



Organización
Internacional
del Trabajo



► Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización

Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismos

► Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización

Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismos

© Organización Internacional del Trabajo 2025

Primera edición 2025



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismos*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220421383 (Web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/FYHF0752>

Publicado también en English: Innovative approaches taken by workers' organizations in organizing, representing and providing services to workers in the informal economy to drive formalization, ISBN: 9789220421345 (Web PDF); French: Approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour favoriser la formalisation en organisant, représentant et fournissant des services aux travailleurs de l'économie informelle, ISBN: 9789220421369 (Web PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

Foto de portada © OIT/M. Crozet

► Prólogo

En la actualidad, más de seis de cada diez trabajadores y ocho de cada diez empresas en todo el mundo realizan su actividad en la economía informal. Así, la informalidad es un fenómeno de gran magnitud que, contrariamente a las antiguas previsiones, no ha disminuido con el tiempo, e incluso está aumentando en muchos países. Si bien está más extendida en los países en desarrollo, la economía informal existe en todas las regiones del mundo. Las mujeres están más expuestas a la informalidad en los países de ingresos bajos y de ingresos medianos bajos, y a menudo se encuentran en situaciones más vulnerables que sus homólogos masculinos. Combatir la informalidad es una tarea muy compleja y a largo plazo que exige abordar sus causas fundamentales. Dichas causas son múltiples y están relacionadas con el entorno económico e institucional, como la incapacidad de la economía para crear empleos de calidad, un marco normativo inadecuado o la falta de transparencia y de rendición de cuentas de las instituciones públicas. También están relacionadas con las características de las personas o de las empresas en cuestión, tales como el nivel de educación, la pobreza o el tamaño o la productividad de la empresa. Las posibles causas de la informalidad incluyen asimismo eventos peligrosos, como las catástrofes climáticas o las pandemias. Detrás de estas cifras alarmantes se ocultan los problemas más profundos de la pobreza, la desigualdad y la falta de protección de los derechos de los trabajadores.

La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT, insta a los Estados Miembros a elaborar estrategias coherentes e integradas con miras a facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, y reconoce la necesidad de enfoques adaptados para hacer frente a la diversidad de situaciones existentes y a la especificidad de las circunstancias nacionales. Desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en el diálogo social sobre la transición a la economía formal, y extender la afiliación y los servicios a los trabajadores y las empresas de la economía informal como una manera de crear oportunidades de trabajo decente para los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal son pilares importantes de las recomendaciones de política formuladas en la Recomendación núm. 204 de la OIT.

Desde la adopción de esta Recomendación, ACTRAV ha venido colaborando con las organizaciones de trabajadores en todo el mundo en el ámbito de la informalidad, inclusive apoyando la organización y la prestación de servicios a los trabajadores de la economía informal; la promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo para los trabajadores de la economía informal; la ampliación de la protección social; la prevención de la informalidad, y la sensibilización acerca de los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo de los trabajadores de las pymes. En general, las actividades han incluido programas de formación para el desarrollo de la capacidad, productos de difusión de conocimientos y herramientas para apoyar la promoción y aplicación de la Recomendación núm. 204 de la OIT.

En un contexto mundial en el que la organización, la movilización y la representación de los trabajadores — en particular los ocupados en modalidades de trabajo vulnerables o diversas — son cada vez más difíciles, los sindicatos siguen siendo actores esenciales para combatir la informalidad, defender los derechos y promover la transición a la formalidad, en particular previniendo la informalización de la economía formal.

El informe muestra medidas concretas adoptadas por los sindicatos a fin de organizar, representar y prestar servicios útiles a los trabajadores de la economía informal, previniendo al mismo tiempo la informalización de quienes están ocupados en la economía formal. Tras la pandemia de COVID-19, que

perturbó profundamente el mundo del trabajo, el informe identifica buenas prácticas llevadas a cabo por los sindicatos entre 2022 y 2023 a fin de promover la formalización y prevenir la informalización.

El informe pone de relieve la manera en que los sindicatos han ayudado a los trabajadores a acceder a los derechos y las protecciones, a hacer cumplir las normas del trabajo, a reducir los déficits de trabajo decente y a prevenir la informalización de los empleos en la economía formal. Subraya asimismo el papel estratégico que han desempeñado los sindicatos al aplicar la Recomendación núm. 204 de la OIT y desarrollar vías innovadoras hacia la formalización.

Aunque el informe se centra en las buenas prácticas emergentes, también reconoce los principales desafíos, las limitaciones y las lecciones aprendidas. Concluye con recomendaciones concretas dirigidas a los sindicatos, los Gobiernos y la OIT en su esfuerzo conjunto para combatir la informalidad y prevenir la informalización.

Confiamos en que este informe suscite una reflexión más profunda sobre el papel fundamental que desempeñan los sindicatos en las estrategias de formalización — y, más en general, en la lucha contra la pobreza y la desigualdad. Confiamos asimismo en que sirva de herramienta para compartir experiencias e intensificar los esfuerzos encaminados a proteger y empoderar a los trabajadores de la economía informal.

La OIT sigue plenamente comprometida a prestar apoyo a sus mandantes en su constante empeño por hacer realidad la justicia social y el trabajo decente para todas las personas.

Quisiera expresar mi agradecimiento a todos los colegas que han contribuido a este informe: a la Profesora Melisa Serrano de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales, de la Universidad de Filipinas, por coordinar las contribuciones de las organizaciones sindicales y la redacción general del informe; a los colegas de la OIT, Philippe Marcadent, Frédéric Lapeyre y Florence Bonnet, por su contribución y apoyo a la elaboración del informe; a los colegas de ACTRAV, tanto en la sede como en el terreno, por prestar asistencia en la recopilación de datos, y a los miembros del Equipo de Formalización de ACTRAV, Mamadou Kaba Souare, Lene Olsen, Claire la Hovary, Grayson Koyi y Anita Hertereau, por su coordinación general en la preparación, producción y difusión del informe.

¡Disfruten de la lectura!

Maria Helena ANDRÉ

Mayo de 2025

► Índice

Prólogo	iii
Acrónimos	vii
Capítulo 1. Introducción	1
Capítulo 2. Metodología	6
Capítulo 3. El empleo informal: panorama mundial y regional	10
Capítulo 4. La aplicación de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)	22
Capítulo 5. El papel de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores en la transición a la formalidad a través de enfoques innovadores	26
Capítulo 6. Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores al organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal para impulsar la formalización y prevenir la informalización: conclusiones de la encuesta	36
Capítulo 7. Los enfoques innovadores y los resultados de los sindicatos en perspectiva: conclusiones de la encuesta	48
Capítulo 8. Problemas y retos que plantea la adopción de los enfoques innovadores	72
Capítulo 9. Conclusiones	76
Capítulo 10. Recomendaciones de política	80
Referencias	85
Anexo	
Encuesta sobre enfoques innovadores de las organizaciones de trabajadores para organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal	88
Cuestionario	90

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

► Cuadros

Cuadro 1.	Lista de encuestados por país	8
Cuadro 2.	Tasa de empleo informal por sexo en África	17
Cuadro 3.	Tasa de empleo informal por sexo en Asia y el Pacífico	18
Cuadro 4.	Tasa de empleo informal por sexo en los Estados árabes	19
Cuadro 5.	Tasa de empleo informal por sexo en las Américas	19
Cuadro 6.	Tasa de empleo informal por sexo en Europa y Asia Central	20

► Gráficos

Gráfico 1.	Empleos formales e informales por situación en el empleo y sector	4
Gráfico 2.	Magnitud del empleo informal	11
Gráfico 3.	Tasa de empleo informal por sexo, estimaciones modeladas de la OIT (porcentajes), 2024	12
Gráfico 4.	Composición del empleo informal, por país-grupo de ingresos, situación en el empleo y tipo de unidad de producción (porcentajes), 2019	13
Gráfico 5.	Porcentaje de trabajadores de la economía informal por categoría de ingresos en países seleccionados	16
Gráfico 6.	Grupo(s) destinatario(s) de los enfoques innovadores	38
Gráfico 7.	Cobertura sectorial de los enfoques innovadores	39
Gráfico 8.	Alcance geográfico del/de los grupo(s) destinatario(s)	39
Gráfico 9.	Problemas y retos de los trabajadores de la economía informal abordados por los enfoques innovadores de los sindicatos	41
Gráfico 10.	Enfoques innovadores de los sindicatos que facilitan la formalización o previenen la informalización	43

► Recuadros

Recuadro 1.	Categorías de trabajadores con empleos informales de conformidad con la 21ª Resolución de la CIET	3
Recuadro 2.	La manera en que las cooperativas de la SEWA dirigidas por mujeres descentralizan las cadenas de suministro y las hacen sostenibles	60
Recuadro 3.	Seguro de Clima Paramétrico de la SEWA	62

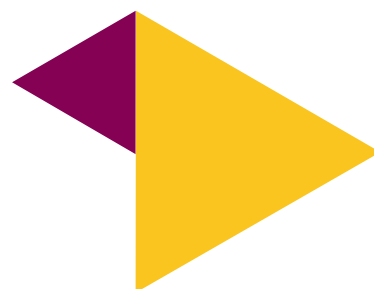
► Acrónimos

ANACI	Asociación Nacional de Cooperativas de Côte d'Ivoire
ANTUF	Federación de Sindicatos de Nepal
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
CCT	Confederación Camerunesa del Trabajo
CGT RA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
CGTG	Central General de Trabajadores de Guatemala
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CILTE	Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil
CISL-DIGNITÉ	Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire
CITEF	Comité Intersindical para la Transición hacia la Economía Informal
CIWA	Consejo de Asociaciones de Trabajadores de la Economía Informal
CNPS	Caja Nacional de Previsión Social
CNSM	Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova
COSATU	Congreso de Sindicatos de Sudáfrica
COTU	Organización Central de los Sindicatos
CTA-A	Central de los Trabajadores Argentinos – Autónoma
CTEP	Confederación de Trabajadores de la Economía Popular
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
CyMAT	Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
FAWN	Federación de Trabajadores Agrícolas
FENATRAD	Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas
FESACI-CG	Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire – Confederación General
FESTRI	Federación Sindical de Trabajadores Informales de Guatemala
FETARA	Federación de Trabajadores Agrarios de la República Argentina
FKE	Federación de Empleadores de Kenya
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FPRK	Federación de Sindicatos de Kazajstán
FPSK	Federación de Sindicatos de Kirguistán
GCIW	Confederación General de Sindicatos del Iraq

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

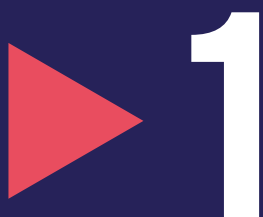
GCLW	Confederación General de Sindicatos Libaneses
GEA	Asociación de Empleadores de Ghana
GEFONT	Federación General de los Sindicatos Nepaleses
GFWO	Federación General de Trabajadores de Omán
IERIC	Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción
ILOSTAT	base de datos estadísticos del trabajo de la OIT
ILWU	Unión Internacional de Puertos y Almacenes
INTUC	Congreso Nacional de Sindicatos de la India
INWORK	Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo
JTUCC	Centro Conjunto de Coordinación Sindical
MENA	Oriente Medio y África Septentrional
MGNREGA	Ley Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural
NSSF	Caja Nacional de Seguridad Social
NTUC	Congreso de Sindicatos de Nepal
NUPENG	Sindicato Nacional de Trabajadores del Petróleo y del Gas Natural
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIT-ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores, de la OIT
ONG	organización no gubernamental
PENGASSAN	Asociación del Personal Directivo de la Industria del Petróleo y del Gas Natural de Nigeria
RENATRADOM	Red Nacional de Trabajadoras Domésticas del Camerún
RIDDEF	Red de Côte d'Ivoire para la Defensa de los Derechos del Niño y de la Mujer
SCTCI	Sindicatos de Taxistas de Côte d'Ivoire
SEWA	Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia
SHIF	Caja del Seguro Social de Salud
SST	seguridad y salud en el trabajo
STFC	Centro de Facilitación del Comercio de la SEWA
SYNADEDOC	Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos del Camerún
SYNAFSEC	Sindicato Nacional Autónomo de Chatarreros y de la Protección del Ecosistema del Camerún
SYNEM-CI	Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos de Côte d'Ivoire

SYTDTEI-CI	Sindicato de Trabajadores Domésticos y de Trabajadores de la Economía Informal de Côte d'Ivoire
TUC	Congreso de Sindicatos
UGTA	Sindicato General de Trabajadores Argelinos
UITA	Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Trabajo y Afines
UNATRCI	Unión Nacional de Trabajadores de Côte d'Ivoire
UNITED	Trabajadores Domésticos Unidos de Filipinas
UNIWA	Unión de Asociaciones de los Trabajadores de la Economía Informal
UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
USLC	Unión de Sindicatos Libres del Camerún
YNTYMAK	Sindicato Sectorial de Trabajadores de Medianas y Pequeñas Empresas
ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zambia

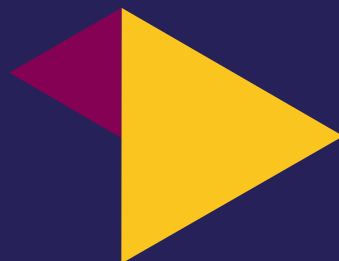


x

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo



Introducción



La economía informal domina las economías de muchos países, en particular en el sur global. A pesar de haber disminuido en los últimos dos decenios y medio, el empleo informal continúa estando generalizado. En 2019, casi dos mil millones de trabajadores seguían teniendo un empleo informal, cifra que incluso llegó a superar los dos mil millones durante la pandemia de COVID-19 y después de la misma, en 2020 y 2021. Según las cifras de ILOSTAT de 2024, seis de cada diez trabajadores y ocho de cada diez empresas¹ en el mundo realizan su actividad en la economía informal.

Los trabajadores de la economía informal experimentan déficits de trabajo decente y vulnerabilidades más pronunciados que los de la economía formal. Los trabajadores de la economía informal ganan poco más de la mitad (el 56 por ciento) del salario percibido por los trabajadores de la economía formal (OIT 2023d, págs. 23-25). Si bien el empleo asalariado formal se sitúa fundamentalmente en la mitad superior de la distribución de los ingresos laborales, los trabajadores por cuenta propia, la mayoría de los cuales tienen un empleo informal en los países de ingresos bajos y medianos bajos, se sitúan en la mitad inferior (OIT 2024a). En todo el mundo, los trabajadores con un empleo informal tienen el doble de probabilidades de vivir en hogares pobres (OIT 2023b, párr. 102).

La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT (en adelante, la Recomendación núm. 204) se refiere a la economía informal como «todas las actividades económicas [salvo las actividades ilícitas] desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto.» Reconoce que la mayoría de las personas se incorporan a la economía informal, no por elección, sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal o por carecer de otros medios de sustento. La Recomendación núm. 204 afirma que la transición de la economía informal a la economía formal es esencial para el desarrollo inclusivo y el trabajo decente para todos. Se aplica a todos los trabajadores y a todas las unidades económicas de la economía informal, y en particular a:

- ▶ Los trabajadores por cuenta propia
- ▶ Los empleadores
- ▶ Los miembros de cooperativas y de unidades de la economía social y solidaria
- ▶ Los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal
- ▶ Los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o en hogares
- ▶ Los trabajadores cuyas relaciones de trabajo no están reconocidas o reguladas.

