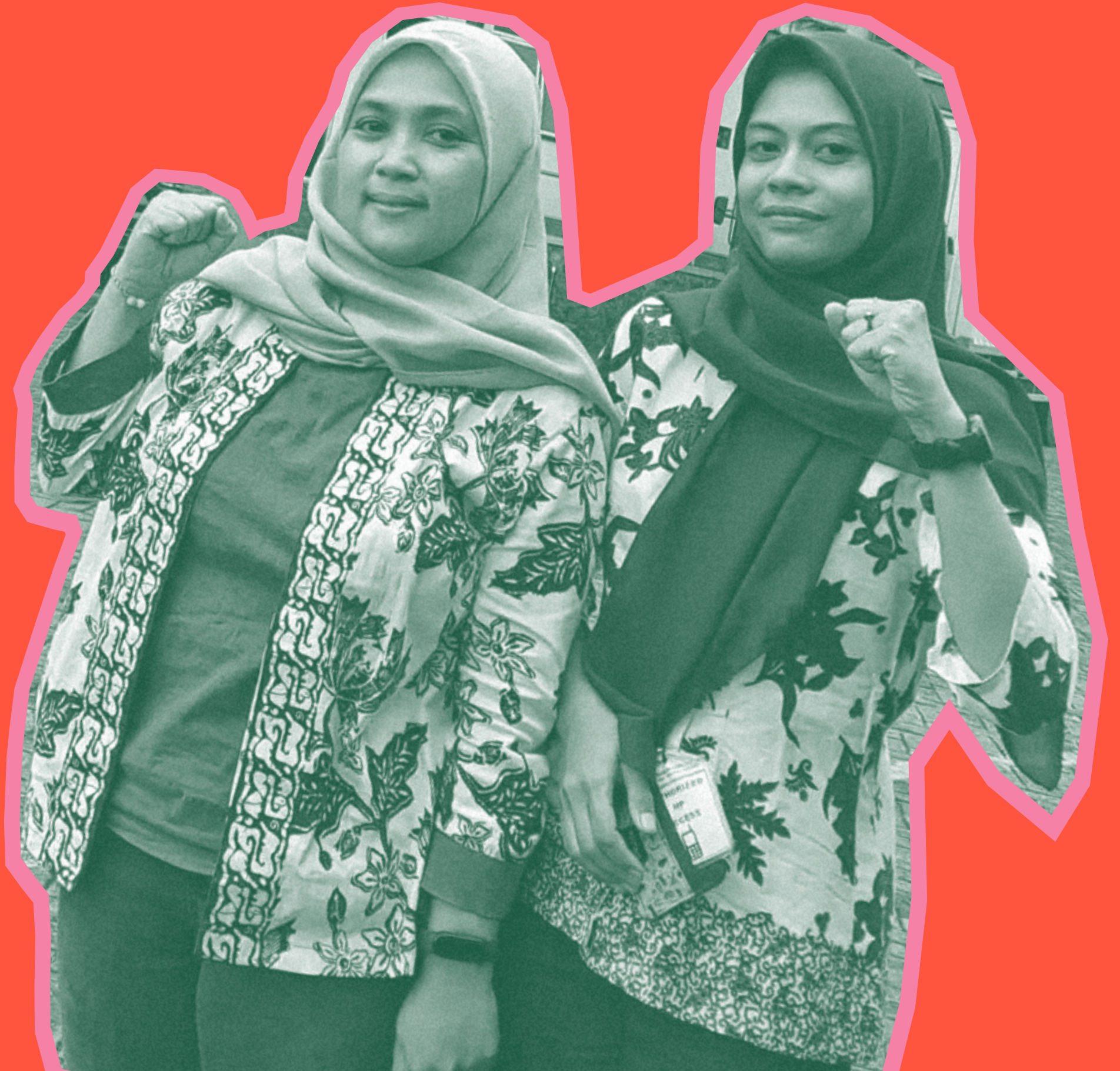


# 3

## Apoyando un movimiento liderado por las personas trabajadoras para la WSR

- 42 Conectar con las personas trabajadoras
- 49 Fomento del liderazgo de las personas trabajadoras
- 51 Desarrollar la conciencia sistémica a través de la educación popular
- 52 Fomentar una perspectiva de derechos humanos
- 54 Entender el poder corporativo
- 59 Llamados a la acción mediante encuestas a los trabajadores

*Trabajadoras del sector textil defienden sus derechos en Java Central, Indonesia.  
Fuente: Consorcio de los Derechos del Trabajador*



**Las personas trabajadoras están al centro de la WSR. Sin embargo, la participación y el liderazgo de las personas trabajadoras, fundamentales para el éxito de un programa de WSR, no surgen de la noche a la mañana. Para poner en marcha un programa de WSR se necesita una organización —por ejemplo un sindicato o una organización de derechos humanos de base obrera— que las personas trabajadoras consideren accesible y confiable, y que represente genuinamente sus intereses. Muchos programas de WSR existentes fueron desarrollados por organizaciones con años de experiencia directa en la comunidad obrera a la que sirven.**

Esta sección se centra en lo que algunas organizaciones existentes aprendieron al organizarse y colaborar con las personas trabajadoras mientras impulsaban una campaña de WSR. Si bien los diferentes métodos y recursos que han utilizado las organizaciones de trabajadores son en cierto modo únicos para el momento que cada una vivía, comparten tácticas comunes:

- **Crear espacios para construir comunidad.**
- **Fomentar el liderazgo de las personas trabajadoras.**
- **Utilizar la educación popular y la investigación participativa para abordar las condiciones laborales y su relación con el papel de las personas trabajadoras en las Cadenas de Suministro.**



Manifestantes marchan en apoyo de la campaña Leche con Dignidad  
Fuente: Terry Allen

## Conectar con las personas trabajadoras

*“Acérquense directamente a la comunidad y generen confianza abordando sus problemas.”*

– Zehra Khan, Federación de Trabajadoras a Domicilio (HBWWF)

Existen libros dedicados a cómo organizar una comunidad. Aquí, presentamos algunos ejemplos de cómo algunas organizaciones que han implementado la WSR han logrado movilizar a las personas trabajadoras. Si su organización ya cuenta con una sólida base de trabajadores y ha ganado otras campañas colectivamente, pueden omitir esta sección.

