

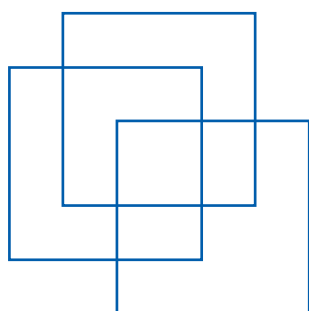


Oficina
Internacional
del Trabajo



Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)

Guía para los trabajadores



ACTRAV
Oficina de
Actividades para
los Trabajadores

**Recomendación sobre la transición de
la economía informal a la economía formal, 2015
(núm. 204)**

Guía para los trabajadores



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

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 Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Datos de catalogación de la OIT

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) : Guía para los trabajadores / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). - Ginebra: OIT, 2017.

ISBN: 978-92-2-331344-9 (print); 978-92-2-331345-6 (web pdf)

International Labour Office. Bureau for Workers' Activities.

informal economy / informal workers / ILO Recommendation / comment / application / employment policy / trade union role / role of ILO

03.01.5

Publicado también en francés: *Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015: Guide à l'intention des travailleurs* (ISBN 978-92-2-231249-8), Ginebra, 2017, y en inglés: *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204): Workers' Guide* (978-92-2-130483-8), Ginebra, 2017.

Datos de catalogación de la OIT

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 y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escríbanos a ilopubs@ilo.org.

Fotos de la portada: OIT / M. Crozet, OIT / S. Gavane

Diseño e impresión por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia



Prólogo

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT considera prioritario desde hace mucho tiempo hacer frente a los déficits de trabajo decente asociados con el empleo en la economía informal, pero la cuestión ha cobrado un nuevo impulso tras la adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2015. Para el bienio 2016-2017, ACTRAV está desplegando una serie de iniciativas encaminadas a asegurar la aplicación de la Recomendación.

Una de estas iniciativas fue la publicación, en septiembre de 2016, de una reseña de políticas titulada *Organizar a los trabajadores en la economía informal*, que muestra por qué es importante organizar a los trabajadores de la economía informal, identifica los desafíos y formula recomendaciones para la adopción de medidas. La reseña puede consultarse en nuestro sitio web conjuntamente con otros recursos útiles.¹

Al acompañar la reseña de políticas, la presente *Guía para los trabajadores* sirve de valiosa referencia para las organizaciones de trabajadores en lo que respecta a las disposiciones de la Recomendación. Contiene ejemplos, así como propuestas concretas sobre cómo apoyar la transición a la formalidad.

La Guía se puso a prueba en varios eventos subregionales y regionales a lo largo de 2016, así como en la Academia global para trabajadores sobre la transición de la economía informal a la economía formal, celebrada en Turín (Italia), del 5 al 16 de septiembre de 2016. Los participantes en estos eventos formularon observaciones útiles sobre su contenido, que se han reflejado en el texto y por las que estamos sumamente agradecidos.

Nuestro reconocimiento a Raghwan Raghwan y Roxáni Roushas por elaborar la Guía. Quisiéramos expresar asimismo nuestro agradecimiento a los colegas de ACTRAV en la sede y en el terreno por sus valiosas aportaciones y apoyo, y a Lene Olsen por coordinar la labor.

Espero que consideren esta Guía un recurso provechoso y les insto a adoptar medidas sobre esta cuestión tan importante.

María Helena André

Directora, Oficina de Actividades para los Trabajadores
(ACTRAV)

¹ La reseña está disponible en árabe, español, francés, inglés, portugués y ruso.



Índice

Prólogo	iii
1. Introducción a la Guía	1
2. La economía informal en cifras	3
3. Antecedentes de la Recomendación	5
4. Preámbulo	7
5. Objetivos y ámbito de aplicación	11
6. Principios rectores	15
7. Marcos jurídicos y de políticas	19
8. Políticas de empleo	23
9. Derechos y protección social	25
10. Incentivos, cumplimiento de las normativas y control de su aplicación	29
11. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores	33
12. Recopilación de datos y seguimiento	37
13. Aplicación	39
Anexos	43
Anexo A: Texto del Anexo a la Recomendación núm. 204	43
Anexo B: Texto de la “Resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal”	45
Anexo C: Ejemplo de posibles medidas para organizar a los trabajadores de la economía informal en el sector del transporte	46
Anexo D: Otros recursos	47



1. Introducción a la Guía

La *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2015, es el primer instrumento internacional que hace referencia específicamente a la economía informal. Proporciona orientación a los mandantes tripartitos (gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre cómo facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, y se elaboró con el fin de asegurar el trabajo decente para todos. La Recomendación sigue un enfoque de la formalización basado en los derechos.

Esta *Guía para los trabajadores* se preparó con el objetivo de alentar y ayudar a las organizaciones de trabajadores a todos los niveles a proteger y promover los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores en la economía informal y a aplicar la Recomendación núm. 204. La *Guía* sigue la estructura de la Recomendación², y a continuación se facilita un resumen de las cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante el debate de dos años celebrado en la CIT (2014-2015) que condujo a su adopción. Se proporcionan ejemplos que ilustran la manera en que la Recomendación puede aplicarse en la práctica.



© OIT / Crozet M.

² Se ha utilizado texto en negrita para poner de relieve partes específicas de la Recomendación que revistieron particular interés para el Grupo de los Trabajadores durante las deliberaciones. El formato en negrita no se utiliza en el texto de la Recomendación.



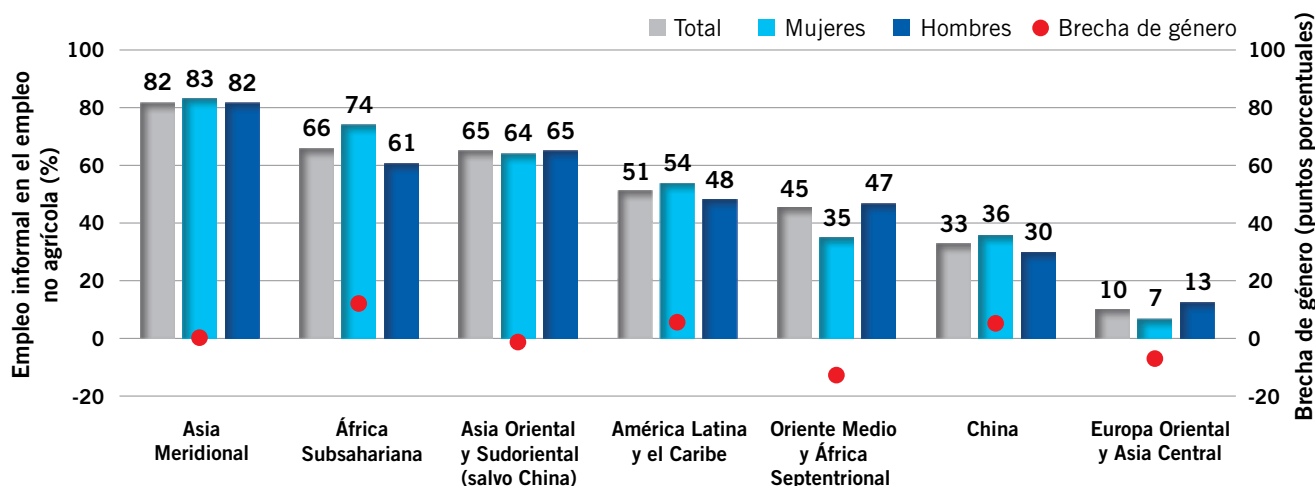


2. La economía informal en cifras

Aproximadamente 2.500 millones de personas, o la mitad de la fuerza de trabajo mundial, están empleadas en la economía informal. Como se muestra en el **gráfico 1** que figura a continuación, la economía informal no agrícola representa el 82 por ciento del empleo total en Asia Meridional, en comparación con el 10 por ciento en Europa Oriental y Asia Central.

Los promedios mencionados ocultan unas enormes disparidades intrarregionales. Por ejemplo, dentro del África Subsahariana las cifras oscilan entre el 33 por ciento en Sudáfrica y el 82 por ciento en Malí, como se muestra en el **cuadro 1**. Estas diferencias obedecen en parte a que se utilizaron diferentes criterios operacionales con el fin de medir el empleo informal.

GRÁFICO 1: EMPLEO INFORMAL COMO PORCENTAJE DEL EMPLEO TOTAL NO AGRÍCOLA, POR SEXO (BASADO EN LAS ESTADÍSTICAS MÁS RECIENTES DISPONIBLES, QUE SE REFIEREN A AÑOS DIFERENTES EN DISTINTAS REGIONES)³



Nota: Las agrupaciones regionales difieren de las utilizadas en la clasificación regional oficial de la OIT. Las estimaciones regionales del empleo en la economía informal combinan las estimaciones directas de los datos provenientes de encuestas (40 países) con las estimaciones indirectas para los países que carecen de estimaciones directas (80 países). Las estimaciones para la China urbana se basan en seis ciudades: Fuzhou, Guangzhou, Shanghai, Shenyang, Wuhan y Xi'an. Habida cuenta de que los datos de China cubren únicamente seis ciudades, no son comparables en términos de cobertura geográfica con los datos nacionales utilizados para preparar las estimaciones regionales. La brecha de género es la diferencia entre el porcentaje de mujeres y el porcentaje de hombres que se encuentran en el empleo informal en sectores distintos de la agricultura.

Cuadro 1: Disparidades intrarregionales⁴

América Latina	Uruguay	40	Bolivia	75
África Subsahariana	Sudáfrica	33	Malí	82
Asia Meridional y Oriental (salvo China)	Tailandia	42	India	83.5
Oriente Medio y África del Norte	Turquía	30.5	Ribera Occidental y Gaza	58.5

Empleo informal como porcentaje (%) del empleo total no agrícola

³ Gráfico adaptado de J. Vanek et al: *Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges* (Cambridge, WIEGO, Documento de trabajo núm. 2 de WIEGO, 2014).

⁴ Adaptado de Vanek et al. (op. cit.)

En tres de las seis regiones presentadas en el gráfico 1, así como en China, el empleo informal es para las mujeres una fuente de empleo no agrícola mayor que para los hombres. En el África Subsahariana, por ejemplo, el 74 por ciento del empleo de las mujeres es informal, frente al 61 por ciento en el caso de los hombres.⁵

Los datos de la OIT indican que la informalidad no sólo está presente en los países en desarrollo. Se estima que en 2013 la economía informal representó el 18,4

por ciento del producto interno bruto (PIB) de la Unión Europea (UE-27) y un promedio del 8,6 por ciento en Australia, Canadá, Estados Unidos, Japón y Nueva Zelanda.⁶

Es difícil determinar el alcance de la sindicación entre los trabajadores de la economía informal, pero nos consta que los sindicatos tienen múltiples dificultades, tanto a nivel interno como externo, para organizar a los trabajadores de la economía informal.



© OIT / Florente A.

5 OIT-WIEGO: *Women and men in the informal economy: A statistical picture* (Ginebra, 2002 y 2013). Tal como se cita en Vanek *et al.* (op. cit.).

6 F. Schneider: *Size and development of the shadow economy of 31 European and 5 other OECD countries from 2003 to 2012: Some new facts.*



3. Antecedentes de la Recomendación

Desde hace mucho tiempo, la OIT es el principal organismo que hace frente a los problemas relacionados con la economía informal, y fue la primera en introducir la expresión “sector informal” en el debate sobre la política de desarrollo en un informe publicado en 1972.⁷ Este informe desempeñó una función primordial en el análisis de la situación del empleo y de los retos en materia de desarrollo que se plantean en los países en desarrollo.

En 1991, la CIT destacó que el dilema de la informalidad debería abordarse afrontando sus causas subyacentes, y no sólo sus síntomas, a través de una estrategia integral y multidimensional. En 1999, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT celebró un Coloquio sobre los sindicatos y el sector no estructurado con el fin de examinar los problemas a que se enfrentan los sindicatos en el sector informal y de elaborar una estrategia para encararlos. En 2001, la memoria sometida por el Director General a la Conferencia se refirió nuevamente al tema de la informalidad, indicando que si bien la mayoría de los trabajadores del mundo están empleados en la economía informal, casi todos ellos carecen de una protección de seguridad social adecuada, de organización y de voz en el trabajo. Teniendo en cuenta que los principios del trabajo decente son tan importantes en la economía informal como en la formal, exhortó a encontrar el modo de que los derechos se extendieran a todas las personas.