En octubre de 2023, la 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó una Resolución sobre las estadísticas de la economía informal (en adelante, la Resolución de la CIET), que proporciona mayor claridad conceptual sobre la economía informal. La Resolución de la CIET define la economía informal como aquella que «comprende todas las actividades productivas informales de las personas o de las unidades económicas [con exclusión de las actividades ilegales e ilícitas], se realicen o no a cambio de remuneración o beneficio» (OIT 2023b, párr. 13), y define las actividades productivas

¹ En este documento, el término «empresas» se utiliza como equivalente de «unidades económicas», que es la expresión utilizada en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

informales como «todas las actividades productivas realizadas por personas o unidades económicas que, en la legislación o en la práctica, no están cubiertas por sistemas formales»² (OIT 2023b, párr. 10).

A los fines de la recopilación de estadísticas, la Resolución de la CIET define el empleo informal como: «cualquier actividad de las personas para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficios que [en la legislación o en la práctica] no esté efectivamente cubierta por sistemas formales, como leyes comerciales, procedimientos para declarar actividades económicas, impuestos sobre la renta, legislación laboral y legislación en materia de seguridad social, que ofrezcan protección contra riesgos económicos y personales asociados con la realización de las actividades.» (OIT 2023c, párr. 10).

Cabe señalar que, antes de la Resolución de la CIET de 2023, el empleo informal se refería a «modalidades de trabajo que, *de facto* o *de jure*, no están sujetas a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, o el derecho a la protección social, o a otras prestaciones relacionadas con el empleo, tales como el preaviso de despido, la indemnización por terminación de contrato, las vacaciones anuales pagadas o la licencia de enfermedad remunerada, etc.» (OIT 2023d). La definición estadística actualizada tiene por objeto reflejar mejor todas las modalidades del trabajo informal³, incluidas las nuevas formas de trabajo que están surgiendo como consecuencia de los cambios tecnológicos, la digitalización, la externalización y la subcontratación.

Ambas definiciones ponen de relieve que la economía informal comprende diferentes componentes: empleos informales, unidades económicas informales y actividades productivas informales (OIT 2023d). Antes de la Resolución de la CIET de 2023, la definición estadística de empleo informal diferenciaba tres categorías de trabajadores: i) los asalariados, ii) los empleadores y los trabajadores por cuenta propia, y iii) los trabajadores familiares auxiliares. Este ajuste a la definición de empleo informal ha conducido a la identificación de tres categorías de trabajadores en el empleo informal. El cuadro 1 enumera estas categorías de trabajadores, identificadas en la Resolución de la CIET. Estas cuatro categorías tienen por objeto cubrir a todos los trabajadores y todas las formas de empleo informal.⁴ El principal motivo por el que se incluyó «contratistas dependientes» fue para que estuviera en consonancia con la Resolución I de la 20ª CIET: Resolución sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo.

La evolución conceptual y estadística de la economía informal pone de relieve su complejidad y heterogeneidad crecientes. La economía informal «abarca una multitud de realidades que varían según el sector, el grupo de trabajadores y las unidades económicas, y también según el tipo de informalidad.» (OIT 2019, pág. 16). Sin embargo, un hilo común es que los trabajadores de la economía informal a menudo se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad y se enfrentan a más dificultades para acceder a la protección y los derechos laborales fundamentales, a la seguridad social y al salario mínimo que sus homólogos de la economía formal. Además, la mayoría de los trabajadores de la economía informal, en particular los de las economías en desarrollo y emergentes, soportan una «doble carga del empleo informal y del trabajo mal remunerado», que se transmite a sus hijos en ausencia de una educación, unas competencias y una política de protección social adecuadas» (OCDE 2024).

La Recomendación núm. 204 de la OIT insta a los Estados Miembros a formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, como un requisito necesario para acceder al trabajo decente. Reconoce la necesidad de enfoques adaptados para hacer

2 La Resolución de la CIET aclara que: «La cobertura de los sistemas formales en la legislación y en la práctica no implica solamente tener una cobertura legal de los sistemas formales, sino que en la práctica el trabajador y la unidad económica deben tener acceso efectivo a estos sistemas en virtud del cumplimiento de trámites que implican deberes y obligaciones para todas las partes que intervienen.» Véase el punto 12 en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_901703.pdf.

3 En la Resolución de la CIET de 2023, el trabajo informal es más amplio y se define como aquel que comprende, además del empleo informal, actividades productivas informales realizadas en modalidades de trabajo no remuneradas (trabajo en formación no remunerado, trabajo de cuidados no remunerado, etc.). Véase el punto 53 de la Resolución de la CIET, en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/normativeinstrument/wcms_901516.pdf.

4 Para más información, véase *Clasificaciones internacionales de la situación en el empleo y la situación en el trabajo* (CISO y CIsET).

frente a la diversidad de situaciones existentes y a la especificidad de las circunstancias nacionales. Afirma la necesidad de desarrollar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en el diálogo social sobre la transición a la economía formal, y de extender la afiliación y los servicios a los trabajadores y empresas de la economía informal.

► **Recuadro 1. Categorías de trabajadores con empleos informales de conformidad con la 21ª Resolución de la CIET**



La Resolución sobre estadísticas de la economía informal, adoptada por la 21ª CIET en octubre de 2023, identificó cuatro categorías de trabajadores con puestos de trabajo informales, a saber:

- a. trabajadores independientes que operan y son propietarios o copropietarios de una empresa informal de mercado no constituida en sociedad perteneciente al hogar;
- b. contratistas dependientes que no tienen un estatuto formal en relación con el marco legal administrativo o cuyas actividades no están efectivamente cubiertas por sistemas formales;
- c. empleados, si su relación laboral no está, en la práctica, reconocida formalmente por el empleador en relación con el marco administrativo legal del país o no está asociada con el acceso efectivo a sistemas formales, y
- d. trabajadores familiares auxiliares cuyas relaciones laborales no estén formalmente reconocidas en relación con el marco legal administrativo del país o no estén asociadas con el acceso efectivo a sistemas formales.

Los empleados permanentes, los empleados a término (plazo fijo), los empleados ocasionales y de corto plazo, y los aprendices y pasantes remunerados «que no tienen acceso a sistemas formales efectivos como seguro social obligatorio, vacaciones

anuales pagadas y licencia de enfermedad con sueldo» también son considerados empleados con empleos informales.

Fuente: OIT, 2023. Resolución sobre estadísticas de la economía informal, 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra), págs. 14 y 18.

El gráfico 1 muestra las categorías de trabajadores que se consideran empleados informalmente por sector. En el sector formal, el empleo informal a menudo comprende contratistas dependientes, empleados y trabajadores familiares auxiliares que tienen empleos informales tal como se define en el recuadro 1. Todos los trabajadores independientes en empresas de mercado (no incorporadas) pertenecientes a los hogares y sus contratistas dependientes, empleados y trabajadores auxiliares familiares están empleados informalmente. En el sector comunitario y de hogares que producen para el uso propio,⁵ los empleados que tienen empleos informales como se define en el recuadro 1 comprenden el empleo informal. El gráfico 1 ilustra que, si bien todos los empleos en el sector informal son empleos informales, también existen empleos informales en el sector formal y en el sector comunitario y de hogares que producen para el uso propio.

5 La 21ª CIET define el sector comunitario y de hogares que producen para el uso propio como aquel que «comprende unidades económicas que no están formalmente reconocidas como productoras de bienes y servicios para el consumo de otros, cuya producción es principalmente para el uso final propio del hogar o para el uso de otros hogares, sin el propósito de generar ingresos y beneficios para los hogares o los miembros de la organización no formal sin fines de lucro (hogares y organizaciones no formales sin fines de lucro).»

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

► **Gráfico 1. Empleos formales e informales por situación en el empleo y sector**

Sector de la unidad económica para la cual se realiza el trabajo	Trabajadores independientes ¹			Trabajadores dependientes					
	gerentes-propietarios de sociedades ²	Trabajadores independientes en empresas de mercado (no constituidas en sociedad) pertenecientes a los hogares ³		Contratistas dependientes ⁴		Empleados		Trabajadores familiares auxiliares	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal ⁵
Sector formal				1		2		3	
Sector informal		4		5		6		7	
Sector comunitario y de hogares que producen para el uso propio						8			

Nota: Las celdas sombreadas en azul oscuro se refieren a puestos de trabajo que, por definición, no existen en unidades económicas ubicadas en el sector específico. Las celdas en azul claro se refieren a puestos de trabajo formales. La ocupación informal consiste en puestos de trabajo informales en las celdas 1-8.

¹ Incluye empleadores y trabajadores independientes sin empleados (antes de la CISO-18 denominados trabajadores por cuenta propia)

² Incluye las categorías 11 y 21 de la CISO-18-A.

³ Incluye las categorías 12 y 22 de la CISO-18-A.

⁴ El sector de los contratistas dependientes no refleja el sector de la unidad económica de la que dependen sino su estatuto formal en relación con el marco legal administrativo del país.

⁵ La existencia de puestos de trabajo formales entre trabajadores familiares auxiliares que realizan trabajos para una unidad económica en el sector formal depende del contexto nacional (véanse los párrafos 89 a 91).

Reproducido de OIT. 2023. Resolución sobre estadísticas de la economía informal. ICLS/21/2023/RES. I. 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 11-20 de octubre de 2023 (Ginebra: Departamento de Estadística, OIT).

En este informe se hace un balance de las diversas maneras en que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores han aplicado la Recomendación núm. 204 para facilitar la transición a la economía formal. Se examina la forma en que, mediante la adopción de enfoques innovadores para la organización, la representación y la prestación de servicios, los sindicatos han contribuido considerablemente a la formalización de muchos y diferentes grupos de trabajadores.

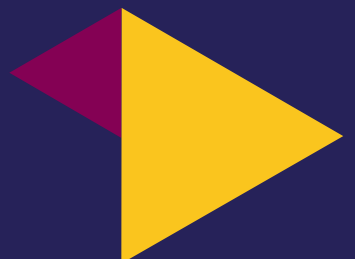


► Los trabajadores de la economía informal suelen tener más dificultades para acceder a los derechos laborales básicos, la seguridad social y el salario mínimo, ya que soportan la doble carga del trabajo informal y mal pagado..

OIT, 2019; OECD, 2024

▶ 2

Metodología



El presente informe es el resultado de un proyecto de investigación de la OIT que ha identificado, recopilado y documentado enfoques innovadores en consonancia con la Recomendación núm. 204. Los enfoques innovadores fueron adoptados por sindicatos y organizaciones de trabajadores en 2022 y 2023 para organizar, representar (por conducto del diálogo social) y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal, también a través de acciones conjuntas y alianzas entre los sindicatos y los trabajadores de la economía informal. El informe pretende ser un recurso para fortalecer las capacidades de las organizaciones de trabajadores para organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal.

La investigación analizó la manera en que los sindicatos han facilitado la formalización de los trabajadores en términos de acceder a los derechos y a la protección, aplicar las normas del trabajo, reducir los déficits de trabajo decente y prevenir la informalización de los empleos en la economía formal. El informe pone de relieve la importancia estratégica de los sindicatos para mejorar la aplicación de la Recomendación núm. 204, y como actores clave al abrir vías innovadoras hacia la formalidad y prevenir la informalidad. Aunque la investigación se centró fundamentalmente en identificar buenas prácticas emergentes, también destacó los retos, las limitaciones, los fracasos y las lecciones aprendidas.

La investigación fue tanto cualitativa como cuantitativa. La investigación cualitativa comprendió un examen de revistas y libros de investigadores académicos y editores comerciales reconocidos, de las bases de datos oficiales de las organizaciones internacionales y de la denominada «literatura gris», así como un análisis de documentos proporcionados por los sindicatos. La investigación cuantitativa conllevó la recopilación y el análisis de datos estadísticos sobre la economía informal a nivel mundial, utilizando la base de datos estadísticos del trabajo de la OIT (ILOSTAT) y otras bases de datos mundiales reconocidas.

La encuesta mundial utilizó un cuestionario único elaborado por el autor para investigar las relaciones entre las organizaciones de trabajadores y los trabajadores de la economía informal. El cuestionario, compuesto de 24 preguntas estructuradas y abiertas, se utilizó para recopilar información sobre los enfoques innovadores de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores para organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal. La Oficina de Actividades para los Trabajadores, de la OIT (OIT-ACTRAV) tradujo el cuestionario a los idiomas de los encuestados destinatarios.

Los encuestados fueron seleccionados por confederaciones sindicales en África, Asia, América Latina, Oriente Medio y África Septentrional. La selección tuvo en cuenta diversas variables, tales como la distribución subregional, la magnitud de la economía informal en el país, y la diversidad de compromisos de los sindicatos con los trabajadores de la economía informal. Concretamente, los sindicatos a los que se seleccionó para que participaran en la encuesta fueron aquellos que cumplían al menos uno de los siguientes criterios (de 2022 a 2024):

- ▶ Tener una experiencia positiva o un impacto positivo en la organización y prestación de servicios a los trabajadores de la economía informal.
- ▶ Haber representado con éxito a los trabajadores de la economía informal a través de la negociación colectiva, y haber concluido convenios colectivos para reducir los déficits de trabajo decente en favor de los trabajadores de la economía informal.
- ▶ Haber representado con éxito a los trabajadores de la economía informal a través del diálogo social y de políticas nacionales modeladas y/o de legislación orientada a la formalización.
- ▶ Haber mejorado, con el apoyo de OIT-ACTRAV, la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios por los sindicatos a los mismos, de conformidad con la Recomendación núm. 204.
- ▶ Haber contribuido satisfactoriamente a la promoción y aplicación de las normas internacionales del trabajo y, en particular, de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, en favor de los trabajadores de la economía informal.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

- Haber creado alianzas o asociaciones estratégicas, o haber elaborado acciones conjuntas, con los trabajadores de la economía informal y/o con otros actores, tales como los Gobiernos, los organismos de las Naciones Unidas y las organizaciones multilaterales, para combatir la informalidad y promover la transición a la formalidad.

El cuestionario (véase el anexo) se envió a los sindicatos nacionales de 37 países. Respondieron en total 28 sindicatos de 17 países en África, Asia, los Estados árabes, Europa y Asia Central (véase el cuadro 1).

