientes ejes:

- Los sindicatos deben estimular a sus miembros a formar cooperativas en las áreas que sirven a sus necesidades. La propiedad y gestión de empresas por los trabajadores puede ser socialmente benéfica. La integración de los trabajadores informales en cooperativas por los sindicatos consolidará el movimiento sindical.
- Los sindicatos deben orientar a sus miembros en lo que atañe a los principios de cooperativas y su funcionamiento. Del mismo modo, las cooperativas deben responder emprendiendo programas de orientación para sus miembros sobre los principios y el funcionamiento de los sindicatos y las normas fundamentales del trabajo.
- Es importante que las cooperativas reconozcan las leyes laborales y actúen como empleadores modelos y fortalezcan los vínculos con los trabajadores y sus sindicatos.

² La Resolución también promueve que las organizaciones de empleadores consideren la posibilidad de admitir como miembros a las cooperativas que deseen unirse a ellas, y ofrecerles servicios de apoyo apropiados con las mismas condiciones y cláusulas aplicables a sus demás miembros.

- Los sindicatos y las cooperativas trabajando mancomunadamente, pueden modelar las direcciones futuras del crecimiento. Lo que se necesita esencialmente es dar contenido y forma a la cooperación mutua y a las acciones e iniciativas conjuntas.
- La identidad misma de las cooperativas debe mantenerse intacta. La cooperativa se fundamenta en su membresía y es una organización de solidaridad, ciertamente diferente a aquellas que solo tienen motivos comerciales.
- El papel del gobierno debe ser “posibilitar”, en lugar de promover cooperativas. Además, la índole especial de las cooperativas debe reflejarse en términos de adopción de medidas para su supervisión.
- La promoción de cooperativas debe realizarse no solo en la economía informal, sino en toda la economía.
- El papel de las organizaciones cooperativas debería ser también posibilitar que los empleados formen sindicatos y que participen en comités y grupos de trabajo a distintos niveles a fin de considerar los temas económicos y sociales que tengan impacto sobre los trabajadores y los sindicatos.
- La disponibilidad de crédito y de otras facilidades financieras para las cooperativas no puede hacerse en función de las condiciones del mercado: la especificidad de las cooperativas tendrá que ser considerada debidamente.
- Se necesita evitar que las empresas multinacionales utilicen las cooperativas para su trabajo tercerizado, sin beneficios ni protecciones para los trabajadores.

