


La contribución del Diálogo Social a la Agenda 2030

Formalizar la economía informal





Esta publicación ha sido redactada por Laura Maffei. La publicación ha sido coordinada por Diego López González de la CSI/RSCD e integra contribuciones por parte de Angelika Muller y Youcef Ghellab de la Unidad de Diálogo Social et Tripartismo de la OIT.

Esta publicación está disponible en línea:

<https://www.ituc-csi.org/dialogo-social-para-ods-formalizar-economia-informal>

Imagen de portada: Dos mujeres reparando unas redes de pescar - Vietnam © Quang Nguyen vinh

La contribución del Diálogo Social a la Agenda 2030 - Formalizar la economía informal
ES - D/2018/11.962/9

© TUDCN 2018

Design : Heartminds

La contribución del Diálogo Social a la Agenda 2030

Formalizar la economía informal



TABLA DE CONTENIDOS

Siglas y acrónimos	3
Introducción	4
Capítulo 1 Marco Conceptual	5
1.1 El diálogo social y sus características	6
1.2 Los trabajadores informales, dentro y fuera del sector formal	7
Capítulo 2. El diálogo social en la economía informal	9
2.1 El diálogo social en el centro de las estrategias de formalización	10
2.2 El desafío de la representación	11
2.3 Estrategias para incluir a la economía informal en el diálogo social	11
Capítulo 3. La contribución del diálogo social a la Agenda 2030 a través de la formalización de la economía	15
3.1 El diálogo social en la Agenda 2030	16
3.2 La economía informal y la Agenda 2030	17
3.3 Los aportes del diálogo social: potencialidades, logros y desafíos	17
Capítulo 4. Conclusiones generales y recomendaciones	33
Bibliografía y referencias	36

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AEA – Asociación de Empresarios Agrícolas, Kenia
AMI – Acuerdo Marco Internacional
CAMACRO – Cámara Argentina de la Construcción
CGSLB – Confederación General de Sindicatos Liberales de Bélgica
CIT – Conferencia Internacional del Trabajo
CMTC – Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses
CNTS – Confederación Nacional de Trabajadores, Senegal
COSATU – *Confederation of Southafrican Trade Unions* (Confederación de Sindicatos de Sudáfrica)
COTU (K) – *Confederarion of Trade Unions, Kenia* (Confederación Sindical de Kenia)
CSA – Confederación Sindical de las Américas
CSC – Confederación de Sindicatos Cristianos, Bélgica
CSI – Confederación Sindical Internacional
CSMVM – Consejo de Empleo, Productividad y Salario Mínimo Vital y Móvil, Argentina
FEDUSA – Federación de Sindicatos Sudafricanos
FIA – Federación Internacional de Actores
FKE – Federación de Empleadores de Kenia
IDH – Índice de Desarrollo Humano
IEOI – Instituto de Educación Obrera Internacional
IERIC – Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción, Argentina
KENASVIT – Alianza de Comerciantes Informales y Vendedores de Kenia
KPAWU – Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Kenia
MIPyME – Micro, Pequeña y Mediana Empresa
MSEA – *Micro and Small Enterprise Authority* (Autordad de las Micro y Pequeñas Empresas), Kenia
NEDLAC - Consejo Nacional de la Economía, del Desarrollo y del Trabajo
NHIF – National Hospital Insurance Fund (Fondo Nacional de Seguridad Hospitalaria)
NOTU – *National Organization of Trade Unions* (Organización Nacional de Sindicatos), Uganda
NSSF – National Social Security Fund (Fondo Nacional de la Seguridad Social=
ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT – Organización Internacional del Trabajo
PIB – Producto Interno Bruto
RDC – República Democrática del Congo
RSCD – Red Sindical de Cooperación al Desarrollo
SMPAD - Unión Marroquí de Trabajadores del Teatro
SINOEMA – Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Asunción
SST – Seguridad y Salud en el Trabajo
SUTD – Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, Uruguay
TUC – *Trade Union Congress* (Congreso Sindical), Ghana
TWG – *Technical Working Group* (Grupo Técnico de Trabajo), Filipinas
UNIWA – Unión de las Asociaciones de Trabajadores Informales, Ghana
UOCRA – Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
WSW - Solidaridad Mundial

INTRODUCCIÓN

La participación de los interlocutores sociales en los procesos de formulación, implementación y control de políticas públicas puede hacer una contribución fundamental respecto de la apropiación, transparencia y gobernanza de las políticas y estrategias de desarrollo. La participación es, de hecho, uno de los pilares que hacen a la sostenibilidad, lo que es reconocido por la propia Agenda 2030.

El diálogo social, en tanto mecanismo de participación con características específicas, puede hacer aportes diferenciados en función del tipo de resultados que produce y los medios para obtenerlos.¹ Una de sus contribuciones es la potencial capacidad para articular intereses y construir abordajes innovadores que permitan avanzar en la formalización de la economía informal, uno de los grandes desafíos para lograr un trabajo decente para todos y sociedades más inclusivas y sostenibles, tal como plantea la Agenda 2030.

La transición hacia la formalidad es un tema de interés tanto para las organizaciones de trabajadores y trabajadoras,² como para las de empleadores y los gobiernos, como queda de manifiesto en la *“Recomendación 204 de la OIT sobre la Transición de la Economía Informal a la Formal”*, negociada y aprobada por las tres partes en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2015. La Recomendación reconoce, entre otras cosas, la importancia del diálogo social como mecanismo de concertación para el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas referidas a este asunto.

Este trabajo busca sintetizar los resultados de los estudios de caso que se han realizado en el último año, a partir de una iniciativa conjunta entre la Red Sindical de Cooperación para el Desarrollo (RSCD) de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo (DIALOGUE) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En particular, estudios sobre la contribución del diálogo social a la formalización de la economía informal y la Agenda 2030 en Argentina, Costa Rica, Filipinas y Kenia,³ así como otros casos de interés y experiencias de cooperación sindical que se hayan desarrollado recientemente en ese mismo sentido.

Para ello, se ha realizado una extensa revisión de bibliografía y estudios de caso que, aunque no es exhaustiva, permite contribuir a la reflexión y esbozar algunas líneas de análisis y recomendaciones para mejorar los aportes que el diálogo social puede hacer para avanzar en la Agenda 2030 para el desarrollo mediante la formalización de la economía informal.

1 CSI/RSCD-OIT, 2017

2 De aquí en adelante se utilizará el masculino genérico para referirse a ambos géneros, a excepción de que se explicita la referencia a uno u otro.

3 Disponibles en <https://www.ituc-csi.org/t-seminar-SD-informal-2018>



CAPÍTULO 1
MARCO CONCEPTUAL

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015, constituye una hoja de ruta hacia un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible dentro de los límites planetarios. Adopta 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), integrados y articulados entre sí, con 169 metas sobre las que se deberá avanzar hacia 2030 y, para alcanzarlas, cada Estado Parte establecerá los medios y políticas más adecuadas de acuerdo con sus circunstancias y prioridades.

Entre sus principios y compromisos transversales, y en varios de los objetivos y metas específicas, la Agenda 2030 reconoce al trabajo decente y a la participación de los distintos actores sociales como elementos clave para poder avanzar en su implementación. De hecho, la propia agenda es resultado de un proceso participativo que incluyó a gobiernos y a los diferentes actores de la sociedad civil, y que identificó al trabajo decente como una de las prioridades en las que la Agenda debería avanzar.

En ese sentido, es crucial abordar la cuestión de la economía informal, una rémora que afecta mundialmente a más de 60% de los trabajadores y 90% de las pequeñas y medianas empresas, con repercusión en el acceso a derechos, en la competitividad y productividad de la economía, y en los ingresos públicos, lo que debilita a su vez a los sistemas de protección y seguridad social (OIT, 2018).

El diálogo social, como mecanismo de participación y construcción de consensos en el ámbito del mundo del trabajo, es un elemento fundamental del trabajo decente y está llamado a jugar un papel central en la transición hacia la formalidad.

1.1 EL DIÁLOGO SOCIAL Y SUS CARACTERÍSTICAS

De acuerdo con la definición de la OIT,⁴ el diálogo social consiste en cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre asuntos de interés común. Normalmente se tratan cuestiones laborales, de política social o económica y, más recientemente, se incorporan de manera creciente otros temas como, por ejemplo, cuestiones ambientales (OIT, 2012).

El diálogo social adopta muchas formas diferentes, puede consistir en relaciones bipartitas entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, puede darse un proceso tripartito al que se suma el gobierno como parte oficial del diálogo, y puede también ser un espacio que incluya a otros actores de interés en un diálogo tripartito ampliado. Puede ser desde un espacio limitado a la consulta o al simple intercambio de información con los interlocutores sociales, hasta uno de negociación de condiciones con resultados y acuerdos vinculantes, como en una negociación colectiva.

El diálogo social es uno de los elementos que hacen al trabajo decente, y es aplicable tanto para los trabajadores formales como para los informales. Tal como lo manifiesta la OIT: *“No pueden lograrse términos equitativos de empleo, condiciones de trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo para el beneficio de todos sin la participación activa de trabajadores, empleadores y gobiernos mediante el diálogo social”*⁵

⁴ <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>

⁵ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang-es/index.htm>

Para que el diálogo social sea eficaz debe haber pleno respeto de la libertad de asociación, de tal forma que los trabajadores y empleadores puedan organizarse libremente, defender sus intereses sin interferencias externas, y negociar sin presiones sobre asuntos de interés mutuo entre ellos y con el gobierno.

Además, existen otras condiciones para que el diálogo social sea eficaz: la existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, independientes y representativas; el compromiso político y el reconocimiento mutuo de todas las partes; una estructura institucional apropiada; y la garantía de acceso a la información y formación adecuadas para que los participantes puedan ejercer efectivamente su derecho a la participación. En este sentido, el papel de los gobiernos es fundamental para brindar las condiciones y el ambiente apropiado para que exista un diálogo social fructífero (OIT, 2012).

Es preciso señalar que no existe un modelo único de diálogo social. Cada proceso de diálogo social deberá tener en cuenta el marco cultural, histórico, económico y político de cada país para asegurar que los interlocutores locales puedan apropiarse de él y constituirlo en un espacio verdaderamente participativo y representativo. De hecho, existe en el mundo una gran diversidad de acuerdos institucionales, marcos jurídicos, y tradiciones y prácticas de diálogo social (OIT, 2012).

Finalmente, es importante destacar que todos los instrumentos de la OIT son el resultado de un proceso tripartito. Algunos de estos instrumentos se refieren específicamente al diálogo social, entre otros: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº. 98); Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (Nº. 144); y Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (Nº. 154).⁶

1.2 LOS TRABAJADORES INFORMALES, DENTRO Y FUERA DEL SECTOR FORMAL

La economía informal abarca a un amplio y variado espectro de actividades económicas que involucran a trabajadores y unidades económicas que no se encuentran suficientemente cubiertas por las normas y los acuerdos formales, ya sea porque quedan fuera del alcance de las leyes, o porque la implementación o el cumplimiento de las mismas no es efectivo.

Las unidades o empresas de la economía informal operan sobre todo en pequeña escala, no están registradas, no llevan libros contables y muy probablemente tienen baja productividad. Las relaciones laborales normalmente son informales, comúnmente basadas en relaciones de parentesco, lo que usualmente deviene en la falta de aplicación de las normas de trabajo y de seguridad social para los trabajadores.

El trabajo en la economía informal incluye a todo tipo de trabajo en empresas o unidades informales, al trabajo informal dentro del sector formal, y al trabajo informal en hogares particulares. Cada vez son más las relaciones laborales informales que están surgiendo en nuevas formas de plataforma y negocios digitalizados. Esto está sucediendo en muchos sectores tanto en los países en desarrollo como en los industrializados.