► **Cuadro 1. Lista de encuestados por país**

País	Nombre de los sindicatos/organizaciones de trabajadores
<i>África</i>	
Argelia	► Sindicato General de Trabajadores Argelinos (UGTA)
Camerún	► Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT)
	► Sindicato Nacional Autónomo de Chatarreros y de la Protección del Ecosistema del Camerún (SYNAFSEC)
	► Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC)
Côte d'Ivoire	► Sindicatos de Taxistas de Côte d'Ivoire (SCTCI)
	► Asociación Nacional de Cooperativas de Côte d'Ivoire (ANACI)
	► Sindicato de Trabajadores Domésticos y de Trabajadores de la Economía Informal de Côte d'Ivoire (SYDTEI-CI)
	► Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire (CISL-DIGNITÉ)
	► Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos de Côte d'Ivoire (SYNEM-CI)
	► Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire – Confederación General (FESACI-CG)
	► Unión Nacional de Trabajadores de Côte d'Ivoire (UNATRCI)
Ghana	► Congreso de Sindicatos (TUC)
Kenya	► Organización Central de los Sindicatos (COTU)
Zambia	► Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU)
<i>Asia</i>	
India	► Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC)
	► Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA)
Nepal	► Congreso de los Sindicatos de Nepal (NTUC)
	► Federación de Sindicatos de Nepal (ANTUF)
<i>Estados árabes</i>	
Iraq	► Confederación General de Sindicatos del Iraq (GCIW)
Líbano	► Confederación General de los Trabajadores Libaneses (GCLW)
Omán	► Federación General de Trabajadores de Omán (GFOW)
<i>Europa y Asia Central</i>	
Kazajstán	► Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán (FPRK)
Kirguistán	► Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPSK)
Moldova	► Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM)
<i>Las Américas</i>	
Argentina	► Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA)
	► Central de los Trabajadores Argentinos – Autónoma (CTA-A)
Guatemala	► Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG)
	► Federación Sindical de Trabajadores Informales de Guatemala (FESTRI)
Perú	► Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)

Los funcionarios y especialistas sobre el terreno en las regiones desempeñaron un papel importante y activo en el proceso de la encuesta. Identificaron y proporcionaron la información de contacto de los encuestados, difundieron el cuestionario y ayudaron al consultor a realizar un seguimiento de los cuestionarios cumplimentados y a recopilarlos.

Los datos se analizaron utilizando estadísticas descriptivas para las respuestas a las preguntas estructuradas, y análisis textuales para las respuestas a las preguntas abiertas utilizando temas y categorías con miras a identificar elementos comunes, diferencias, patrones y tendencias. Cuando fue necesario, OIT-ATRAV tradujo al inglés los cuestionarios cumplimentados.

Se estableció un Comité Directivo del Proyecto a fin de supervisar la buena marcha del proyecto. Estuvo integrado por el Equipo de Formalización de OIT-ACTRAV, funcionarios, especialistas de OIT-ACTRAV en las regiones, el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), y el consultor. Los miembros del Comité Directivo del Proyecto proporcionaron conocimientos especializados perspicaces y específicos sobre diversas cuestiones, tales como el contexto del país, las relaciones entre los sindicatos y otros actores, y la igualdad de género, y proporcionaron conocimientos técnicos sobre el muestreo estadístico y el análisis de datos, los cuales contribuyeron a los resultados del proyecto. El Comité Directivo del Proyecto examinó el enfoque metodológico del consultor y el cuestionario de la encuesta, seleccionó a los encuestados destinatarios y formuló comentarios sobre los proyectos de resultados y de informes. El proyecto final también se benefició de los comentarios del Programa de Acción «Formalización».

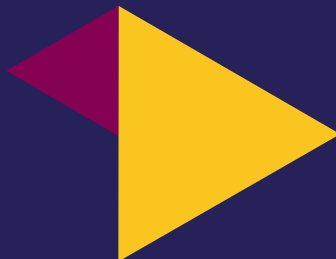
Las ocho preguntas estructuradas de la encuesta recopilaron datos básicos sobre el sindicato o la organización de trabajadores en cuestión; los problemas y los retos que pretendía abordar el enfoque innovador; el tipo específico de enfoque innovador adoptado para facilitar la formalización y prevenir la informalización, y las características de los trabajadores de la economía informal a quienes iba dirigido el enfoque innovador.

Entretanto, las preguntas abiertas obtuvieron información sobre la naturaleza del enfoque innovador, en particular:

- ▶ Las acciones conjuntas y alianzas con los trabajadores de la economía informal
- ▶ El periodo de tiempo para la adopción del enfoque innovador
- ▶ Las motivaciones y factores que influyeron en su adopción por el sindicato
- ▶ Los problemas que se plantearon al adoptar el enfoque innovador
- ▶ Las estrategias que funcionaron y las que no funcionaron.
- ▶ Los cambios organizativos introducidos (incluido el pago de las cuotas sindicales), en su caso, para garantizar la participación y la representación efectivas de los trabajadores de la economía informal en el sindicato.
- ▶ Las interacciones y acciones conjuntas entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- ▶ Los principales logros del enfoque innovador en términos de organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal.
- ▶ Las estrategias encaminadas a mantener los logros y a seguir realizando progresos hacia la consecución de mejores resultados.
- ▶ Las necesidades de los encuestados y las expectativas de los responsables políticos, la OIT y otros actores esenciales en lo que respecta al logro de la formalización y la prevención de la informalización.

▶ 3

El empleo informal: panorama mundial y regional

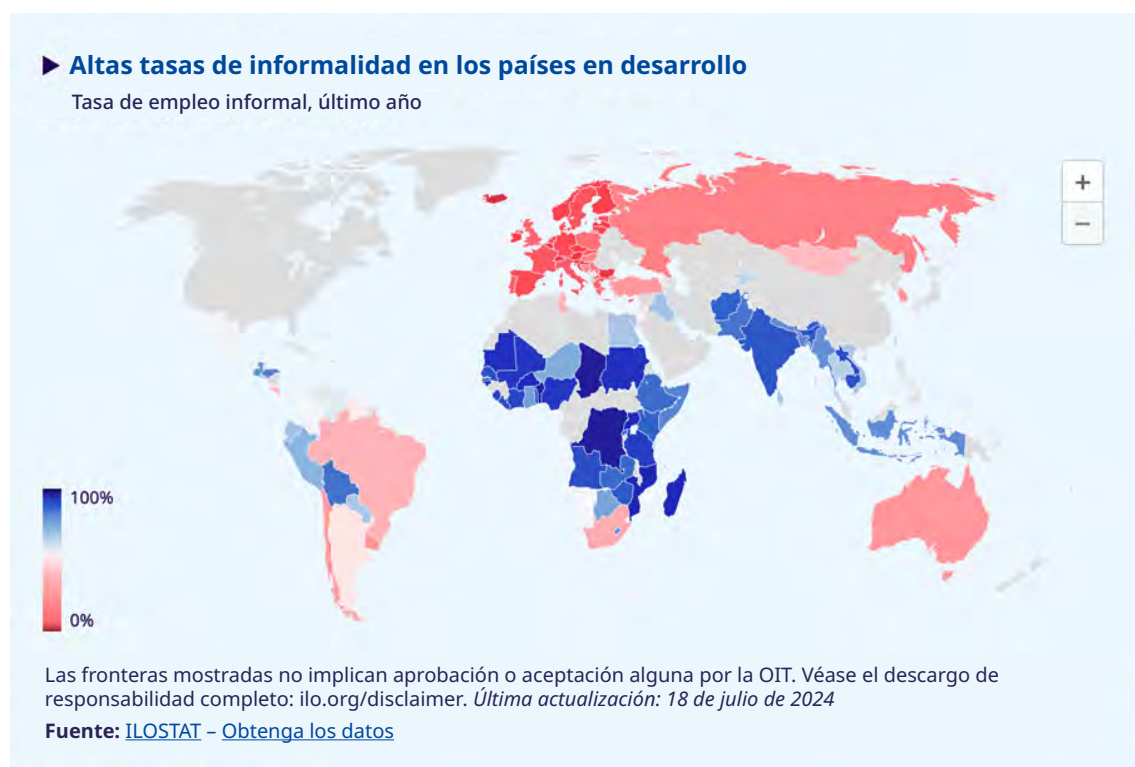


A. El panorama mundial

A pesar de observarse una tendencia a la baja desde 2000, la informalidad continúa estando generalizada, y las tasas más altas de empleo informal se registran en África y Asia y el Pacífico (véase el gráfico 2). El leve descenso del porcentaje de empleo informal obedece fundamentalmente a un efecto de la composición, en particular los cambios operados en el mercado de trabajo en Asia y el Pacífico, «en el que la proporción del empleo agrícola ha disminuido al tiempo que aumentaba el empleo en la industria y los servicios», lo cual ha ido «al compás de una creciente proporción de empleados, que están menos expuestos a la informalidad que los trabajadores independientes» (OIT 2025, párr. 28).

En 2019, antes de la pandemia de COVID-19, el empleo informal representaba casi 2 000 millones de trabajadores, es decir, uno de cada seis trabajadores en todo el mundo – y cinco de cada diez excluyendo la agricultura (OIT 2023d, pág. 15). Durante la pandemia y después de la misma, el empleo informal aumentó a más de 2 000 millones de trabajadores, lo que indica una mayor vulnerabilidad de los trabajadores de la economía informal a las crisis sanitarias y las perturbaciones económicas.

► Gráfico 2. Magnitud del empleo informal



Fuente: Gráfico reproducido de OIT. 2024. Estadísticas sobre la economía informal de ILOSTAT. Consultado el 27 de febrero de 2025. <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/#>.

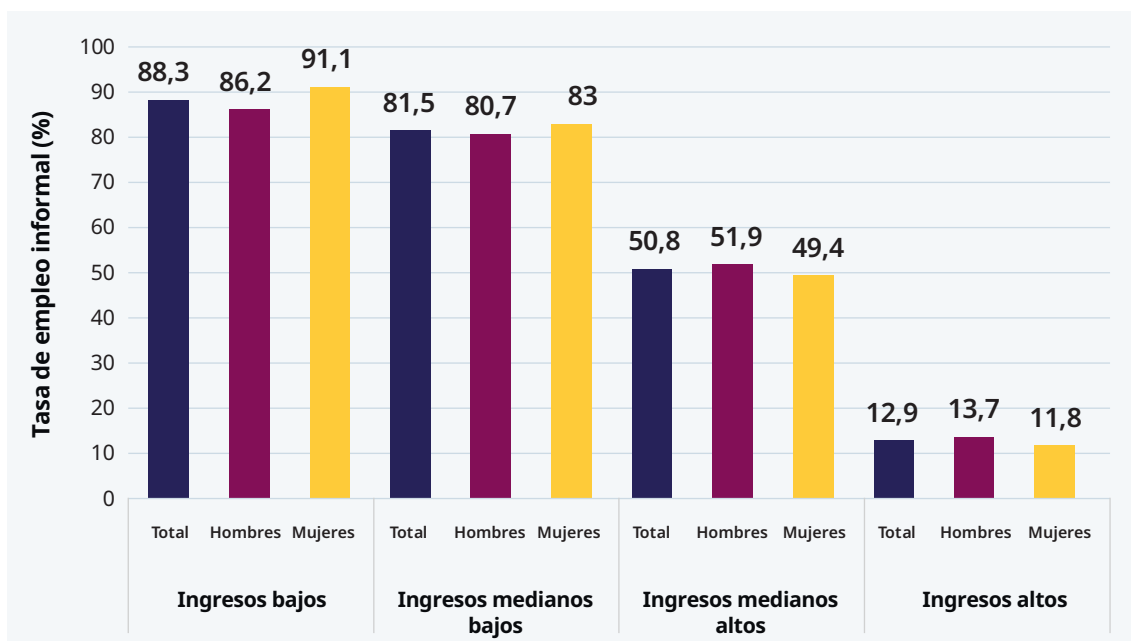
La economía informal es relativamente mayor en los países de ingresos bajos, en los que representa el 89 por ciento del empleo total, en comparación con el 82 por ciento, el 50 por ciento y el 16 por ciento en los países de ingresos medianos bajos, medianos altos y altos, respectivamente (OIT 2023d, pág. 15). El empleo informal representa más del 90 por ciento del empleo total en más de la mitad de los países de ingresos bajos.

Desde 2019, el número de trabajadores de la economía informal ha aumentado en más de 120 millones, con lo que el total superó los 2 000 millones en 2023 (OIT 2024b, pág. 29). En 2024, según las estimaciones modeladas de ILOSTAT, el empleo informal representó más de la mitad (el 57,8 por ciento) del empleo total a escala mundial.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

En todo el mundo, el porcentaje de hombres con un empleo informal es superior (el 59,6 por ciento) al de las mujeres (el 55,2 por ciento). Sin embargo, este panorama mundial oculta ciertas disparidades por país, región y sector. En los países de ingresos bajos y medianos bajos, el porcentaje de mujeres con un empleo informal es superior al de los hombres (véase el gráfico 2). En los países de ingresos bajos, el 91,1 por ciento de todas las mujeres empleadas tienen un empleo informal, en mayor proporción que los hombres (el 86,2 por ciento), y en los países de ingresos medianos bajos el 83 por ciento de las mujeres están empleadas informalmente, mientras que el porcentaje de hombres asciende al 80,7 por ciento. También existen disparidades regionales. En África, el 87,3 por ciento de las mujeres empleadas tienen un empleo informal en comparación con el 80 por ciento de los hombres. En Asia Sudoriental, el 90,1 por ciento de las mujeres tienen empleos informales, en comparación con el 85,4 por ciento de los hombres. La misma tendencia se observa en Europa Occidental, donde el 4,0 por ciento de las mujeres empleadas tienen un empleo informal, en comparación con el 3,7 por ciento de los hombres (véase el gráfico 3).

► **Gráfico 3. Tasa de empleo informal por sexo, estimaciones modeladas de la OIT (porcentajes), 2024**

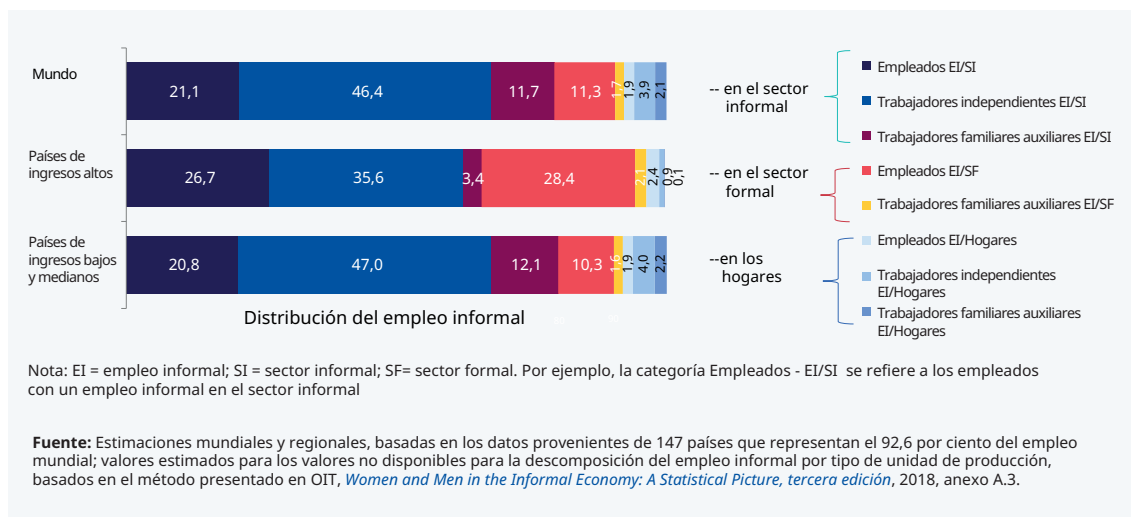


Fuente: Gráfico construido por el autor utilizando el explorador de datos de ILOSTAT. Consultado el 3 de marzo de 2025. https://rshiny.ilo.org/dataexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2IFL_SEX_RT_A.