En Estados Unidos, con la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW) y Justicia Migrante, y en Pakistán, con la Federación de Trabajadoras a Domicilio (HBWWF), los organizadores dedicaron tiempo a crear espacios para que las personas trabajadoras se reunieran, encontraran recursos y se conectaran con otros. Dado que no hay dos comunidades de personas trabajadoras iguales, esto tomó diferentes formas: desde conformar una estación de radio local; desarrollar cooperativas laborales y alimentarias; organizar grupos de estudio para discutir temas de género, sociales y laborales; hasta organizar asambleas regionales como un lugar para que la comunidad se reúna y comparta una comida.

Identificar las necesidades y prioridades de la comunidad suele ser un primer paso. Muchas de estas organizaciones se organizaron en torno a otros temas de derechos humanos primero, o simultáneamente al vincularse con la implementación de una campaña de WSR.



Miembros de la comunidad de Immokalee en un evento de Radio Consciencia  
Fuente: CIW

## Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW): creando conexión y puntos de entrada

*“Al organizarse con la comunidad, es importante crear un espacio donde la gente quiera estar y buscar maneras de incluir cosas que les lleguen al corazón... Si no incorporan esas cosas, entonces puede que la organización termine empujando a la comunidad, en lugar de que todos trabajen juntos.”*

– Gerardo Reyes Chavez, [CIW](#)

Immokalee es un pequeño enclave rural en Florida, al sur de Estados Unidos. La mayoría de las personas trabajadoras agrícolas que viven allí son inmigrantes, lejos de sus hogares y entornos familiares. Muchos carecen de automóviles u otros medios de transporte, lo que agrava su aislamiento. La CIW reconoció esto desde el principio. Su oficina funciona como espacio de ensayo para intérpretes de marimba, una pequeña tienda de abarrotes de bajo costo, sede de la emisora de radio comunitaria [Radio Conciencia](#) y lugar de sus reuniones semanales.



Radio Conciencia, estación de la CIW, juega un papel importante en la comunidad obrera de Immokalee. Fuente : CIW

*“Cuando se da la oportunidad de incorporar algo que despierta interés, es mucho más fácil. Porque cuando una persona se siente a gusto en un espacio, tiene su música, su radio, conoce a la gente de esa organización, sabe que también provienen de las mismas realidades que él o ella ha empezado a afrontar. Y ya han experimentado ser felices en comunidad. Cuando deciden unirse para marchar, participar en una reunión de los miércoles o formar parte del comité central, esas personas ya están comprometidas.”*

*“Los objetivos de la radio son ayudar a las personas a mantenerse a salvo en tiempos de crisis —cuando hay huracanes, cuando hay una pandemia, o para combatir la desinformación—, mantenerse al día sobre los acontecimientos relacionados con la lucha y generar conciencia. Es un punto de entrada, pero para hacerlo bien, debe existir esa sinergia entre el trabajo comunitario, la organización y la comunicación a través de la radio. Por lo tanto, es algo que al final de cuentas es ideal, porque un movimiento no debería ser siempre una lucha constante para convencer a alguien de que participe en algo que le va a beneficiar. Llega un punto en que la gente quiere formar parte porque le gustan las interacciones, las fiestas de aniversario de la radio, que se dedican a reconocer que construimos una estación de radio juntos, que aunque estemos ausentes de nuestros países, no estamos solos. Cuando uno piensa en todas las formas en que se ha utilizado la radio, creo que ha cultivado una conexión muy profunda con la comunidad.”*

– Gerardo Reyes Chavez, [CIW](#)



Miembros de la comunidad de Immokalee en un evento de Radio Conciencia. Fuente: CIW

Federación de Trabajadoras a Domicilio (HBWWF): comenzando con los grupos de estudio

“Las organizaciones deben garantizar la concientización desde las bases. Son las personas trabajadoras quienes deben liderar estos movimientos y conocer sus derechos y a sus explotadores. Esa es la única manera de que el movimiento sea sostenible. Además, para lograr algo tan trascendental como leyes para las personas trabajadoras en los hogares, no basta con operar en la ‘modalidad de proyectos’. Asumir e implementar proyectos por sí mismo no dará resultados. Más allá de los proyectos, las organizaciones deberán fortalecer la voz de las personas trabajadoras, y la perseverancia es fundamental.”

– Zehra Khan, HBWWF, citada en “Tenemos que incluir a las mujeres para lograr un cambio en la sociedad”, agosto de 2019.

La HBWWF es una central sindical de trabajadoras del hogar en Pakistán y el primer sindicato dirigido por mujeres para trabajadoras informales en el país. Zehra Kahn, fundadora y secretaria general de la HBWWF, compartió sus reflexiones sobre la organización a distintos niveles, desde la base hasta el ámbito global, para lograr un cambio significativo. El texto que aparece a continuación es una adaptación de su entrevista con nosotros y de un breve informe que coescribió para Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO).