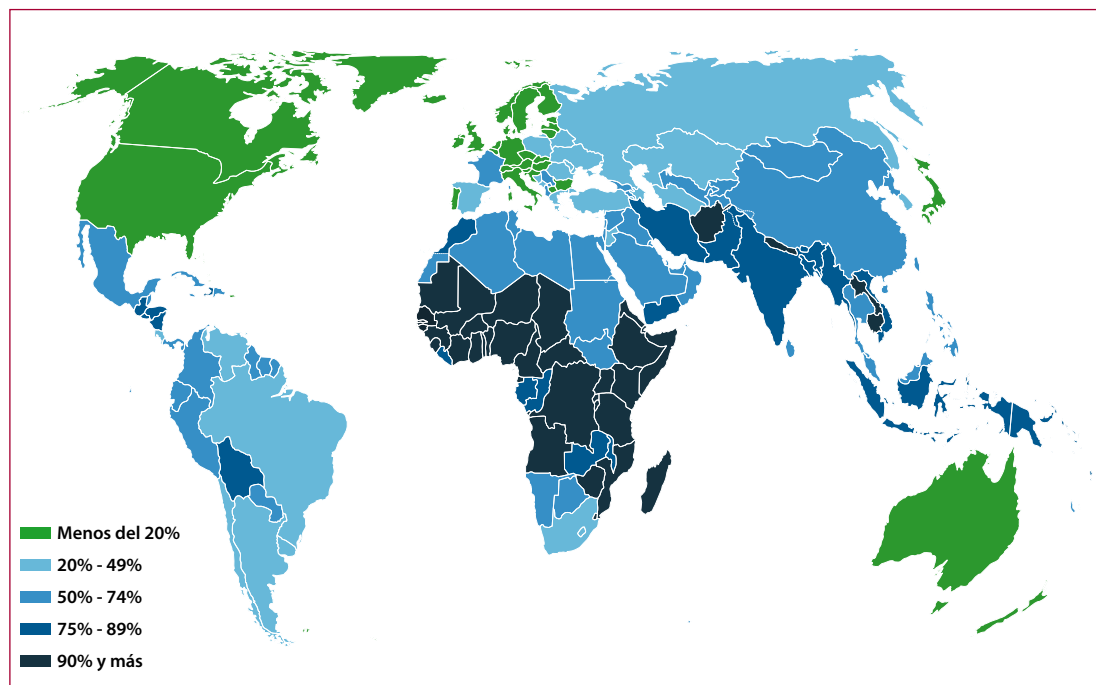
Según estadísticas publicadas recientemente por la OIT (2018), alrededor de 2000 millones de personas trabajan en todo el mundo en la economía informal, esto representa 61,2% de la población mayor de 15 años ocupada en todo el mundo. La proporción varía significativamente entre las diferentes regiones del planeta, con África en primer lugar (85,8%), seguida de los Estados Árabes (68,6%) y Asia y el Pacífico (68,2%). Aunque en América Latina y el Caribe, la media está por debajo de la mundial, hay países también con altísimos niveles de informalidad comparables a los de las regiones señaladas. (Figura 1).

⁶ Otros instrumentos de relevancia: Recomendación sobre los contratos colectivos (R.91); Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa (R.94); Recomendación sobre la consulta (R.113); Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa (R.129); Recomendación sobre el examen de reclamaciones (R.130); Recomendación sobre la consulta tripartita (R.152); Recomendación sobre la negociación colectiva (R.163)

Por otra parte, se estima que hay alrededor de 500 millones de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyME) en todo el mundo, de las cuales solo el 9% operan en la economía formal (OIT, 2016a). Nuevamente, África es el continente donde se encuentran los mayores niveles de informalidad

entre empresas y unidades productivas (92,4%), seguido por los Estados Árabes (90,8%). Estas unidades presentan también una gran diversidad en cuanto a dimensión, sector económico, grado de cumplimiento de legislación, nivel de productividad, etc. (OIT, 2018).

Figura 1: porcentaje de empleo informal sobre empleo total (incluye agrícola). Datos de 2016.



Fuente: OIT, 2018

De acuerdo con las estadísticas de la OIT, la informalidad es un fenómeno que está en aumento (OIT, 2018). Aún en países donde ha habido crecimiento económico, como en Costa Rica en la

última década, se puede observar que el trabajo informal creció en prácticamente 10 puntos, pasó de 36% a 45%, con tendencia a seguir aumentando (Cheng Lo, 2018).



CAPÍTULO 2
EL DIÁLOGO SOCIAL
EN LA ECONOMÍA
INFORMAL

2.1 EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL CENTRO DE LAS ESTRATEGIAS DE FORMALIZACIÓN

La transición hacia la formalidad es esencial para alcanzar un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible, y hacer efectivo el trabajo decente para todos, objetivos explícitos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La cuestión de la informalidad es un tema de fundamental importancia para las organizaciones de trabajadores y de empleadores y para los gobiernos, tal como queda de manifiesto con la adopción de la *“Recomendación 204 de la OIT sobre la Transición de la Economía Informal a la Formal”*, negociada y aprobada por las tres partes en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2015.⁷

Como señala la Recomendación, dentro de la economía informal *“son más pronunciados 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”*.

La Recomendación llama a realizar una evaluación y un diagnóstico adecuados de los factores, las características y las causas que dan origen a la informalidad y su persistencia a fin de lograr la mejor adecuación posible de la formulación y aplicación de leyes, políticas u otras medidas destinadas a facilitar la transición a la economía formal. En ese sentido, reconoce la importancia del diálogo social como mecanismo de intercambio de información y concertación para el mejor diseño, aplicación y evaluación de las políticas sobre economía informal y su formalización. Se refiere específicamente a este asunto en el título VII: *“Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores”*.

La centralidad del diálogo social y del fomento de capacidades de los actores sociales -elemento fundamental para que el diálogo social sea eficaz- se manifiesta con claridad en la propuesta de estrategia 2016-21 del Consejo de Administración de la OIT para la implementación de la Recomendación 204, representada en la figura que sigue (Figura 2).

Figura 2: Modelo de intervención para estrategias integradas de formalización de la economía informal.



Fuente: OIT, 2018

⁷ La problemática se aborda en otras normas de la OIT. <http://libguides.ilo.org/informal-economy-es/standards>

2.2 EL DESAFÍO DE LA REPRESENTACIÓN

Este no es un desafío menor debido a la diversidad y la complejidad que caracterizan a las formas de empleo y la estructuración de la economía informal; entre otras cosas, porque esta diversidad afecta las posibilidades de organización y representación de los trabajadores y unidades económicas informales. Las condiciones de un trabajador informal variarán mucho según se encuentre en una unidad económica formal, informal o en un hogar privado; en el ámbito rural o urbano. De manera similar, ocurrirá con unidades económicas independientes, o integradas a cadenas de suministro, con diversidad de tamaños, etc. Cada situación requerirá abordajes y estrategias diferentes tanto para la organización del sector como para garantizar su efectiva inclusión en procesos de diálogo social.

Las responsabilidades de los distintos actores del diálogo social para garantizar la representación de los intereses de la economía informal son diferenciadas. En ese sentido, los gobiernos, tienen la responsabilidad fundamental de generar el entorno propicio –en la ley y en la práctica– para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la organización y a la negociación, y promover la participación activa de los representantes de la economía informal en los procesos de diálogo social.

En particular, la Recomendación 204 de la OIT establece que “la autoridad competente debería hacer uso de mecanismos tripartitos con la participación plena de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, que deberían incluir en su rango, según la práctica nacional, representantes de afiliación de organizaciones representativas de trabajadores y unidades económicas basadas en la economía informal”.

La Recomendación 204 insta también a que las organizaciones de empleadores y trabajadores amplíen su afiliación y su prestación de servicios a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal para, entre otras cosas, mejorar su representación en los espacios de diálogo para la implementación de la Recomendación.

2.3 ESTRATEGIAS PARA INCLUIR A LA ECONOMÍA INFORMAL EN EL DIÁLOGO SOCIAL

Hace tiempo que los mandantes de la OIT –gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores– discuten la cuestión de la formalización de la economía informal a todos los niveles y vienen dándose diversas estrategias para buscar que los intereses de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal estén representados en los espacios de diálogo existentes, o para generar nuevos espacios que los contengan.

Por la parte **gubernamental**, con la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal de la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo (2002) y la Recomendación 204 de la OIT (2015), comienzan a generarse espacios de diálogo para tratar las cuestiones relativas a la economía informal. Más allá del valor que un gobierno pueda darle a la participación democrática en la toma de decisiones políticas, en general, el principal objetivo de integrar la voz de la economía informal tiene que ver, por un lado, con mejorar la comprensión y el diseño de las estrategias más adecuadas, y, por otro, dotar de legitimidad al proceso.

En algunos casos, se amplían o reestructuran instituciones de diálogo social existentes, como Consejos del Salario, Consejos de Trabajo, Directorios de Fondos de Salud y Seguridad, etc. Por ejemplo, la conformación de la Comisión de Trabajo no Registrado dentro del Consejo Tripartito de Empleo, Productividad y Salario Mínimo de Argentina (Battistini, 2018). En otros casos, son espacios nuevos, como ocurre con las instancias de diálogo creadas en los últimos años para la implementación de la Recomendación 204 en varios países.

En estos espacios, muchas veces, la economía informal está representada por organizaciones de la economía formal que las incluyen, en general, organizaciones sindicales que afilian a organizaciones de trabajadores informales; en otros casos, son las propias organizaciones de trabajadores o unidades de la economía informal las que participan. Por ejemplo, espacios sectoriales como los Consejos Tripartitos de Salario para el caso de trabajadores domésticos en Uruguay (Budlender, 2013), o agrarios en Kenia (Otieno, 2018).

En la órbita de las **organizaciones de empleadores** la atención parecería estar concentrada, sobre todo, en facilitar la formalización de las unidades económicas, fundamentalmente, con el objetivo de mejorar la competitividad y reducir la competencia desleal.

Entre las estrategias de los actores del sector empleador para facilitar el registro de las MIPyME, se encuentran el impulso de mejoras en el marco regulatorio, la provisión de asistencia para el cumplimiento de normativa y gestiones administrativas (pago de obligaciones, seguros, etc.), la oferta de servicios de extensión, y formación para el desarrollo de negocios (OIT, 2017c). En República Dominicana, por ejemplo, la Red Nacional de Empresas para el Ambiente – Ecored⁸– facilitó la conformación de una Mesa Nacional de Reciclaje en la que participan representantes de los recuperadores de residuos. Entre los objetivos de la Mesa está contribuir a la formalización de recuperadores de residuos mediante capacitación y apoyo para la conformación de cooperativas.⁹

Existe también algún caso en el que las organizaciones empresariales asignan lugares a las organizaciones de MIPYMES en sus directorios. Por ejemplo, la Asociación de Empleadores de Ghana alberga en su Consejo de Gobierno a la Asociación de Pequeñas Empresas. (Association of Small-Scale Industries) (OIT, 2017c).

Por su parte, las **organizaciones sindicales** desarrollan estrategias muy variadas para integrar los intereses de los trabajadores informales en los procesos de diálogo. Una de las más extendidas es promover la organización de los trabajadores informales -elemento clave para una participación efectiva en el diálogo social- apoyando la creación de organizaciones independientes y generando espacio dentro de sus propias estructuras. Una publicación de la OIT sobre el rol del diálogo social en la transición hacia la formalidad¹⁰ recopila casos en distintos lugares del mundo; en todos ellos, de una u otra forma, las organizaciones sindicales han creado espacios organizativos dentro de sus propias estructuras.

En América Latina y Caribe, una compilación de 36 experiencias sindicales de organización sindical en la economía informal, publicada en 2016 por la Confederación Sindical de las Américas (CSA)¹¹ muestra que, en casi todos los países de la región, las organizaciones sindicales incorporaron, en las últimas décadas, a los trabajadores informales, creando espacios dentro de sus propias estructuras o por afiliación directa de trabajadores. En este proceso, los sindicatos suelen brindar asistencia legal, formación sindical y recursos diversos como espacios de reunión, facilitar transporte, etc.

8 <http://www.ecored.org.do/mesa-de-reciclaje/>

9 Corresponde señalar que este tipo de iniciativas, habituales en el sector de residuos, no siempre son vistas con buenos ojos por parte de las organizaciones de recuperadores o los sindicatos, ya que temen que puedan acabar generando privatización o tercerización de los sistemas de gestión (Maffei, 2018).

10 (OIT, 2017) *“Transition to Formality: the critical role of Social Dialogue”*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_559300.pdf

11 CSA (2016). *“Experiencia Sindicales de Formalización mediante Organización Sindical y Diálogo Social en América Latina y el Caribe”*.