La segregación por motivo de género por sector en el empleo informal refleja en gran medida la del empleo formal. Las mujeres están sobrerrepresentadas en la administración pública, la educación y la salud, los servicios de alojamiento y alimentación, el comercio al por mayor y al por menor, el trabajo doméstico, la manufactura y la agricultura. Entretanto, los hombres que tienen un empleo informal están sobrerrepresentados en la construcción, el transporte y el almacenamiento, y en otros sectores (OIT 2023d).

Si bien la mayoría de los trabajadores de la economía informal están empleados por empresas del sector informal o realizan actividades en ellas, los empleados informales y los trabajadores familiares auxiliares trabajan asimismo en empresas formales y hogares. En los países de ingresos altos, la informalidad en las empresas formales representa un porcentaje considerable de los empleos informales (OIT 2023d). Como muestra el gráfico 4, en los países de ingresos altos, el empleo informal en el sector formal representó el 28,4 por ciento del empleo informal total en 2019. La OIT indica que «el porcentaje de empleos informales en empresas formales (incluido el trabajo no declarado) es casi tres veces más alto en los países de ingresos altos (el 28 por ciento) que en los países de ingresos más bajos (el 10 por ciento)» (OIT 2023d, pág. 25)

► **Gráfico 4. Composición del empleo informal, por país-grupo de ingresos, situación en el empleo y tipo de unidad de producción (porcentajes), 2019**



Fuente: Gráfico reproducido de OIT. 2023d. *Women and men in the informal economy: A statistical update* (Ginebra: OIT), pág. 18.

Utilizando los datos de 2019, la OIT considera que la distribución de los trabajadores con un empleo informal por categoría es la siguiente:

- En todo el mundo, los trabajadores por cuenta propia representan el mayor porcentaje de los trabajadores de la economía informal (el 47 por ciento), y a continuación los empleados (el 35 por ciento), los trabajadores familiares auxiliares (el 16 por ciento) y los empleadores (menos del 3 por ciento). Juntos, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores auxiliares familiares, que experimentan niveles más altos de vulnerabilidad, representan el 63 por ciento del empleo informal – cinco veces su representación entre los trabajadores con un empleo formal (12 por ciento).
- Además de los trabajadores familiares auxiliares, que por definición tienen empleos informales (OIT 2013d, párr. 3), los trabajadores por cuenta propia son los que más están expuestos al riesgo de informalidad. La mayoría de los trabajadores por cuenta propia (el 87 por ciento) poseen y explotan una unidad económica informal. Esto incluye a los trabajadores por cuenta propia encubiertos⁶ y constituye el 55 por ciento de los empleadores en total.
- El 40 por ciento de los empleados son informales, y existen grandes diferencias entre los grupos de ingresos de los países. Los empleados están siete veces más expuestos al riesgo de informalidad en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos altos. Los trabajadores empleados por empresas formales que no se benefician de protección social y laboral adecuada representan casi una tercera parte de los empleados informales. Sin embargo, en los países de ingresos altos, los trabajadores empleados por empresas formales representan la mitad de los empleados informales.
- En los países de ingresos bajos, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares representan más del 80 por ciento de los trabajadores de la economía informal. En cambio, en los países de ingresos altos, estos trabajadores representan la mayoría (el 62 por ciento) de aquellos que tienen empleos informales.

6 El empleo encubierto, también conocido como «falso trabajo por cuenta propia», ocurre cuando una persona trabaja como contratista o como trabajador independiente, pero su trabajo y sus modalidades de trabajo son esencialmente los mismos que los de un empleado.

- Las mujeres con un empleo informal tienen más probabilidades de ser trabajadores auxiliares familiares que los hombres: más del 25 por ciento en los países de ingresos medianos y el 40 por ciento en los países de ingresos bajos (OIT 2023d, pág. 18).

Muchos trabajadores con modalidades atípicas de empleo⁷ también están más expuestos a la informalidad (OIT 2016). La OIT señala que:

- Los empleados temporales están casi tan expuestos a la informalidad como los trabajadores por cuenta propia. En comparación con los trabajadores que tienen un empleo de duración indefinida y a tiempo completo, los empleados con modalidades atípicas de empleo tienen entre 1,5 y 4,5 veces más probabilidades de tener un empleo informal. El riesgo de informalidad aumenta considerablemente para los trabajadores a tiempo parcial, el 50 por ciento de los cuales tienen un empleo informal, y la cifra asciende al 70 por ciento entre los trabajadores que tienen un empleo temporal. En cambio, solo el 16 por ciento de los trabajadores que tienen un empleo permanente a tiempo completo tienen un empleo informal. El riesgo de la informalidad aumenta considerablemente para los trabajadores a tiempo parcial, el 50 por ciento de los cuales son informales, y la cifra asciende al 70 por ciento para los empleados que tienen un empleo temporal. En cambio, solo el 16 por ciento de los empleados que tienen un empleo permanente a tiempo completo tienen un empleo informal.
- El recurso al empleo temporal es casi dos veces mayor entre los trabajadores con un empleo asalariado informal (el 83 por ciento) que entre los trabajadores con un empleo asalariado formal (el 45 por ciento). Entre los primeros, el recurso al empleo temporal es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, y está particularmente generalizado en los países de ingresos bajos y medianos.
- Existe una mayor prevalencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres asalariadas, así como entre las mujeres empleadas formalmente sobre una base temporal. Las diferencias entre los hombres y las mujeres a este respecto son mayores en los países de ingresos altos. Entretanto, los hombres con un empleo asalariado informal tienen dos veces más probabilidades de tener un empleo a tiempo parcial que sus homólogos de la economía formal, y más probabilidades de tener un empleo temporal que las mujeres (OIT 2023d, pág. 21).

También existen diferencias sectoriales y por el tamaño de la empresa en la informalidad prevalente:

- Seis sectores arrojan tasas de empleo informal que superan el promedio mundial: la agricultura (9 de cada 10 trabajadores); el trabajo doméstico (más de 8 de cada 10 trabajadores); la construcción (casi 3 de cada 4 trabajadores), y los servicios de alojamiento y alimentación; el comercio al por mayor y al por menor; y la reparación de vehículos de motor y motocicletas, y otras actividades de servicios (aproximadamente 3 de cada 5 trabajadores).
- A nivel mundial, una tercera parte de los trabajadores de la economía informal están ocupados en la agricultura. Este porcentaje alcanza el 62 por ciento en los países de ingresos bajos, pero solo el 9 por ciento en los países de ingresos altos. El sector del comercio al por mayor y al por menor ocupa el segundo lugar en cuanto al empleo de trabajadores de la economía informal (el 14 por ciento), y a continuación el sector manufacturero (el 12 por ciento) y el sector de la construcción (el 11 por ciento). En términos globales, el empleo informal en la agricultura disminuye, si bien aumenta el del sector de los servicios, en proporción con el nivel de desarrollo económico de un país.
- El porcentaje de empleos informales disminuye a medida que aumenta el tamaño de la unidad económica. Si bien casi 9 de cada 10 trabajadores por cuenta propia tienen un empleo informal, solo

⁷ Las modalidades atípicas de empleo comprenden cuatro modalidades de empleo que se desvían de la «relación de trabajo estándar», como el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y a pedido, la relación de trabajo multipartita y el empleo encubierto/trabajo por cuenta propia económicamente dependiente.

una cuarta parte de los empleados en grandes empresas⁸ tienen empleos informales, la mayoría de los cuales están informalmente empleados por empresas formales.

- ▶ Las empresas más pequeñas constituyen el grueso del empleo informal total. Las empresas con menos de diez trabajadores representan el 77 por ciento del empleo informal a nivel mundial.
- ▶ Las empresas más pequeñas constituyen un porcentaje decreciente del empleo informal a medida que aumenta el grado de desarrollo económico [y de productividad⁹], representando el 90 por ciento del empleo informal en los países de ingresos bajos, el 76 por ciento en los países de ingresos medianos y el 64 por ciento en los países de ingresos altos (OIT 2023d, págs. 22-23).

Como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de los trabajadores de la economía informal se enfrentan a déficits de trabajo decente y vulnerabilidades considerablemente pronunciados. El salario de los trabajadores asalariados empleados informalmente apenas supera la mitad (el 56 por ciento) del percibido por los trabajadores de la economía formal. El salario de los hombres con empleos informales es el 58 por ciento del percibido por los que tienen empleos formales, mientras que el salario de las mujeres que tienen un empleo informal es apenas el 52 por ciento del percibido por las que tienen un empleo formal (OIT 2023d, pág. 44). Para la mayoría de los países con datos disponibles, el empleo asalariado formal se sitúa en la mitad superior de la distribución de los ingresos laborales, mientras que los trabajadores por cuenta propia – que se concentran fundamentalmente en el empleo informal en los países de ingresos bajos y medianos – se sitúan en la mitad inferior (OIT 2024b). A nivel mundial, los trabajadores con un empleo informal tienen dos veces más probabilidades de vivir en hogares pobres que los trabajadores con un empleo formal (OIT 2023b).

Un estudio de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) indica que la informalidad muestra una estructura de dos niveles en términos de ingresos. El nivel más bajo, que comprende el grueso (el 54 por ciento en promedio, y hasta el 80 por ciento en algunos países) de la fuerza de trabajo de la economía informal, está integrado por trabajadores cuyos ingresos son un 50 por ciento inferiores a los ingresos medios de su país (OCDE 2024, pág. 18). Entretanto, el nivel más alto comprende un pequeño número de trabajadores más cualificados y productivos, que obtienen ingresos relativamente más altos. Como muestra el gráfico 5, en la gran mayoría de los 29 países de África, Asia, Europa y Asia Central, y América Latina y el Caribe para los cuales existían datos disponibles, «el tamaño del nivel más bajo es mayor que el del nivel más alto si se tienen en cuenta los ingresos, mientras que lo que podría constituir un nivel medio está bastante comprimido» (OCDE 2024, pág. 18).

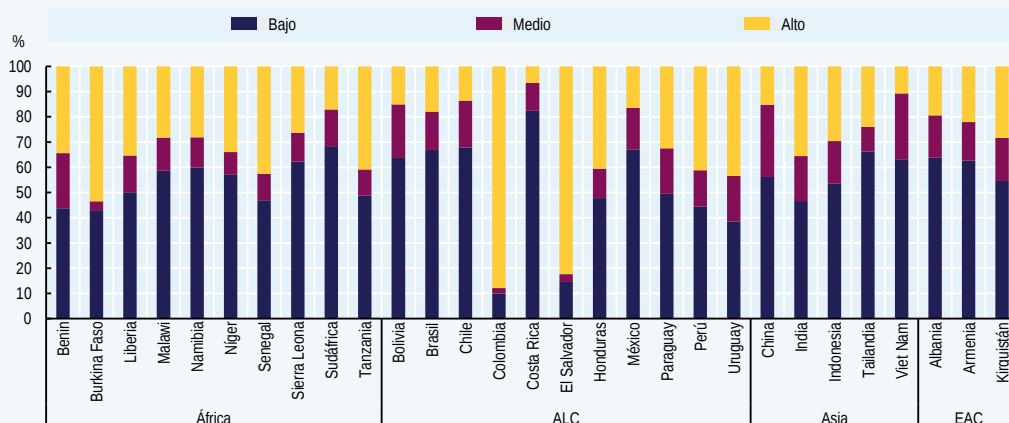
8 Definidas en el informe de 2019 de la OIT titulado *Small Matters*, como empresas que emplean a 50 o más trabajadores.

9 Según la OIT/OCDE (2019), el nivel de productividad laboral es más de dos veces más bajo en las unidades económicas de la economía informal, en comparación con las de la economía formal. Véase *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

► **Gráfico 5. Porcentaje de trabajadores de la economía informal por categoría de ingresos en países seleccionados**

Porcentaje de trabajadores de la economía informal por categoría de ingresos



Nota: Las categorías de ingresos se definen sobre la base de la distribución total de los ingresos: los ingresos bajos van desde el extremo inferior de la distribución hasta el 50 por ciento del nivel de los ingresos medios; los ingresos medios van desde el 50 por ciento de la media hasta el 150 por ciento de la media, y los ingresos altos son el 150 por ciento de la media y más. ALC: América Latina y el Caribe; EAC: Europa y Asia Central; Bolivia – Estado Plurinacional de Bolivia (en adelante, Bolivia); China – República Popular China (en adelante, China)

Fuente: Los cálculos de los autores se basan en (OCDE 2021 [3]), Key Indicators of Informality based on Individuals and their Households (KIIBIH) (base de datos): <https://www.oecd.org/dev/key-indicators-informality-individuals-household-kiibih.htm>

Fuente: Gráfico reproducido de *Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work* (París: OECD Publishing), pág. 18. <https://doi.org/10.1787/f95c5a74-en>.

Los trabajadores de la economía informal tienen más probabilidades de caer en la pobreza que sus homólogos de la economía formal, y esto tiene importantes repercusiones para los enfoques innovadores que los sindicatos han adoptado y llevado a cabo en apoyo de la Recomendación núm. 204 de la OIT.

B. El panorama regional: Visión de conjunto del alcance de la informalidad en las regiones cubiertas por los enfoques innovadores (examinado en las secciones 6 y 7)

Según los datos de ILOSTAT, en 2024, el 57,8 por ciento de los trabajadores tenían un empleo informal. Sin embargo, existen variaciones regionales considerables. En África, la cifra asciende al 83,1 por ciento, y es incluso más alta en algunas subregiones. Además, en cinco de cada seis subregiones, el porcentaje de mujeres que tienen un empleo informal es más alto que el de los hombres (véase el cuadro 2).

► Cuadro 2. Tasa de empleo informal por sexo en África (estimaciones modeladas de la OIT, 2024)

Región/subregión	Tasa de empleo informal (%)		
	Total	Hombres	Mujeres
Mundo	57,8	59,6	55,2
África	83,1	80,0	87,3
África Septentrional	62,8	65,0	54,4
África Subsahariana	86,3	83,5	89,5
África Central	91,8	89,1	94,8
África Oriental	87,8	85,0	91,0
África Meridional	44,8	44,0	45,7
África Occidental	87,3	84,5	91,0

Fuente: ILOSTAT. Consultado el 18 de febrero de 2025.

En términos de la incidencia del empleo informal a nivel sectorial, en 2019, los siguientes sectores registraron el porcentaje más alto de empleo informal (OIT 2023d, pág. 60):

- Agricultura (el 95,7 por ciento)
- Trabajadores domésticos y producción para el uso propio (el 94,3 por ciento)
- Construcción (el 85,3 por ciento)
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor (el 84,3 por ciento)
- Servicios de alojamiento y alimentación (el 80,4 por ciento)

Con la salvedad de la construcción, el número de mujeres empleadas informalmente en estos sectores supera el de los hombres.