La labor organizativa de la HBWWF comenzó desde la base: visitando casa por casa, hablando con las trabajadoras y distribuyéndoles un folleto sobre sus derechos. Con el tiempo, establecieron cooperativas en las zonas con mayor concentración de trabajadoras del hogar, que les proporcionaban un espacio de trabajo compartido, brindándoles la oportunidad de reunirse y debatir sus problemas. Estas cooperativas organizaron grupos de estudio dirigidos por voluntarias capacitadas por las activistas laborales. Los debates en estos grupos comenzaron a vincular las condiciones laborales con problemas cotidianos que afectaban a las trabajadoras, como el acceso deficiente al agua y la electricidad, así como con cuestiones más amplias de normas de género y patriarcado.

Sus conversaciones dieron paso a la incidencia para abordar sus preocupaciones. A medida que se resolvían algunos de esos problemas, la noticia comenzó a difundirse. El folleto, las reuniones comunitarias y las historias de éxito motivaron a más trabajadoras a involucrarse. Finalmente, celebraron su primera asamblea, donde lograron mayor visibilidad e influencia política al reunirse en gran número.

A partir de ahí, Zehra y sus compañeras iniciaron una campaña de sindicalización. Dado que las trabajadoras del hogar no están sujetas a la legislación laboral pakistaní, estas se ampararon al derecho a la libertad de asociación consagrado en la Constitución de Pakistán. Hoy en día, la HBWWF es una federación nacional de sindicatos regionales que representa a las bordadoras y a las trabajadoras de la industria de las pulseras de vidrio.

La HBWWF sigue abogando por los derechos de las trabajadoras del hogar y fue uno de los grupos que lideró el proceso de incidencia para que el Acuerdo Internacional de Seguridad en la Industria Textil se ampliase a Pakistán. El Acuerdo ahora abarca a más de 700 mil personas trabajadoras de la industria textil y de la confección pakistaní.



Líderes sindicales de NTUF y HBWWF en Pakistán  
Fuente: NTUF

## Justicia Migrante: asambleas de trabajadores y logros legislativos

*“La cuestión central es que la WSR la crea la gente trabajadora, a través de su experiencia en el campo, en los ranchos, y así saber cuáles son las necesidades y dónde están las cosas que no funcionan y deberían funcionar.”*

– Marita Canedo, [Justicia Migrante](#)

Personas involucradas en la organización comunitaria así como trabajadoras agrícolas migrantes de Vermont fundaron Justicia Migrante, tras la muerte evitable en el lugar de trabajo de un joven trabajador lechero de Chiapas, México. Justicia Migrante comenzó con asambleas regionales mensuales para llegar a las personas trabajadoras de ranchos lecheros en todo el estado. Abel Luna y Marita Canedo, de Justicia Migrante, explicaron cómo estas asambleas dieron lugar a su primera campaña y cómo esta fortaleció su movimiento.



Justicia Migrante en la sede del gobierno del estado de Vermont  
Fuente: Justicia Migrante

*“En Vermont, hay muchos ranchos dispersos por todo el estado, pero se concentran principalmente en tres zonas, donde está la mayor cantidad de gente trabajadora. Cada mes se celebra una asamblea en cada una de esas zonas. Las asambleas son espacios donde la gente se reúne, habla un poco sobre los problemas que tienen, los problemas que enfrentan en el rancho y las cosas buenas que suceden en sus vidas. Cuando surgen problemas, juntos como comunidad intentamos encontrar una solución. En 2009, la gente señaló que no tenía libertad para trasladarse de un rancho a otro y la comunidad identificó como prioridad poder obtener una licencia de conducir.”*

– Abel Luna, [Justicia Migrante](#)

Esto dio lugar a una exitosa campaña legislativa para ampliar el acceso a los permisos de conducir a todos los residentes de Vermont, independientemente de su estatus migratorio.

*“Los trabajadores empezaron a sentirse más seguros al ir a la sede del gobierno estatal. Antes pensaban: ‘No puedo hablar con el gobierno, con los legisladores. No tengo voz, soy invisible’. Pero durante la campaña, un grupo de voluntarios los llevó a la sede del gobierno estatal, para estar allí casi que a diario, ya fuera para dar declaraciones o simplemente para hacer presencia. Fue muy importante para las personas trabajadoras sentir que ya no eran invisibles, que sus palabras importaban y que sus voces eran escuchadas. Esa campaña fortaleció nuestra comunidad y nuestra base. Ganar fue realmente increíble para la comunidad, que sintió: ‘Esto está mejorando. Me están viendo’”.*

– Marita Canedo, [Justicia Migrante](#)

Esas experiencias les facilitaron ganar su segunda campaña legislativa, a favor de políticas policiales imparciales en los departamentos de policía y las agencias estatales.

Al mismo tiempo, Justicia Migrante continuó con su labor diaria de servir a las personas de su comunidad de base.

*“No podíamos centrarnos en una sola cosa. Teníamos que seguir el resto del trabajo, porque es importante. Hay personas necesitadas y personas que siguen sobreviviendo, así que no se pueden ignorar esas necesidades. Pero va más allá de eso. Ahora, si obtienes tu licencia de conducir, puedes venir solo a los eventos y traer a tus compañeros de trabajo o a tu familia. En Justicia Migrante también organizamos eventos enfocados en la comunidad, como compartir una comida. Así que realmente ayuda mantener esa comprensión cultural, tener líderes que sean de la comunidad y que conozcan la dinámica.”*

– Marita Canedo, [Justicia Migrante](#)



### Reflexiones para debatir en equipo

- ¿De qué maneras han intentado crear vínculos dentro de su comunidad?
- ¿Tuvieron que probar diferentes enfoques?
- ¿Qué funcionó y qué no, y por qué?
- ¿Qué le puede faltar o anhela tu comunidad? ¿Puede su organización proporcionárselo?