<http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3999>

De la revisión de literatura y casos, se aprecia que, en las demás regiones, también hay una tendencia a ampliar las bases de afiliación de los sindicatos para organizar e incorporar a los trabajadores informales (CSI, 2016; LO/FTF, 2015; Martín M., 2013). Por ejemplo, en África, hay distintos proyectos de cooperación sindical internacional en este sentido. Solo por mencionar algún caso, en Kenia, la confederación sindical local (COTU(K)), con el apoyo de varias organizaciones internacionales,¹²

organizó foros de diálogo con trabajadores informales para fortalecer sus capacidades de organización y participación en procesos de diálogo. En Uganda, la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU, en inglés) amplió notablemente su membresía al incluir a trabajadores de la economía informal (de mayoría femenina) que se organizaron en sindicatos de los sectores del transporte, la agricultura, la pesca, el comercio doméstico, el comercio callejero.¹³

ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES DE LA ECONOMÍA INFORMAL Y DIÁLOGO SOCIAL EN UGANDA

En 2013, la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU, en inglés) comenzó a impulsar el tratamiento del tema de la economía informal en Uganda, en un contexto en que la legislación laboral no reconocía a los trabajadores de la economía informal, y en que las autoridades, en general, no estaban dispuestas a la negociación. Con más del 85% de los trabajadores asalariados en la economía informal, NOTU ha orientado sus esfuerzos a promover condiciones laborales decentes para estos trabajadores, y a asegurar su representación en los espacios de diálogo social.

Hoy en día, NOTU ha aumentado significativamente su membresía con la incorporación de trabajadores de la economía informal organizados en sindicatos de los sectores del transporte, la agricultura, la pesca, el trabajo doméstico y el comercio callejero. Esto ha proporcionado a NOTU fuerza e influencia en los procesos de diálogo social.

El diálogo logró sensibilizar a las autoridades gubernamentales sobre distintas cuestiones que afectan a los trabajadores de la economía informal. Las organizaciones de trabajadores informales hoy tienen la capacidad de negociar para mejorar el alquiler de puestos en el mercado, el acceso a servicios sanitarios, la infraestructura de transporte. Han logrado también, reducir las disputas y acoso policial.

La participación de NOTU en espacios tripartitos ha logrado evitar la liberalización del sistema de pensiones, y que por primera vez los trabajadores informales accedan a los beneficios de la seguridad social.

El trabajo de NOTU ha contado con el apoyo de LO/FTF Council, de Dinamarca.

¹² Confederación Sindical Internacional (CSI), Confederación Sindical de África del Este (EATUC, en inglés), FNV (Países Bajos), Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (ACILS) y la Fundación Friedrich Ebert (FES).

¹³ Proyecto de cooperación LO/FTF Council, organización de solidaridad de los sindicatos daneses.

<http://www.ulandssekretariatet.dk/content/loftf-council-introductionthe-loftf-council-danish-trade-union-council-international>

Es habitual, además, que se establezcan alianzas estratégicas coyunturales o a más largo plazo entre organizaciones sindicales y de trabajadores informales. Por ejemplo, en Paraguay, el Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de Asunción (SINOEMA) y los recuperadores de residuos -trabajadores informales- actuaron en conjunto para impedir la privatización del servicio municipal de recolección. A su vez, en negociaciones formales con la administración local y la nueva empresa concesionaria del relleno sanitario (2005) el SINOEMA incluyó la demanda de los recuperadores, que reclamaban conservar el acceso a los residuos antes de su disposición final, algo que de no haber sido por la intervención del SINOEMA hubiera estado prohibido por el contrato de concesión (Maffei, 2018).

En muchos casos, los sindicatos incluyen en la negociación colectiva acuerdos específicos en defensa de intereses de los trabajadores informales. Un estudio sobre la inclusión de temas relacionados con el trabajo informal en negociaciones colectivas en Argentina identifica convenios bipartitos en sectores como construcción, industria del papel, y trabajadores de mercados particulares que establecen mecanismos de control, y responsabilidades solidarias para el caso de tercerización o subcontrataciones (Pontoni, 2011). También en Argentina, Battistini (2018) señala que, entre 2011 y 2017, hubo 33 negociaciones colectivas sectoriales que incorporaron alguna referencia a la economía informal, incluyendo temas de salud y seguridad, inspección y formación.

A nivel internacional, también se incluyen demandas y necesidades de trabajadores formales e informales, de terceros países en espacios el diálogo social, por ejemplo, en relación con cadenas de suministro, donde en la línea de subcontratación *"los proveedores, independientemente de su tamaño, suelen operar de manera informal"* (OIT, 2016a).

Una de las formas es a través de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI), instrumentos negociados entre las empresas multinacionales y las federaciones

sindicales globales que posibilitan el diálogo transnacional, entendiendo que los sindicatos nacionales o locales tienen una capacidad limitada y pocas posibilidades de negociar directamente con las multinacionales o empresas principales de la cadena de suministro. Un informe de la OIT (2016a) cita algunos ejemplos sobre cómo los AMI contribuyeron a la organización y sindicalización de trabajadores precarizados.¹⁴

En una evaluación sobre 250 programas de cooperación para el desarrollo llevados a cabo por la OIT en más de 40 países entre 2000 y 2015, dirigidos principalmente a sectores como agricultura e industria textil, se concluye que *"el compromiso y la participación de los interlocutores sociales han sido y siguen siendo cruciales para el éxito de los proyectos relacionados con las cadenas mundiales de suministro"* (OIT, 2016a).

Finalmente, deben tenerse en cuenta algunos aspectos que dificultan o condicionan la posibilidad de organización de trabajadores y unidades de la economía informal. En ocasiones algunos trabajadores y empleadores informales tienen temor a verse expuestos (OIT, 2017c). También, algunos trabajadores informales, por ejemplo, recuperadores de residuos prefieren trabajar por cuenta propia y negociar individualmente con los intermediarios por temor a que involucrarse con una cooperativa o asociación les genere mayores responsabilidades, limite sus posibilidades de trabajo o reduzca sus ingresos (Budlender, 2013).

Reconociendo que la mayoría de las personas ingresan a la economía informal no por elección sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal, hay que considerar que algunos grupos de trabajadores se organizan en función de mejorar sus condiciones de trabajo, con un enfoque fundamentalmente de derechos; en tanto que otros se organizan desde un enfoque de negocio. En la mayoría de los casos, hay una combinación de ambas motivaciones con distinto grado de inclinación hacia una u otra. Cada situación requiere estrategias de organización diferentes (Martín M., 2013).

14 Base de datos acuerdos multinacionales <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>



CAPÍTULO 3
LA CONTRIBUCIÓN
DEL DIÁLOGO SOCIAL
A LA AGENDA 2030 A
TRAVÉS DE LA FOR-
MALIZACIÓN DE LA
ECONOMÍA

En las páginas anteriores se han señalado algunos de los retos que presenta la transición de la economía informal a la formal, la importancia del papel que se asigna al diálogo social en ese proceso, y las estrategias que se dan los distintos actores del mundo del trabajo para hacer lugar a los intereses de la economía informal en los espacios de diálogo.

En esta sección, se sintetizan algunas conclusiones a partir de la revisión de literatura y casos relevados en distintas regiones del mundo. Aunque no es un análisis exhaustivo, los ejemplos y casos que se mencionan ilustran algunos logros, potencialidades y desafíos para hacer del diálogo social un instrumento eficaz tanto para mejorar la protección de los trabajadores informales como para facilitar la transición de los trabajadores y las unidades de la economía informal a la formal, contribuyendo, de esta forma, al desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible al que aspira la Agenda 2030.

Se analiza, en primera instancia, el tratamiento que le da la Agenda 2030 al diálogo social y a la transición de la economía informal a la formal, para seguir con los posibles aportes y desafíos del diálogo social al proceso.

3.1 EL DIÁLOGO SOCIAL EN LA AGENDA 2030

La participación de los interlocutores sociales así como de otros actores de la sociedad civil y el trabajo decente son dos componentes destacados de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Aparecen señalados como elementos transversales, como objetivos específicos, y en diferentes metas e indicadores.

Asegurar el acceso a un trabajo decente para todos es fundamental para poder avanzar en el sentido que se propone la Agenda 2030, tal como se plantea en su Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS 8 - *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*. El trabajo decente reduce las desigualdades, incrementa la resiliencia, y brinda condiciones para el efectivo ejercicio de los derechos y el desarrollo pleno del potencial humano.

Si bien la Agenda 2030 no menciona explícitamente al “diálogo social”, el reconocimiento de la centralidad del trabajo decente implica reconocer a este mecanismo en tanto constituye uno de los pilares de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, como espacio privilegiado de negociación y concertación entre los actores tripartitos del mundo laboral. Además, el llamado al reconocimiento y la observancia de los derechos laborales (meta 8.8), implica el pleno respeto de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, incluidas todas aquellas que hacen referencia a los procesos de diálogo social en sus distintos niveles.¹⁵ Asimismo, los indicadores mundiales para los ODS (Naciones Unidas, 2018) hacen referencia explícita a la negociación colectiva, una de las formas que adopta el diálogo social bipartito (indicador 8.8.2).

Por otra parte, en los ODS 8, sobre trabajo decente, y 16, sobre sociedades justas, pacíficas e inclusivas, la Agenda 2030 hace mención específica al derecho de libertad de asociación y a la negociación colectiva (indicador 8.8.2), a la eficacia y transparencia de las instituciones, a la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas (meta 16.7), y al acceso público a la información y protección de libertades fundamentales (16.10). Son todos elementos básicos que brindan sustento a un diálogo social eficaz y que, a la vez, señalan distintos puntos desde donde es posible contribuir a partir de las características específicas del diálogo social.

Por todo lo señalado, la Agenda 2030 brinda una oportunidad para fortalecer y redinamizar los procesos de diálogo social en todo el mundo y en todos los niveles. A su vez, el diálogo social puede hacer un aporte considerable a la implementación de la Agenda 2030 y al logro de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre otras cosas, por su capacidad de integrar las perspectivas de los trabajadores y las unidades de la economía informal en el diseño de las políticas y toma de decisiones para la transición hacia la formalidad.

¹⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#Consultas_tripartitas;http://libguides.ilo.org/collective-bargaining-es/standards

3.2 LA ECONOMÍA INFORMAL Y LA AGENDA 2030

Como ya se señaló, en el mundo, más de 60% de la fuerza de trabajo y más de 90% de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPyME) se encuentran en la informalidad. Esto impide el acceso a derechos laborales y a la protección de miles de millones de trabajadores; y también dificulta el desarrollo sostenible de las empresas, la competitividad y productividad de la economía, y afecta a los ingresos públicos, lo que debilita, a su vez, a las instituciones y a los sistemas de protección y seguridad social (OIT, 2018). Todos esos asuntos se relacionan, de una manera u otra, con todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los vínculos entre la informalidad, la pobreza y la desigualdad son claros, los ingresos de los trabajadores informales suelen ser menores que los de la media y se agravan las brechas de desigualdad laboral y de todo tipo. Los trabajadores que se encuentran en la informalidad suelen carecer de protección social, tener condiciones de salud y seguridad más precarias, no estar suficientemente cubiertos por las normas de trabajo, entre otras falencias que hacen que sus condiciones de trabajo estén lejos de las requeridas para que se pueda considerar decente.

En general, los trabajadores de la economía informal suelen tener menos posibilidades de participación económica, social y política. La mayoría –en especial los más vulnerables– llegan a esta situación por no encontrar oportunidades en el sector formal, de manera general, limitaciones estructurales en el acceso a la educación, bienes y servicios públicos de calidad. Los trabajadores y las unidades de la economía informal serán más vulnerables frente a los efectos del cambio climático y a la degradación ambiental, en particular, los trabajadores informales de áreas rurales, cuyos ingresos dependen en mayor proporción de los servicios brindados por los ecosistemas.

Una de las evidencias que surgen del reciente informe “Mujeres y Hombres en la Economía Informal” (OIT, 2018) es la correlación directa entre formalidad, PIB per cápita e Índice de Desarrollo Humano (IDH). Así, los países considerados emergentes y en desarrollo, según la categorización del Banco Mundial, representan 93% de todo el trabajo informal en el mundo. Por otro lado, a menor IDH o PIB per cápita, mayor probabilidad tienen las mujeres de encontrarse en la informalidad que los hombres. Así mismo, la informalidad dentro de los grupos de mujeres con menor nivel educativo es mayor que entre los hombres. Los jóvenes se ven particularmente afectados en todo el mundo, al igual que la población rural; un poblador rural tiene el doble de probabilidades de estar en la informalidad que uno urbano.