Los demás sectores en los que casi tres cuartas partes del número total de personas empleadas están empleadas informalmente son:

► Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

- Minería y canteras (el 79,7 por ciento)
- Otras actividades de servicios (el 79,4 por ciento)
- Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (el 77,8 por ciento)
- Transporte y almacenamiento (el 74,5 por ciento)
- Manufactura (el 74,3 por ciento) (OIT 2023d: pág. 60)

En Asia y el Pacífico, el porcentaje de trabajadores con un empleo informal alcanzó el 65,5 por ciento en 2024, superando asimismo el promedio mundial (véase el cuadro 3). Sin embargo, dos subregiones (Asia Oriental y las Islas del Pacífico) arrojan cifras considerablemente inferiores. A nivel regional, la tasa de empleo informal de las mujeres es inferior a la de los hombres, y esto también se observa en dos de las cuatro subregiones (Asia Oriental y Asia Sudoriental). Sin embargo, esta tendencia se invierte en Asia Meridional y las Islas del Pacífico.

► Cuadro 3. Tasa de empleo informal por sexo en Asia y el Pacífico (estimaciones modeladas de la OIT, 2024)

Región/subregión	Tasa de empleo informal (%)		
	Total	Hombres	Mujeres
Mundo	57,8	59,6	55,2
Asia y el Pacífico	65,5	67,7	66,0
Asia Oriental	46,2	47,3	45,0
Asia Sudoriental	69,3	69,5	69,1
Islas Pacífico	34,7	34,6	34,8
Asia Meridional	86,6	85,4	90,1

Fuente: ILOSTAT. Consultado el 18 de febrero de 2025.

En términos de empleo informal a nivel sectorial, en 2019, los siguientes sectores mostraron el porcentaje más alto de empleo informal (OIT 2023d, pág. 61):

- Trabajadores domésticos y producción para el uso propio (el 96 por ciento)
- Agricultura (el 91,3 por ciento)
- Construcción (el 84,9 por ciento)
- Servicios de alojamiento y alimentación (el 80,4 por ciento)
- Otras actividades de servicios (el 74,1 por ciento)

Los hombres experimentan tasas más altas de informalidad en los sectores de la construcción, los servicios de alojamiento y alimentación, y otras actividades de servicios. Entretanto, el porcentaje de mujeres es más alto en el sector de los trabajadores domésticos y la producción para el uso propio y la agricultura.

En los Estados árabes, algo más de la mitad (el 50,7 por ciento) de los trabajadores tenían un empleo informal en 2024, porcentaje inferior a la media mundial (véase el cuadro 4). El porcentaje de hombres con un empleo in formal es más alto que el porcentaje de mujeres, aunque esto debe considerarse en el contexto de niveles notablemente más bajos de participación propiamente dicha de las mujeres en la fuerza de trabajo.

► **Cuadro 4. Tasa de empleo informal por sexo en los Estados árabes (estimaciones modeladas de la OIT, 2024)**

Región/subregión	Tasa de empleo informal (%)		
	Total	Hombres	Mujeres
Mundo	57,8	59,6	55,2
Estados árabes	50,7	53,0	38,9

Fuente: ILOSTAT. Consultado el 18 de febrero de 2025.

En términos de la incidencia de la informalidad por sector, en 2019, los siguientes sectores registraron el porcentaje más alto de empleo informal (OIT 2023d: pág. 60):

- Agricultura (el 96,1 por ciento)
- Construcción (el 76,9 por ciento)
- Transporte y almacenamiento (el 76,1 por ciento)
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor (el 75,8 por ciento)
- Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (el 69,4 por ciento)

Con la salvedad de la agricultura, el porcentaje de empleo informal es más alto para los hombres que para las mujeres en los sectores enumerados anteriormente.

En las Américas, en 2024, la tasa de empleo informal del 35,4 por ciento era inferior al promedio mundial, aunque más alta en dos subregiones, a saber, Centroamérica (el 60,1 por ciento) y el Caribe (el 58,7 por ciento) (véase el cuadro 5). América del Norte registra el porcentaje más bajo de empleo informal (el 8,7 por ciento). A nivel regional, el porcentaje de empleo informal de las mujeres es más bajo (el 33,3 por ciento) que el de los hombres (el 36,9 por ciento), y lo mismo se observa en el Caribe, América del Sur y América del Norte.

► **Cuadro 5. Tasa de empleo informal por sexo en las Américas (estimaciones modeladas de la OIT, 2024)**

Región/subregión	Tasa de empleo informal (%)		
	Total	Hombres	Mujeres
Mundo	57,8	59,6	55,2
Las Américas	35,4	36,9	33,3
El Caribe	58,7	59,6	57,4
Centroamérica	60,1	60,1	60,2
América del Sur	47,7	48,6	46,5
América del Norte	8,7	9,2	8,3

Fuente: ILOSTAT. Consultado el 18 de febrero de 2025.

En términos de la incidencia del empleo informal a nivel sectorial, en 2019, los siguientes sectores mostraron el porcentaje más alto de empleo informal (OIT 2023d, pág. 60):

- Agricultura (el 84,2 por ciento)
- Trabajadores domésticos y producción para el uso propio (el 72,7 por ciento)
- Otras actividades de servicios (el 52,6 por ciento)
- Construcción (el 50 por ciento)
- Servicios de alojamiento y alimentación (el 42,1 por ciento)

Con la salvedad de la construcción, el porcentaje de empleo informal es más alto para las mujeres que para los hombres en los sectores enumerados anteriormente.

En 2024, Europa y Asia Central mostraron la incidencia más baja de empleo informal, muy inferior al promedio mundial (véase el cuadro 6). Esto también se observa en las subregiones. En 2024, el empleo informal apenas representó el 16,7 por ciento de los trabajadores, y el porcentaje era más alto entre los hombres (el 17,3 por ciento) que entre las mujeres (16,1 por ciento). Esta última tendencia también es evidente en Europa Septentrional, Europa Oriental y Asia Central.

► Cuadro 6. Tasa de empleo informal por sexo en Europa y Asia Central (estimaciones modeladas de la OIT, 2024)

Región/subregión	Tasa de empleo informal (%)		
	Total	Hombres	Mujeres
Mundo	57,8	59,6	55,2
Europa y Asia Central	16,7	17,3	16,1
Europa Septentrional	16,9	17,6	16,1
Europa Meridional	8,7	8,7	8,8
Europa Occidental	3,8	3,7	4,0
Europa Oriental	19,0	19,9	18,0
Asia Central	44,7	48,2	39,7

Fuente: ILOSTAT. Consultado el 18 de febrero de 2025.

Dentro de la región, Europa Occidental registró la tasa más baja de empleo informal (el 3,8 por ciento), incluso más baja que la tasa arrojada por América del Norte (el 8,7 por ciento). No obstante, el porcentaje de mujeres con un empleo informal en el empleo total es considerablemente más alto en Asia Central (el 44,7 por ciento).

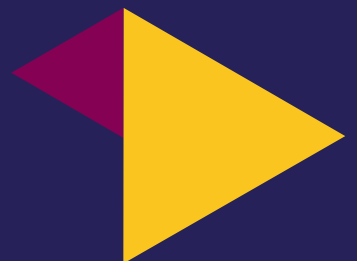
En términos de la incidencia del empleo informal a nivel sectorial, en 2019, los siguientes sectores mostraron el porcentaje más alto de empleo informal (OIT 2023d, pág. 61):

- ▶ Trabajadores domésticos y producción para el uso propio (el 85,7 por ciento)
- ▶ Agricultura (el 64,1 por ciento)
- ▶ Otras actividades de servicios (el 30,5 por ciento)
- ▶ Construcción (el 25,5 por ciento)
- ▶ Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor (el 21,7 por ciento)

Es interesante observar que, en Europa y Asia Central, el porcentaje de hombres (el 89,5 por ciento) con un empleo informal en el sector de los trabajadores domésticos y la producción para el uso propio es más alto que el de las mujeres (el 84 por ciento) (OIT 2023d: pág. 61). El porcentaje de mujeres en el empleo informal es más alto que el de los hombres en la agricultura, otras actividades de servicios, y el comercio al por mayor y al por menor y la reparación de vehículos de motor.

► 4

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



La informalidad expone a los trabajadores a múltiples formas de vulnerabilidad y déficits de trabajo decente, y aumenta la probabilidad de que los trabajadores del sector informal se vean sumidos en la pobreza (OIT 2024b). Para responder a la necesidad de una transición a la economía formal con miras a hacer realidad el trabajo decente, la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la Recomendación núm. 204, en junio de 2015. Tiene tres objetivos:

- i. Facilitar la transición de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizando oportunidades de seguridad de los ingresos, medios de sustento y emprendimiento.
- ii. Promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales.
- iii. Prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

La Recomendación núm. 204 enumera los componentes de las estrategias de formalización,¹⁰ a saber:

- ▶ los marcos jurídicos y de políticas;
- ▶ las políticas de empleo;
- ▶ los derechos y la protección social;
- ▶ los incentivos, el cumplimiento de las normativas y el control de su aplicación;
- ▶ la libertad de asociación y la libertad sindical, el diálogo social y el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y
- ▶ la recopilación de datos y el seguimiento.

Se insta a los Estados Miembros de la OIT a dar cumplimiento a las disposiciones de la Recomendación núm. 204 en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores,¹¹ a través de uno o más de los siguientes medios:

- i. la legislación nacional
- ii. los convenios colectivos
- iii. las políticas y los programas
- iv. la coordinación efectiva entre los órganos gubernamentales y demás partes interesadas
- v. el fortalecimiento de las capacidades institucionales y la movilización de recursos, y
- vi. otras medidas acordes con la legislación y la práctica nacionales.

10 La Recomendación núm. 204 reconoce las diferentes y múltiples estrategias que pueden utilizarse para facilitar la transición a la economía formal. Insta a formular estrategias coherentes e integradas para facilitar la transición a la economía formal. Véase OIT. 2021. *Transition from the informal to the formal economy - Theory of Change*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/briefingnote/wcms_768807.pdf.

11 La Recomendación núm. 204 hace referencia a la participación de las organizaciones de trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en el proceso de consulta, pero únicamente con la condición de que sean miembros de las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores.

En marzo de 2025, 119 de los 187 Estados Miembros de la OIT¹² habían realizado sumisiones a sus autoridades competentes respectivas.¹³ La sumisión de una Recomendación, o un Convenio, de la OIT a las autoridades nacionales competentes, como el Parlamento, la Asamblea Legislativa o el Congreso, está concebida, entre otras cosas, para dar a conocer su contenido al público, a fin de sensibilizarlo y de estimular el debate público, con el objetivo de promulgar leyes o de poner en práctica otros programas y políticas que den cumplimiento a la Recomendación. Al igual que los demás instrumentos de la OIT, la Recomendación núm. 204 es una norma internacional aceptada, por lo que aporta un valor normativo al debate nacional. Muchos países han tomado medidas, con el apoyo de la OIT, para aplicar la Recomendación núm. 204.

El documento de referencia preparado para la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025, titulado *Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente*, indica diversas medidas de apoyo para facilitar la formalización. Estas comprenden el fomento de la capacidad estadística, la elaboración de estudios de diagnóstico y el apoyo a la puesta en práctica de estrategias de formalización, academias sobre la formalización, foros de intercambio de conocimientos, recursos innovadores y el fomento de la capacidad. En el último decenio, la OIT ha venido prestando apoyo en muchas de estas estrategias a sus mandantes, representando progresos considerables en lo que respecta a la aplicación de la Recomendación núm. 204, a saber (OIT 2025, págs. 23-24):

- Entre 2016 y principios de 2024, la OIT apoyó más de 75 estudios de diagnóstico de la economía informal. Durante la pandemia de COVID-19 se realizaron más de 20 evaluaciones rápidas para comprender la repercusión que esta tenía en los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal. Durante ese periodo, los mandantes elaboraron, con el apoyo de la OIT, más de 60 estrategias o planes de acción de carácter integral o específico en materia de formalización.
- La OIT brindó asistencia a más de 60 Estados Miembros en la promoción y facilitación de la extensión de la protección social y laboral a los trabajadores de la economía informal. Esa asistencia incluyó medidas para promover la formalización, sensibilizar, fortalecer las instituciones y combatir los obstáculos para el acceso efectivo a la protección, incluida la formalización de las unidades económicas para quienes están en el sector informal. En casi 50 Estados Miembros, la OIT también respaldó la formalización de unidades económicas, sobre todo mediante actividades de fomento de la capacidad, en particular a nivel local.
- A través de más de 100 intervenciones realizadas entre 2016 y 2023, la OIT brindó apoyo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores mediante el fortalecimiento de su capacidad para comprender las necesidades de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, crear conciencia y realizar actividades de promoción, y desarrollar y extender los servicios y la afiliación a los actores de la economía informal, así como a través de ayuda a su labor de apoyo a la transición hacia la formalidad, incluida la prevención de la informalización.

Las acciones y medidas de apoyo identificadas ponen de relieve el importante papel que desempeñan los sindicatos y las organizaciones de trabajadores en la aplicación de la Recomendación núm. 204.

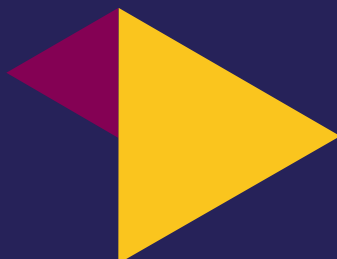
12 Para consultar la lista de 119 países, véase la Sumisión de R204 – Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), en NORMLEX: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:13300:0::NO::P13300_INSTRUMENT_ID:3243110.

13 La Constitución de la OIT exige que los Estados Miembros (en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, en algunos casos, otras instituciones gubernamentales pertinentes) sometan sus instrumentos a las «autoridades nacionales competentes» para que promulguen legislación o adopten otras medidas.



► 5

El papel de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores en la transición a la formalidad a través de enfoques innovadores



Existe una gran diversidad de organizaciones de trabajadores que defienden cuestiones relacionadas con el empleo informal. Estas comprenden sindicatos, asociaciones, gremios, cooperativas de trabajadores, centros de trabajadores y comités de empresa. Apoyándose en su examen de la documentación existente sobre la representación colectiva de los trabajadores que tienen un empleo informal, Xhafa y Serrano identificaron tres principales categorías de organización: asociaciones de trabajadores, cooperativas y sindicatos (Xhafa y Serrano, 2024).

Los trabajadores por cuenta propia, incluidos los vendedores, los pequeños operadores de transporte y los trabajadores a domicilio, a menudo se organizan en asociaciones. Por ejemplo, la Asociación Marroquí de Vendedores Ambulantes se constituyó porque los vendedores ambulantes marroquíes consideraban que las organizaciones existentes, incluidos los sindicatos, no les representaban (Xhafa y Serrano, 2024). Los grupos insuficientemente representados, como los trabajadores migrantes, también se organizan en asociaciones, a menudo con el apoyo de otras organizaciones, como los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales (ONG).

En Sudáfrica, los trabajadores migrantes, en su mayoría provenientes de Zimbabwe, han establecido su propia asociación – el Sindicato de Trabajadores Migrantes de Sudáfrica (Xhafa, 2019). En 2019 en Malasia, un grupo de trabajadores domésticos migrantes indonesios establecieron el *Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran* (Sindicato de Trabajadores Domésticos Migrantes de Malasia). Anteriormente, en 2014, el *Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa* (Centro de Trabajadores Unidos y Progresistas - SENTRO), una confederación sindical de Filipinas, consiguió organizar a un grupo de trabajadores domésticos filipinos en Malasia en la *Asosasyon ng mga Makabayang Manggagawang* (Asociación de Trabajadores Filipinos Patriotas en el Extranjero) (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración 2024.)