La discusión general de la CIT de 2002 sobre el trabajo decente y la economía informal ha sido ampliamente reconocida como un avance en el análisis que permitió comprender mejor la informalidad y proporcionó un marco integral para abordarla en el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Al tiempo que reconocieron la resiliencia y el dinamismo de los trabajadores y empresarios de la economía informal, los mandantes tripartitos de la OIT alcanzaron un amplio consenso sobre la necesidad de hacer frente a estas vulnerabilidades. La Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, de 2002,

fue un hito en el enfoque de la informalidad adoptado por la OIT. En reconocimiento de la escala, la magnitud y la heterogeneidad del fenómeno, marcó un alejamiento considerable de la terminología más limitada de “sector informal” y acuñó la nueva expresión “economía informal”.⁸

En tiempos más recientes, las discusiones de la CIT que tuvieron lugar en 2014-2015 se tradujeron en la adopción de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Esta nueva norma constituye un hito sin precedentes para el mundo del trabajo, y es la primera norma internacional que proporciona orientación para ayudar a los trabajadores y a las unidades económicas en la transición de la economía informal a la economía formal. No sólo reviste importancia para los mandantes de la OIT, sino también para todos los interesados en la promoción del desarrollo incluyente, la erradicación de la pobreza y la reducción de la desigualdad.

La Recomendación abarca, entre otros, los siguientes puntos fundamentales:

- Reconoce la alta incidencia de la economía informal y sus repercusiones en los derechos de los trabajadores.
- Reconoce que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección, y que la informalidad tiene múltiples causas.
- Define la economía informal e identifica a sus actores.
- Proporciona orientación sobre la formulación de políticas coherentes e integradas con miras a facilitar la transición.
- Expone a grandes rasgos un marco jurídico y de políticas con objeto de facilitar la transición.
- Reconoce la importancia de un marco global de políticas de empleo y enumera algunos de los elementos que podrían formar parte del mismo.

⁷ OIT: *Employment, incomes and equity: a strategy for increasing productive employment in Kenya* (Ginebra, 1972).

⁸ OIT: *Informe V (1): La transición de la economía informal a la economía formal* (Ginebra, 2013).

- Expone en términos generales las medidas que deberían adoptarse para garantizar los derechos y la protección social de los trabajadores de la economía informal.
- Proporciona orientación sobre los incentivos, el cumplimiento de las normativas y los mecanismos que deberían establecerse para el control de su aplicación.
- Reconoce que la libertad sindical, el diálogo social y las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función primordial en la transición de la informalidad a la formalidad.
- Subraya la importancia de la recopilación de datos y el seguimiento.

La Recomendación fue el resultado de intensas discusiones entre los mandantes tripartitos, y el Grupo de los Trabajadores propugnó la inclusión de terminología y conceptos específicos. A continuación se examinan sus principales argumentos relativos a cada sección de la Recomendación, junto con ejemplos pertinentes (en su caso) y las recomendaciones para la adopción de medidas.



© OIT / Crozet M.



4. Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2015, en su centésima cuarta reunión;

Reconociendo que la alta incidencia de la **economía informal, en todos sus aspectos, representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho**, y tiene consecuencias negativas para el desarrollo de empresas sostenibles, los ingresos públicos y el ámbito de actuación de los gobiernos, en particular por lo que se refiere a las **políticas** económicas, sociales y **ambientales**, así como para la solidez de las instituciones y la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales;

Reconociendo que **la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección**, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal y por carecer de otros medios de sustento;

Recordando que los déficits de trabajo decente — la denegación de los derechos en el trabajo, la falta de suficientes oportunidades de empleo de calidad, una protección social inadecuada y la ausencia de diálogo social — son más pronunciados en la economía informal;

Reconociendo que **la informalidad obedece a múltiples causas, incluidas las cuestiones** estructurales y **de gobernanza**, y que, en un contexto de diálogo social, las políticas públicas pueden acelerar el proceso de transición a la economía formal;

Recordando la Declaración de Filadelfia, 1944, la Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008;

Reafirmando la pertinencia de los ocho convenios fundamentales de la OIT, así como de otras normas internacionales del trabajo e instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas a los que se hace referencia en el anexo;

Recordando la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal y las Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 90.ª reunión (2002), así como otras resoluciones y conclusiones pertinentes a las que se hace referencia en el anexo;

Afirmando que la transición de la economía informal a la economía formal es esencial para alcanzar un desarrollo incluyente y hacer efectivo el trabajo decente para todos;

Reconociendo la necesidad de que los Miembros adopten medidas urgentes y adecuadas para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal y asegurar al mismo tiempo la preservación y la mejora de sus medios de subsistencia durante la transición;

Reconociendo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función importante y activa en la facilitación de la transición de la economía informal a la economía formal;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas a la transición de la economía informal a la economía formal, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adopta, con fecha doce de junio de dos mil quince, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015.

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014–2015)

“(...) economía informal, en todos sus aspectos, representa un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho (...)”

Para el Grupo de los Trabajadores tenía especial importancia que la Recomendación reconociera las dificultades en términos de protección de los derechos asociadas con la economía informal. En este extracto se concede prioridad a las cuestiones de derechos fundamentales en el trabajo y a la no discriminación, al tiempo que se añade un texto coherente con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. Algunos gobiernos se opusieron al reconocimiento de que la informalidad afecta a la aplicación del Estado de derecho, al considerar que esto cuestionaba la soberanía nacional, y propusieron sustituir “Estado de derecho” por “cumplimiento de la legislación”. El Grupo de los Trabajadores consideraba que esto era importante, dado que los trabajadores de la economía informal – en particular, los vendedores ambulantes – suelen ser objeto de abuso y acoso por los administradores del gobierno local y las fuerzas del orden.

“(...) políticas (...) ambientales (...)”

En la Recomendación se reconoce que la informalidad puede tener un impacto negativo en el ámbito de actuación de los gobiernos en lo que respecta a las políticas económicas, sociales y ambientales. La formalización puede ayudar a promover los tres pilares del desarrollo sostenible, incluido el desarrollo medioambiental, por lo que los esfuerzos desplegados para pasar a la economía formal también deberían tener por objeto potenciar al máximo los beneficios medioambientales a través de medidas como la creación de empleos verdes. La contribución de los recolectores de desechos es un buen ejemplo. Sería importante asegurar que estos trabajadores no pierdan sus empleos, en la transición a una economía formal más verde, como consecuencia de la competencia con otros servicios de recolección más organizados.

“(...) la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por elección (...)”

El reconocimiento de que la mayoría de los trabajadores se incorporan a la economía informal como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal, y no por elección, era muy importante para el Grupo de los Trabajadores. Algunos gobiernos se opusieron a este párrafo, al señalar que la Recomendación también debería centrarse en quienes “optan” por incorporarse a la economía informal. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores insistió en que la falta de trabajos decentes y de pisos de protección social eran los principales motivos.

“(...) la informalidad obedece a múltiples causas, incluidas las cuestiones (...) de gobernanza (...)”

El Grupo de los Empleadores, así como algunos gobiernos, se opusieron a especificar la gobernanza como una causa de la informalidad, aduciendo que existían otras muchas causas y que el texto debería sustituirse por “la falta de un entorno que propicie la formalización”. En respuesta, el Grupo de los Trabajadores sostuvo que aunque se contaba con un corpus considerable de instrumentos internacionales, normas laborales y leyes nacionales, también existían lagunas de cumplimiento en todos los países y a todos los niveles. Era esencial contar con políticas macroeconómicas de buena gobernanza y centradas en el empleo que permitieran la creación de empleos formales en empresas formales, en particular debido a la desreglamentación de los mercados de trabajo que había conducido al incremento de la informalidad. Concretamente, era importante contar con un marco jurídico eficaz y unos mecanismos reforzados de cumplimiento, incluida la inspección del trabajo.

Ejemplos pertinentes para esta sección

En el Uruguay, la **Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos (UCRUS)**, afiliada al Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), tiene una relación permanente con la Dirección Nacional de Medio Ambiente (DINAMA) y el Organismo Nacional de Vivienda y Medio Ambiente (ONVMA). El sindicato ha asumido sus obligaciones en lo que respecta a las cuestiones medioambientales, y participa en un proyecto encaminado a recolectar y clasificar de manera



selectiva los desechos, en el que algunos miembros sindicales están empleados como trabajadores asalariados.⁹

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Asegurar la plena comprensión de las disposiciones de la Recomendación núm. 204 y de otros instrumentos pertinentes, entre ellos los enumerados en su anexo (reproducido en el anexo A de la presente Guía) y, en particular, los convenios fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de sindicación (núms. 87 y 98). Promover la ratificación de estos instrumentos.
- ✓ Contemplar la posibilidad de obtener la traducción de la Recomendación en lenguas locales.¹⁰
- ✓ Empezar campañas nacionales o regionales – tal vez en colaboración con los medios de comunicación – con el fin de promover la Recomendación núm. 204 y de sensibilizar sobre las deficiencias en su aplicación. Esto también puede llevarse a cabo en colaboración con otros agentes interesados, y con los representantes de la economía informal en particular.
- ✓ Exhortar a que la economía informal figure entre las cuestiones que deben examinar las estructuras tripartitas y asegurar la participación tripartita en cualquier debate sobre la transición.



© OIT / Crozet M.

⁹ CSI-CSA: *Procesos de Autorreforma Sindical en Las Américas: Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2012-2013.*

¹⁰ La Recomendación está disponible en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso. Las oficinas regionales o nacionales de la OIT tal vez hayan solicitado traducciones adicionales. Los sindicatos pueden contemplar la posibilidad de contratar a un traductor utilizado por la OIT. Puede incluirse un descargo de responsabilidad que indique que: “Las versiones francesa e inglesa son los textos auténticos de la Recomendación debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su centésimo cuarta reunión, que tuvo lugar en Ginebra y se declaró cerrada el decimotercer día de junio de 2015.”



5. Objetivos y ámbito de aplicación

1. La presente Recomendación proporciona a los Miembros orientaciones para:
 - a) facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas desde la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento;
 - b) promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, y
 - c) prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.
2. A los efectos de la presente Recomendación, la expresión “economía informal”:
 - a) **hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que - en la legislación o en la práctica - están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto, y**
 - b) **no abarca las actividades ilícitas**, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.
3. A los efectos de la presente Recomendación, en las unidades económicas de la economía informal quedan comprendidas:
 - a) las unidades que emplean mano de obra;
 - b) las unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares no remunerados, y
 - c) las cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria.
4. La presente Recomendación se aplica a todos los trabajadores y todas las unidades económicas de la economía informal, incluyendo las empresas, los empresarios y los hogares, y en particular a:
 - a) quienes poseen y explotan unidades económicas en la economía informal, como:
 - i. los trabajadores por cuenta propia;
 - ii. los empleadores; y
 - iii. los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria;
 - b) los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal;
 - c) los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los **que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro**, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados, y
 - d) **los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.**
5. El trabajo informal puede observarse en todos los sectores de la economía, tanto en espacios públicos como en espacios privados.
6. Al dar efecto a las disposiciones contenidas en los párrafos 2 a 5 que anteceden, y habida cuenta de las diversas formas que reviste la economía informal en los Estados Miembros, la autoridad competente debería determinar la naturaleza y el alcance de la economía informal, con arreglo a la descripción de ésta en la presente Recomendación, y su relación con la economía formal. Para ello, la autoridad competente debería recurrir a mecanismos tripartitos en los que **participen plenamente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal.**

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014-2015)

Durante las discusiones sobre los objetivos y el ámbito de aplicación de la Recomendación, los mandantes tripartitos dedicaron un tiempo considerable a debatir una serie de cuestiones, como las de la definición de la economía informal, el alcance de la expresión “unidades económicas”; si debería incluirse a los trabajadores que están en situación de subcontratación y a los que trabajan en las cadenas de suministro y si la economía informal estaba presente en los ámbitos tanto público como privado.

“(...) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto (...)”

Como se ha mencionado anteriormente, las Conclusiones de la discusión de la CIT de 2002 habían aclarado que la informalidad estaba presente en todos los sectores – público o privado – y que, por consiguiente, debería optarse por la expresión “economía informal” en lugar de “sector informal”. Esto fue apoyado durante las deliberaciones que tuvieron lugar en 2014-2015. Al tratar de definir la economía informal, era importante para el Grupo de los Trabajadores que la informalidad se concibiera como todas las actividades económicas que no están cubiertas, o que están insuficientemente cubiertas, por acuerdos formales. Con el fin de incluir a los actores de la economía informal a los que generalmente no se considera empresas (como los hogares), los Trabajadores propusieron utilizar la expresión “unidades económicas”, a lo que se opuso el Grupo de los Empleadores. La Oficina hizo referencia al informe de la 15ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993) y a las Conclusiones de la CIT de 2002, en los que se había empleado la definición anterior, incluida la expresión “unidades económicas”.

“(...) no abarca las actividades ilícitas (...)”

La Recomendación no abarca las actividades “ilícitas”. El Grupo de los Trabajadores consideró que esta cláusula no estaba debidamente limitada, y que podía utilizarse contra los trabajadores de la economía informal en el

sentido de que sus actividades podían considerarse arbitrariamente “ilícitas” y, por lo tanto, suprimirse, a pesar de no ser ilegales en virtud del derecho internacional. El texto final, que aclara qué actividades pueden considerarse “ilícitas”, se basó en términos empleados en otros instrumentos internacionales.