Por otra parte, la inclusión de las unidades de la economía informal está relacionada con varias metas de la Agenda 2030, entre otras: mejoras en la productividad económica (meta 8.2), formalización de las MIPyME (meta 8.3), eficiencia productiva y en el uso de recursos (meta 8.4), acceso a servicios financieros e incorporación a cadenas de valor de pequeñas industrias (metas 8.3 y 9.3).

3.3 LOS APORTES DEL DIÁLOGO SOCIAL: POTENCIALIDADES, LOGROS Y DESAFÍOS

Las categorías que siguen se definieron en función del tipo de logros o desafíos que se identificaron en los estudios de caso relevados. Cabe recordar que, tal como lo señala la propia Agenda 2030, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus metas tienen un carácter integrado e indivisible. Por ello, las experiencias y los casos que ilustran las posibles contribuciones del diálogo social a la Agenda 2030 podrían relacionarse simultáneamente con distintos objetivos y metas estrechamente vinculados entre sí, y con varias categorías.

Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores informales

Tal como lo señala la Recomendación 204, las estrategias de formalización de la economía informal deberán contemplar un abordaje integrado de políticas, marco normativo y, medidas que, a la vez que faciliten la formalización de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, promuevan una transición que garantice la preservación de los puestos de trabajo en condiciones de trabajo decente para todos.

Como destaca la Recomendación 204, la formalización es un medio y no un fin en sí mismo: “Reconociendo la necesidad de que los Miembros tomen medidas urgentes y apropiadas para permitir la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la formal, al tiempo que garantizan la preservación y el mejoramiento de los medios de vida existentes durante la transición”.

La evidencia y la literatura muestran con bastante claridad que el diálogo social puede hacer aportes significativos en relación con este objetivo, el cual está relacionado directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 1 (fin de la pobreza), ODS 5 (igualdad de género), ODS 8 (trabajo decente), ODS 10 (reducción de desigualdades).

Esta contribución parece en principio relativamente evidente puesto que las condiciones de trabajo, las remuneraciones y las brechas de desigualdad laboral, económica y social son los temas que se abordan más tradicionalmente en los espacios de diálogo social en sus distintos niveles (nacional, regional, a nivel de empresa,) y modalidades (tripartito, bipartito). Por lo tanto, es de esperarse que un diálogo social eficaz pueda contribuir a avanzar en el logro de estos objetivos.

Remuneraciones y desigualdad en el trabajo

Una de las formas en las que el diálogo social se ha mostrado eficaz para contribuir a reducir la desigualdad y la pobreza es a través de la fijación de salarios mínimos, lo que establece un piso mínimo que alcanza tanto a trabajadores formales como informales,

y que en muchos países se determina a través de espacios de diálogo tripartito a nivel nacional o sectorial.

En Argentina, por ejemplo, el estudio de caso realizado por Battistini (2018) muestra cómo las negociaciones tripartitas en el marco del Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (CSM-VM) lograron un crecimiento del salario mínimo que, en varias oportunidades, superó al índice de inflación anual; de igual forma, el estudio de caso ilustra cómo el quiebre de diálogo y la determinación del salario mínimo de manera unilateral en 2017 supuso una pérdida del poder adquisitivo del mismo en un creciente contexto de conflictividad social.

De manera similar, en Kenia, las negociaciones tripartitas en el marco del Consejo General del Trabajo lograron en 2017 un incremento del salario mínimo en 18%, lo cual tuvo un impacto directo en el salario de los trabajadores domésticos (en su gran mayoría mujeres), permitiéndoles superar el valor mínimo necesario para superar la línea de pobreza. También, las negociaciones bipartitas entre los recolectores de té y de flores organizados en el Sindicato de Trabajadores Agrícolas (KPAWU) –informales- y la Asociación de Empleadores de la Agricultura (AEA) logró un incremento salarial del 23% a través de la negociación colectiva (Otieno, 2018).

En general, la literatura señala que las políticas de salario mínimo favorecen a la inclusión social y económica al fijar un piso mínimo para todas las personas. Además del impacto sobre los ingresos de los trabajadores informales, el aumento del salario mínimo puede tener un efecto en la elevación de los salarios de la economía formal generando la expansión del consumo y mejorando, en especial, los ingresos de los trabajadores por cuenta propia, en su mayoría informales (Battistini, 2018).

Sin embargo, la existencia de un salario mínimo no es garantía por sí sola de que no haya desigualdad salarial o laboral. Un estudio realizado por Vaughan-Whitehead (2017) en el que se analiza la brecha de desigualdad en distintos países de la Unión Europea¹⁶ aporta algunos elementos interesantes en este

¹⁶ El estudio analiza diferentes dimensiones de la desigualdad laboral (salarial, duración de la jornada laboral, acceso al empleo, formación, perspectivas profesionales, protección social) en 12 países europeos: Alemania, Bélgica, Eslovenia, España, los Países bálticos, Francia, Grecia, Italia, Irlanda, los Países Bajos, Suecia y Reino Unido.

sentido. Entre las conclusiones se señala que un mayor piso salarial resulta en mayor igualdad laboral solo si está acompañado de procesos de diálogo social sólidos: a medida que se debilitan los mecanismos de diálogo nacionales o sectoriales y crece la dispersión de negociaciones por empresas, tiende a aumentar la desigualdad de salarios, incluida la brecha salarial de género. En sentido contrario, cuando hay una coordinación entre los distintos niveles del diálogo (nacional-sectorial-empresa) disminuye la desigualdad salarial. La existencia de un diálogo social eficaz permite mejorar la inclusión y la protección de los trabajadores más vulnerables o con menor capacidad de negociación, entre ellos, los trabajadores no declarados, informales, migrantes, mujeres y jóvenes.

En Grecia, un país en el que la informalidad alcanza a casi 33% de los trabajadores, fundamentalmente entre los trabajadores por cuenta propia (91%) (OIT, 2018), el debilitamiento de los convenios colectivos y la determinación unilateral del salario mínimo (que

tradicionalmente se definía de manera bipartita a nivel sectorial) produjo una caída en la cantidad de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva que pasó de 83% en 2008 a 40% en 2013 (solo 10% en el sector privado), y un aumento de la desigualdad salarial (Vaughan-Withehead, 2017).

Más allá de las remuneraciones, el diálogo social ha demostrado ser un instrumento eficaz también para obtener mejoras significativas en las condiciones de trabajo de muchos trabajadores informales. Por ejemplo, en Senegal, se lograron avances importantes para los trabajadores de empresas de seguridad mediante instancias de diálogo social: regularización de casi 1.500 empleados con contratos de trabajo, pago de prima de transporte, creación de una institución de seguro médico (MPI), pago regular de aportes al fondo de pensiones (IPRES) y al Fondo de Seguridad Social (CSS), aplicación de disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, establecimiento de un fondo de solidaridad.¹⁷

FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN SENEGAL

El sector de la seguridad privada en Senegal genera más de 30.000 empleos. Los trabajadores en este sector tienen trabajos precarios, carecen de regulaciones, no acceden a la seguridad social y, aunque están cubiertos por el convenio colectivo que gobierna el sector comercial, este último no parece aplicarse adecuadamente.

Ante este desafío, la Confederación Nacional de Trabajadores de Senegal (CNTS) inició acciones para la formalización de estos trabajadores, entre otras, la creación de sindicatos en las compañías que emplean a los guardias. Así, se creó el Sindicato Nacional de Personal Civil, Servicios de Seguridad Pública, Privada y Asimilada; con 4260 miembros actuales (492 mujeres).

La CNTS capacitó a los delegados para el ejercicio de sus roles sindicales y en habilidades de negociación. Como resultado, el diálogo social es una realidad en estas empresas, lo que tuvo como resultado importantes avances: regularización de casi 1.500 trabajadores, pago de la prima de transporte, creación de un seguro médico (MPI), pago regular de aportes al fondo de pensiones (IPRES) y al Fondo de Seguridad Social (CSS), aplicación de disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente, está en tratamiento un borrador de Convenio Colectivo adaptado al sector con una nueva clasificación profesional y escala de sueldos propuestas por la CNTS, mediante la negociación con los empleadores y el Ministerio de Trabajo.

Estas iniciativas cuentan con el apoyo del Programa para África Occidental de Solidaridad Mundial (WSM).

¹⁷ Proyecto con apoyo de Solidaridad Mundial (WSM), ONG de solidaridad belga que apoya a sindicatos, <http://www.solmond.be/>

En Burundi, la firma de la Carta Nacional tripartita sobre el diálogo social, en el año 2011, muestra cómo la organización de los trabajadores informales posibilita la representación en la negociación colectiva y logra avances en su situación jurídica, en

este caso, logrando que se equipare a la economía informal con la formal. Este reconocimiento ha facilitado disposiciones que protegen a ciertos trabajadores de la economía informal frente a situaciones de hostigamiento y les facilita el acceso a ciertos derechos.¹⁸

NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA TRABAJADORES INFORMALES DE BURUNDI

La Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU) y la Federación Nacional de Trabajadores del Transporte, Sociales e Informales (FNNT-SI), vienen trabajando hace varios años con el apoyo de la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB) para la organización de los trabajadores informales y para fortalecer y mejorar el diálogo social en Burundi. Estos programas han tenido importantes resultados en ambos sentidos.

Uno de ellos es la firma, en 2011, de la Carta Nacional Tripartita sobre el Diálogo Social. La Carta coloca a la economía informal en el mismo nivel que la economía formal, y es un hito que demuestra cómo la organización de los trabajadores informales posibilita su representación en la negociación colectiva y les permite obtener mejoras en su situación jurídica. Esto ha facilitado la organización progresiva de trabajadores informales en federaciones sindicales y su reconocimiento como partes plenas y representativas del diálogo social y de las juntas directivas de los esquemas de protección social, lo que les habilita para formar parte de la toma de decisiones sobre medidas que pueden afectarles.

Actualmente, se está trabajando en la revisión del Código del Trabajo y sobre legislación específica que regule la economía informal.

En Uganda, gracias a la creciente representatividad de los trabajadores informales dentro de la organización sindical NOTU, éstos tienen la capacidad de negociar con los gobiernos locales mejoras en el alquiler de puestos en el mercado, el acceso a servicios sanitarios, la infraestructura de transporte y la reducción del acoso policial.¹⁹

Por todo lo anterior, resulta evidente que para lograr los objetivos de reducir la pobreza (ODS1), garantizar

condiciones de trabajo decente (ODS 8), fomentar la igualdad de género (ODS 5) y reducir la desigualdad (ODS 10) es imprescindible poder avanzar en la organización de los trabajadores informales y de las unidades de la economía informal, a la vez que fortalecer los espacios de diálogo social, en particular, los de alcance nacional o sectorial, que han demostrado tener una mayor capacidad para extender su cobertura a los grupos vulnerables, incluidos los trabajadores informales.

18 Proyecto de cooperación entre la Confederación General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB), la Confederación de Sindicatos de Burundi (COSYBU) y la Federación Nacional Trabajadores del Transporte, Sociales e Informales (FNNT-SI). <https://www.cgslb.be/fr/accueil-msi#>

19 El trabajo de NOTU ha contado con el apoyo de LO/FTF Council, de Dinamarca

La dimensión de género

En relación a las diferencias en función del género, la proporción de mujeres dentro de la economía informal varía entre los distintos países por diversas razones, y, a nivel mundial, hay más hombres en la informalidad que mujeres. Sin embargo, esta relación se invierte en el mundo en desarrollo, en particular en África y América Latina, y en algunos sectores económicos tradicionalmente femeninos, como es el trabajo doméstico y agrícola (OIT, 2018)

En este sentido, el diálogo social muestra aportes importantes en relación a la reducción de las desigualdades de género, por ejemplo, con la creciente inclusión de cláusulas en la negociación de convenios colectivos sobre temas que afectan directamente a las mujeres (lactancia, conciliación de vida familiar, maternidad, violencia doméstica, entre otras) (OIT, 2013c). Muchos de estos convenios alcanzan al conjunto de las trabajadoras, formales e informales, en especial, cuando la negociación colectiva ocurre a nivel sectorial y nacional y los convenios tienen grados de cobertura más amplios.