Los trabajadores de la economía informal también se han organizado en cooperativas. Algunos ejemplos son los siguientes:

- ▶ los vendedores ambulantes (como la Asociación Nacional de Vendedores Ambulantes en la India);
- ▶ los recicladores (como Planeta Verde en Colombia)
- ▶ los pequeños operadores de transporte y conductores (como Boda Boda Riders en Uganda)
- ▶ los trabajadores por cuenta propia (Smart en Bélgica)
- ▶ los trabajadores de plataformas, como los mensajeros y los repartidores de comida a domicilio (la cooperativa A2ROO y la cooperativa de repartidores CoopCycle en Francia, y las cooperativas de repartidores Molenbike y Rayon9 en Bélgica)

En el caso de los trabajadores de plataformas, las cooperativas permiten a sus miembros negociar colectivamente con plataformas para lograr mejores condiciones de trabajo y de empleo. Les permiten influir en las normas locales que afectan a su trabajo, como las relacionadas con los taxímetros y las tarifas arancelarias, las normas de tráfico y la planificación del transporte, y brindar protección social a sus miembros. Además, las cooperativas ofrecen a los trabajadores de plataformas digitales un modelo de negocio democrático que facilita el trabajo decente.

A. Los sindicatos como actores importantes en la organización colectiva de los trabajadores con un empleo informal

Si bien los sindicatos han organizado tradicionalmente a los trabajadores asalariados formales, existen muchos ejemplos del apoyo que brindan para la organización de los trabajadores de la economía informal, tal como se describe en el informe de la OIT titulado *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*. De los 31 ejemplos proporcionados provenientes de 30 países – incluidos los de la economía de plataformas –, 22 se referían a la extensión de la afiliación y la representación (OIT 2020). De hecho, la extensión de la afiliación y la representación es la forma de cooperación o interacción más citada de las seis formas mencionadas, y las demás son las siguientes: inclusión en convenios colectivos; ampliación del acceso a la seguridad social; fortalecimiento del papel de las cooperativas; contribución a las reformas de la legislación laboral, y fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo (SST); (OIT 2020).

Los sindicatos han demostrado una vez más la manera en que organizar a los trabajadores de la economía informal garantiza los derechos y la protección, y durante muchos años se han organizado y han actuado para conseguir esto, incluso antes de existir la Recomendación núm. 204. Por ejemplo, en los Estados Unidos en la década de 1930, la Unión Internacional de Puertos y Almacenes (ILWU) organizó con éxito a los trabajadores portuarios de San Francisco, a los que se había contratado de manera ocasional o temporal sin garantía de trabajo continuo. Si bien las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios no significaban necesariamente que su empleo fuera informal, sus condiciones de empleo les exponían al riesgo de informalización. Tras una gran huelga en 1934, la ILWU consiguió una sala de contratación controlada por el sindicato con «despachadores» elegidos democráticamente que eran afiliados del sindicato. La iniciativa eliminó la discriminación y promovió la igualación del trabajo. Sirve de inspiración para las iniciativas actuales de los trabajadores ocasionales y precarios en todo el mundo (Cole 2024).

En Sudáfrica, desde su establecimiento en diciembre de 1985, el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU) defiende los derechos de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la economía informal, tales como los trabajadores del transporte, los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas. Una de las campañas más exitosas del COSATU fue la promulgación de la Ley de Condiciones Básicas de Trabajo, de 1997, que se aplica a todos los asalariados y empleadores del país (con la salvedad de los miembros del Ejército, el Organismo Nacional de Inteligencia, el Servicio Secreto de Sudáfrica y los voluntarios no remunerados que trabajan para una organización con una finalidad caritativa). Establece condiciones básicas de empleo y vela por su cumplimiento, en particular las horas de trabajo, las vacaciones, la remuneración, la terminación de la relación de trabajo y la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso.

En la India, la Asociación de Trabajadoras Independientes (SEWA), el mayor sindicato central de mujeres del país, se registró como sindicato en abril de 1972. La SEWA aboga por los derechos económicos, sociales y legales de sus 3,2 millones de afiliadas en la economía informal de la India, en 18 Estados. Organiza a las afiliadas en cooperativas de trabajadoras, grupos de productoras, grupos rurales de ahorro y de crédito, y grupos de seguridad social. Los servicios prestados por la SEWA a sus afiliadas comprenden servicios de ahorro y de crédito, de vivienda, de atención de salud, de cuidado infantil, de seguros, de asistencia jurídica, de fomento de la capacidad y de comunicación. Es la mayor organización de trabajadoras de la economía informal de la India.

En Filipinas, el SENTRO estableció el primer sindicato de trabajadores domésticos de Filipinas, a saber, Trabajadores Domésticos Unidos de Filipinas (UNITED), en abril de 2015, a través de su órgano de educación y formación, la Red de Investigación y Educación sobre el Trabajo, tres años después de que Filipinas ratificara el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en septiembre de 2012, y dos años después de la promulgación de la Ley de Trabajadores Domésticos, de 2013. El SENTRO también ha organizado a las asociaciones de trabajadores domésticos filipinos en Hong

Kong y Malasia, así como a los trabajadores de transporte de la economía informal (conocidos como conductores *jeepney*) en Filipinas.

Los ejemplos mencionados anteriormente ayudan a comprender que la idea de «inclusividad sindical» es un factor clave para la extensión de la representación y protección sindical a los grupos de trabajadores de la economía informal (Benassi y Vladas, 2015). Cuando los sindicatos tienen una orientación política más marcada, tienen objetivos y programas más generales y se proponen ampliar el alcance de su representación, es más probable que organicen a los trabajadores de la economía informal y que aboguen por sus derechos y protección. Como señala Peter Rossman, antiguo Director de Campañas de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Trabajo y Afines (UITA): «(...) el movimiento sindical siempre ha tenido un impacto mayor y más duradero al articular una gran diversidad de iniciativas para luchar contra la opresión y a favor de la democracia y de la libertad y dignidad de todas las trabajadoras y trabajadores. Esta es la clave de su resiliencia y de su fuerza social duradera en todo el mundo.» (Rossman, 2024).

Organizar a los trabajadores de la economía informal es un componente importante de las estrategias de renovación de muchos sindicatos para frenar la tendencia a la disminución de su número de afiliados, evitar la pérdida de influencia y legitimidad en el ámbito económico y político, y mejorar su organización (Serrano, 2018). Organizar a los trabajadores de la economía informal tiene un doble objetivo – puede frenar la disminución del número de afiliados, y alentar al mismo tiempo al sindicato a abogar por la igualdad de trato de los trabajadores de la economía informal, previniendo así la competencia entre los trabajadores esenciales y secundarios (Serrano y Xhafa, 2024).

Los sindicatos adoptan diversos enfoques al organizar a los trabajadores de la economía informal (los tres primeros) y a los trabajadores que corren el riesgo de informalización (los restantes):

- ▶ Constituir sindicatos para los trabajadores del transporte de la economía informal, como en el Níger y Guatemala; para los trabajadores por cuenta propia, incluidos los vendedores ambulantes, como en Bangladesh, Colombia, España, México y Nicaragua, y para los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados empleados informalmente, como en Georgia.
- ▶ Organizar a los conductores de minibuses, taxis y motocicletas de la economía informal, afiliando a sus asociaciones con una base de afiliados masiva al sindicato, como el Sindicato Unitario de Trabajadores Generales y del Transporte de Uganda.
- ▶ Organizar y representar a los trabajadores de las fábricas de confección, los trabajadores domésticos, los recicladores y los vendedores ambulantes de la economía informal, por ejemplo, a través del *Mahila Kaamgar Sanhathana* en la India.
- ▶ Reclutamiento de los trabajadores temporales y cedidos por agencias, como la campaña del *Industriegewerkschaft Metall* (Sindicato Industrial de Trabajadores Metalúrgicos) en relación con esto, y de los trabajadores de plataformas, por ejemplo, a través de *FairCrowd.org*
- ▶ Reclutamiento de los trabajadores ocasionales y en régimen de subcontratación en las estructuras sindicales existentes, tales como la vinculación de los trabajadores de los centros de llamadas con el Sindicato de Trabajadores de la Comunicación de Malawi.
- ▶ Integración de los trabajadores ocasionales y basados en proyectos en sindicatos sectoriales, tales como el Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Corea.
- ▶ Reclutamiento de los contratistas administrativos independientes o de los trabajadores por cuenta propia, como en el *Unionen* de Suecia.

Estructuras de representación específicas para los trabajadores atípicos, incluidos los trabajadores de la economía de plataformas, por ejemplo, a través de las confederaciones de trabajo existentes en Italia.

Organizar a los trabajadores atípicos y a los trabajadores de plataformas a través de sindicatos minoritarios y de base, como en Alemania, los Estados Unidos, el Reino Unido y Sudáfrica, algunos de los cuales están afiliados a estructuras sindicales nacionales (como en el caso de los Estados Unidos).

Organizar a los trabajadores industriales fuera del establecimiento en los sectores en los que el sindicato ya estaba realizando una labor de organización, por ejemplo, el Sindicato del Textil, el Vestido y el Calzado de Australia (Serrano y Xhafa, 2018 y 2024).

Los ejemplos mencionados anteriormente indican seis enfoques principales de las formas de representación colectiva sindical de los trabajadores con un empleo informal y de los trabajadores con formas de empleo que corren un alto riesgo de informalización:

- i. Reclutar directamente a los trabajadores de la economía informal como afiliados.
- ii. Establecer estructuras sindicales específicas para los trabajadores de la economía informal .
- iii. Organizar un sindicato independiente para grupos específicos de trabajadores de la economía informal.
- iv. Establecer un sindicato de base minoritario para estos trabajadores.
- v. Afiliar a asociaciones registradas de trabajadores de la economía informal al sindicato.
- vi. Organizar directamente a los trabajadores de la economía informal en una asociación y afiliarla después al sindicato.

Incumbe a los sindicatos llevar a cabo la organización de los trabajadores de la economía informal, en algunos casos con la asistencia o el apoyo de organizaciones no gubernamentales y orientadas a los trabajadores, como en el caso de *Learn Mahila Kaamgar Sanhathana* en la India y de Trabajadores Domésticos Unidos en Filipinas. Es importante señalar que la diversidad de la representación colectiva sindical indica que los sindicatos han sido innovadores y activos en este frente.

Los casos de formas sindicales de representación colectiva ponen de relieve algunos patrones y perspectivas importantes. En primer lugar, pueden existir diferentes formas de organización en un grupo o categoría particular de trabajadores de la economía informal. En segundo lugar, debido a que muchos trabajadores de la economía informal están aislados y geográficamente dispersos (como los trabajadores domésticos, los trabajadores del transporte y los recicladores) recae en las estructuras sindicales de más alto nivel, como las confederaciones nacionales, organizar a estos trabajadores. En tercer lugar, en muchos casos, diferentes formas de acción colectiva preceden o acompañan las iniciativas de organización. Estas acciones comprenden manifestaciones, concentraciones, marchas, huelgas, reuniones comunitarias y campañas de sensibilización. También conlleva identificar colectivamente las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y su ubicación en las cadenas de suministro (especialmente en el caso de los trabajadores a domicilio), las investigaciones estratégicas de empresas, los litigios y las diputaciones legislativas, y presionar a las autoridades públicas. Por ejemplo, en Corea del Sur, el establecimiento de la «Dump Truck Drivers' Solidarity» como unidad especial en el Sindicato de Trabajadores de la Construcción de Corea tuvo lugar en 2004 después de una huelga de 163 días convocada por los conductores de camiones de hormigonera, los conductores de camiones volquete y los operadores de excavadoras (Yun, 2017). Como en otros países, estos trabajadores se consideran trabajadores por cuenta propia en Corea del Sur.

Por último, y tal vez lo más importante, contrariamente a la percepción de que los sindicatos son débiles o poco enérgicos al responder a los nuevos retos que plantea el aumento del empleo informal, cada vez más estudios indican la notable organización sindical de diferentes grupos de trabajadores de la economía informal y la extensión de la protección laboral a estos trabajadores.

B. La manera en que los sindicatos combaten la informalidad

Organizar a los trabajadores de la economía informal es un paso importante hacia la formalización. Esto está reconocido por la Recomendación núm. 204, que enumera, entre otras cosas, la libertad de asociación y la libertad sindical como un componente de las estrategias para realizar la transición de la economía informal a la economía formal. Al organizar a los trabajadores de la economía informal, los sindicatos les proporcionan una identidad institucional y colectiva como agentes del sistema de relaciones laborales o de la economía local, lo cual es fundamental para proporcionar acceso a los derechos y a la protección y para desarrollar el poder de los trabajadores. El disfrute de los derechos y de la protección por los trabajadores de la economía informal es fundamental para reducir los déficits de trabajo decente en la economía informal a fin de apoyar su transición a la formalidad y su acceso al trabajo decente.

Para muchos países, la informalidad sigue siendo un reto polifacético. Según la OIT (2025), los principales factores de la informalidad son los siguientes:

- ▶ Altos niveles de pobreza y desigualdad
- ▶ La incapacidad de la economía para generar suficientes puestos de trabajo formales y oportunidades empresariales formales
- ▶ Una elevada prevalencia de sectores y formas de empleo más expuestos a la informalidad
- ▶ Unas instituciones públicas débiles y unos marcos normativos inadecuados
- ▶ La falta de transparencia y de rendición de cuentas de las instituciones públicas
- ▶ La falta de coordinación institucional de las políticas intersectoriales en los diferentes niveles de gobierno
- ▶ Un bajo nivel de productividad
- ▶ La discriminación y la desigualdad de género
- ▶ La falta de representación y de acceso al diálogo social de los trabajadores de la economía informal
- ▶ Un bajo nivel de educación y competencias
- ▶ Las crisis ambientales y de otro tipo
- ▶ Las transformaciones estructurales en el mundo del trabajo, tales como las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático, y la globalización
- ▶ Las ventajas percibidas de operar en la economía informal

Existen muchos ejemplos concretos de iniciativas y estrategias sindicales que abordan los factores de la informalidad y los riesgos asociados con la informalización de los empleos en la economía formal. Estas acciones sindicales utilizan varios componentes de las estrategias de formalización identificadas en la Recomendación núm. 204, en particular a través de marcos jurídicos y de políticas, políticas de empleo, derechos y protección social, el cumplimiento de las normativas y el control de su aplicación, la libertad de asociación y la libertad sindical, el diálogo social, y la recopilación de datos y el seguimiento.

Serrano y Xhafa ponen de relieve el papel fundamental que desempeñan los sindicatos al brindar protección y trabajo decente a los trabajadores que tienen un empleo informal, un proceso que denominan «el efecto de transición positiva» de los sindicatos (Serrano y Xhafa, 2016). Apoyándose en los resultados de diez estudios de caso sobre la manera en que los sindicatos abordan la brecha de protección y representación de grupos seleccionados de trabajadores de la economía informal y de trabajadores de la economía formal que corren el riesgo de informalización en nueve países (Brasil, Corea

del Sur, Filipinas, India, Israel, Nepal, Nigeria, Reino Unido y Zambia), concluyeron que los sindicatos han utilizado una combinación de estrategias para integrar a los trabajadores que tienen un empleo informal precario en los marcos normativos existentes y/o nuevos, ofreciéndoles así mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, mejores prestaciones y una mayor seguridad del empleo.