### Recursos

- **Labor Notes, Secretos de un Organizador Exitoso:** este libro y página web ofrecen lecciones y ejercicios prácticos sobre cómo organizar su lugar de trabajo y están disponibles en varios idiomas.

# Fomentar el liderazgo de las personas trabajadoras

*“No se gana una campaña a menos que las personas más afectadas la lideren, compartiendo su testimonio, mostrando sus rostros, participando en la lucha... Como parte del equipo, nuestro rol es facilitar que cuenten sus historias, que participen, y así empoderar a las personas trabajadoras para que salgan a la calle, para que marchen. Es difícil, las personas trabajadoras pueden tener miedo... Pero gran parte del trabajo consiste en comprender las necesidades de las personas trabajadoras, educarlas sobre sus derechos y empoderarlas poco a poco.”*

– Abel Luna, Justicia Migrante

Al crear espacios para que la comunidad se reúna, presten atención a las personas que muestran un gran interés en los problemas laborales y desean conectar con los demás y generar cambios. Creen oportunidades de manera consciente para que estos futuros líderes se involucren. Si bien algunas personas son líderes y lideresas natos, el liderazgo es una habilidad que se puede desarrollar con apoyo y orientación.

A lo largo de las reuniones y debates comunitarios, se pueden fomentar nuevos líderes y apoyarlos en la creación de su organización y programa de WSR.

Algunos ejemplos de oportunidades para el liderazgo de la membresía podrían ser:

- Planificar y facilitar reuniones.
- Desarrollar materiales didácticos populares.
- Participar en el desarrollo de una encuesta a las personas trabajadoras y en la recopilación de datos.
- Brindar oportunidades para fortalecer sus habilidades de hablar en público.

Liderazgo obrero durante un piquete de Justicia Migrante para la campaña de Leche con Dignidad Dignity. Fuente: Justicia Migrante



Por ejemplo, las y los líderes de Justicia Migrante surgieron de las asambleas regionales y, en última instancia, asumieron la responsabilidad de mantenerlas. Estos líderes integran el Comité de Coordinación de Justicia Migrante, o CoCo. Quienes forman parte del CoCo se reúnen una o dos veces al mes para compartir información sobre lo que sucede en su región. Estas personas trabajan en estrecha colaboración con el equipo de campo de Justicia Migrante. A menudo, tanto los líderes como el personal realizan visitas conjuntas a ranchos y se reúnen con otras personas trabajadoras.

Retiro organizacional de Justicia Migrante  
Fuente: Justicia Migrante



## Desarrollar la conciencia sistémica a través de la educación popular

La educación popular es una herramienta poderosa para ayudar a las personas trabajadoras a reconocer su propio conocimiento y su capacidad para generar cambios. Requiere la participación de todas y todos. Por ello, surge de forma natural a partir de la creación de espacios donde las personas trabajadoras se sientan cómodas reuniéndose y compartiendo sus experiencias e ideas.

La educación popular ayuda a las personas trabajadoras a alcanzar varios objetivos a la vez:

- **Profundizar y fortalecer la participación comunitaria.**
- **Desarrollar cuadros de liderazgo dentro de la comunidad.**
- **Comprender las relaciones de poder en su sector.**
- **Comenzar a mapear la Cadena de Suministro.**

En lugar de maestros, la educación popular requiere personas facilitadoras que planteen preguntas, mantengan la conversación en movimiento y garanticen que sea inclusiva. Comienza con las personas participantes compartiendo sus experiencias propias y a partir de allí se identifican patrones y luego se establecen vínculos entre estos y los problemas sociales más amplios para ver el panorama general. A medida que estas personas adquieren esta comprensión, se les anima a seguir cuestionando y se les inspira a tomar medidas para generar un cambio. A continuación pueden pasar a la actividad de la Pirámide del Poder, así como a ejercicios para educar a las personas trabajadoras en la sección Implementación de la WSR: Pasos para mejoras medibles en el lugar de trabajo.

*“Greg Asbed [CIW] argumenta que la educación popular es una metodología sofisticada que utiliza herramientas deliberadamente sencillas para facilitar la comunicación con una comunidad que, como Immokalee, está formada por personas que dedican la mayor parte de su energía a la supervivencia y que probablemente tienen una educación formal limitada. Estas herramientas, denominadas «códigos», incluyen dibujos y folletos, representaciones teatrales, cuentos y canciones, todos diseñados para presentar y explicar información sin requerir educación formal ni alfabetización. Es importante destacar que la educación popular se realiza de manera grupal. A diferencia de la educación tradicional, la educación popular pasa rápidamente del “decir”, o dar charlas, al aprendizaje mutuo. Lo esencial de su efectividad es que es participativa, diseñada para que las personas trabajadoras compartan sus experiencias y desarrollen juntas una comprensión que trascienda el reconocimiento de su situación común para pasar a identificar acciones que puedan emprender para influir en ella.”*

– Susan Marquis, ¡No soy un tractor!, págs. 37–38

## Promover una mirada desde los derechos humanos

El lenguaje de los derechos humanos puede ser una forma poderosa de ampliar la visión que tienen las personas trabajadoras sobre sus derechos fundamentales. Existen normas internacionales que definen con firmeza los derechos que sustentan los programas de WSR en todo el mundo, incluyendo:

- **El derecho al trabajo con dignidad.**
- **El derecho a un nivel de vida digno, que incluye vivienda y atención médica.**
- **Libertad de asociación.**
- **El derecho al descanso y al tiempo libre.**
- **Igualdad de género y ausencia de discriminación por motivos de sexo, género, identidad nacional o étnica, religión, orientación sexual o estatus migratorio.**



Persona trabajadora bajo el Programa de Comida Justa  
Fuente: CIW

Estos conceptos pueden servir de base para sesiones de educación popular y pueden encender la chispa entre las personas trabajadoras para que se unan y exijan sus derechos, tal como lo describe el personal de la CIW:

*“A principios de los años 2000, en el período previo a lo que eventualmente se convertiría en el movimiento por Comida Justa, estas sesiones de educación popular se centraron en la disonancia entre la Declaración Universal de los Derechos Humanos (la Declaración) y las experiencias vividas por las personas trabajadoras. Cuando analizamos las palabras de la Declaración, reflexionamos sobre el hecho de que, si esas palabras fueran ciertas, por ejemplo, ganaríamos más, podríamos tener a nuestras familias con nosotros y no seríamos víctimas de violencia ni el acoso en el campo. Fue muy eficaz, porque la experiencia de cada persona que participó en esas reuniones era la opuesta. Si bien las reuniones eran espontáneas, siempre llegaban a la misma conclusión: se estaban produciendo transgresiones y debíamos cambiar eso. De esta manera, la Declaración nos inspiró el sueño de ser tratados como seres humanos. A partir de ahí, creamos nuestra propia visión de cómo sería eso para nosotras como personas trabajadoras agrícolas. Esa visión nos dio la fuerza para luchar por el respeto de los derechos humanos y la defensa de nuestra dignidad en los aspectos que más nos importaban y eran más relevantes para nosotros.*

– Gerardo Reyes Chávez, CIW, en Conciencia, análisis y acción: una perspectiva de los derechohabientes sobre la construcción del movimiento por la Comida Justa y el camino a seguir para la Responsabilidad Social Dirigida por los Trabajadores, 2023.

Un enfoque basado en los derechos humanos puede ser una forma eficaz de introducir la WSR a las personas trabajadoras. Los derechos humanos constituyen una base sólida para que las personas trabajadoras exijan a las empresas que se responsabilicen de garantizar que sus productos se fabriquen sin violaciones de derechos laborales. Para llegar a ese punto, es necesario conectar varios elementos: desde analizar el papel de las personas trabajadoras dentro de la Cadena de Suministro y las relaciones económicas que la conforman, hasta, en última instancia, impulsar campañas para que las empresas rindan cuentas por las condiciones laborales.



Personas trabajadoras  
analizando el poder dentro  
de las Cadenas de Suministro.  
Fuente: Justicia Migrante

## Entender el poder corporativo

*“En las reuniones de los miércoles por la noche, o durante los retiros de varios días, las y los miembros de la Coalición se preguntaban: ¿Cuál es la situación en la que nos encontramos como comunidad de trabajadores? ¿Quiénes son los principales actores que afectan nuestro trabajo y nuestras vidas? ¿Qué alternativas tenemos para cambiar nuestra situación? Al comenzar el nuevo siglo, el grupo volvió a la pregunta fundamental: ¿Por qué es pobre la gente que trabaja en el campo?”*

– Susan Marquis, ¡No soy un tractor!, pág. 53

Al comenzar a explorar la WSR, es posible que necesiten investigar un poco más sobre la industria en la que desean cambiar las condiciones laborales. Por ejemplo, a través de sus investigaciones, tanto la CIW como Justicia Migrante descubrieron que, si bien los productores se sienten como los grandes jefes de las personas trabajadoras, en realidad no tienen mucho control sobre los problemas que estas enfrentan. Gran parte de ese poder, de hecho, reside fuera del lugar de trabajo, en manos de los Compradores corporativos que se encuentran en la cima de la Cadena de Suministro. Esos Compradores ejercen un enorme poder de mercado para exigir precios bajos a sus proveedores y así obtener ganancias. Esta presión a la baja en los precios lleva a los productores a reducir sus costos operativos, incluyendo aspectos como la mano de obra y la vivienda de las personas trabajadoras. Esto, a su vez, contribuye a los salarios abusivos y las malas condiciones laborales que las personas trabajadoras sufrían en el lugar de trabajo antes del lanzamiento de los programas de Comida Justa y Leche con Dignidad.

Al mismo tiempo, estas grandes corporaciones –como McDonald's, H&M, Taco Bell y Ben & Jerry's– tienen una marca e imagen que utilizan para ganarse a los consumidores. Esto significa que son susceptibles a la presión pública. Como resultado, las campañas de Comida Justa y de Leche con Dignidad fueron dirigidas

a los Compradores corporativos. Las secciones “Lanzamiento de una campaña” y “Mantener el impulso: Cómo sostener una campaña” ofrecen más detalles sobre cómo crear una estrategia de campaña.

*“Entonces, ¿quién se beneficia de tu camiseta blanca? Las marcas. Nunca les dan un trato justo a las personas trabajadoras. Cuando hablamos de salarios dignos, ni nos escuchan. Siempre dicen que no pueden pagar más porque no ganan lo suficiente por fabricar esas prendas. Eso es lo que dice nuestro fabricante. Y cuando hablamos con las marcas, prefieren hablarnos de sus accionistas, pero nunca nos dicen que estos trabajadores deberían recibir un salario digno”*

– Kalpona Akter, Centro de Solidaridad de los Trabajadores de Bangladesh (BCWS), en Diez minutos con Kalpona Akter: Sobre la moda rápida, diciembre de 2022.