“(...) que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro (...)”

El Grupo de los Trabajadores señaló que la creciente informalización de la economía formal constituía un desafío clave, especialmente en lo que respecta a la subcontratación y a las cadenas de suministro. Recordando la tragedia del Rana Plaza en Bangladesh en 2013, el Grupo sostuvo que el rápido crecimiento de las cadenas mundiales de suministro, en las que los vínculos de subcontratación eran numerosos y complejos, podría representar una amenaza para el trabajo formal. Muchos de quienes habían muerto cuando se derrumbó el edificio no tenían contratos apropiados. Se les empleaba por día, sin acuerdo alguno sobre las horas de trabajo, la remuneración de las horas extraordinarias, la licencia de enfermedad o las indemnizaciones en caso de lesiones o de muerte. Otros de los que habían fallecido eran trabajadores asalariados, pero sin cobertura de ninguna ley del trabajo. Las autoridades de la fábrica no habían podido dar cuenta del número de personas fallecidas, porque no llevaban un registro de las personas empleadas por la fábrica en ese momento. Las familias de las víctimas no habían podido reclamar indemnización alguna por la pérdida de quien sostenía la familia. Esa realidad cotidiana de los trabajadores de la economía informal era inaceptable.

La mención específica de los trabajadores en situación de subcontratación y en las cadenas de suministro fue uno de los temas más controvertidos que se discutieron durante la CIT, y los Empleadores sostuvieron que se había previsto examinar la cuestión de las cadenas de suministro en la CIT de 2016, que las cadenas de suministro y la subcontratación eran dos cuestiones independientes, y que la Recomendación debería ser un instrumento globalmente aplicable que todos pudieran apoyar. Sin embargo, el Grupo de los Trabajadores destacó que más del 60 por ciento del comercio mundial dependía de la subcontratación y de las cadenas de suministro, y que era necesario asegurar que ese comercio no se basara en la explotación de los trabajadores de la economía informal.



“(...) los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.”

En relación con el punto anterior, el Grupo de los Trabajadores insistió en que deberían considerarse las relaciones de trabajo y la naturaleza de los contratos y de la subcontratación. El trabajo informal en los establecimientos formales privaba a los trabajadores de prestaciones formales, ya que no se reconocía la relación de trabajo.¹¹ Además, muchos empleadores ignoraban o eludían sus responsabilidades para con los trabajadores de las cadenas mundiales de suministro, desde las marcas mundiales de consumo hasta los trabajadores a domicilio. Era importante hablar sobre el amplio abanico de actores de la economía informal, incluidos los miembros de cooperativas y otros tipos de empresas de economía solidaria y los trabajadores que dependían de un salario y desarrollaban su actividad al margen de las estructuras formales del empleo. También era fundamental que los trabajadores no asalariados pudieran negociar con las autoridades locales, estatales y nacionales así como con otros responsables de la adopción de decisiones y contratistas, sentando así las bases del cambio. El derecho de sindicación y de negociación colectiva y el derecho de libertad sindical eran elementos fundamentales de la transición a la formalidad.

“... participen plenamente las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.”

El Grupo de los Trabajadores consideró importantes dos puntos de este párrafo (y de párrafos posteriores en los que se solicita la celebración de consultas y la

¹¹ En las directrices de la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se establece que: “Se considera que los asalariados tienen un empleo informal si su relación de trabajo, de derecho o de hecho, no está sujeta a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (preaviso al despido, indemnización por despido, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, etc.). Las razones pueden ser las siguientes: la no declaración de los empleos o de los asalariados; empleos ocasionales o de limitada duración; empleos con un horario o un salario inferior a un límite especificado (por ejemplo para cotizar a la seguridad social); el empleador es una empresa no constituida en sociedad o una persona miembro de un hogar; el lugar de trabajo del asalariado se encuentra fuera de los locales de la empresa del empleador (por ejemplo, los trabajadores fuera del establecimiento y sin contratos de trabajo); o empleos a los que el reglamento laboral no se aplica, no se hace cumplir o no se hace respetar por otro motivo.”

participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a saber, los párrafos 34, 38 y 39):

1. para asegurar que las organizaciones de trabajadores “más representativas” puedan participar a través de mecanismos tripartitos, y
2. para asegurar que se tomen en consideración las opiniones de los representantes de la economía informal.

Con respecto al primer punto, algunos gobiernos se opusieron a que se hiciera referencia a las organizaciones de empleadores y de trabajadores “más representativas”, señalando que el no permitir a organizaciones menos representativas participar en el diálogo podría equipararse a una negación de la libertad sindical. El Grupo de los Trabajadores advirtió que no debía cuestionarse el tripartismo, remitiéndose al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), que establece, en su artículo 1, que: “la expresión organizaciones representativas significa las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, que gocen del derecho a la libertad sindical”.

En lo que respecta al segundo punto, el Grupo de los Trabajadores hizo referencia a la importancia de incorporar las opiniones de los representantes de la economía informal. Su inclusión era de fundamental para asegurar el respeto de sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, y ayudaba a asegurar que se tuvieran en cuenta las diferentes realidades nacionales. Sin embargo, era importante que los representantes de la economía informal participaran a través de organizaciones basadas en la afiliación en las filas de las organizaciones de trabajadores más representativas.

Ejemplos pertinentes para esta sección

En 2014, la **Unión de Sindicatos Independientes de Albania (BSPSH)** salvó los trabajos de 1.000 conductores de taxi y de autobús a quienes el Gobierno había intentado privar de sus empleos con el pretexto de que eran trabajadores de la economía informal y, por consiguiente, ilegales. El sindicato logró controlar la situación. Tras algunas huelgas y protestas, se alcanzó un acuerdo tripartito que permitió a los conductores reanudar su trabajo. El diálogo social fue crucial en esta situación.¹²

¹² Información proporcionada por el BSPSH.

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Realizar estudios y recopilar datos con el fin de comprender las características, las circunstancias y las necesidades de los trabajadores de la economía informal y de las unidades económicas. Esto podría incluir estudios teóricos, encuestas, consultas, entrevistas y visitas in situ, y debería contar con la participación de diversos agentes interesados.
- ✓ Identificar las organizaciones existentes de trabajadores de la economía informal con miras a evaluar sus objetivos, sus puntos fuertes, sus puntos débiles, etc.
- ✓ Identificar (sobre la base de las conclusiones de los estudios) a los trabajadores que se encuentran en una situación particularmente vulnerable y definir los grupos objetivos, sectores y ámbitos de política. Esto puede ayudar a determinar un calendario aproximado para el proceso de formalización y para la elección de la estrategia de organización.
- ✓ Analizar y potencialmente revisar la constitución, las estructuras y los programas del sindicato con miras a que puedan afiliarse al mismo los trabajadores de la economía informal.
- ✓ Establecer plataformas sindicales para el intercambio de conocimientos en los planos nacional, regional e internacional.
- ✓ Fomentar las alianzas con asociaciones de la economía informal, cooperativas y otros agentes interesados a nivel nacional, regional e internacional. Adoptar medidas para evitar la informalización de la economía formal y para crear empleos decentes en la economía formal.



© OIT / Crozet M.



6. Principios rectores

7. Al formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían tener en cuenta:
- la diversidad de características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, así como la necesidad de abordar esa diversidad mediante enfoques específicos;
 - las circunstancias, leyes, políticas, prácticas y prioridades específicas de cada país en materia de transición a la economía formal;
 - el hecho de que es posible aplicar diversas y múltiples estrategias para facilitar la transición a la economía formal;
 - la necesidad de coherencia y coordinación entre un amplio rango de áreas de políticas para facilitar la transición a la economía formal;
 - la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las personas ocupadas en la economía informal;
 - el logro del trabajo decente para todos, mediante el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la legislación y en la práctica;
 - las normas internacionales del trabajo actualizadas que proporcionan orientaciones en ámbitos de políticas específicos (véase el anexo);
 - la promoción de la igualdad de género y la no discriminación;
 - la necesidad de prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, incluyendo, aunque no únicamente, a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas mayores, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH o que están afectadas por el VIH o el sida, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia;**
 - la preservación y el aumento, durante la transición a la economía formal, del potencial empresarial, la creatividad, el dinamismo, las competencias laborales y la capacidad de innovación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal;
 - la necesidad de contar con un enfoque equilibrado que combine incentivos y medidas de cumplimiento de la legislación, y
 - la necesidad de prevenir y sancionar la conducta de evitar o abandonar deliberadamente la economía formal con el fin de evadir el pago de impuestos y el cumplimiento de la legislación social y laboral.

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014-2015)

“(...) la necesidad de prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, incluyendo, aunque no únicamente, a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas mayores, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH o que están afectadas por el VIH o el sida, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia (...)”

Los trabajadores de la economía informal difieren enormemente en términos de ingresos, situación en el empleo, sector, tipo y tamaño de la empresa, ubicación, protección social y protección del empleo. No obstante, como se pone de relieve en la Recomendación, ciertos grupos son particularmente vulnerables a los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, entre ellos las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas mayores, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH o que están afectadas por el VIH o el sida, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia. En las deliberaciones, los Empleadores y algunos gobiernos se

habían opuesto a la inclusión de los agricultores de subsistencia como grupo vulnerable. El Grupo de los Trabajadores explicó que debería prestarse particular atención a estos últimos en las políticas y programas nacionales encaminados a facilitar la transición a la economía formal. Esto no significaba que se les debiera pagar el salario mínimo, que su producción debería estar sujeta a impuestos o que los inspectores del trabajo debieran visitarles con el fin de controlar su cumplimiento de las horas de trabajo legalmente establecidas. Pero sí que se les debería tener en cuenta al implantar pisos de seguridad social, y que deberían tener acceso a crédito y a asesoramiento financiero con objeto de aumentar la producción para el mercado. Ellos y sus hijos deberían poder acceder a programas de desarrollo de las competencias profesionales, a la protección de la seguridad y la salud y a la educación, especialmente a la luz de su exclusión de la cobertura que brinda el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

Ejemplos pertinentes para esta sección

En la Recomendación se indica que los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables a los déficits de trabajo decente. En el Líbano, los trabajadores domésticos, ya sean nacionales o migrantes, quedan excluidos de la legislación laboral libanesa y, por lo tanto, son sumamente vulnerables a las vulneraciones de los derechos. Entre mayo de 2012 y enero de 2014, la OIT, la CSI y una serie de organizaciones no gubernamentales de derechos humanos ayudaron a la **Federación Nacional de Sindicatos de Obreros y Empleados del Líbano (FENASOL)** a desarrollar la capacidad de un grupo de trabajadores domésticos migrantes en el Líbano, sensibilizándoles acerca de los derechos sindicales, la legislación laboral y las normas internacionales del trabajo; mejorando sus aptitudes de liderazgo para que pudieran llegar a más trabajadores domésticos y reclutarlos, y creando sinergias con el movimiento mundial de trabajadores domésticos. Como consecuencia, se estableció un Comité para la Fundación de un Sindicato de Trabajadores Domésticos dentro de la estructura de la FENASOL. En el Congreso Fundador del Sindicato, celebrado en enero de 2015, se eligió a los dirigentes del Sindicato.¹³

¹³ *Domestic Workers' Union in Lebanon*, OIT, 2015. http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=138 [consultado por última vez el 10 de junio de 2016].

El Sindicato de Trabajadores Domésticos es un excelente ejemplo de trabajadores de diversas nacionalidades que se unen en un contexto legislativo restrictivo.

El ejemplo anterior ilustra que ciertos sectores profesionales, en este caso el trabajo doméstico, requieren particular atención porque suelen atraer a grupos de trabajadores que se encuentran en una situación vulnerable debido a múltiples características (en este caso, las mujeres migrantes). La industria de recolección de fruta en Australia es otro buen ejemplo de esto. El **Sindicato Nacional de Trabajadores (NUW)**, afiliado al Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), está ayudando a los trabajadores de los países insulares del Pacífico que llegan a Australia con visas de trabajo temporales, fundamentalmente para trabajar como recolectores de fruta. Estos trabajadores suelen ser objeto de abuso y explotación por los empleadores, en parte porque trabajan en explotaciones agrícolas que están lejos de los centros urbanos. Los trabajadores estacionales en Australia se enfrentan a una serie de dificultades: la remuneración que perciben es inferior a la suma indicada en su salario establecido, no reciben una pensión de jubilación, deben firmar contratos de trabajo que no cumplen con la legislación australiana y desconocen los derechos de los trabajadores. El NUW comenzó a organizar a estos trabajadores en 2015. Ha firmado acuerdos con sindicatos en sus países de origen (incluidos Samoa y Vanuatu) sobre la protección de los trabajadores migrantes y el suministro de información a los mismos antes de su llegada y con posterioridad a la misma.