En la India, los trabajadores en régimen de subcontratación de la conservación empleados por la Mumbai Municipal Corporation se organizaron en el sindicato *Kachra Vahtuk Shramik Sangh* (Sindicato de Recicladores) en 1996, y a través de varias formas de acción colectiva, como batallas judiciales, acciones sostenidas de protesta, campañas y huelgas de hambre, consiguieron una instalación de agua en su lugar de trabajo; contratos permanentes; el pago garantizado y estable del salario mínimo; una indemnización en caso de accidente y de fallecimiento, y la facilitación de equipo de protección personal (EPP), como calzado, impermeables, mascarillas y uniformes (Serrano y Xhafa, 2016).

En Nepal, la Federación General de los Sindicatos Nepaleses (GEFONT) se propuso transformar el sistema «kamaiya» (trabajo en régimen de servidumbre) en la agricultura en un trabajo más formal y protegido. En 1996, la GEFONT estableció la Federación de Trabajadores Agrícolas (FAWN) para sindicar a todos los tipos de trabajadores agrícolas y librar a los «kamaiyas» del trabajo en régimen de servidumbre (Bishnu, 2019). A través de representaciones de la GEFONT en el Parlamento, complementadas por piquetes y protestas dirigidas por los «kamaiyas», en 2002 se promulgó la Ley de Prohibición del Trabajo Kamaiya. La Ley no solo abolió el sistema «kamaiya» en cinco distritos de Terai, sino que también previó la reintegración de los «kamaiyas» por conducto de diversos programas e intervenciones, tales como la asignación de tierras a los «kamaiyas», subvenciones en efectivo para la construcción de viviendas destinadas a las personas sin hogar, el desarrollo de competencias, el establecimiento de regímenes de ahorro en grupo, programas de alimentos a cambio de trabajo, programas de educación profesional y formal, suministro de agua, y construcción de inodoros. Además, la GEFONT logró la representación sindical en los consejos de representantes de las personas electas de los Comités de Desarrollo de las Aldeas, y utilizó esta posición para promover el salario mínimo en las aldeas (Bishnu, 2019).

En Nigeria, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Petróleo y del Gas Natural (NUPENG), que organiza a los trabajadores jóvenes, y la Asociación del Personal Directivo de la Industria del Petróleo y del Gas Natural de Nigeria (PENGASSAN), que organiza al personal no directivo de categoría superior del sector del petróleo y el gas, aunaron esfuerzos para organizar a los trabajadores ocasionales y en régimen de subcontratación en secciones sindicales denominadas NUPENGASSAN (Aye, 2017). Esto obligó a los empleadores, en las fases iniciales y posteriores de las cadenas de suministro del petróleo y el gas, a asociarse también con NUPENGASSAN. Los sindicatos utilizaron diversas estrategias, incluidas diputaciones a la Asamblea Nacional, la creación de alianzas, la realización de campañas de sensibilización utilizando los medios de comunicación, la denuncia de los contratistas que habían despedido a los trabajadores en régimen de subcontratación que se habían afiliado al sindicato, manifestaciones y la amenaza de convocar una huelga nacional para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en régimen de subcontratación, que corren el riesgo de informalización, y hacerles empleados directos permanentes.

La campaña emprendida por el NUPENG condujo a varios resultados positivos: la negociación colectiva se convirtió en un modelo de negociación con varios empleadores; se establecieron Foros de Contratistas como homólogos en la negociación de NUPENGASSAN, y el Ministerio Federal de Trabajo y Productividad publicó en 2011 las directrices tituladas *Guidelines on Labour Administration: Issues in Contract Staffing/ Outsourcing in the Oil and Gas Sector*. Las directrices prevén la restricción de la subcontratación a los empleos no esenciales, la priorización del personal contratado para puestos vacantes permanentes, el respeto de los convenios fruto de la negociación colectiva y la negociación colectiva obligatoria entre los contratistas y sus empleados, y la presentación anual de planes de desarrollo de los contratistas sobre la remuneración de sus empleados al Ministerio de Trabajo, a fin de garantizar que los empleadores secundarios y de terceros cumplan la legislación laboral nacional y las normas fundamentales de la OIT (Serrano y Xhafa 2016; Aye 2017).

En el Brasil, la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD), constituida en 1997, ejerció presión y emprendió campañas, con el apoyo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y varias ONG, para que se promulgaran leyes encaminadas a proteger los derechos de las trabajadoras domésticas. Esto condujo a la promulgación de tres leyes importantes en el Brasil: la Ley núm. 11324, de 2006; la Ley de las Trabajadoras Domésticas, de 2013, y la Enmienda Constitucional núm. 72 de 2013. Las leyes otorgaron a las trabajadoras domésticas el derecho a fiestas nacionales y religiosas y aumentaron sus vacaciones anuales de 20 a 30 días, mientras que la Enmienda Constitucional estableció un límite de ocho horas de trabajo al día, impuso el pago de un salario mínimo, de una prima por trabajo nocturno y de las horas extraordinarias, y una cobertura de seguro de desempleo y un seguro de accidente en el lugar de trabajo. La FENATRAD también desempeñó un papel clave en la ratificación por el Brasil del Convenio núm. 189, en enero de 2018.

En invierno de 2017-2018, las organizaciones de repartidores de comida a domicilio de la economía de plataformas Couriers Collective en Bélgica y Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en los Países Bajos crearon alianzas con los sindicatos y organizaron protestas callejeras contra la decisión unilateral de Deliveroo de cambiar las prácticas de contratación, para que pasaran de la condición de empleo dependiente a una relación de contratista, eliminando prácticamente los derechos laborales y la protección social (Vandaele, 2022). Aunque las protestas callejeras no impidieron que Deliveroo cambiara sus políticas, la acción legal de los sindicatos para alterar la condición de los repartidores como contratistas condujo a procedimientos judiciales favorables para ellos. No obstante, en el momento de redactarse el presente informe, los Estados belga y holandés no han tomado ninguna medida normativa.

C. ¿Cuáles son los enfoques innovadores para la formalización?

Los enfoques innovadores son políticas, programas, estrategias y medidas adoptadas por los mandantes de la OIT que «puedan acelerar y ampliar la puesta en práctica de la Recomendación núm. 204» (OIT 2023a). La OIT reconoce la importancia estratégica de los enfoques innovadores para lograr la formalización, en consonancia con la Recomendación núm. 204, abordando «algunas de las causas fundamentales de los déficits de trabajo decente, la pobreza y la desigualdad, garantizando un entorno favorable para las empresas sostenibles y el empleo decente y productivo, y respondiendo a la aspiración a la justicia social, sin dejar a nadie atrás.» (OIT 2025).

De conformidad con la Oficina Internacional del Trabajo, los enfoques innovadores se refieren, y abordan al mismo tiempo:

- a. Los aspectos de la aplicación de la Recomendación núm. 204 que no se abordan suficientemente tales como:
 - ▶ Las medidas prácticas para aumentar la productividad en las unidades económicas informales, vinculando ese aumento de la productividad con la formalización de las unidades.
 - ▶ La prevención de la informalización de puestos de trabajo y unidades económicas formales.
 - ▶ Aprovechar las oportunidades que brinda la economía social y solidaria para apoyar la formalización.
 - ▶ Hacer los entornos de trabajo en la economía informal más seguros y saludables.
- b. Enfoques que han cobrado más importancia desde la adopción de la Recomendación núm. 204, tales como:
 - ▶ Las soluciones prácticas para aprovechar las posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales para apoyar la transición a la formalidad.
 - ▶ Aprovechar las posibilidades de «trazabilidad» de las actividades en la economía de plataformas para impulsar la formalización.

- ▶ Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

- ▶ Enfoques prácticos para reforzar la capacidad de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal para que adopten medidas de mitigación y adaptación y tengan acceso efectivo a las oportunidades que ofrece la transición justa a la economía verde.

c. Enfoques que la OIT aún no ha explotado suficientemente, tales como:

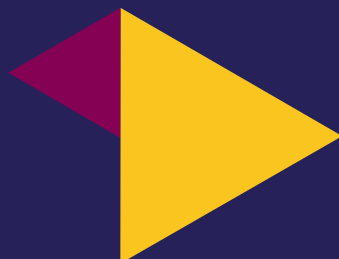
- ▶ Enfoques sectoriales para combatir la informalidad.
- ▶ Políticas que aborden los déficits de trabajo decente en la economía informal como parte de los procesos de formalización.
- ▶ Organizar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, establecer alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, y facilitar el acceso a un diálogo social efectivo.
- ▶ Formas prácticas de fortalecer las alianzas estratégicas con otras organizaciones (OIT 2023a, págs. 34-35).

El presente informe sigue las definiciones de la OIT mencionadas anteriormente de enfoques innovadores, y utiliza las categorías enumeradas anteriormente al analizar los datos recopilados por los autores a través de una encuesta reciente sobre los enfoques sindicales para organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal.



► 6

Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores al organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal para impulsar la formalización y prevenir la informalización: conclusiones de la encuesta



Como se ha mencionado en la Metodología, solo 28 sindicatos participaron en la encuesta. Por consiguiente, no constituye una muestra representativa de sindicatos y las conclusiones que se presentan en esta sección y en la sección 7 no reflejan necesariamente la realidad observada en los sindicatos en todo el mundo. No obstante, las conclusiones muestran perspectivas importantes sobre la manera en que los sindicatos han utilizado de una manera innovadora sus funciones tradicionales – organizar, representar y prestar servicios – a fin de impulsar la formalización de los trabajadores de la economía informal y de prevenir la informalización de los trabajadores que tienen empleos formales en el sector formal.

A. Tendencias y patrones

1. Tipo y 1. estructura de la organización que inició y/o adoptó un enfoque innovador

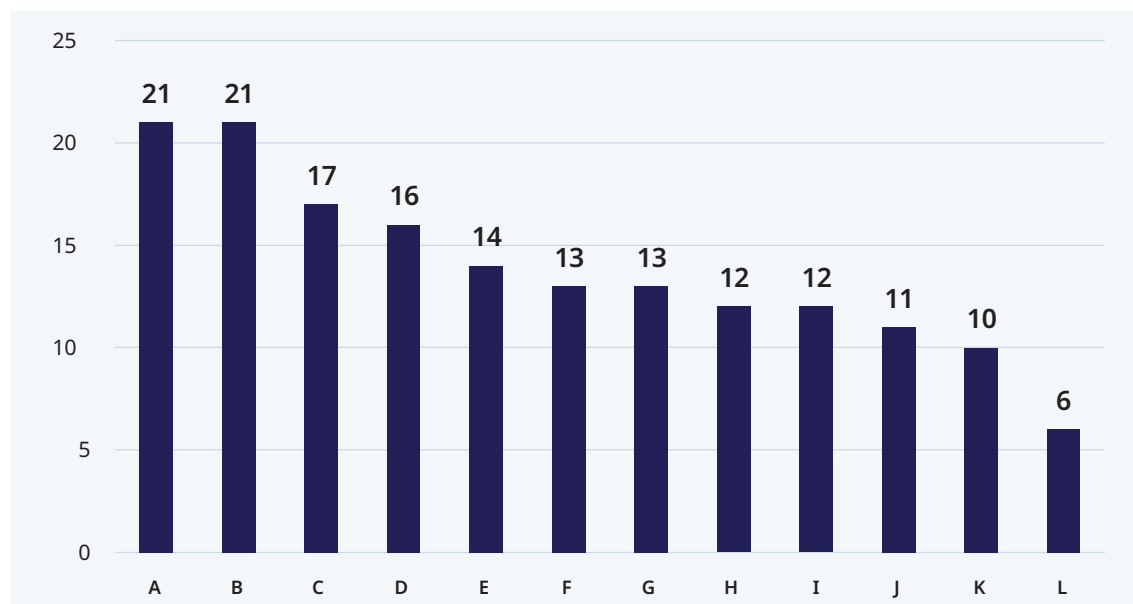
De los 28 sindicatos que participaron en la encuesta, la gran mayoría (25) indicó que su sindicato nacional inició y/o adoptó uno o más enfoques innovadores. Cuatro de los sindicatos mencionaron organizaciones sectoriales habían iniciado y adoptado enfoques, mientras que dos sindicatos mencionaron organizaciones regionales.

2. Grupos destinatarios y cobertura sectorial del enfoque innovador

La encuesta concluyó que los enfoques innovadores adoptados y puestos en práctica por los sindicatos estaban relacionados con múltiples (al menos tres) grupos de trabajadores de la economía informal. De hecho, los enfoques de la gran mayoría (24 de 28) de los sindicatos estaban orientados a más de tres grupos de trabajadores de la economía informal. Los trabajadores por cuenta propia, las mujeres y los jóvenes son los grupos más frecuentes a los que van dirigidos los enfoques de los sindicatos (véase el gráfico 6). Asimismo, al menos la mitad de los sindicatos indicaron que sus enfoques están relacionados con los trabajadores domésticos, los trabajadores que tienen relaciones de trabajo no reconocidas o no reguladas, y los asalariados con empleos informales en empresas formales.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

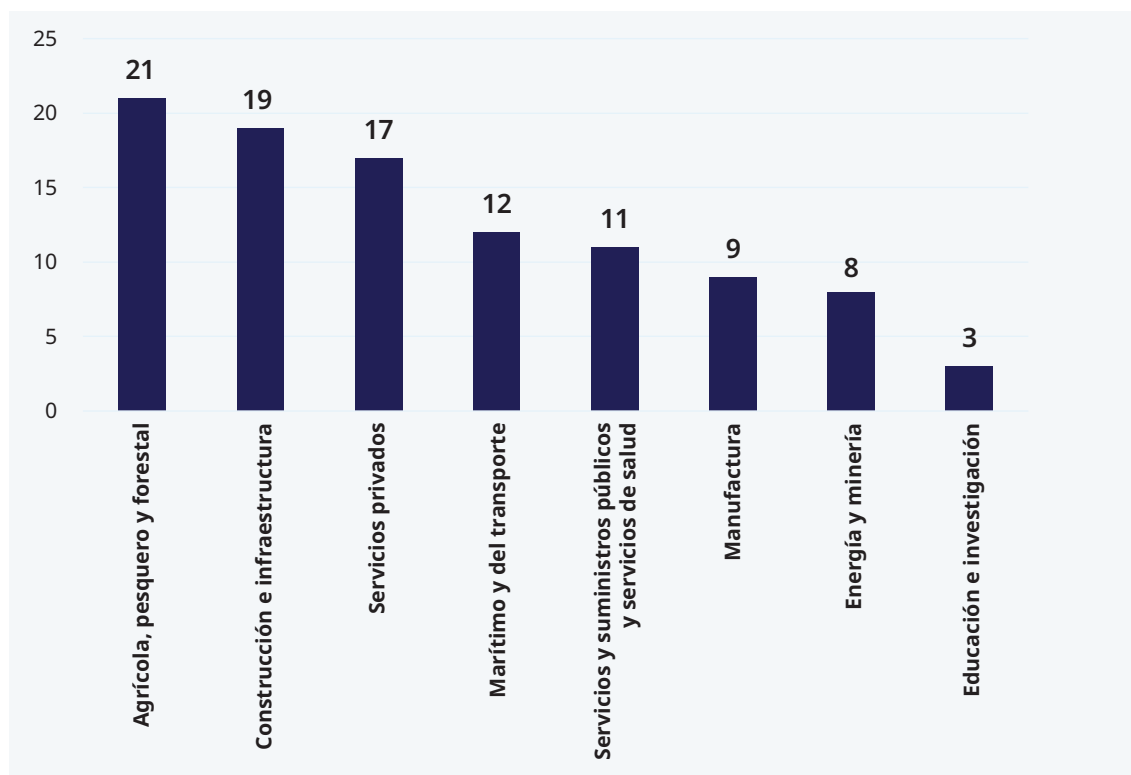
► **Gráfico 6. Grupo(s) destinatario(s) de los enfoques innovadores**