Uno de los sectores con mayor nivel de informalidad y más presencia femenina es el del trabajo doméstico. Es, en general, un sector que no está cubierto por la negociación colectiva y en el que las trabajadoras tienen dificultades para organizarse y para identificar a sus interlocutores en el diálogo social debido a la dispersión y la existencia de empleadores múltiples, entre otros motivos.

En Uruguay, las negociaciones en el marco de la Comisión Tripartita sobre Igualdad de Oportunidades dieron como resultado la sanción de una Ley sobre Trabajo Doméstico en 2006 que extendió la seguridad social a los trabajadores domésticos (hombres y mujeres) y estableció la Comisión Nacional Tripartita del Salario de Trabajadores Domésticos donde el Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas -SNTD- y la Liga Nacional de Amas de Casa acuerdan sobre salarios y otras condiciones laborales por medio de la negociación colectiva,²⁰ logrando entre otras cosas, un aumento del salario mínimo por encima de la media nacional (Budlender, 2013; OIT, 2017c).

Aún en la ausencia de negociación colectiva, como ocurre con las trabajadoras domésticas en casi todo el mundo, el diálogo social ha sido importante para lograr mejoras en la normativa y en las condiciones laborales del sector en algunos países. En Filipinas, por ejemplo, el diálogo tripartito ampliado²¹ en el marco del Grupo de Trabajo Técnico sobre Trabajo Doméstico (TWG-Domestic Work, en inglés) fue fundamental para lograr la ratificación de la Convención 189 de la OIT sobre Trabajo Doméstico y la sanción de una Ley sobre Trabajo Doméstico en línea con dicha Convención (King-Dejardin, 2018).

Resulta claro que la participación de las mujeres en condiciones de igualdad, con la preparación e información necesarias, es imprescindible para que el diseño, la implementación y el monitoreo de las leyes y políticas tendientes a promover la igualdad de género, tanto en la economía formal como la informal, sean los más adecuados a su realidad y necesidades. Este es un desafío dada la subrepresentación que suelen tener las mujeres en los instituciones de diálogo social (OIT, 2018c).²²

²⁰ Uruguay es uno de los pocos países en los que existe la negociación colectiva para el sector.

²¹ En un principio el espacio era de carácter tripartito, posteriormente se amplió para incorporar a la Asociación de Trabajadoras Domésticas (SUMAPI), la Comisión Filipina de Mujeres (PCW), y el Foro de Migrantes de Asia (MFA).

²² Resolución de la OIT y conclusiones sobre el segundo debate recurrente sobre diálogo social y tripartismo, adoptado en la 107 sesión de la conferencia internacional del trabajo, Ginebra.

Salud y seguridad en el trabajo

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible explica este punto en la meta 8.8: *“proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores...”*. El aporte del diálogo social sobre este aspecto es ampliamente reconocido por gobiernos e interlocutores sociales.

A nivel nacional y sectorial, el diálogo social permite negociar temas de suma importancia relacionadas con las condiciones fundamentales de salud y seguridad, incluyendo los límites de exposición, la adopción de procesos más seguros en determinadas industrias, la actualización de listas de enfermedades ocupacionales, entre otros. En Kenia, a partir del diálogo social tripartito entre sindicatos (COTU (K)), gobierno y empleadores (Federación de Empleadores de Kenia -FKE), se adoptaron varias leyes laborales, entre ellas la Ley de Lesiones Laborales, que establece medidas de compensación en el caso de lesiones en el trabajo; y la de Salud y Seguridad Laboral, que establece requerimientos que el empleador debe implementar al respecto. Al tratarse de leyes nacionales, contemplan a la totalidad de los trabajadores y de las unidades, formales e informales (Otiengo, 2018).

En la República Democrática del Congo (RDC), por ejemplo, los consejos tripartitos conformados para el seguimiento de la implementación de la Recomendación 204 tienen entre los temas de negociación la revisión de las listas de enfermedades ocupacionales. Se logró, además, una revisión del Código de Seguridad Social para abarcar a los trabajadores de la economía informal, y se ha aprobado una ley sobre mutuas de salud y seguridad.²³

A nivel de la empresa, la Recomendación de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 164),²⁴ define un mecanismo bipartito específico: el Comité Paritario de Seguridad e Higiene, cuya misión fundamental es asegurar un ambiente de trabajo seguro. El activo involucramiento de empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo es fundamental para poder identificar y reducir los riesgos, implementar medidas de prevención y protección, asegurar el control y monitoreo.

A partir del diálogo social, en la RDC se logró establecer comités de Salud y Seguridad en los mercados, formados por delegados electos, que han desarrollado diversas actividades para mejorar las condiciones de salubridad, por ejemplo, la rehabilitación de letrinas en el mercado central de Kinshasa.²⁵

Un proyecto de cooperación sindical actualmente en desarrollo en Benín²⁶, tiene entre sus objetivos precisamente aumentar el número de comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en las empresas formales, y crear Comités de Supervisión de SST en el sector informal. Además, el proyecto busca desarrollar las capacidades en salud y la seguridad en el trabajo en la economía informal, y aumentar el registro de los informales en la cobertura de seguridad social.

23 Proyecto con el apoyo del Instituto de Educación Obrera Internacional de la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica (IEOI/CSC).

<https://www.csc-en-ligne.be/csc-en-ligne/La-CSC/Que-faisons-nous/International/Cooperation/cooperation.html>

24 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO

25 Proyecto con el apoyo del (IEOI/CSC), Bélgica

26 Proyecto con la cooperación del IFSI, instituto de cooperación del sindicato ABVV-FGTB Bélgica. <https://www.ifsi-isvi.be/>

AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES INFORMALES EN BENÍN

Desde 2016, la Confederación de Sindicatos Autónomos de Benín (CSA-Benín) y la Unión Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Benín (UNSTB) están trabajando activamente para ampliar los derechos de trabajadores informales (95% de los trabajadores del país) y, a su vez, promover la transformación gradual de la economía informal.

A través de su participación en órganos tripartitos a nivel nacional, CSA-Benín y UNSTB procuran incidir en la formalización de la economía informal, entre otras cosas, buscando mejorar el marco normativo e institucional vigente, el cual no siempre se aplica y es claramente insuficiente para frenar la expansión de la economía informal.

Este trabajo está siendo apoyado por la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) a través de un proyecto que también busca impulsar la organización de los trabajadores informales en sindicatos propios, mediante la capacitación y la sensibilización sobre sus derechos laborales, sobre temas de salud y seguridad laboral, y en técnicas de gestión de pequeñas empresas.

Esta iniciativa también se propone mejorar la cobertura social y las condiciones de salud y seguridad, incrementando el número de trabajadores informales afiliados al régimen universal de seguro de la salud, así como el número de comités de supervisión de salud y seguridad en el trabajo en los sectores informales.

Más allá de la referencia específica a la salud y seguridad ocupacional, hay otros aspectos relacionados con los que el diálogo social puede contribuir y que aparecen como metas o indicadores en el marco de otros objetivos. Por ejemplo, el indicador 1.3.1, que incluye a las víctimas de accidentes de trabajo en la cobertura de la protección social.

Hay un consenso general entre los distintos actores sociales, gobiernos y la literatura referida al tema de que el sub-registro de accidentes y enfermedades laborales es uno de los grandes obstáculos para el diseño y monitoreo de las políticas de prevención y protección de la salud y seguridad en el trabajo. En el ámbito informal, el sub-registro es aún más pronunciado. Muchos trabajadores y empleadores evitan la denuncia para no verse expuestos, por lo que muchas enfermedades, accidentes y hasta

muerres relacionadas que ocurren en el ámbito de la economía informal son “invisibles” para el sistema. En este sentido, las instituciones de diálogo social en los que trabajadores y empleadores informales estén incluidos pueden ser una inmejorable fuente de información de primera mano.

De manera similar ocurre con la cuestión del riesgo químico, relacionada directamente con la meta 3.9 – “...reducir considerablemente el número de muertes y enfermedades causadas por productos químicos peligrosos...” Aunque la meta se refiere al general de la población, es ampliamente reconocido que los trabajadores son los más expuestos a estos riesgos, por su doble exposición -en el lugar de trabajo y fuera de él-, y por los posibles efectos sinérgicos de las múltiples exposiciones.

El nivel de exposición es mucho más alto entre los trabajadores informales, con mayores niveles de precariedad y tercerización, y, además, para quienes los controles e inspecciones de salud y seguridad laboral suelen ser más deficientes (Maffei, 2014). Por ejemplo, los trabajadores del sector agrícola, el sector con mayor prevalencia de informalidad en todo el mundo (94%), es uno de mayor exposición en términos de salud laboral en general y riesgo químico en particular. El diálogo social podría hacer una contribución muy importante estableciendo protocolos de actuación y medidas de reducción de riesgo químico, que podrían mejorar la salud y seguridad de trabajadores formales e informales, y de la población en general.

Hay algunas experiencias en este sentido, como las Conferencias Multi-partitas sobre riesgo químico en El Salvador y República Dominicana en el marco de proyectos de cooperación sindical.²⁷ Estas conferencias incluyeron a trabajadores formales e informales en ambos países -entre otros, del sector agropecuario, trabajadores domésticos, recuperadores de residuos-, además de gobiernos, academia y, en algún caso, empleadores. En general fue la primera oportunidad en que el gobierno y los trabajadores abordaban conjuntamente el tema, avanzando informalmente en la discusión de medidas protección y en la necesidad de una mayor inclusión de los trabajadores informales en instituciones de diálogo existentes (Maffei, 2014).

Ampliar la cobertura de la protección social

Entre las políticas orientadas a resolver los factores estructurales de la informalidad, la OIT señala la ampliación de la cobertura de seguridad social. Este es un desafío de proporciones dado que actualmente 75% de la población mundial carece de una protección social adecuada. Precisamente, la inmensa mayoría de los trabajadores informales se encuentran en esa situación (OIT, 2015a).

La Agenda 2030 reconoce la importancia de la protección social desde el momento en que se basa en un enfoque de derechos, pero, además, se refiere específicamente al tema en las metas 1.3, sobre la ampliación de cobertura de los sistemas de protección; meta 3.8, sobre la cobertura universal de salud; y la meta 8.b, sobre la plena implementación del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, un acuerdo tripartito que invita precisamente a los gobiernos a considerar la ampliación de la protección social.

Por otro lado, el acceso a la protección social constituye uno de los cuatro pilares de la Agenda de Trabajo Decente. Esta cuestión es materia de muchas normas de la OIT, las cuales resaltan la importancia de que la implementación de los sistemas de protección social y la administración de las instituciones de seguridad social se realicen a través de un proceso de diálogo social para que sean lo más adecuados y eficaces posible.

²⁷ Proyectos realizados por Sustainlabour y la CSA en 2013, en el marco del Programa de Inicio Rápido (QSP) del Enfoque Estratégico para la Gestión Internacional de Sustancias Químicas - SAICM,

PENSIONES PARA TRABAJADORES INFORMALES EN GHANA

La Unión de Asociaciones de Trabajadores Informales de Ghana (UNIWA, en inglés) se formó en abril de 2015 como parte de la respuesta del Congreso Sindical de Ghana (TUC) para abordar la falta de representación de los trabajadores informales y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. UNIWA proporciona una plataforma para que los trabajadores de la economía informal interactúen con los demás actores sociales y con los interlocutores sociales locales y nacionales para promover sus derechos e intereses. Actualmente, UNIWA tiene 19 asociaciones miembros, entre ellas organizaciones de actores, músicos, comerciantes, cargadores y vendedores ambulantes.

El 31 de mayo de 2017, los 81000 miembros de UNIWA se registraron en el plan privado de pensiones fundado por el sindicato. El fondo está específicamente diseñado para las necesidades de los trabajadores informales: los participantes pueden determinar por sí mismos cuánto tiempo quieren seguir trabajando y el monto que depositan. También pueden pedir prestado según los ahorros que hayan depositado.

TUC y UNIWA tuvieron el apoyo de Mondiaal FNV²⁸ para la creación y promoción de este fondo de pensiones. Desde el comienzo, FNV apoyó a UNIWA, para que se convierta en una voz fuerte para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de la economía informal. Mientras tanto, UNIWA ha ganado reconocimiento nacional, ha participado en Comités Nacionales como el Comité de Trabajo del Sector Informal de la Autoridad Nacional de Regulación de Pensiones (NPRA) y el Comité Organizador Local para la formalización de la informalidad del Ministerio de Empleo y Relaciones Laborales (MELR).