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Asegurar que las políticas se elaboren y pongan en práctica sobre la base de la situación nacional. Tomar en consideración las diversas características, circunstancias y necesidades de los trabajadores y unidades económicas de la economía informal. Las estrategias de organización deberían ajustarse a cada contexto específico.
- ✓ Crear sinergias entre los esfuerzos encaminados a luchar contra el trabajo infantil y los orientados a formalizar la economía informal, en reconocimiento de la prevalencia del trabajo infantil en los entornos de trabajo informales.



- ✓ Tomar en consideración la existencia de múltiples formas de discriminación así como otras fuentes de vulnerabilidad aparte de las enumeradas en la Recomendación, tales como la religión, el estado civil o la orientación sexual. Por ejemplo, en los casos en que la protección social está vinculada con el estado civil, las mujeres pueden encontrarse en una situación precaria tras el divorcio.
- ✓ Tomar nota en particular de los instrumentos internacionales que brindan protección a los grupos de trabajadores que se encuentran en situaciones vulnerables, por ejemplo: el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio

sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990; la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200); el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 201), 2011; el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura (núm. 184) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 192), 2001, y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).



© OIT / Maillard J.



7. Marcos jurídicos y de políticas

8. Los Miembros deberían llevar a cabo una evaluación y un diagnóstico adecuados de los factores, características, causas y circunstancias de la actividad informal en el contexto de cada país, a fin de fundamentar adecuadamente la formulación y la aplicación de leyes, políticas y otras medidas destinadas a facilitar la transición a la economía formal.
9. Los Miembros deberían adoptar, revisar y hacer cumplir la legislación nacional u otras medidas a fin de asegurar una cobertura y una protección apropiadas de todas las categorías de trabajadores y unidades económicas.
10. **Los Miembros deberían velar por que** las estrategias o planes nacionales de desarrollo, así como las estrategias de lucha contra la pobreza y los presupuestos, incluyan **un marco integrado de políticas** que facilite la transición a la economía formal, tomando en consideración, cuando proceda, el papel que desempeñan los diferentes niveles de gobierno.
11. Este marco integrado de políticas debería abordar:
 - a) la promoción de estrategias de desarrollo sostenible, erradicación de la pobreza y crecimiento inclusivo, y la generación de empleos decentes en la economía formal;
 - b) el establecimiento de un marco legislativo y normativo apropiado;
 - c) el fomento de un entorno empresarial y de inversión propicio;
 - d) el respeto, la promoción y la puesta en práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - e) la organización y la representación de los empleadores y de los trabajadores para promover el diálogo social;
 - f) la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo;
 - g) la promoción del emprendimiento, de las microempresas, las pequeñas empresas y las medianas empresas y de otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas y otras unidades de la economía social y solidaria;
 - h) el acceso a la educación, el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de las competencias laborales;
 - i) el acceso a los servicios financieros, incluso mediante un marco normativo que promueva un sector financiero inclusivo;
 - j) el acceso a los servicios para las empresas;
 - k) el acceso a los mercados;
 - l) el acceso a la infraestructura y la tecnología;
 - m) la promoción de las políticas sectoriales;
 - n) el establecimiento de pisos de protección social, cuando no existan, y la extensión de la cobertura de la seguridad social;
 - o) la promoción de estrategias de desarrollo local en los medios rural y urbano, incluyendo **el acceso regulado a la utilización de los espacios públicos y el acceso regulado a los recursos naturales públicos con fines de subsistencia**;
 - p) políticas eficaces en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - q) inspecciones del trabajo eficientes y eficaces;
 - r) la seguridad de los ingresos, incluyendo políticas de salario mínimo adecuadamente formuladas;
 - s) el acceso efectivo a la justicia, y
 - t) mecanismos de cooperación internacional.
12. **Al formular y aplicar un marco integrado de políticas, los Miembros deberían asegurar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno y la cooperación entre los órganos y las autoridades competentes**, tales como las autoridades tributarias, las instituciones de la seguridad social, las inspecciones del trabajo, las autoridades aduaneras, los organismos de migración y los servicios de empleo, entre otros, en función de las circunstancias nacionales.
13. **Los Miembros deberían reconocer la importancia de preservar las oportunidades de los trabajadores y las unidades económicas en lo que atañe a garantizar la seguridad de sus ingresos durante la transición a la economía formal, facilitando los medios para que estos trabajadores o unidades económicas obtengan el reconocimiento de su propiedad actual y los medios para formalizar los derechos de propiedad y el acceso a la tierra.**

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014–2015)

“Los Miembros deberían velar por que (...) un marco integrado de políticas (...)”

El Grupo de los Trabajadores puso de relieve la importancia que revestía un marco nacional integrado de políticas que permitiera la creación de trabajo decente en la economía formal, apoyando al mismo tiempo la aplicación y el cumplimiento de la legislación en la transición a la economía formal. Las políticas sobre la economía informal no deberían elaborarse de manera aislada de otras políticas de desarrollo, y deberían adaptarse a los factores específicos que impulsan la informalidad en diferentes mercados laborales. En el párrafo 11 de la Recomendación se enumeran una serie de ámbitos de política que deberían abordarse como parte de un marco integrado de políticas. Por ejemplo, la discriminación en el mercado de trabajo puede llevar a grupos de trabajadores que se encuentran en situaciones vulnerables, como las mujeres y los migrantes, a la economía informal. Por lo tanto, las políticas que abordan la discriminación también podrían propiciar la formalización.

“(...) el acceso regulado a la utilización de los espacios públicos y el acceso regulado a los recursos naturales públicos con fines de subsistencia (...)”

La inclusión de este texto fue importante, ya que muchas actividades de la economía informal, como la extracción de la sal marina y la pesca, exigen el acceso a los recursos naturales. De manera análoga, garantizar el acceso a la utilización de los espacios públicos es importante para millones de trabajadores de la economía informal, como los vendedores de los mercados, que suelen trabajar en zonas públicas.

“Al formular y aplicar un marco integrado de políticas, los Miembros deberían asegurar la coordinación entre los distintos niveles de gobierno y la cooperación entre los órganos y las autoridades competentes (...)”

Para el Grupo de los Trabajadores era importante velar por que cualquier cambio de política se coordine entre los niveles de gobierno y otros órganos competentes. Por ejemplo, la normativa municipal puede afectar directamente a los trabajadores de la economía informal, por lo que también debería orientarse hacia la facilitación de la transición a la formalidad.

“Los Miembros deberían reconocer la importancia de preservar las oportunidades de los trabajadores y las unidades económicas en lo que atañe a garantizar la seguridad de sus ingresos durante la transición a la economía formal, facilitando los medios para que estos trabajadores o unidades económicas obtengan el reconocimiento de su propiedad actual y los medios para formalizar los derechos de propiedad y el acceso a la tierra.”

El Grupo de los Empleadores señaló que la cuestión de los derechos de propiedad y sobre la tierra era esencial para la transición a la economía formal. El Grupo de los Trabajadores convino en que tales derechos eran fundamentales para las unidades económicas y los trabajadores de la economía informal y propugnó que en el texto se exhortara específicamente a procurar la seguridad de los ingresos de estas unidades y trabajadores, proporcionándoles los medios para que obtuvieran el reconocimiento de su propiedad actual.

Ejemplos pertinentes para esta sección

La promoción de cooperativas es uno de los elementos propuestos para su inclusión en el marco integrado de políticas. Como se expone en los dos ejemplos que siguen, las cooperativas pueden desempeñar una función primordial a la hora de organizar a los trabajadores y de promover la formalización.

En la ciudad de Nueva York, **Cooperative Home Care Associates (CHCA)**, una agencia propiedad de los trabajadores que dispensa cuidados a domicilio a los ancianos y es la mayor cooperativa de trabajadores de los Estados Unidos, emplea a 2.200 trabajadores del casco urbano dedicados a la prestación de cuidados a domicilio en el sur del Bronx y genera unos ingresos anuales superiores a 40 millones de dólares de EE.UU. Inicialmente establecida en 1985 con el apoyo de la Sociedad de Servicios



Comunitarios de Nueva York, CHCA es propiedad actualmente de 1.700 mujeres de bajos ingresos de origen inmigrante, afroamericano y latinoamericano. Sus miembros son instruidos en un programa de formación de cuatro semanas sobre aptitudes clínicas e interpersonales que conduce a la obtención de un certificado. A continuación ocupan empleos permanentes no subvencionados dentro de la cooperativa y siguen recibiendo formación profesional. Al mejorar los empleos orientados a la prestación de cuidados a domicilio, CHCA ha transformado las dificultades por las que pasan estas mujeres en oportunidades sostenibles para la independencia económica.¹⁴

En la India, la **Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA)** es tanto un sindicato nacional registrado como una organización de base cuya labor se centra en proporcionar empleo mediante la creación de cooperativas cuya propiedad y explotación corresponde a sus 2 millones de mujeres miembros. La SEWA ha ayudado a establecer cooperativas dedicadas, entre otras cosas, a la atención de salud, los cuidados a domicilio, la partería y el cuidado de niños. Según la SEWA, a través de estas cooperativas “las trabajadoras obtienen trabajo e ingresos continuos sin ser objeto de explotación y con una mejor posición de negociación, y se convierten en trabajadoras-propietarias”.¹⁵

La SEWA también ha preconizado el derecho de los vendedores ambulantes a acceder a los espacios públicos, que constituye otro elemento fundamental del marco integrado de políticas descrito anteriormente. Los vendedores ambulantes en la India suelen ser objeto de acoso por las autoridades locales y son desalojados con frecuencia de sus lugares de venta. Con ayuda de la SEWA, los vendedores han reivindicado activamente un “espacio por valor de dos cestas”, licencias y tarjetas de identidad, así como su representación en las juntas urbanas, que elaboran políticas y leyes sobre los vendedores y el desarrollo urbano en general. Esta campaña se ha fortalecido gracias a alianzas nacionales e internacionales como la Alianza Nacional de Vendedores Ambulantes (NASVI).¹⁶ Si bien el Parlamento indio promulgó una

14 OIT COOP: *Cooperar para salir del aislamiento: las cooperativas de trabajadoras y trabajadores domésticos* (serie “Cooperativas y Mundo del Trabajo”, núm. 2, 2015).

15 Ibid.

16 P. S. Ahn: *Organizing for Decent Work in the Informal Economy: Strategies, Methods and Practices* (2007).

nueva legislación en 2004 que tiene por objeto asegurar el acceso de los vendedores a los espacios, aún queda mucho por hacer en términos de su aplicación en la práctica.

En Colombia, la **Confederación General del Trabajo (CGT)**, ante la privatización de playas en la costa atlántica, concluyó acuerdos con los empleadores para mejorar las condiciones de trabajo en las carpas de las playas. Se ha conseguido lo mismo en el caso de los vendedores de las carpas y de los salvavidas de las playas que estaban en lucha constante con los hoteles: se han logrado acuerdos con el sector privado para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar el derecho de acceso a los espacios públicos.¹⁷

En otro ejemplo, la **Asociación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Informal del Estado de Aragua (ASOTRACEN)** en Venezuela ha logrado alentar a la administración local a que construya seis mercados públicos para reubicar a los vendedores que solían comerciar en las calles. En total, se ha reubicado a 2.000 trabajadores, que ahora cuentan con espacios formales en los que desarrollar su actividad. Se han promovido alianzas con los bancos públicos y privados con el fin de asegurar el crédito para estos trabajadores.¹⁸

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Analizar y posiblemente revisar la legislación, la normativa y las políticas a escala regional, nacional y local, con miras a detectar lagunas en materia de protección, incluso en términos de aplicación. Esto debería comprender un examen de la legislación y la política a todos los niveles pertinentes para la economía informal (por ejemplo, la gestión de residuos o las políticas medioambientales).
- ✓ Garantizar que los gobiernos pongan en práctica una estrategia integrada al elaborar políticas y programas para la transición. La estrategia debería basarse en una comprensión de las causas subyacentes de la informalidad en el contexto nacional.
- ✓ Exigir el acceso a los espacios públicos y los recursos naturales.

17 CSI-CSA: *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en América Latina y el Caribe* (2016).

18 Información proporcionada por ASOTRACEN.

- ✓ Iniciar y mantener discusiones (tripartitas) a nivel nacional sobre la inclusión de las cuestiones relativas a la economía informal en los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) de cada nación y en los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Procurar que se participe en los esfuerzos desplegados para poner en práctica los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el Objetivo 8 (“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”), que incluye una meta (8.3) sobre la formalización. Los objetivos 1 (fin de la pobreza), 3 (salud y bienestar), 5 (igualdad de género), 10 (reducción de las desigualdades) y 16 (sociedades inclusivas e instituciones eficaces y responsables) también son sumamente pertinentes.
- ✓ Contemplar la posibilidad de representar gratuitamente en los tribunales a los trabajadores de la economía informal.
- ✓ Tomar nota en particular de las normas internacionales del trabajo que son pertinentes para esta sección de la Recomendación, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura (núm. 184) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 192), 2001; el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).