Un aspecto clave del modelo de WSR es la visibilización del papel de las corporaciones en las condiciones que las personas trabajadoras experimentan a diario en sus lugares de trabajo.

Mediante la educación popular, las personas trabajadoras pueden develar las estructuras de poder y los actores corporativos que configuran sus condiciones laborales. La siguiente actividad es una forma de lograrlo.



## Actividad: la pirámide del poder

Lo más importante de esta actividad de educación popular es cuando las personas trabajadoras comprenden el papel que juegan en la Cadena de Suministro y los factores que influyen en sus condiciones laborales. Ten en cuenta que esta actividad puede realizarse con las personas trabajadoras a lo largo de varias reuniones o durante un encuentro más prolongado.

Para empezar, conviene explicar que una Cadena de Suministro es un conjunto de empresas y personas vinculadas entre sí para la producción y entrega de un producto o servicio. Los eslabones de la cadena comienzan con los productores de las materias primas y terminan cuando el producto final se entrega al consumidor. Otros eslabones de la Cadena de Suministro pueden incluir productores, procesadores o fabricantes, mayoristas, empresas de transporte, centros de distribución y minoristas.

Utilicen el diagrama de la Pirámide del Poder, como se muestra en esta sección, para plantear una serie de preguntas que analicen las diferentes fuentes de poder a lo largo de una cadena de suministro.

En primer lugar, cabe preguntarse: ¿Quién contrata a las personas trabajadoras? ¿Quién decide cuánto se les paga? ¿Quién controla sus horarios laborales? ¿Y sus condiciones de vivienda? Estas preguntas son las que más se acercan a las experiencias vividas por las personas trabajadoras en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Luego, pueden pasar al siguiente nivel. Hagan preguntassobre quién paga a losjefes



Diagrama de la pirámide de poder durante un intercambio de personas trabajadoras. Fuente: Justicia Migrante

de las personas trabajadoras, por ejemplo, y a partir de ahí, quién paga a los productores, al dueño de la fábrica o al desarrollador del proyecto de construcción.

Una de las mayores barreras con la que se puede encontrar es la falta de transparencia en las Cadenas de Suministro. Pero cuando se comienza a pensar como detective, descubrirán que las personas trabajadoras poseen información valiosa sobre qué empresa compra los productos que fabrican o cosechan. Algunos de los lugares dónde buscar esta información son:

- **Logotipos de las empresas que las personas trabajadoras cosen en las prendas.**
- **Etiquetas o logotipos en las cajas en las que las personas trabajadoras empaquetan los productos.**
- **Camiones que transportan productos desde los lugares de trabajo.**
- **Rotulación en la obra o en las entradas, etc.**
- **Nombres o logotipos en los uniformes de la gerencia.**



Trabajadora de un vivero discutiendo la pirámide de poder con otras personas trabajadoras. Fuente: WeCount!

Si las personas trabajadoras no conocen esta información, puede formar parte de una investigación posterior. El cómo entender los detalles de una cadena de suministro se trata con mayor detalle en la Sección "Lanzamiento de una campaña", incluyendo a organizaciones que pueden ayudarte a realizar esta investigación.

Para esta actividad, el énfasis debe estar en qué es una Cadena de Suministro y el poder de los diferentes actores dentro de ese sistema. A medida que se avanza en la pirámide, vale preguntarse quién paga a las corporaciones. En este punto, según el sector, podría analizarse cómo las empresas dependen de los consumidores para su negocio. Pueden continuar preguntando quiénes son esos consumidores y cómo se les puede persuadir para que se preocupen por las personas trabajadoras de la Cadena

de Suministro. Mediante este tipo de análisis, los consumidores se convierten en aliados clave en las campañas de WSR.