Precisamente, la literatura y la evidencia muestran la eficacia del diálogo social para contribuir a la ampliación de la protección social a grupos tradicionalmente excluidos, entre ellos a los trabajadores informales. De hecho, muchos proyectos de cooperación sindical internacional en África, orientados hacia la economía informal, lograron introducir mejoras o ampliar la protección social de los trabajadores a través del diálogo social. Por ejemplo, en la RDC, se logró una revisión del Código de Seguridad Social para abarcar a los trabajadores de la economía informal.²⁹ En Níger, la CNT a través de las negociaciones en la Comisión Nacional de Seguridad Social tuvo resultados reflejados en una ley sobre cobertura universal de protección social.³⁰

En Ghana, las acciones del Congreso Sindical (TUC) y de la Asociación de Sindicatos de Trabajadores Informales (UNIWA) incluyen construir un piso de protección social sostenible para los trabajadores de la economía informal, especialmente las mujeres, y un fondo voluntario de pensiones creado por el sindicato.³¹ En Marruecos, la ley para el reconocimiento de los artistas como trabajadores informales, logrado a través del diálogo social, considera las necesidad de adaptar el sistema de seguridad social para atender las necesidades específicas del sector.³²

28 Mondiaal FNV es la organización de solidaridad internacional del sindicato FNV de los Países Bajos.

<https://www.fnv.nl/over-fnv/internationaal/mondiaal-fnv/english/projects/about-mondiaal-fnv/>

29 Proyecto con apoyo de la IEIO/CSC.

30 Proyecto con apoyo de la IEIO/CSC.

31 Proyectos de cooperación con LO/FTF Council, Dinamarca y Mondiaal FNV, Países Bajos.

32 Proyecto de cooperación: Federación Internacional de Actores (FIA) y Unión Marroquí de Profesionales del Teatro (SMPAD).

FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS ARTISTAS EN MARRUECOS

En Marruecos, luego de una lucha de varios años, se logró establecer un diálogo fluido entre el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Comunicación y Empleo y las organizaciones representativas de diferentes disciplinas artísticas, como el Sindicato Marroquí de Profesionales del Teatro (SMPAD), que tuvo como resultado una Ley parlamentaria que mejora considerablemente la situación profesional de los artistas y en particular de los actores y actrices.

La iniciativa incorpora las diferentes disciplinas artísticas al código de trabajo y establece la base para la negociación colectiva en el sector. También reconoce y se compromete a respetar la libertad artística y la libertad de organización. Por otra parte, es un paso decisivo hacia la negociación colectiva, que podrá mejorar el acceso a beneficios sociales.

Uno de los aspectos fundamentales de la Ley es el reconocimiento de que los artistas, en particular, los actores y actrices profesionales, necesitan un sistema de seguridad social especial debido a su actividad con frecuencia intermitente y atípica. La Ley tuvo un fuerte apoyo político y logró un consenso histórico entre todos los partidos políticos representados en la Cámara de Diputados.

Para llevar adelante esta iniciativa, la SMPAD contó con el apoyo de Union to Union³³ de Suecia, la Federación Internacional de Actores (FIA), el sindicato de actores de Suecia (Teaterförbundet för scen och film - TF) y el sindicato de actores de Francia (Syndicat Français des Artistes-Interprètes - SFA)

En Costa Rica, la Mesa tripartita sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal definió a la protección social como eje prioritario y acordó algunas de las acciones con el objetivo de ampliar la cobertura de la seguridad social a grupos y sectores que actualmente están excluidos, como, por ejemplo, diversificar los modelos de aseguramiento para trabajadores informales: trabajadores domésticos; trabajadores temporales en la recolección de café; trabajadores por cuenta propia y trabajadores independientes inscritos en sindicatos o cooperativas. Desde abril de 2017, funciona también la Mesa de Diálogo de los Sectores Sociales para la Sostenibilidad del Seguro de Pensiones (Cheng lo, 2018).

En Kenia, organismos como el Fondo Nacional de Seguridad Social (National Social Security Fund - NSSF) o el Fondo de Seguro Hospitalario (National Hospital Insurance Fund - NHIF) se establecieron a partir del diálogo social y tienen directorios tripartitos, en que los trabajadores informales están representados a través de su afiliación a la central sindical COTU(K). El diálogo tripartito en estos organismos tuvo como resultado un aumento de 26,5% en la cobertura del NHIF de 2015 a 2016, a partir de una contribución individual mínima que pueden hacer trabajadores independientes e informales. Actualmente hay discusiones en el ámbito tripartito del NSSF para revertir algunas medidas unilaterales que resultan discriminatorias para los trabajadores informales (Otieno, 2018).

³³ Union to Union es la organización de solidaridad de los sindicatos suecos. <http://www.uniontounion.org/en/about>

En Argentina se han llevado a cabo diferentes iniciativas en el marco de la Comisión tripartita para el Fortalecimiento del Sistema de Seguridad Social que funciona dentro del CSMVM. Entre las prioridades, se identifica la necesidad de articular los registros nacionales, provinciales y municipales; y la simplificación del registro de micro-emprendedores y trabajadores independientes. En 2017, se estaban llevando a cabo discusiones sobre un nuevo régimen previsional; pero, a fin de ese año, el gobierno reformó unilateralmente el sistema previsional con fuerte oposición de las organizaciones sindicales y sociales (Battistini, 2018).³⁴

Facilitar el registro y la formalización de la economía informal

Como se vio en páginas anteriores, más de 90% de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPyME) funcionan en la informalidad, y la mayoría de las personas que trabajan en la informalidad lo hacen por cuenta propia (OIT, 2018). Esto afecta, entre otras cosas, a la competitividad, la productividad y la sostenibilidad del desarrollo.

Como se vio en páginas anteriores, la Agenda 2030 lo refleja en varias de sus metas, relacionadas con las mejoras en la productividad económica (meta 8.2), la formalización de las MIPyME (meta 8.3), la eficiencia de los modos de producción y consumo (meta 8.4), el acceso a servicios financieros e incorporación a cadenas de valor de pequeñas industrias (metas 8.3 y 9.3).

La revisión de casos permite identificar varias formas en las que el diálogo social contribuye a facilitar el avance sobre estos aspectos.

La implementación de la Recomendación 204

Con la adopción de Recomendación 204 de la OIT se establecieron en los últimos años procesos de diálogo para su implementación en muchos países. Esta es una oportunidad para demostrar el valor de este mecanismo, para lo cual será imprescindible garantizar la adecuada y más amplia representación de los actores de la economía informal.

Como se vio en páginas anteriores, garantizar la participación de los informales en este proceso es, por ejemplo, uno de los aspectos críticos de la implementación de la Recomendación 204 en Costa Rica (Cheng Lo, 2018).

En ese sentido, diversos proyectos de cooperación sindical en África, buscan incidir en dichos espacios para asegurar la adecuada representación de los intereses de los trabajadores de la economía informal. Por ejemplo, en Sudáfrica, el Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU) y la Federación de Sindicatos de Sudáfrica (FEDUSA) lograron establecer un Equipo Nacional de Tareas sobre la aplicación de la recomendación 204 de la OIT en el marco del Consejo Nacional de la Economía, del Desarrollo y del Trabajo (NEDLAC), el cual incluye a representantes de diversos sectores de la economía informal. Dentro del equipo de trabajo, se estableció un subcomité para examinar las reformas legales necesarias para alinear las leyes sudafricanas con la Recomendación 204 de la OIT.³⁵

En Níger, la CNT está trabajando a través del diálogo social para establecer, dentro del Consejo Nacional del Trabajo y la Comisión Nacional de Seguridad Social, un marco nacional para supervisar la implementación de la Recomendación 204 de la OIT³⁶

34 Ver "El diálogo social como instrumento para lograr los objetivos de desarrollo sostenible" Ficha país: Argentina https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/argentina_-_reader_friendly_-_es.pdf

35 Estas iniciativas cuentan con el apoyo del programa de cooperación de la Confederación de General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB-ACLBV), para la implementación de la R204 de la OIT

36 Proyecto con la cooperación de IEIO/CSC

ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN 204 DE LA OIT EN NÍGER

En Níger, la Confederación Nigerina del Trabajo (CNT), está trabajando a través del diálogo social para establecer, dentro del Consejo Nacional del Trabajo, un marco nacional para supervisar la implementación de la Recomendación 204 de la OIT. En este contexto, y como resultado de un trabajo conjunto con otras organizaciones de la sociedad civil, se ha logrado una ley para la cobertura universal de protección social. Como parte del Consejo de Administración de la Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS), la CNT también ha logrado apoyo a su iniciativa para aumentar el presupuesto de la CNSS a partir de fuentes alternativas de financiamiento.

La CNT tiene una estrategia de ampliación de derechos para los trabajadores precarios e informales, con un enfoque en los sectores más vulnerables como la construcción, el transporte, los agentes de seguridad, las trabajadoras domésticas. Uno de los grupos más vulnerables es el de los maestros contratados, docentes que gozaban de derechos laborales y que sufrieron despidos colectivos a raíz de programas de ajuste estructural que se impulsaron en muchos países de África, para ser luego recontratados en condiciones laborales muy precarias. A través del diálogo social y la acción colectiva, la CNT obtuvo el pase la función pública de 25.000 maestros contratados y, para el resto, la equiparación de algunos de los derechos con los maestros del sistema público.

Estas iniciativas han contado con el apoyo de la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica (CSC).

Registro e inspección laboral

Otra forma en que el diálogo social se ha mostrado eficaz para contribuir a la formalización de la economía informal es el aporte al diseño y la mejora de la normativa que busca facilitar el registro de trabajadores y unidades productivas. Por ejemplo, en Argentina, la Ley de Emergencia Social y Alimentaria,³⁷ sancionada en 2016 por presión de organizaciones sindicales y sociales, estableció el

Registro de Trabajadores de la Economía Popular³⁸ y creó, además, una suerte de “paritaria social”, el Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario, con representación del gobierno y de los movimientos de economía popular.³⁹ La Ley establece también varias medidas que procuran garantizar ingresos mínimos a estos trabajadores (salario social, asignación por hijo y por embarazo) (Battistini, 2018).

³⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/265000-269999/269491/norma.htm>

³⁸ Trabajadores independientes, informales y cooperativistas.

³⁹ A fecha de publicación del estudio de caso (Battistini, 2018) el Consejo aun no se había conformado.

También en Argentina, el diálogo social tripartito logró la Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, sancionada en 2014, que tiene entre sus objetivos, el fortalecimiento de la inspección laboral y crea el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales y establece, además, un régimen especial para microempleadores que incluye reducciones en contribuciones patronales y en los pagos a las aseguradoras de riesgos de trabajo (Battistini, 2018).

En el sentido de la mejora de los mecanismos de inspección, como resultado del diálogo social bipartito permanente entre la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) y la Cámara Argentina de la Construcción (CAMACRO), se creó el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), un organismo autárquico con capacidad de control sobre el registro de los trabajadores en la rama de actividad. (Battistini, 2018)

Formación profesional y desarrollo de competencias

El derecho a la educación, -derecho humano fundamental consagrado por varias normas internacionales- es un factor habilitante para el ejercicio de otros derechos económicos, sociales y culturales. El acceso a la educación, entendido como el acceso a un aprendizaje efectivo y pertinente a lo largo de toda la vida es fundamental para el logro del desarrollo sostenible (UNESCO, 2012), y abarca tanto la formación formal como la no formal e informal, e incluye a la formación profesional, técnica y superior para el desarrollo de competencias.

Este punto se ve directamente reflejado en el ODS 4 (metas 4.3, 4.4, 4.7). Además, la formación profesional y el desarrollo de competencias son de fundamental importancia para la Agenda de Trabajo Decente y la promoción del empleo productivo, un tema al que se refieren distintos instrumentos de la OIT.

El diálogo social es fundamental para el diseño y la implementación adecuados de los programas de desarrollo de competencias, de manera de asegurar la coherencia entre la oferta y las necesidades, y de garantizar que los contenidos de la formación profesional y técnica se actualicen de conformidad con el progreso tecnológico.