8. Políticas de empleo

14. Para alcanzar el objetivo de la creación de empleos de calidad en la economía formal, los Miembros deberían **formular y aplicar una política nacional de empleo que esté en consonancia con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)**, y hacer del empleo pleno, decente, productivo y libremente elegido una meta central de su estrategia o plan nacional de desarrollo y crecimiento.
15. Los Miembros deberían promover la puesta en práctica de un marco global de políticas de empleo establecido sobre la base de consultas tripartitas, el cual podría incluir los elementos siguientes:
 - a) políticas macroeconómicas de fomento del empleo que respalden la demanda agregada, la inversión productiva y la transformación estructural, promuevan empresas sostenibles, sustenten la confianza de las empresas y corrijan las desigualdades;
 - b) políticas comerciales, industriales, tributarias, sectoriales y de infraestructura que fomenten el empleo, eleven la productividad y faciliten los procesos de transformación estructural;
 - c) políticas empresariales que fomenten empresas sostenibles y que favorezcan en particular las condiciones para un entorno propicio, teniendo en cuenta la resolución y las Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.^a reunión (2007), lo que comprende el apoyo a las microempresas, a las pequeñas y medianas empresas, al emprendimiento y a normativas bien diseñadas, transparentes y adecuadamente difundidas que faciliten la transición a la economía formal y una competencia leal;
 - d) políticas e instituciones para el mercado laboral con el fin de ayudar a los hogares de bajos ingresos a salir de la pobreza y obtener empleos libremente elegidos, tales como: políticas salariales adecuadamente formuladas que incluyan el salario mínimo; dispositivos de protección social que incluyan las transferencias en efectivo; programas de empleo público y mecanismos de garantía; y una mejor divulgación y prestación de servicios de empleo entre las personas ocupadas en la economía informal;
 - e) **políticas de migración laboral que tengan en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y que promuevan el trabajo decente y los derechos de los trabajadores migrantes;**
 - f) políticas de educación y de desarrollo de competencias laborales que respalden el aprendizaje a lo largo de la vida, se adecúen a las cambiantes necesidades del mercado laboral y a las nuevas tecnologías y reconozcan los conocimientos adquiridos previamente, por ejemplo, en los sistemas de aprendizaje informales, ampliando así las opciones para la obtención de un empleo formal;
 - g) medidas integrales de activación que faciliten la transición de la escuela al trabajo, en particular para los jóvenes desfavorecidos, como los mecanismos que garantizan el acceso de los jóvenes a la capacitación y al empleo productivo continuo;
 - h) medidas para promover la transición desde el desempleo o la inactividad hacia el trabajo, en particular para las personas desempleadas de larga duración, las mujeres y otros grupos desfavorecidos, e
 - i) sistemas pertinentes, accesibles y actualizados de información sobre el mercado de trabajo.

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014-2015)

“(...) formular y aplicar una política nacional de empleo que esté en consonancia con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) (...)”

El marco de políticas de empleo propuesto en esta sección de la Recomendación se asienta en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). El Convenio insta a que se adopte una política activa destinada a fomentar el empleo pleno, productivo y libremente elegido, con el fin de garantizar “que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo” (artículo 1). También exige a los gobiernos, al elaborar y aplicar las políticas de empleo, que consulten a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones (artículo 3).

“(...) políticas de migración laboral que tengan en cuenta las necesidades del mercado de trabajo y que promuevan el trabajo decente y los derechos de los trabajadores migrantes (...)”

Habida cuenta de la particular vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la informalidad y los déficits de trabajo decente, el Grupo de los Trabajadores insistió en la inclusión de unas políticas de migración laboral basadas en los derechos en tanto que elemento del marco de políticas de empleo propuesto.

Ejemplos pertinentes para esta sección

Existen numerosos ejemplos de políticas de migración laboral que han facilitado la formalización mediante la apertura de cauces para la migración regular. Por ejemplo, desde 2009 el Acuerdo sobre Residencia del MERCOSUR permite a cualquier nacional de los países que lo aplican (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay) residir y trabajar durante un período de dos años en un país de recepción. Al cabo de dos años, el permiso de residencia temporal puede convertirse en permanente. El Acuerdo establece asimismo una serie de derechos, entre ellos la igualdad de derechos civiles y libertades sociales, culturales y económicas; el derecho al trato igualitario en el mercado de trabajo; el derecho a la reunificación familiar; el derecho a transferir

remesas, y el derecho de los hijos de los inmigrantes a acceder a la educación. La **Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)**, que impulsó el acuerdo, contribuyó a su elaboración y aplicación a través de mecanismos de participación.¹⁹

En lo que respecta a las políticas de educación y de desarrollo de competencias laborales, la **Federación Nacional de Trabajadores del Sector Autónomo (FENATSEA)**, afiliada a la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), ha concluido un acuerdo con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica sobre la capacitación de sus miembros en los ámbitos de la atención al cliente, la manipulación de alimentos y la bisutería.²⁰

En Nicaragua, la **Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia (CTCP)**, afiliada al Frente Nacional de los Trabajadores (FNT), dirige varios programas de educación en colaboración con la Universidad Nacional de Agricultura (UNA) y la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN). Éstos comprenden un programa de alfabetización que utiliza la metodología “Yo Sí Puedo”, bachillerato básico y bachillerato técnico y un programa de educación formal.²¹

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Tomar nota en particular de las disposiciones del Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122) y de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y comprenderlas.
- ✓ Alentar a los gobiernos a formular políticas de empleo con miras a facilitar la transición y velar por que se consulte a los sindicatos en el proceso. Las políticas deberían formar parte de un marco integrado que tenga en cuenta los elementos enumerados en la Recomendación núm. 204.
- ✓ Los sindicatos tal vez consideren oportuno identificar y propugnar elementos que consideren particularmente importantes, como facilitar la transición de la escuela al trabajo brindando oportunidades de formación adecuadas a los jóvenes.

¹⁹ Entrevista con el Secretario General de la CCSCS, Antonio Jara (2016).

²⁰ CSI-CSA: *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en América Latina y el Caribe* (2016).

²¹ *Ibid.*



9. Derechos y protección social

16. **Los Miembros deberían adoptar medidas para lograr el trabajo decente y respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal, a saber:**
 - a) **la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;**
 - b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
 - d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
17. **Los Miembros deberían:**
 - a) **adoptar medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y**
 - b) **promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y extenderla a los empleadores y los trabajadores de la economía informal.**
18. **Mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente, en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal, la seguridad social, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo decentes y un salario mínimo que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y tome en consideración los factores pertinentes, incluyendo, entre otros aspectos, el costo de la vida y el nivel general de los salarios en sus países.**
19. Al establecer y mantener pisos nacionales de protección social en el marco de sus sistemas de seguridad social y al facilitar la transición a la economía formal, los Miembros deberían prestar una atención particular a las necesidades y circunstancias de las personas ocupadas en la economía informal y de sus familias.
20. Mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente la cobertura del seguro social a las personas ocupadas en la economía informal y, de ser necesario, adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta su capacidad contributiva.
21. Los Miembros deberían alentar la prestación de servicios de guardería y otros servicios de atención a la persona que sean de calidad y económicamente asequibles, así como el acceso a dichos servicios, con el fin de promover la igualdad de género en los ámbitos del emprendimiento y de las oportunidades de empleo, y de facilitar la transición a la economía formal.

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014–2015)

“Los Miembros deberían adoptar medidas para lograr el trabajo decente y respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para las personas ocupadas en la economía informal, a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (...)”

Era importante para el Grupo de los Trabajadores que la Recomendación se refiriera específicamente a la necesidad de promover el derecho de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva. La causa principal de la informalidad en muchos países es la ausencia de estos derechos, que son fundamentales para hacer extensivas las condiciones de trabajo decente a los trabajadores de la economía informal. Como tal, la extensión de estos derechos en la legislación y en la práctica y la ratificación de los Convenios núms. 87 y 98 deberían contarse entre los primeros pasos en el proceso de formalización.

“Los Miembros deberían: a) adoptar medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y b) promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y extenderla a los empleadores y los trabajadores de la economía informal.”

El Grupo de los Trabajadores insistió en que deberían extenderse a los trabajadores de la economía informal disposiciones apropiadas en materia de seguridad y salud, y en que era importante incluir este texto en la Recomendación. Sostuvieron que los trabajadores de la economía informal se encontraban en las condiciones de trabajo más inseguras e insalubres. Si bien otras disposiciones de la Recomendación podían extenderse progresivamente, esta cuestión exigía adoptar medidas con carácter urgente.

“Mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente, en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal, la seguridad social, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo decentes y un salario mínimo que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y tome en consideración los factores pertinentes, incluyendo, entre otros aspectos, el costo de la vida (...)”

El Grupo de los Trabajadores insistió en que la Recomendación instara a proporcionar un salario mínimo vital a los trabajadores de la economía informal, alegando que un salario mínimo básico no garantiza en sí mismo un nivel de vida decente. En el Preámbulo de la Constitución de la OIT se hace referencia a la “garantía de un salario vital adecuado”, mientras que en el artículo III, d) de la Declaración de Filadelfia se reconoce la obligación de la OIT de fomentar programas entre los Estados Miembros encaminados a lograr “medidas destinadas a garantizar (...) un salario mínimo vital para todas las personas que tengan empleo y necesiten esta clase de protección”. En la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT se han empleado términos similares. El Grupo de los Empleadores y varios gobiernos se opusieron, no obstante, a cualquier referencia a un salario mínimo “vital”, y el texto se enmendó como figura más arriba.

Este párrafo de la Recomendación también se refiere específicamente a la protección de la maternidad. Extender este derecho a la seguridad social en la legislación y en la práctica es fundamental para asegurar la protección de las mujeres que trabajan, y debería extenderse progresivamente a todas las mujeres ocupadas en la economía informal.

Ejemplos pertinentes para esta sección

En el párrafo 17,b) de la Recomendación se insta a los Miembros a “promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y extenderla a los empleadores y los trabajadores de la economía informal”. Además de alentar a los gobiernos a extender la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), las organizaciones de los trabajadores pueden participar directamente en la mejora de la seguridad y la salud, por ejemplo mediante actividades de formación. Tanto los empleadores como los trabajadores suelen acoger bien la formación y sensibilización en materia de SST, porque los riesgos para la seguridad y la salud tienen repercusiones tanto en los ingresos como en la productividad. Por lo tanto, esto puede utilizarse como punto de partida para la sindicación.

En la India, el sindicato **Hind Mazdoor Sabha (HMS)** ha conseguido organizar a los trabajadores de la industria del desguace de buques, que es uno de los sectores más peligrosos y menos protegidos. Este sector está estrechamente controlado por organizaciones empresariales y la mayoría de los trabajadores son migrantes que carecen de documentos de identidad, por lo que la labor de organización es particularmente difícil. A través del sindicato Mumbai Port Trust Dock and General Employees’ Union, HMS comenzó a impartir formación sobre agua potable y primeros auxilios a los trabajadores y negoció con el servicio de ambulancias St John y la Cruz Roja la presencia de una ambulancia in situ en todo momento. Se proporcionó a los trabajadores credenciales de afiliados al sindicato que también sirven de documentos de identidad. Como consecuencia de esta intervención, los trabajadores de la industria del desguace de buques están mejor organizados y representados y parecen confiar más en su sindicato.²²

²² OIT: *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad* (Ginebra, 2013).



Otro aspecto importante en el que se centra esta parte de la Recomendación es la extensión de la protección social a los trabajadores ocupados en la economía informal. En este frente también, las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar una función primordial mediante sus actividades de organización. El **Congreso de Trabajo de Sierra Leona (SLLC)** ha registrado a diez sindicatos para los trabajadores de la economía informal, con un número declarado de 279.856 afiliados de varios sectores, como el comercio, el transporte, la agricultura, la pesca, los servicios y el esparcimiento. El SLLC ha intervenido en reiteradas ocasiones con el fin de proteger los intereses de los trabajadores de la economía formal y ha acordado, en principio, con el Fideicomiso Nacional de Seguro y Seguridad Social (NASSIT), que la seguridad social y la cobertura de seguro deben extenderse a los trabajadores de la economía informal. A través de sus sindicatos, los trabajadores pueden acceder actualmente a préstamos con tipos de interés bajos y beneficiarse de los programas de formación proporcionados por el SLLC.²³

En la República Dominicana, en el marco de un nuevo régimen de seguridad social introducido en 2001, la **Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC)** creó la Asociación Mutua de Servicios Solidarios (AMUSSOL) en 2004. AMUSSOL hace las veces de “empleador virtual” al representar a los trabajadores por cuenta propia en la Tesorería de Seguridad Social, rellenar formularios de registro y procesar el pago de contribuciones. En 2013, la cobertura se extendió a casi 30.000 trabajadores y a sus familiares.²⁴

En el Uruguay, el **Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT–CNT)** ha dirigido el Equipo en Representación de los Trabajadores (ERT) en el Banco de Previsión Social (BPS), lo cual permitió la adopción, en 2001, de un único régimen tributario (el régimen *Monotributo*), que se expandió ulteriormente en 2007 y 2011. El ERT también ha promovido la creación del Plenario Intersocial de Vendedores Callejeros Unidos (PIVCU), que está compuesto de organizaciones que no están integradas en el movimiento sindical.²⁵

23 LO/FTF Council: *Paving the way for formalisation of the informal economy. Experiences and perspectives from ITUC–Africa and trade unions across Africa* (Copenhagen, 2015).