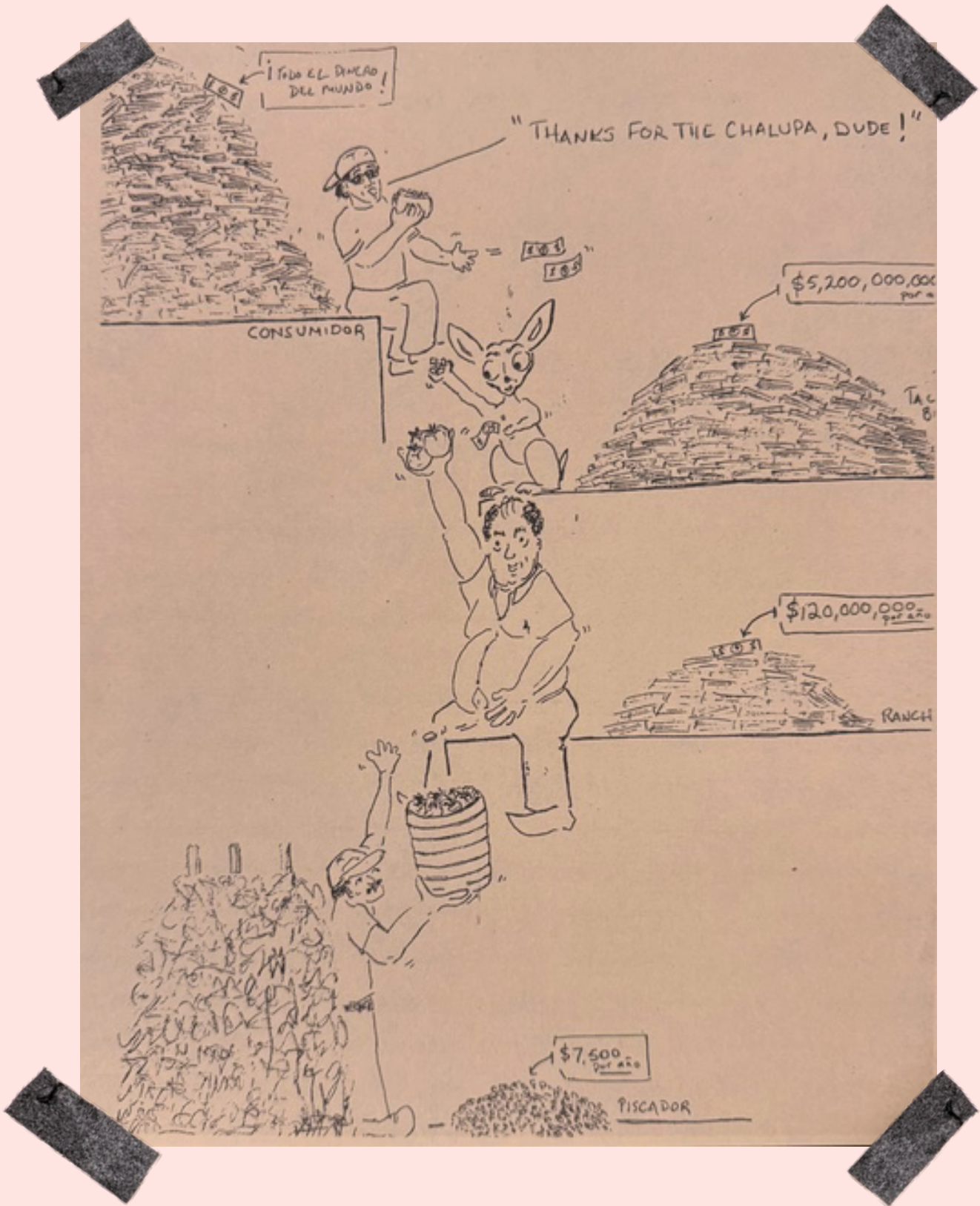
Es posible que deban adaptar esta actividad y las preguntas a su situación particular. Por ejemplo, pueden comenzar con una imagen diferente, como la que aparece a continuación, utilizada por la CIW en su campaña de Taco Bell.

La clave reside en la participación de las personas trabajadoras y en la comprensión de dónde reside el poder (en la cúpula, en las empresas) y del papel fundamental que desempeñan en la Cadena de Suministro. A partir de ahí, se genera conciencia sobre el panorama general y se puede empezar a motivar a las personas trabajadoras para que elaboren estrategias que permitan cambiar sus condiciones laborales actuales.

WeCount!  
marchando junto  
con la CIW en la  
Campaña por  
Comida Justa  
Fuente: WeCount!



Caricatura utilizada por la CIW para hablar sobre  
Taco Bell, representado aquí como un chihuahua  
Fuente: CIW



# Llamados a la acción mediante encuestas a los trabajadores

*“Los trabajadores sugirieron hacer encuestas para conocer las dificultades que enfrentaban, y ese fue un paso fundamental para lograr movilizarnos como Leche con Dignidad. Realizamos alrededor de 180 encuestas en diversos ranchos, encuestas de trabajador a trabajador. Así, miembros del Comité de Coordinación y de Justicia Migrante entrevistaron a otros trabajadores que conocían desde hacía mucho tiempo... Esto nos permitió comprender los problemas que enfrentaba la comunidad, no solo en un condado o zona en particular, sino como un patrón que se repetía en todo el estado de Vermont... Realizar las encuestas también fue muy importante porque no solo nos permitió conocer sobre las condiciones de las personas trabajadoras, sino que también fue una forma para que la comunidad participase activamente en lo que estábamos intentando construir.”*

– Abel Luna, Justicia Migrante

La mayoría de las organizaciones centradas en las personas trabajadoras comprenden profundamente los problemas que enfrentan sus comunidades. No obstante, las encuestas a las personas trabajadoras pueden ayudar a involucrarlas para comprender los desafíos y cuantificarlos para la comunidad en general. Al igual que con la educación popular, las encuestas a las personas trabajadoras ayudan a lograr varios objetivos a la vez:

- **Profundizar y fortalecer la participación comunitaria.**
- **Desarrollar cuadros de liderazgo dentro de la comunidad.**
- **Comprender los tipos de abusos que sufren las personas trabajadoras.**
- **Explicar cuán generalizados son los abusos (por ejemplo, el 80% de las personas trabajadoras de este sector sufren robo de salario).**
- **Elaborar un mapa de la Cadena de Suministro indicando dónde están empleadas las personas.**
- **Proporcionar evidencias para una campaña.**
- **Sentar las bases para un Código de Conducta en el lugar de trabajo definido por las personas trabajadoras.** Consulta la sección "Implementación de la WSR: Pasos para lograr mejoras medibles en el lugar de trabajo" para obtener más información sobre cómo crear un Código de Conducta.

Una encuesta de trabajador a trabajador es una forma de investigación-acción participativa (IAP). Esta metodología promueve el aprendizaje a través de la práctica, donde quienes se ven afectados por un problema participan en el diseño y la realización de la investigación, así como en el análisis de los resultados y la decisión sobre cómo utilizarlos. La premisa es que las personas trabajadoras son, en efecto, los expertos sobre su propia experiencia.