En Kenia, la Autoridad de Micro y Pequeñas Empresas (*Micro and Small Enterprises Authority* –MSEA) se constituye de forma tripartita ampliada con el objetivo principal de apoyar el desarrollo de estas empresas, incluyendo acciones de formación. La composición de la MSEA incluye a representantes de organizaciones sectoriales (manufacturas; comercio; servicios; y agronegocios); asociaciones de mujeres, jóvenes y discapacitados vinculados a MIPyME; y representantes de organizaciones del sector privado, de instituciones de microfinanzas y organizaciones de trabajadores (Otieno, 2018).

En marzo de 2017, se instaló en Costa Rica, la Mesa de Diálogo Tripartito sobre Educación Dual con el objetivo de definir los principios orientadores para el fomento de la educación o formación técnico-profesional, lo que deberá estar en línea con el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y la Formación Técnica Profesional (2015), en el cual uno de sus objetivos es “*contribuir a transformar las actividades de la economía informal en trabajo decente*” (Cheng Lo, 2018).

Principales desafíos

Valoración del espacio y compromiso

En los últimos años y, en particular, desde la adopción de instrumentos internacionales vinculados a la economía informal o a sectores con altos niveles de informalidad –como el trabajo doméstico–, en los distintos países y a distintos niveles se crearon o se ampliaron espacios de diálogo para tratar estas temáticas. Sin embargo, uno de los obstáculos que se menciona en muchos de los estudios de caso que se revisaron es la falta de compromiso o valoración de dichos espacios por parte de algunos interlocutores. Esto lleva a procesos débiles y a que, muchas veces, los acuerdos no se respeten o no se implementen. Esta es, en general, una cuestión que señalan las organizaciones sindicales u organizaciones de trabajadores informales.

Por ejemplo, en el caso de Kenia, la Alianza de Comerciantes Informales y Vendedores Callejeros (KENAS-VIT, en inglés), reclama que las instituciones involucradas en los procesos de diálogo social suelen enviar a las instancias de negociación a representantes con escasa capacidad de decisión, por lo que muchos de los acuerdos no tienen luego el resultado esperado al no existir canales para su implementación y mecanismos de aplicación deficientes (Otieno, 2018).

En ocasiones, las dificultades para dar cumplimiento a los acuerdos tienen que ver la falta de voluntad política por parte de alguno de los actores. Por ejemplo, los recolectores de té y flores, organizados en el Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Kenia (KPAWU), se vieron en la necesidad de recurrir a la justicia para hacer efectivo un incremento salarial acordado en negociación colectiva con la Asociación de Empleadores de la Agricultura (Otieno, 2018).⁴⁰

En Filipinas, si bien el espacio de diálogo tripartito sobre trabajo doméstico (TWG) tuvo resultados

notables para la mejora de la normativa, lo que brinda un marco fundamental para avanzar en los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, los resultados en términos de registro y condiciones de trabajo todavía no reflejan una mejora consistente con el avance del marco legal. Entre otras cosas, por la mala ejecución de las decisiones y resultados del diálogo social.⁴¹

Aún en países donde hay fuerte capacidad organizativa, tradición e instituciones de diálogo sólidas, el compromiso de los interlocutores sociales y, muy especialmente, del Estado es determinante. Se puede ver en el caso de Argentina, donde el diálogo social está experimentando dificultades y varias medidas tomadas sin muchas consultas por el gobierno en los últimos dos años (Battistini, 2018).⁴²

Resulta claro que el Estado tiene un papel fundamental para dotar de solidez y eficacia a los espacios de diálogo social. Habilitar espacios de diálogo, o avanzar en el marco normativo no es suficiente si no existe el compromiso de sostener la instancia de diálogo como mecanismo privilegiado de negociación y construcción de consensos entre los actores del mundo del trabajo, así como implementar los mecanismos necesarios para hacer efectivo el cumplimiento de los acuerdos y decisiones.

Participación y representatividad

En general, se puede observar que, en los últimos años, hay un reconocimiento institucional de los actores de la economía informal, lo que se observa con la habilitación para formar parte de distintos espacios. Uno de los grandes desafíos, sin embargo, continúa siendo su participación real y representativa en los procesos. Esta circunstancia obedece a diversos factores, entre ellos, las dificultades para identificar y lograr el involucramiento de los actores más indicados, en parte, debido a la propia diversidad y heterogeneidad del sector.

40 Ver “El diálogo social como instrumento para lograr los objetivos de desarrollo sostenible” Ficha país: Kenia https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/kenya_-_reader_friendly_-_es.pdf

41 Ver “El diálogo social como instrumento para lograr los objetivos de desarrollo sostenible” Ficha país: Filipinas https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/es-filipinas_web_triptico.pdf

42 Ver “El diálogo social como instrumento para lograr los objetivos de desarrollo sostenible” Ficha país: Argentina https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/argentina_-_reader_friendly_-_es.pdf

Muchas veces, la falta de participación se debe a que no se sienten convocados. Por ejemplo, esta es una preocupación de los actores del diálogo social en Costa Rica, donde se señala que la economía informal no está suficientemente representada en la mesa tripartita, creada para dar seguimiento a la implementación de la R204. De todas las centrales sindicales costarricenses, solo una (CTMC) afilia trabajadores informales y, del lado de los empleadores, en ninguna de sus organizaciones hay representación del sector informal (Cheng Lo, 2018).⁴³

Por otro lado, se menciona en algún caso la falta de interés o motivación en ciertos grupos que son clave para poder abordar la cuestión de la informalidad. Según apunta el estudio sobre Kenia, el interés de jóvenes y mujeres es bajo; especialmente en el caso de trabajadores por cuenta propia, muchos recurren a la organización y se involucran cuando atraviesan situaciones de conflicto, pero, una vez superado, el nivel de participación suele decaer. Ocurre también, en algunos casos, que se crean organizaciones “fantasma” que ocupan espacio en las instancias de diálogo sin tener ninguna representatividad (Otieno, 2018).

Estas situaciones tienen relación directa con la capacidad de organización de los trabajadores de la economía informal, lo cual como se vio en secciones previas de este informe, presenta no pocos desafíos y requiere una variedad de estrategias para dar cuenta de la diversidad del sector.

La sensibilización es clave, así como generar capacidades de organización y participación en instancias de diálogo, tanto para representantes de los trabajadores como de las unidades de la economía informal. Es fundamental asegurar no solo la participación de las organizaciones de la economía informal sino también su representatividad. Ello es esencial para dar legitimidad y eficacia al proceso de diálogo.

Necesidades de tiempo y recursos

La participación de la sociedad en los procesos de toma de decisiones, así como el diálogo social en el campo del mundo del trabajo, dotan a éstas de la calidad y legitimidad necesarias para ser implementadas con éxito.

Más allá de la voluntad política de todos los actores, estos procesos necesitan una cantidad de recursos de todo tipo: las personas que participan de ellos deben poder organizarse, desplazarse, tener cubiertos los ingresos de ese día, disponer de la información necesaria, haber contado con tiempo suficiente para analizar, discutir y construir posiciones de cara al diálogo, entre muchas otras cosas que requieren tiempo, dinero y disponibilidad, personal y organizacional.

Todos esos recursos suelen ser más escasos en los grupos más vulnerables, incluidos los actores de la economía informal. Algunos de los casos revisados apuntan precisamente a este desafío. Por ejemplo, en Filipinas con la sanción de la Ley de Trabajo Doméstico, el proceso se desmovilizó una vez lograda la ley, entre otras cosas, por la falta de recursos para sostener la movilización de los actores. Según plantea Dejardin (2018), fue determinante también el apoyo que se recibía de la oficina regional de la OIT.

⁴³ Ver “El diálogo social como instrumento para lograr los objetivos de desarrollo sostenible” Ficha país: Costa Rica https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/costa_rica_-_reader_friendly_-_es.pdf

Articulación y coordinación de espacios

En muchas oportunidades, las discusiones sobre informalidad se dan de manera fragmentada y desarticulada con respecto a otros espacios que abordan políticas de desarrollo, de combate a la pobreza y otros temas clave directamente relacionados. Muchas veces, también, la desarticulación se da entre espacios de diálogo social en los distintos niveles (nacional, sub-nacional, sectorial). La literatura y la experiencia demuestran que cuando los espacios de diálogo están articulados y coordinados, serán mucho más eficaces para contribuir a un desarrollo equitativo y sostenible.

Por ejemplo, uno de los obstáculos que se señalan en Costa Rica es la falta de articulación entre la Mesa tripartita para la implementación de la Recomendación 204 y el Pacto para la implementación de la Agenda 2030. De hecho, en la priorización de objetivos que realizó este último, no se incluye al trabajo decente ni a la formalización de la economía, y son pocas las acciones en este sentido que se mencionan en el Informe Voluntario sobre los ODS. Esta articulación sería fundamental para garantizar que los avances que puedan hacerse en materia de formalización tengan el mayor traslado posible a los progresos en materia de objetivos de desarrollo sostenible (Cheng-Lo, 2018).

Además de la articulación entre políticas o espacios de diálogo, son fundamentales las que se puedan construir entre los distintos actores. En ocasiones, la inclusión en espacios de diálogo ampliados de organizaciones sociales con experiencia en procesos de negociación o diálogo –aunque no necesariamente en temas vinculados con el mundo del trabajo– puede ser de gran ayuda para ganar visibilidad, dar legitimidad a las discusiones y aportar a grupos con menos experiencia de organización. Es el caso de Filipinas, donde el Grupo de Trabajo Técnico sobre Trabajo Doméstico, inicialmente pensado como espacio tripartito, se amplió para incorporar a organizaciones con una trayectoria importante en temas de igualdad de género y de trabajo infantil. Según los actores, esto facilitó la inclusión del tema en la agenda política y dio visibilidad a nivel nacional (King-Dejardin, 2018).

La articulación de demandas de organizaciones representativas y legítimamente reconocidas de trabajadores informales, en alianza con sindicatos y demás organizaciones sociales, pueden jugar un papel fundamental para impulsar mecanismos de diálogo social que contribuyan a la formalización de la economía y la mejora de las condiciones de los trabajadores informales. Es, por ejemplo, el caso ya mencionado del Consejo de la Economía Popular y del Salario Social Complementario en Argentina (Battistini, 2018).



CAPÍTULO 4
CONCLUSIONES GENERALES
Y RECOMENDACIONES

La revisión de bibliografía y casos muestra que el diálogo social puede hacer importantes aportes a la coherencia y sostenibilidad de las políticas de formalización de la economía informal, contribuyendo a la Agenda 2030 a través de varias correas de transmisión. El diálogo social cuenta con características y herramientas específicas que han demostrado ser útiles para avanzar en objetivos clave de la Agenda 2030, en especial con respecto a la reducción de pobreza, trabajo decente, igualdad, salud, educación, solidez de las instituciones y cohesión social, pero no solo respecto de esos objetivos.

Participación de los representantes de la economía informal en los procesos de diálogo

- La participación de los trabajadores y unidades económicas informales es fundamental para asegurar la calidad y adecuación de las políticas y medidas de formalización de la economía, posibilitar su efectiva implementación, monitorear y hacer una evaluación temprana de los resultados que posibilite la rápida adopción de medidas correctivas. Los principios de R.204 sobre dar voz a quienes se encuentran en la economía informal son claros: “la autoridad competente debe utilizar mecanismos tripartitos con la participación plena de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, que deben incluir en sus filas. Según la práctica nacional, los representantes de las organizaciones representativas de trabajadores y de las unidades económicas basadas en la membresía en la economía informal.”
- De la revisión de casos y literatura se puede observar que, a nivel gubernamental, en general ha habido progresos en reconocer a los representantes de la economía informal como actores habilitados a participar en instancias de diálogo social nuevas o existentes.
- En general, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores informales se muestran muy activos en la búsqueda de espacios de participación, y vienen desarrollando una rica y creativa diversidad de estrategias para la articulación de intereses y estructuras organizativas.

- El sector empleador viene también desarrollando estrategias para facilitar la regularización de las unidades informales, aunque pareciera ser que estas iniciativas no son tan extendidas.

La mejora de las condiciones laborales, igualdad y protección social.