24 CSI-CSA: *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en América Latina y el Caribe* (2016).

25 *Ibid.*

Otras iniciativas, si bien son prometedoras en teoría, no han garantizado los derechos y la protección social en la práctica. La **Ley Nacional Mahatma Gandhi para el Empleo Rural Garantizado (MGNREGA)**, adoptada en 2005, es una ley laboral india que tiene por objeto aumentar la seguridad de los medios de sustento en las zonas rurales garantizando al menos 100 días al año de empleo asalariado de mano de obra no calificada en proyectos como la construcción de carreteras, la construcción de pozos de agua potable y la construcción de instalaciones de abastecimiento de agua, sanitarias y otras instalaciones conexas para las escuelas y los centros comunitarios. El programa no se ha puesto en práctica de manera apropiada. Los trabajadores no están representados, no reciben el salario mínimo y las condiciones de trabajo son difíciles, además de utilizarse a mujeres mayores de 65 años en trabajos arduos como la excavación de sumideros y la construcción de carreteras.²⁶ Este ejemplo demuestra la necesidad de que las organizaciones de trabajadores participen tanto en la elaboración como en la puesta en práctica de programas.



© OIT / Crozet M.

26 C. Nathan y J. Pannirselvam: *A report of the Study and Documentation of Karnataka “labour groups” (8 a 17 de septiembre de 2014)* (2014).

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Promover y preconizar un salario vital decente a nivel nacional.
- ✓ Abogar por la extensión de los derechos fundamentales, la protección de la SST y la protección social a los trabajadores de la economía informal y asegurar la aplicación apropiada de cualquiera de estas medidas.
- ✓ Promover y llevar a cabo actividades de formación y sensibilización como un punto de partida para organizar a los trabajadores, como en el ejemplo de Hind Mazdoor Sabha (HMS) expuesto anteriormente.
- ✓ Tomar nota en particular de las normas internacionales del trabajo pertinentes para esta sección de la Recomendación: las normas relacionadas con la SST y la seguridad social enumeradas anteriormente en “Recomendaciones para la acción sindical” en la sección 7 de la presente Guía, las disposiciones del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 135), 1970, y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).



10. Incentivos, cumplimiento de las normativas y control de su aplicación

22. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas, incluso mediante una combinación de medidas de prevención, del control del cumplimiento de la legislación y de la aplicación de sanciones efectivas, a fin de prevenir la evasión del pago de impuestos y cotizaciones sociales y el no respeto de la legislación laboral. **Todos los incentivos deberían tener por objeto facilitar la transición efectiva y pronta de la economía informal a la economía formal.**
23. Los Miembros deberían reducir, cuando corresponda, los obstáculos a la transición a la economía formal y adoptar medidas para promover la buena gobernanza y la lucha contra la corrupción.
24. Los Miembros deberían promover las ventajas de una transición efectiva a la economía formal y proporcionar incentivos para realizarla, como un mejor acceso a los servicios para las empresas, al financiamiento, a la infraestructura, a los mercados, a la tecnología, a los programas de educación y capacitación y a los derechos de propiedad.
25. Con respecto a la transición de las micro y pequeñas unidades económicas a la economía formal, los Miembros deberían:
 - a) reformar las normativas sobre la creación de empresas, reduciendo los costos de registro y la duración del procedimiento y mejorando el acceso a los servicios, mediante, por ejemplo, las tecnologías de la información y la comunicación;
 - b) reducir los costos de cumplimiento, mediante la introducción de sistemas simplificados de cálculo y de pago de impuestos y contribuciones;
 - c) promover el acceso a la contratación pública, en consonancia con la legislación nacional, incluida la legislación laboral, a través de medidas como la adaptación de los procedimientos y del volumen de las compras públicas, la oferta de servicios de formación y de asesoramiento para la participación en licitaciones públicas, y el establecimiento de cuotas de contratación pública para estas unidades económicas;
 - d) mejorar el acceso a servicios financieros inclusivos, como el crédito y los capitales, los servicios de pago y de seguros, el ahorro y los sistemas de garantía, adecuados al tamaño de estas unidades económicas y a sus necesidades;
 - e) mejorar el acceso a la formación empresarial, al desarrollo de las competencias laborales y a servicios de desarrollo empresarial adaptados a estas unidades económicas, y
 - f) mejorar el acceso a la cobertura de la seguridad social.
26. Los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, o revisar los mecanismos existentes, que permitan asegurar **el cumplimiento de la legislación nacional, inclusive, entre otros aspectos, asegurando el reconocimiento y el cumplimiento de las relaciones de trabajo**, con objeto de facilitar la transición a la economía formal.
27. Los Miembros deberían dotarse de un sistema de inspección adecuado y apropiado, extender la cobertura de la inspección del trabajo a todos los lugares de trabajo en la economía informal para proteger a los trabajadores, y proporcionar orientaciones a los órganos encargados de hacer cumplir la ley, incluso sobre el modo de abordar las condiciones de trabajo en la economía informal.
28. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar el suministro efectivo de información, la prestación de asistencia para el cumplimiento de la legislación pertinente y el desarrollo de la capacidad de los actores pertinentes.
29. Los Miembros deberían establecer procedimientos eficaces y accesibles para la presentación de reclamaciones y recursos.
30. Los Miembros deberían establecer medidas preventivas y correctivas apropiadas para facilitar la transición a la economía formal y asegurar que las sanciones administrativas, civiles o penales previstas en la legislación nacional sean adecuadas y se apliquen estrictamente en caso de incumplimiento.

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014–2015)

“(...) Todos los incentivos deberían tener por objeto facilitar la transición efectiva y pronta de la economía informal a la economía formal.”

En las discusiones de la Comisión de la CIT, el Grupo de los Trabajadores señaló que a los empleadores que ya violaban las leyes manteniendo a los trabajadores en el empleo informal no se les debería ofrecer ventajas como desgravaciones fiscales. Por ejemplo, los trabajadores de las cadenas de suministro o de las zonas francas industriales ya deberían estar cubiertos por las leyes laborales y por contratos de trabajo apropiados. En lugar de concederles incentivos, a los empleadores se les debería exigir cuentas.

“(...) el cumplimiento de la legislación nacional, inclusive, entre otros aspectos, asegurando el reconocimiento y el cumplimiento de las relaciones de trabajo (...)”

Como consecuencia de la subcontratación y de la utilización de agencias de empleo, las relaciones de trabajo son cada vez menos claras y más difusas. A este respecto, el Grupo de los Trabajadores señaló que la Recomendación debería instar a que se reconocieran y cumplieran de manera adecuada las relaciones de trabajo. Se hizo referencia a las disposiciones de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).

Ejemplos pertinentes para esta sección

En lo referente al reconocimiento de las relaciones de trabajo, el artículo 12 del **Código del Trabajo portugués** establece una presunción refutable de que el contrato de trabajo se ha concluido: “Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando, en la relación entre la persona que presta una actividad y otra (u otras) que se benefician de ella, están presentes algunas de las siguientes características:

a) la actividad se lleva a cabo en un lugar que pertenece al beneficiario o en un lugar determinado por el mismo;

- b) el equipo y las herramientas de trabajo pertenecen al beneficiario de la actividad;
- c) el prestador de la actividad observa horas de inicio y de finalización de la actividad determinadas por el beneficiario;
- d) se paga con determinada periodicidad una cuantía fija al prestador de la actividad como contrapartida a ésta, y
- e) el prestador desempeña funciones de dirección o jefatura en la empresa.”²⁷

Las organizaciones de trabajadores han utilizado métodos ingeniosos para garantizar que la legislación laboral – incluidas las disposiciones sobre el salario mínimo – se aplique a los trabajadores de la economía informal. **Unite London Hotel Workers**, entidad afiliada a **Unite the Union**, sindicato británico e irlandés, procura organizar a los trabajadores cedidos por agencias en el sector de la hostelería de Londres utilizando la sección sindical en vez del lugar de trabajo como base para la organización colectiva, permitiendo que los trabajadores hagan valer su poder de sindicación. En el marco de esta iniciativa se ha empleado una combinación de estrategias, por ejemplo que los dirigentes de sección asuman el papel de delegados sindicales, que los trabajadores ejerzan el derecho a una representación sindical en las causas por incumplimiento o disciplinarias, y que se realicen campañas de presencia y voz sobre cuestiones fundamentales que afectan a los trabajadores del sector hostelero. El sindicato también ha adoptado una estrategia de concienciación y ha introducido los cargos de presidente y de secretario de sección, con el fin de centrarse en la sensibilización y la organización. Estos dirigentes de sección organizan semanalmente sesiones de asesoramiento orientadas a los trabajadores que tienen problemas en su lugar de trabajo, lo que ayuda a crear redes de lugares de trabajo. Al mismo tiempo, el sindicato imparte formación sindical y ofrece talleres políticos, y organiza la distribución de folletos a hoteles, reuniones cara a cara y llamadas telefónicas con los trabajadores, así como clases de inglés. El sindicato también pretende extender la solidaridad entre las marcas hoteleras, en vez de considerar cada lugar de trabajo como un empleador individual, y ejercer presión sobre determinadas marcas, concretamente las que han firmado acuerdos marco mundiales o han suscrito declaraciones sobre responsabilidad social empresarial.

²⁷ Artículo 12, Código del Trabajo (Ley núm. 7/2009 de 12 de febrero de 2009, en su forma enmendada).



Estas estrategias se basan en el poder de organización del sindicato. También se han utilizado recursos de poder institucional. El sindicato ha utilizado el artículo 10 de la Ley de Relaciones de Trabajo de 1999 para representar a afiliados en quejas individuales y colectivas. Esto le ha permitido acceder al lugar de trabajo, permitiéndole representar a los trabajadores, construir la organización colectiva y formar a los trabajadores en sus derechos. La utilización del proceso para la presentación de quejas colectivas también se ha convertido en un mecanismo de negociación informal, ya que la negociación formal es muy difícil, no sólo en el sector hotelero, sino en todos los sectores e industrias del Reino Unido. Además, el sindicato ha utilizado la legislación sobre el salario mínimo

y la Comisión de Remuneraciones Bajas, independiente y de carácter tripartito, con el fin de arrojar luz sobre los abusos cometidos en el sector hotelero y de aumentar la observancia del salario mínimo.²⁸

En Chile, el **Sindicato Nacional de Trabajadores Independientes Ambulantes del Transporte y Anexos (SINTRALOC)**, afiliado a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), consiguió que se aprobara en 2009 una normativa sobre el ejercicio de actividades comerciales y artísticas a bordo de vehículos de transporte urbano de pasajeros. Esto conlleva inscribirse en el Servicio de Impuestos Internos, y se les han proporcionado varios cauces para que paguen sus impuestos.²⁹



© OIT / Crozet M.

28 M.R. Serrano y E. Xhafa: *From 'precarious informal employment' to 'protected employment': the 'positive transitioning effect' of trade unions* (Documento de trabajo de la Global Labour University (GLU), OIT, Ginebra, 2016).

29 CSI-CSA: *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en América Latina y el Caribe* (2016).

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Dialogar con los gobiernos sobre la elaboración de políticas y de legislación con miras al reconocimiento y cumplimiento de las relaciones de trabajo.
- ✓ Propugnar que los servicios públicos de inspección del trabajo cuenten con recursos suficientes y con una formación apropiada en lo que respecta a las cuestiones de derechos laborales. Las administraciones locales y municipales también deberían participar en la inspección del trabajo.
- ✓ Investigar las violaciones cometidas en el lugar de trabajo y establecer modalidades para la notificación de dichas violaciones a los inspectores del trabajo.
- ✓ Tomar nota en particular de las normas internacionales del trabajo pertinentes para esta sección, a saber, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).



11. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

31. Los Miembros deberían garantizar que **las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva**, incluido el derecho de constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos.
32. Los Miembros deberían crear un **entorno propicio** para que los empleadores y los trabajadores ejerzan su derecho de organización y de negociación colectiva y participen en el diálogo social en el marco de la transición a la economía formal.
33. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían, cuando proceda, ampliar su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.
34. **Al elaborar, aplicar y evaluar las políticas y programas pertinentes con respecto a la economía informal, incluida su formalización, los Miembros deberían celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.**
35. Los Miembros y **las organizaciones** de empleadores y de **trabajadores podrán solicitar la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo** para potenciar la capacidad de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones representativas de las personas ocupadas en la economía informal, a fin de que estas organizaciones presten a su vez asistencia a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal para facilitar la transición a la economía formal.