## Actividad: planificación y realización de una encuesta de trabajador a trabajador

*“Lo más importante, además de las encuestas, es que el proceso de incorporación de los miembros de la comunidad sea verdaderamente auténtico. Este es el camino que prepara a las personas para el futuro.”*

– Abel Luna, Justicia Migrante

Una encuesta a las personas trabajadoras requiere al menos varios meses de planificación, recopilación de datos y análisis de resultados. Aquí ofrecemos una visión general para que puedan comenzar, basada en lo que ha funcionado para otras organizaciones que promueven los Acuerdos de WSR.

Si bien el objetivo principal de una encuesta entre personas trabajadoras es identificar los problemas y abusos que sufren para que sirvan de base para un Código de Conducta en el lugar de trabajo, también constituye una herramienta para formar líderes. El proceso de la encuesta ofrece a los líderes organizativos la oportunidad de utilizar sus redes, hablar con sus compañeros y amistades, y ampliar su base de apoyo.

El proceso comienza con la elaboración de la encuesta y la planificación de a quién se solicitarán las respuestas. Debe surgir de conversaciones con las personas trabajadoras sobre el propósito de la

encuesta y qué desean saber. Al decidir las preguntas, piensen cómo utilizar las respuestas, por ejemplo:

- **¿Cómo se presentará la información?**  
¿El método que se utilice para recopilarla permitirá presentar datos cuantitativos (por ejemplo, porcentajes) o cualitativos (por ejemplo, testimonios)?
- **¿Cuáles datos ayudarían a mejorar la concientización de los consumidores, los funcionarios gubernamentales, los organismos de derechos humanos y otras partes interesadas sobre estos temas?**  
¿Qué los impulsaría a actuar?
- **¿Cómo contribuirán las respuestas a la elaboración de un Código de Conducta en el lugar de trabajo?** Por ejemplo, ¿abarcen las preguntas todos los temas que preocupan a las personas trabajadoras, como las condiciones de vivienda, la discriminación, los días libres, el salario, etc.?
- **¿Qué información se puede obtener sobre la Cadena de Suministro?**

Podrían pedir ayuda a académicos para formular tus preguntas y obtener la información más útil. Las preguntas abiertas pueden aportar mayor profundidad y detalle. Por otro lado, las preguntas de opción múltiple permiten obtener información cuantitativa, como el porcentaje de personas trabajadoras afectadas. Aliados de la academia también pueden ayudarte a planificar cómo reclutar a quienes participarán en la encuesta, de modo que los datos sean representativos de la comunidad en su conjunto. Además de este asesoramiento práctico, la participación universitaria puede dar mayor peso y credibilidad a los resultados al presentarlos a la comunidad en general.

Deben obtener la opinión de las propias personas trabajadoras sobre las preguntas para que sean fáciles de entender. Este último paso es importante, ya que no debes modificar la encuesta una vez que hayas comenzado a recopilar datos. Toda esta preparación previa ayuda a garantizar que los resultados de la encuesta sean lo más relevantes y útiles posible para el objetivo.

Una vez finalizado el diseño de la encuesta, se deberá conformar un equipo y capacitarlo en la recopilación de datos. El equipo puede incluir personal de la organización, pero también debería contar con líderes y miembros de la comunidad obrera. La capacitación puede durar hasta un día completo o dos o tres sesiones más cortas, y deberá incluir:

- **Practicar presentarse a las personas encuestadas y abrir la conversación para que las personas se sientan cómodas y seguras.**
- **Cuestiones de confidencialidad y obtención de consentimiento para realizar la encuesta.**
- **Practicar la formulación de las preguntas de la encuesta y el registro de las respuestas.**
- **Crear un plan sobre cuándo y dónde recopilar los datos y qué horarios y áreas cubrirán los diferentes miembros del equipo.**

Hacer esta práctica de las preguntas durante este taller probablemente resultará en una revisión final de la encuesta. Una vez que todas las personas involucradas estén de acuerdo en que la encuesta está lista, podrán salir a recopilar los datos.

Una vez que el equipo haya recopilado las respuestas a los cuestionarios, se podrá comenzar con la contabilización de los datos. Puede ser útil crear tablas, gráficos u otras representaciones visuales de los datos, lo que facilitará la presentación de los resultados al resto de las personas trabajadoras.



Personas trabajadoras de Justicia Migrante realizando encuestas.  
Fuente: Justicia Migrante

Finalmente, pedirán la opinión de la comunidad de trabajadores sobre los datos. Puedes hacerlo facilitando una conversación o taller comunitario para analizar y discutir los resultados. Utiliza estas conversaciones para dar continuidad al análisis que hayas iniciado en las sesiones de formación. Anima a las personas trabajadoras a reflexionar sobre qué cambios desean implementar en sus lugares de trabajo, qué demandas tienen y cómo deberían reflejarse en un Código de Conducta. Al igual que en los pasos anteriores, este proceso puede extenderse durante meses de reuniones con diferentes grupos de trabajadores hasta que se alcance un consenso general.



## Recursos

Los siguientes recursos pueden ser útiles al planificar la encuesta entre las personas trabajadoras:

- **International Accountability Project, Lista de verificación para la investigación comunitaria en apoyo del desarrollo comunitario**: una guía paso a paso para realizar investigación participativa.
- **Urban Institute, Caminatas de datos: Una forma innovadora de compartir datos con las comunidades**: una guía práctica para organizar una caminata de datos para compartir y entablar un diálogo en torno a los resultados de la investigación.
- **The Public Science Project** se dedica al avance de la IAP; su sitio web ofrece recursos sobre IAP y ejemplos prácticos.