- La extensión de la cobertura de las instituciones de diálogo social, como los convenios colectivos o los mecanismos tripartitos para fijar salarios mínimos, contribuye a reducir la desigualdad laboral y de ingresos, repercutiendo directamente en los trabajadores informales.
- El diálogo social a nivel sectorial muestra importantes logros en materia de derechos laborales, prevención y protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, remuneraciones, condiciones de contratación, entre otros aspectos.
- Los casos muestran que el diálogo social puede tener un impacto muy importante en la ampliación de la cobertura de los sistemas de protección y seguridad social.

Facilitación de la transición: registro, control y competencias

- El involucramiento de los interlocutores sociales puede contribuir de manera importante a la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación laboral en el lugar de trabajo. La adopción de mecanismos de control e inspección por medio del diálogo social facilita su implementación, entre otras cosas, porque le otorgarán un mayor consenso social.
- El diálogo social ha demostrado ser eficaz para proponer diversas iniciativas que flexibilizan o adaptan la legislación de manera de agilizar el registro, reducir obligaciones o generar otro tipo de facilidades que promueven la formalización de la economía.
- Los procesos de diálogo permiten la discusión de políticas de formación y determinación de competencias, tanto para el sector formal como el informal, de manera de asegurar una mejor eficiencia y productividad, y de garantizar que, en el proceso de transición hacia la formalidad y hacia modelos más sostenibles, los trabajadores no queden de lado.

El papel de la cooperación al desarrollo

- La cooperación sindical internacional viene jugando un papel activo y fundamental tanto para la organización de los trabajadores informales como para el logro de resultados concretos en materia de derechos laborales a través del diálogo social.
- Sigue siendo importante mejorar la formación y construir capacidades de todos los agentes sociales, y en particular de las organizaciones sindicales, para lograr una intervención más eficaz en los procesos de diálogo y negociación y, también, para abordar la complejidad de la temática de la economía informal.

Sugerencias para mejorar la contribución del diálogo social a la Agenda 2030 y a la formalización

- Asegurar que, cuando existan, haya una adecuada articulación entre los espacios de diálogo social, en especial aquellos establecidos para implementar la Recomendación 204, y los espacios creados para implementar la Agenda 2030..
- Promover la introducción de cláusulas referidas a la problemática de la informalidad en los convenios colectivos de trabajo. Esta podría ser una forma muy eficaz de garantizar derechos y acordar mecanismos de control entre las partes.
- Fortalecer la aplicación de los resultados del diálogo social. Esto da peso a estos procesos de diálogo social y proporciona a las partes interesadas la motivación para participar eficazmente.
- Contribuir a mejorar las capacidades de los agentes sociales, en todos sus niveles, para que puedan ejercer efectivamente el papel clave que les cabe de cara a organizar y representar a la economía informal en los procesos de diálogo social. La cooperación internacional puede jugar un papel importante en este ámbito.
- Proveer de recursos técnicos y financieros que permitan sostener los procesos de diálogo social, incluidos los medios económicos necesarios para la participación efectiva de los actores de la economía informal, considerando la diversidad de limitaciones y situaciones presentes en el sector.

- Apoyar el diálogo social como un instrumento de gobernabilidad democrática, apoyando a las instituciones responsables del mercado laboral, según lo estipulado en la meta 16 de la Agenda 2030.”

A modo de conclusión general, se puede afirmar que, frente a la gravedad y el crecimiento sostenido de la informalidad en todo el mundo, el diálogo social ha mostrado resultados concretos para el avance en derechos laborales, inclusión y formalización de la economía informal, y tiene, por tanto, un enorme potencial para contribuir a la implementación de la Agenda 2030, garantizando una transición justa y democrática en la que no haya excluidos.

El diálogo social facilita el acceso a la información y promueve el intercambio, brindando la posibilidad de mejorar la comprensión de los desafíos y oportunidades, lo que facilita la construcción de consensos y, eventualmente, la gestión de conflictos. A su vez, el diálogo social puede ser una oportunidad para sensibilizar, movilizar y dinamizar a los diferentes actores sociales con respecto a la problemática de la informalidad.

El diálogo social es crucial para que haya apropiación por parte de los grupos involucrados y transparencia en el proceso de toma de decisiones. Solo de esta forma se podrá contar con el consenso social necesario para la implementación de políticas y medidas de formalización.

Más allá de la utilidad del diálogo social como mecanismo para garantizar la coherencia y legitimidad de las políticas referidas a la informalidad, el derecho al diálogo, a ser escuchado, y a decidir sobre los temas de interés es un principio fundamental para la construcción de sociedades democráticas, y uno de los pilares de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Battistini Osvaldo (2018).** *“Argentina: el diálogo social y la economía informal”*. Borrador. CSI-RSCD/OIT. Marzo de 2018 - https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_argentina_es.pdf
- Budlender, Debbie, 2013.** *“Informal workers and collective bargaining: Five case studies”*. Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing –WIEGO. Organizing Brief No 9. <http://www.wiego.org/publications/informal-workers-and-collective-bargaining-five-case-studies>
- CES, Sustainlabour, Syndex (2010).** *“Cláusulas sobre Salud y Seguridad Laboral y Medio Ambiente estipuladas en los acuerdos marco internacionales”*. Confederación Europea de Sindicatos –CES-, Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible –Sustainlabour- y Syndex. https://www.etuc.org/sites/default/files/Global_Report_version_espagnole_finale_1.pdf
- Cheng Lo, Rosa (2018).** *“Costa Rica: el diálogo social en la construcción de una estrategia nacional para la transición de la economía informal a la economía formal”*. Borrador. CSI-RSCD/OIT. Marzo de 2018 - https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_costa_rica_en.pdf
- CSA (2016).** *“Experiencia Sindicales de Formalización mediante Organización Sindical y Diálogo Social en América Latina y el Caribe”*. Alvaro Orsatti e Isamar Escalona (comp.) 2da Edición, Junio 2016. <http://csa-csi.org/Include/ElectosFileStreaming.asp?FileId=3999>
- CSI (2016).** *“Special report: Informal economy”*. Equal Times Special Report No. 10/2016. https://www.equaltimes.org/IMG/pdf/special_report_informal_economy_en_final.pdf
- CSI, OIT (2016).** *“Diálogo social para el desarrollo”*. Informe del Seminario Noviembre de 2016. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_dialogue_-_seminar_report_es.pdf
- CSI, OIT, TUAC (2018).** *“Social Dialogue in the SDG era. Thematic Discussion on: Formalising Informal Work”*. 19th March 2018. Summary Report. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_dialogue_seminar_2018_report.pdf
- CSI-RSCD (2016a).** *“Diálogo social para el desarrollo sostenible en Uruguay, Ghana e Indonesia”*. RDocumento de investigación 2016 - 2. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/social_dialogue_development_es.pdf
- CSI-RSCD (2016b).** *“Agenda 2030: Cómo el diálogo social combate la desigualdad y garantiza la cohesión social”*. Documento sectorial del grupo principal de trabajadores y sindicatos para el Foro Político de Alto Nivel. Abril de 2016 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/hlpf_-_tu_submission_es.pdf
- CSI-RSCD, OIT (2017).** *“El diálogo social como motor e instrumento de gobernanza del desarrollo sostenible”*. Documento temático de la OIT y la CSI. Documento de Investigación 2017 – 2. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_issue_paper_-_social_dialogue_development_es.pdf
- King-Dejardin, Amelita (2018).** *“Filipinas: Contribución del diálogo social a la formalización del trabajo doméstico y la Agenda 2030”*. Borrador. CSI-RSCD/OIT. Marzo 2018 - https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_philippines_es.pdf
- LO/FTF (2015).** *“Paving the way for formalization of the informal economy. Experiences and perspectives from ITUC-Africa and trade unions across Africa”*. LO/FTF Council http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/languages/pavingtheway_loftf_english_version.pdf
- Maffei, Laura.(2018).** *“Derechos laborales y condiciones de trabajo en el sector residuos: estudios de caso en América Latina, América Central y México”*. Internacional de Servicios Públicos – ISP. En edición.
- Maffei, L.; Martín Murillo, L. (2014).** *“La gestión racional de sustancias químicas: elemento esencial para mejorar la salud de trabajadores y comunidades en América Latina”*. Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible, Sustainlabour. Diciembre 2014.
- Martín Murillo, Laura (2013).** *“Formalising jobs in the informal waste management sector”*. Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible, Sustainlabour. Diciembre 2013.
- Naciones Unidas (2015).** *“Transforming the World: the 2030 Agenda for Sustainable Development”*. <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- Naciones Unidas (2018).** *“Marco de Indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”*. A/RES/71/313 E/CN.3/2018/2. https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicador%20Framework%20after%20refinement_Spa.pdf
- OIT (2002).** *“El trabajo decente y la economía informal”*. Conferencia Internacional del Trabajo 90ª reunión 2002, Informe VI. OIT: Ginebra
- OIT (2010).** *“The impact of climate change on employment: management of transitions through social dialogue”*. Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible, Sustainlabour. https://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_142438/lang--en/index.htm

OIT (2012). “*Social dialogue for sustainable development. A selection of national and regional experiences*”. Fundación Laboral Internacional para el Desarrollo Sostenible, Sustainlabour. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_176786/lang--en/index.htm

OIT (2013a). “*Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el diálogo social*”. 102ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_223813.pdf

OIT (2013b). “*Diálogo social tripartito de ámbito nacional: una guía de la OIT para una mejor gobernanza*”. Unidad de Diálogo Social y Tripartismo. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf

OIT (2013c). “*La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana*”. San José. http://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_220035.pdf

OIT (2015a). “*Formalización de la economía informal: Esfera de importancia decisiva*”. (GB.325.POL.1.1). Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_412829.pdf

OIT (2015b). “*Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal*”, 2015 (núm. 204). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

OIT (2016a). “*El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*”. Informe IV. Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, 2016. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf

OIT (2016b). “*Plan de implementación de la OIT. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*”. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510124.pdf

OIT (2017a). “*Gender and the informal economy: Key challenges and policy response*”. Employment Policy Department EMPLOYMENT Working Paper No. 236. Naoko Otobe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_614428.pdf

OIT (2017b). “*El trabajo decente – Crucial para el desarrollo sostenible*”. Fascículo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf

OIT (2017c). “*Transition to Formality: the critical role of Social Dialogue*”. En “*Dialogue in Brief*” Issue N°1. Marzo 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_559300.pdf

OIT (2018a). “*Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*”. Tercera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf

OIT (2018 c). “*Resolución y conclusiones sobre el segundo debate recurrente sobre diálogo social y tripartismo, Conferencia Internacional del Trabajo (107º período de sesiones), Ginebra.*”

ONU (2018). “*Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*”. A/RES/71/313 E/CN.3/2018/2 - https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%20refinement_Spa.pdf

Otieno, Owidhi George (2018). “*Kenia: transición de la economía informal a la formal a través del diálogo social*”. Borrador. CSI-RSCD/OIT. Marzo 2018 - https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sd_informality_kenya_es.pdf

Papadakis, K. (2006). “*Socially sustainable development and participatory governance: legal and political aspects*.” DP/166/2006. ILS/OIT. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_193610.pdf

UNESCO (2012). “*Education and skills for inclusive and sustainable development beyond 2015*”. Nueva York : UN Sytem Task team on the post-2015 UN development agenda. http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/4_education.pdf

Vaughan-Whitehead, Daniel (2018). “*Curbing Inequalities in Europe. How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?*” ILO/EC Conference. Febrero de 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/meetingdocument/wcms_544236.pdf

La Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) es una iniciativa de la Confederación Sindical Internacional (CSI) que agrupa a diversas organizaciones sindicales afiliadas, organizaciones solidarias (OS), organizaciones regionales de la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Comisión Sindical Consultativa ante la OCDE (TUAC). El objetivo de la red es aportar la perspectiva sindical a los debates políticos y mejorar la coordinación y la eficacia de las actividades sindicales relacionadas con la cooperación al desarrollo.



Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD)

c/o Confederación Sindical Internacional

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210 Bruselas, Bélgica

dce@ituc-csi.org – www.ituc-csi.org/development-cooperation

Twitter: @TUDCN_RSCD – Facebook: /TUDCN.RSCD



Esta publicación ha sido elaborada con asistencia de FNV Mondiaal, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la CSI/RSCD y en ningún caso debe considerarse que refleja el punto de vista de FNV Mondiaal, de la Organización Internacional del Trabajo o de la Unión Europea.