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014–2015)

“(...) las personas ocupadas en la economía informal disfruten de la libertad de asociación y la libertad sindical y ejerzan el derecho de negociación colectiva (...) un entorno propicio (...)”

Para el Grupo de los Trabajadores era importante cerciorarse de que se hiciera referencia a la ratificación y aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, con el fin de crear un entorno propicio para las organizaciones de trabajadores, la negociación colectiva y el diálogo social.

“Al elaborar, aplicar y evaluar las políticas y programas pertinentes con respecto a la economía informal,

incluida su formalización, los Miembros deberían celebrar consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y promover la participación activa de dichas organizaciones, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.”

Como se indica en la sección “Objetivos y ámbito de aplicación” de la Recomendación, el Grupo de los Trabajadores insistió en que las organizaciones de trabajadores deberían incluir a representantes de la economía informal en la formulación de políticas y planes para la transición.

“(…) las organizaciones (…) de trabajadores podrán solicitar la asistencia de la Oficina Internacional del Trabajo (…)”

El Grupo de los Trabajadores consideró que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores necesitarían la asistencia de la Oficina en la preparación para la transición y al llevarla a cabo.

Ejemplos pertinentes para esta sección

Un buen ejemplo de organización de los trabajadores que ha extendido la afiliación y los servicios a los trabajadores de la economía informal es el **Congreso de Sindicatos de Fiji (FTUC)**, que empoderó a los pequeños agricultores, principalmente en la industria de la caña de azúcar, mediante el establecimiento del Sindicato Nacional de Agricultores (NFU) en 1978. En la actualidad, el sindicato está afiliado al FTUC.³⁰ El hecho de organizar a los pequeños agricultores ha permitido al NFU negociar el precio de la caña con la dirección de los molinos de azúcar (en su mayor parte estatales), representar a sus miembros en los conflictos y prestar otros servicios conexos. El NFU representa ya a sus miembros en el órgano tripartito de la industria azucarera de Fiji.

Más allá de las actividades de organización, no debería olvidarse que el diálogo social puede ser fundamental para planificar y llevar a cabo de manera satisfactoria la transición a la formalidad. El **Congreso Sindical de Ghana (TUC)** y la **Asociación de Empleadores de Ghana (GEA)** están colaborando actualmente en un proyecto bipartito encaminado a elaborar una hoja de ruta para la transición a través de un programa piloto y de un documento de posición común. El objetivo del proyecto es promover un entendimiento común de la cuestión.³¹

En 2008 en el Uruguay, a través del liderazgo del **Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD)**, los trabajadores domésticos tomaron parte en la negociación colectiva, con la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios como su contraparte. El acuerdo resultante

prevé: un salario mínimo y procedimientos de ajuste; una prima en un único pago; primas por antigüedad; una indemnización por “despido parcial” en caso de reducción horaria de un trabajador; una compensación por las tareas que cumpla el trabajador fuera del lugar habitual de trabajo; unas condiciones de trabajo decentes, en un entorno libre de acoso y en el que se respete la intimidad del trabajador; períodos de descanso apropiados, y un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que comprenderán todo el domingo y parte del sábado o lunes.³²

Otro ejemplo es el de la **Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP)**, afiliada a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA). Tras la ratificación por el país del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y la adopción de una nueva legislación nacional sobre el trabajo doméstico, el primer convenio colectivo para los trabajadores domésticos se concluyó en 2015 como uno de los objetivos de la legislación. A tal efecto, el Gobierno convocó una Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, de carácter tripartito, integrada por representantes de la UPACP y de los empleadores, que ha alcanzado acuerdos en materia de categorías laborales y remuneraciones. A través de un mecanismo de revisión permanente, la Comisión también examinará cuestiones relativas a la seguridad y la salud.³³

En el Perú, la **Federación Nacional de Trabajadores Terrestres y Transportistas Manuales (FETTRAMAP)**, afiliada a la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), ha concluido convenios colectivos con la Asociación Empresarial de Comerciantes Mayoristas de Choclos, cuyos miembros requieren los servicios de jornaleros en los mercados y en otros lugares. Los acuerdos se concluyeron con el apoyo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. La FETTRAMAP también ha celebrado acuerdos con las autoridades del Mercado Mayorista de Lima en lo que respecta a las condiciones de trabajo. Cabe señalar que, en los últimos 20 años, la FETTRAMAP ha elaborado una política integral de SST que incluye:

30 Cabe señalar que el NFU está registrado como una asociación, y no está formalmente reconocido como sindicato en virtud de la Ley de Sindicatos de Fiji.

31 LO/FTF Council: *Paving the way for formalisation of the informal economy: Experiences and perspectives from ITUC-Africa and trade unions across Africa* (Copenhague, 2015).

32 G. Mazzuchi: *Las relaciones laborales en el Uruguay: De 2005 a 2008* (OIT, 2009).

33 L. Benitez de Gómez y C.L. Brassesco: *La acción sindical frente a la informalidad en el trabajo del hogar en Argentina* (2016), inédito.



1. la ratificación del Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127), de la OIT, y la aplicación de sus disposiciones con respecto al peso máximo y a las características de las cargas de transporte en toda la cadena agrícola, y
2. la promoción de acuerdos con diversos empleadores sobre las cuestiones de la seguridad social, las pensiones, las vacaciones y la remuneración de las horas extraordinarias.³⁴

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Como ilustran los ejemplos proporcionados en la presente Guía, no existe un enfoque único válido para todos en lo que respecta a la organización de los trabajadores de la economía informal en sindicatos. Las organizaciones de trabajadores han utilizado una serie de estrategias, y han optado de diversas maneras por centrarse en determinados sectores



© OIT / Crozet M.

³⁴ CSI-CSA: *Experiencias sindicales de formalización mediante organización sindical y diálogo social en América Latina y el Caribe* (2016).

(como el transporte), grupos de trabajadores en situaciones vulnerables (como los migrantes) o ámbitos temáticos (como la SST o la protección social). Véase el anexo C para consultar una lista básica de medidas propuestas en el proceso de organización, que puede adaptarse a grupos destinatarios específicos.

- ✓ Se debería incluir a los representantes de la economía informal en las estructuras y programas de la organización.
- ✓ La colaboración con las organizaciones de trabajadores en otros países puede ser fructífera, en particular al abordar cuestiones transfronterizas como la migración.
- ✓ Si es posible, las organizaciones de trabajadores deberían participar en el diálogo social mediante el proceso de planificación y la puesta en práctica de

la transición. En los casos en que los mecanismos existentes sean insuficientes, deberían cooperar con los empleadores actuando para hacer que los gobiernos creen órganos consultivos para la elaboración de políticas, la revisión de la legislación laboral y la facilitación y supervisión de la transición.

- ✓ No dudar en solicitar la asistencia de la OIT, y de ACTRAV en particular.
- ✓ Tomar nota en particular de las normas internacionales pertinentes para esta sección de la Recomendación, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).



12. Recopilación de datos y seguimiento

36. Los Miembros, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de forma periódica, deberían:
- cuando sea posible y procedente, **recopilar, analizar y difundir estadísticas, desglosadas por sexo, edad, lugar de trabajo y otras características socioeconómicas específicas**, sobre la magnitud y la composición de la economía informal, incluidos el número de unidades económicas informales, el número de trabajadores que emplean y los sectores en que operan, y
 - hacer un seguimiento y una evaluación de los progresos realizados hacia la formalización de la economía.
37. Al formular o revisar los conceptos, las definiciones y la metodología utilizados para producir datos, estadísticas e indicadores sobre la economía informal, los Miembros deberían tomar en consideración las orientaciones pertinentes proporcionadas por la Organización Internacional del Trabajo, en particular y según proceda, las directrices sobre una definición estadística del empleo informal adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2003 y sus actualizaciones posteriores.

Cuestiones esenciales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014-2015)

Durante las discusiones, el Grupo de los Trabajadores puso de relieve la falta de datos adecuados sobre la economía informal. Instó en particular a los Estados Miembros a recabar datos desglosados por sexo, edad, lugar de trabajo y otras características socioeconómicas específicas, en consulta con los interlocutores sociales. Sostuvo que las estrategias y políticas podrían aplicarse de una manera más apropiada si se disponía de dichos datos.

Ejemplos pertinentes para esta sección

En el Paraguay, la **Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUTA)** y la **Central Nacional de Trabajadores (CNT)** presentaron un proyecto al Gobierno en 2012 encaminado a crear un “observatorio de sindicación” para la recopilación de estadísticas y centrado en la informalidad. Los dos sindicatos propusieron dirigir el proyecto en colaboración con representantes del Ministerio del Trabajo y una universidad nacional.³⁵

³⁵ Ibid.

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Las organizaciones de trabajadores deberían señalar cualquier laguna en los datos a los gobiernos nacionales, y deberían contribuir a la recopilación, el análisis y la difusión de datos.
- ✓ En los casos en que los datos a nivel nacional no reflejen la realidad a causa de deficiencias en la recopilación y el análisis de los datos, las organizaciones de trabajadores deberían informar a la OIT con miras a corregir dichas prácticas y a mejorar las estadísticas de la economía informal a escala mundial.
- ✓ Las organizaciones de trabajadores también deberían participar en la supervisión y evaluación de los progresos realizados hacia la formalización, en particular a través de datos desglosados por sexo sobre el porcentaje de empleo informal en el empleo no agrícola. Éste fue el indicador propuesto por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas para la meta 8.3 de los ODS (“Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros”). Deberían consultarse asimismo los indicadores de trabajo decente de la OIT, ya que proporcionan orientación para medir la magnitud del empleo informal.



13. Aplicación

38. Los Miembros deberían dar cumplimiento a las disposiciones de la presente Recomendación en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, a través de uno o más de los siguientes medios, cuando proceda:
- a) la legislación nacional;
 - b) los convenios colectivos;
 - c) las políticas y los programas;
 - d) la coordinación efectiva entre los órganos gubernamentales y demás partes interesadas;
 - e) el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la movilización de recursos, y
 - f) otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales.
39. Los Miembros deberían examinar con carácter periódico, cuando proceda, la eficacia de las políticas y las medidas destinadas a facilitar la transición a la economía formal, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las cuales deberían incluir en sus filas, de acuerdo con la práctica nacional, a los representantes de las organizaciones constituidas por afiliación que sean representativas de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal.
40. Al establecer, desarrollar, aplicar y examinar periódicamente las medidas adoptadas para facilitar la transición a la economía formal, los Miembros **deberían tener en cuenta las orientaciones contenidas en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas pertinentes para la economía informal, que se enumeran en el anexo.**
41. Ninguna disposición de la presente Recomendación debería interpretarse en el sentido de que reduce la protección prevista en otros instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo para las personas ocupadas en la economía informal.
42. El anexo podrá ser revisado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. Todo anexo así revisado, una vez que sea aprobado por el Consejo de Administración, sustituirá al anexo anterior y se comunicará a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Con el fin de acompañar la Recomendación, la CIT de 2015 adoptó la Resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. La Resolución contiene propuestas para la aplicación de la Recomendación y para las medidas de seguimiento. En particular, insta a que se examine regularmente la cuestión en las reuniones regionales de la OIT y a que se utilicen los mecanismos de control (en particular, estudios generales) con el fin de realizar un seguimiento de la aplicación de la Recomendación (véase el anexo B

para consultar el texto completo de la Resolución). En su 325ª reunión, en noviembre de 2015, el Consejo de Administración de la OIT apoyó una estrategia de seguimiento para dar cumplimiento a la Resolución en el período 2016–2021. La estrategia se articula en torno a cuatro componentes interrelacionados, a saber, una campaña de promoción, sensibilización y movilización; el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes tripartitos; el desarrollo y la difusión de conocimientos, y la cooperación y las alianzas internacionales.

Cuestiones fundamentales planteadas por los representantes de los trabajadores durante las discusiones de la CIT (2014–2015)

“(...) deberían tener en cuenta las orientaciones contenidas en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas pertinentes para la economía informal, que se enumeran en el anexo.”

Era importante para el Grupo de los Trabajadores que la Recomendación hiciera referencia a todos los instrumentos internacionales pertinentes. Además, el Grupo señaló que el Consejo de Administración de la OIT debería revisar y actualizar periódicamente la lista de instrumentos proporcionada en el anexo (disponible en el anexo A de la presente *Guía*).

Ejemplos pertinentes para esta sección

Tal como se refleja en el párrafo 38 de la Recomendación, los convenios colectivos son, en sí mismos, un medio de formalización. En Israel se ha experimentado un crecimiento considerable de las modalidades atípicas de empleo en los últimos decenios, especialmente en el sector público, donde el 20 por ciento de todos los trabajadores empleados por el Gobierno son trabajadores cedidos por agencias o están empleados a través de contratistas de servicios (las tasas de empleo de dichos trabajadores oscilan entre el 8 y el 35 por ciento en los diversos departamentos). En verano de 2011 tuvieron lugar en Israel protestas masivas exigiendo justicia social, lo cual permitió a **Histadrut, la Federación General del Trabajo**, enmarcar en términos de justicia social las cuestiones que afectaban a los trabajadores que se encontraban en modalidades atípicas de empleo y vincular los conflictos laborales con las protestas sociales en general. Así pues, tras una serie de negociaciones fallidas, Histadrut declaró un conflicto laboral en octubre de 2011 que cubría todos los tipos de empleo atípico en todos los sectores. Al optar por declarar un conflicto laboral, el sindicato tomó en consideración la compleja naturaleza de las modalidades atípicas de empleo en Israel, la variedad de patrones de empleo, la dificultad de organizar a los trabajadores dispersos en multitud de establecimientos y la necesidad de negociar con múltiples partes. El conflicto laboral nacional tuvo por objeto ampliar

la cobertura de los convenios colectivos existentes en el sector público a los trabajadores empleados por medio de contratos de trabajo individuales y tratar con el Gobierno sobre todas las formas de empleo no directo en el sector público. Como consecuencia, se concluyeron convenios colectivos en los sectores tanto público como privado.³⁶

Como se ha mencionado anteriormente, la Resolución que se adoptó a la par de la Recomendación solicita que se utilicen los mecanismos de control de la OIT en el proceso de seguimiento de la aplicación de la Recomendación. Las organizaciones de trabajadores deberían poder activar estos mecanismos cuando pugnen por la transición a la formalidad. A continuación se proporcionan dos ejemplos del modo en que los sindicatos han puesto en marcha estos mecanismos.

Un mecanismo importante para los sindicatos es el Comité de Libertad Sindical. En 2012, la **CSI** y la **Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (BWI)** presentaron una queja al Comité de Libertad Sindical relativa a la violación de los derechos sindicales en Qatar. En este país están empleados aproximadamente 1,2 millones de trabajadores migrantes, gran número de ellos en la construcción de instalaciones para la Copa Mundial de la FIFA 2022. Se niega a estos trabajadores el derecho a constituir sindicatos y a negociar colectivamente, y sus condiciones de trabajo son precarias e inseguras, lo que suele dar lugar a accidentes mortales. Al examinar el caso, el Comité de Libertad Sindical instó al Gobierno de Qatar a eliminar cualquier restricción impuesta a la libertad sindical de los trabajadores migrantes. Ulteriormente se utilizaron otros mecanismos de control de la OIT (a saber, el procedimiento de representación y el procedimiento de presentación de quejas) contra Qatar en relación con la situación de los trabajadores migrantes. En particular, en 2014, los delegados de los trabajadores en la CIT presentaron una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando la violación por Qatar del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Al no realizarse progresos, en noviembre de 2015 el Consejo de Administración de la OIT decidió enviar una delegación tripartita de alto nivel a Qatar para

³⁶ M.R. Serrano y E. Xhafa: *From 'precarious informal employment' to 'protected employment': the 'positive transitioning effect' of trade unions* (Documento de trabajo de la Global Labour University (GLU), OIT, Ginebra, 2016).



que evaluara la situación. La delegación visitó el país en marzo de 2016. Durante su 329ª reunión, en marzo de 2017, el Consejo de Administración considerará el nombramiento de una comisión de encuesta, por si el seguimiento por el Gobierno de las conclusiones de la delegación tripartita se considerara insatisfactorio.

Millones de trabajadores migrantes trabajan en Tailandia, incluidos aproximadamente 2 millones de trabajadores provenientes de Myanmar. Muchos de ellos se encuentran en una situación irregular y no tienen derecho a la misma indemnización en caso de accidente que otros trabajadores. En respuesta, los **sindicatos tailandeses** señalaron la cuestión a la atención de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, alegando la inobservancia del Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19). En sus observaciones, la CEACR recordó que los trabajadores

domésticos migrantes, los trabajadores estacionales y los trabajadores del sector agrícola y pesquero estaban plenamente cubiertos por el Convenio, por lo que tenían derecho a recibir el mismo trato que los trabajadores nacionales. Señaló que, mientras que los trabajadores documentados estaban registrados y gozaban de protección y cobertura en el marco de la Caja de Seguridad Social (SSF) en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales, los trabajadores extranjeros indocumentados que no podían acreditar su nacionalidad no tenían derecho a las prestaciones del sistema de seguridad social. Sin embargo, esas personas podían recibir, en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales, una indemnización por cuestiones laborales de la Caja de Compensación de Trabajadores (WCF), de conformidad con el artículo 50 de la Ley sobre Indemnización de los Trabajadores, por el cual se autoriza al Instituto de Seguridad Social (SSO) a ordenar al empleador el pago



© OIT / Lord R.

de una indemnización. Además, los empleadores también son responsables del pago de las cotizaciones del seguro de salud de los trabajadores indocumentados.

Recomendaciones para la acción sindical

- ✓ Utilizar los mecanismos de control de la OIT para asegurar la aplicación apropiada de la Recomendación.
- ✓ Asegurarse de que las cuestiones relacionadas con la economía informal se examinen en las reuniones regionales de la OIT.



Anexos

Anexo A: Texto del Anexo a la Recomendación núm. 204

Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas pertinentes para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal

INSTRUMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenios fundamentales

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Convenios de gobernanza

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Otros instrumentos

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales

- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Igualdad de oportunidades y de trato

- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Política de empleo y promoción del empleo

- Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
- Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

Orientación y formación profesional

- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

Salarios

- Convenio (núm. 94) y Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

Seguridad y salud en el trabajo

- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- Convenio (núm. 184) y Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Seguridad social

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

Protección de la maternidad

- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Trabajadores migrantes

- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

VIH y sida

- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)

Poblaciones indígenas y tribales

- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Categorías específicas de trabajadores

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
- Convenio (núm. 189) y Recomendación (núm. 201) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011

Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

- Resolución y Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 96.ª reunión (2007)
- Resolución y Conclusiones sobre la crisis del empleo juvenil, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión (2012)
- Resolución y Conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el empleo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 103.ª reunión (2014)

INSTRUMENTOS DE LAS NACIONES UNIDAS

- Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990



Anexo B: Texto de la “Resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal”

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 104.ª reunión, 2015:

Habiendo adoptado la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015;

Reconociendo el papel esencial de la transición a la economía formal para lograr un desarrollo social, económico y ambiental inclusivo y hacer realidad el trabajo decente para todos;

Consciente de que el éxito de la Recomendación dependerá de su promoción y aplicación efectivas;

Reconociendo los contextos específicos de cada país y sus prioridades respectivas en cuanto a la transición a la economía formal,

1. Invita a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores a que conjuntamente den pleno efecto a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal.
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que pida al Director General que elabore una estrategia y un plan de acción para promover y apoyar la aplicación de la Recomendación, en particular mediante:
 - a) la asignación de recursos a los programas y presupuestos actuales y futuros, y la movilización de recursos extrapresupuestarios para colaborar con los mandantes tripartitos en la puesta en práctica de la Recomendación;
 - b) iniciativas de sensibilización, materiales de promoción y una asistencia técnica adecuada a los mandantes para dar efecto a las políticas y medidas previstas en la Recomendación, en particular a través de los Programas de Trabajo Decente por País;
 - c) la inscripción de un nuevo punto de discusión recurrente, según proceda, en el orden del día de los próximos ciclos de reuniones regionales de la OIT y de otros foros de la OIT, sobre las medidas que adopten la Oficina y los mandantes de la OIT para poner en práctica la Recomendación con miras a actualizar y facilitar el intercambio de conocimientos, información y buenas prácticas sobre la transición de la economía informal a la economía formal;
 - d) el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para permitirles diseñar, poner en práctica y evaluar políticas y programas nacionales destinados a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal;
 - e) el apoyo a los procesos de diálogo nacionales sobre el diseño, la puesta en práctica y el seguimiento de marcos nacionales integrados de políticas destinados a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, y
 - f) el fomento de la cooperación y las alianzas con otras organizaciones internacionales pertinentes a fin de facilitar la elaboración de políticas e iniciativas destinadas a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.
3. Invita al Consejo de Administración a pedir a los Estados Miembros que presenten memorias periódicas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de los actuales mecanismos de presentación de memorias, como los estudios generales, y que examinen los progresos realizados en la aplicación de esta Recomendación.

Anexo C: Ejemplo de posibles medidas para organizar a los trabajadores de la economía informal en el sector del transporte

1. Realizar un análisis de la situación

- ✓ Identificar los grupos de trabajadores de la economía informal en el sector del transporte a los que se pretende dirigirse. Obtener información concreta sobre su situación, sus problemas y sus necesidades. Ésta podría comprender necesidades de espacio (por ejemplo, la disponibilidad de espacios de descanso), dificultades relacionadas con la concesión de licencias y preocupaciones relacionadas con la SST (por ejemplo, estrés o problemas respiratorios debidos a gases de escape) o cuestiones de discriminación. Estudiar el modo en que podrían atenderse estas necesidades (p.ej., la facilitación de instalaciones adecuadas, unos procedimientos más sencillos para la concesión de licencias, cobertura médica, etc.).
- ✓ Trazar el mapa de las organizaciones que existan para los trabajadores del transporte y evaluar sus puntos fuertes y débiles, así como su potencial para la colaboración.

2. Comprender el contexto jurídico

- ✓ Revisar la legislación regional, nacional y local en todos los ámbitos de política pertinentes. ¿A qué lagunas en materia de protección se enfrentan los trabajadores del transporte? ¿Limita la ley sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva?
- ✓ Comprender las disposiciones de la Recomendación núm. 204 y los convenios fundamentales de la OIT. Identificar otras normas internacionales del trabajo que revistan particular pertinencia, como el Convenio sobre la duración del trabajo y las horas de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153). Saber cómo utilizar los mecanismos de control de la OIT, si fuera necesario.

3. Llevar a cabo una revisión interna y elaborar un plan de acción

- ✓ Identificar e introducir cualquier cambio en la constitución, las estructuras y los programas de su organización que sea necesario a fin de que comience el proceso de organizar.
- ✓ Elaborar un plan de acción para organizar, y asignar recursos financieros y humanos suficientes para su puesta en práctica. A continuación figuran puntos de acción propuestos.

4. Llevar a cabo el plan de acción

- ✓ Empezar una campaña nacional, posiblemente en colaboración con los medios de comunicación, con el fin de promover la Recomendación núm. 204, y sensibilizar acerca de los retos a los que se enfrentan los trabajadores del transporte de la economía informal.
- ✓ Alentar a su gobierno a promulgar o revisar legislación y políticas que estén en consonancia con la Recomendación y supervisar su aplicación. También se debería alentar a los gobiernos a ratificar las normas fundamentales del trabajo y otros instrumentos que ustedes hayan considerado pertinentes.
- ✓ Seleccionar estrategias innovadoras y apropiadas para llegar a los trabajadores del transporte de la economía informal, tales como impartir educación y formación sobre cuestiones de SST.
- ✓ Una vez hayan tenido lugar las actividades iniciales de organización, deberían establecerse procesos de negociación colectiva y de diálogo social con el fin de garantizar los derechos y unas mejores condiciones de trabajo. Los propios representantes de los trabajadores del transporte deberían tomar parte en estos procesos.

5. Crear alianzas

- ✓ Solicitar el apoyo y asesoramiento de la OIT por conducto de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).
- ✓ Fomentar vínculos con la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte y otras partes interesadas en los planos nacional, regional e internacional.



Anexo D: Otros recursos

- 📖 Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- 📖 Resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.
- 📖 Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2013. *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad* (Ginebra).
- 📖 Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2014. *La transición de la economía informal a la economía formal*, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, Ginebra, 2014 (Ginebra).
- 📖 Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2014. *Informe de la Comisión sobre la Transición desde la Economía Informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª reunión, Ginebra, 2014 (Ginebra).
- 📖 Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2015. *Informes de la Comisión sobre la transición de la economía informal a la economía formal: Resumen de las deliberaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, Ginebra, 2015 (Ginebra).
- 📖 Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2015. *Formalización de la economía informal: Seguimiento de la resolución relativa a los esfuerzos para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal*, Consejo de Administración, 325ª reunión, Ginebra, 2015 (Ginebra).
- 📖 Oficina Internacional del Trabajo, ACTRAV (OIT). 2016. *Organizar a los Trabajadores de la Economía Informal: Las estrategias sindicales para extender la membresía, los servicios y las actividades de organización a los trabajadores de la economía informal y facilitar la transición de la economía informal hacia la economía formal*, (Ginebra).