- A** Trabajadores por cuenta propia
- B** Mujeres/hombres/jóvenes
- C** Trabajadores domésticos
- D** Trabajadores con relaciones de trabajo no reconocidas o no reguladas
- E** Asalariados con empleos informales en o para empresas formales
- F** Trabajadores familiares auxiliares de la economía informal
- G** Trabajadores de plataformas digitales
- H** Miembros de cooperativas informales y de otras unidades de la economía social y solidaria
- I** Asalariados que tienen empleos informales en o para unidades económicas en la economía informal o en hogares
- J** Cooperativas
- K** Empleadores empleados en sus propias empresas del sector informal
- L** Trabajadores familiares auxiliares de la economía formal

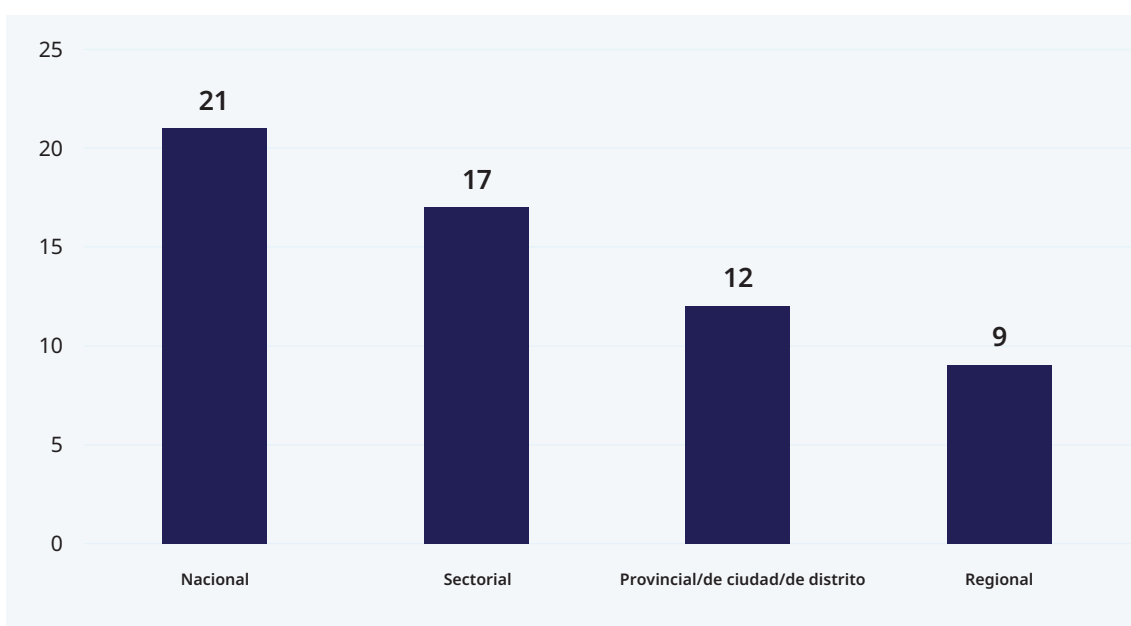
Los enfoques innovadores también estaban dirigidos a la economía informal en diferentes sectores. El sector agrícola, pesquero y forestal encabezaban la lista (21), y a continuación la construcción y la infraestructura (19) y los servicios privados (17). Un número considerable de enfoques se encuentran en los sectores marítimo y del transporte (12), los servicios y suministros públicos y servicios de salud (11) y la manufactura (9). Los demás sectores se muestran en el gráfico 7.

► **Gráfico 7. Cobertura sectorial de los enfoques innovadores**



También es interesante observar que la mayoría de los enfoques innovadores de los sindicatos están dirigidos a los grupos de trabajadores a nivel nacional (21) y sectorial (17) (véase el gráfico 8). Al parecer, el amplio alcance de los sindicatos en términos de afiliación les permite adoptar enfoques innovadores relacionados con múltiples grupos de trabajadores de la economía informal en diferentes sectores.

► **Gráfico 8. Alcance geográfico del/de los grupo(s) destinatario(s)**



3. Problemas y retos abordados por los enfoques innovadores

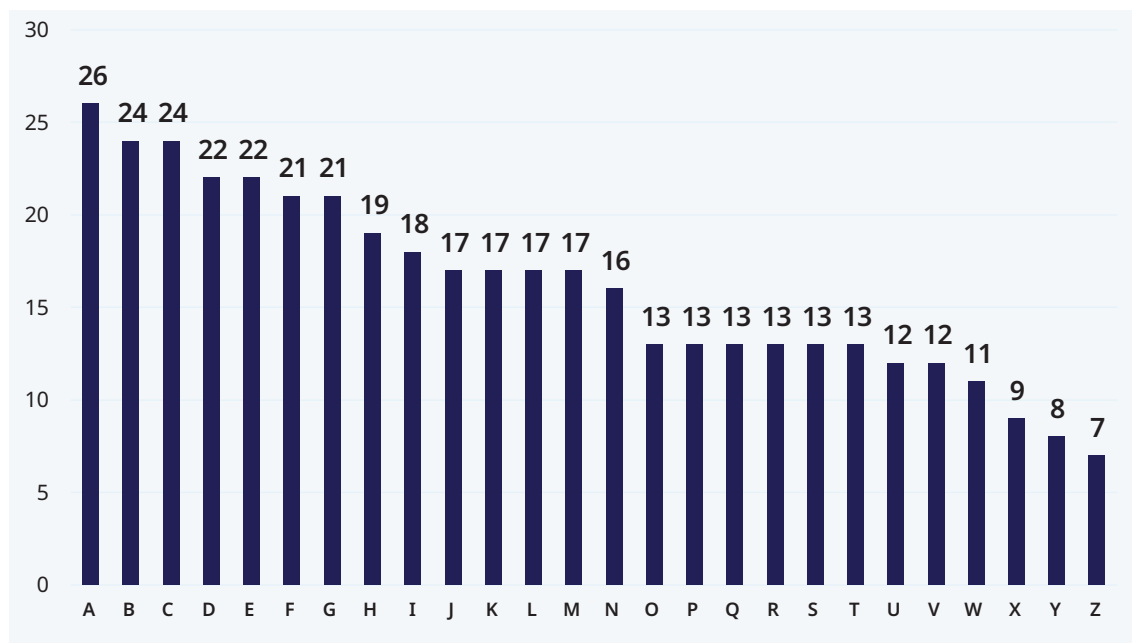
La encuesta mostró que los enfoques innovadores adoptados por los sindicatos pretenden mitigar múltiples problemas y retos a los que se enfrentan los trabajadores de la economía informal (véase el gráfico 8), lo que proporciona más datos empíricos a los estudios anteriores sobre el tema. Los ocho principales problemas y retos que pretenden abordar los enfoques innovadores son los siguientes:

1. Ingresos inestables/inseguridad del ingreso (26 encuestados).
2. Falta de conocimiento, o conocimiento limitado, por los trabajadores de la economía informal de sus derechos (24 encuestados).
3. Falta de cobertura de protección social o cobertura de protección social limitada (24 encuestados).
4. Condiciones de trabajo precarias (22 encuestados).
5. Inseguridad del empleo/de los medios de sustento (22 encuestados).
6. Entorno de trabajo inseguro e insalubre (21 encuestados).
7. Falta de acceso a las estructuras y foros de diálogo social (21 encuestados).
8. Dificultad para reclutar a los trabajadores de la economía informal como afiliados del sindicato o de la organización de trabajadores (19 encuestados).

Además, al menos la mitad de los sindicatos señalaron que sus enfoques innovadores abordan los siguientes problemas y retos (véase el gráfico 8):

- i. Falta de ejercicio de los derechos, o ejercicio limitado de los mismos, incluida la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva
- ii. Falta de interés entre los trabajadores de la economía informal en afiliarse al sindicato o la organización de trabajadores
- iii. Falta de acceso a la educación o la formación
- iv. Incapacidad para discutir las preocupaciones y negociar con las autoridades gubernamentales
- v. Falta de acceso a los servicios de previsión social
- vi. Falta de acceso a los servicios jurídicos para abordar los problemas laborales.

► **Gráfico 9. Problemas y retos de los trabajadores de la economía informal abordados por los enfoques innovadores de los sindicatos**



- A Ingresos inestables/inseguridad del ingreso
- B Falta de conocimiento, o conocimiento limitado por los trabajadores de la economía informal de sus derechos
- C Falta de cobertura de protección social o cobertura de protección social limitada
- D Condiciones de trabajo precarias
- E Inseguridad del empleo/de los medios de sustento
- F Falta de acceso a estructuras y foros de diálogo social
- G Entorno de trabajo inseguro e insalubre
- H Dificultad para reclutar a los trabajadores de la economía informal como afiliados del sindicato/ la organización de trabajadores
- I Falta de ejercicio de los derechos, o ejercicio limitado de los mismos, incluida la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva
- J Falta de interés entre los trabajadores de la economía informal en afiliarse al sindicato o la organización de trabajadores
- K Falta de acceso a la educación y la formación
- L Incapacidad para discutir las preocupaciones y negociar con las autoridades gubernamentales
- M Falta de acceso a los servicios de previsión social
- N Falta de acceso a los servicios jurídicos para abordar los problemas laborales
- O Ausencia de organización colectiva de los trabajadores de la economía informal
- P Incapacidad para discutir preocupaciones y negociar acuerdos con los empleadores sobre el salario y las condiciones y/o no cubiertos por los convenios colectivos existentes
- Q Falta de protección contra la discriminación, el acoso y el abuso
- R Explotación por intermediarios que cobran comisiones elevadas
- S Falta de acceso a servicios de infraestructura básicos, tales como el agua, la electricidad y el saneamiento
- T Falta de acceso a la financiación
- U Falta de protección frente a los despidos arbitrarios por el empleador
- V Acoso, sobornos y desalojos por las autoridades municipales y la policía
- W Falta de espacio para vender en condiciones justas y responsables, instalaciones en los sitios de venta ambulante
- X Falta de acceso a los mercados
- Y Desplazamientos forzados y restricciones en cuanto a la zonificación
- Z Ausencia de mecanismos de reparación de agravios

Algunos de los retos o problemas identificados en el gráfico 9 son específicos de los trabajadores asalariados (incapacidad para discutir preocupaciones y negociar acuerdos con los empleadores sobre el salario y las condiciones y/o no cubiertos por los convenios colectivos existentes y/o falta de protección frente a los despidos arbitrarios por el empleador) o de los trabajadores independientes, tales como los trabajadores por cuenta propia y los empleadores de la economía informal (explotación por intermediarios que cobran comisiones elevadas y/o falta de acceso a servicios de infraestructura básicos, tales como el agua, la electricidad y el saneamiento, falta de acceso a la financiación, etc.). No obstante, estos y otros trabajadores de la economía informal se enfrentan a los ocho principales problemas y retos enumerados anteriormente.

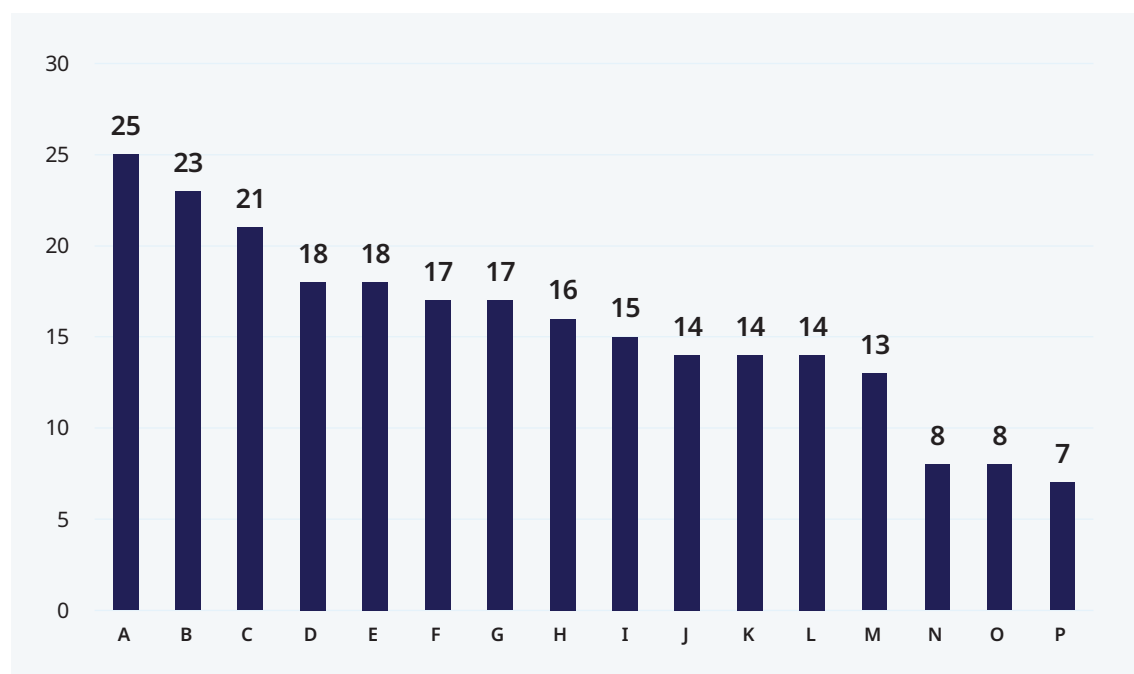
Estas conclusiones ponen de relieve la naturaleza polifacética de la informalidad, y la necesidad de una combinación estratégica de enfoques innovadores que puedan facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.

B. ¿Qué enfoques innovadores adoptan los sindicatos?

Las encuestas revelaron que los sindicatos adoptan una combinación de enfoques innovadores para abordar los retos múltiples e interrelacionados a los que se enfrentan los trabajadores de la economía informal, ya sea para un único grupo o para varios grupos de trabajadores de la economía informal. De hecho, entre 2022 y 2024, todos los sindicatos encuestados adoptaron (y en muchos casos siguen adoptando) al menos tres tipos diferentes de enfoques innovadores. El gráfico 10 muestra los diversos tipos de enfoques innovadores adoptados por los sindicatos, y los siete primeros son los siguientes:

1. Organizaron a los trabajadores de la economía informal en un sindicato u organización de trabajadores (25 encuestados)
2. Facilitaron el acceso de los trabajadores de la economía informal a la protección social (23 encuestados)
3. Ejercieron presión o emprendieron campañas para que se formularan políticas que abordaran los déficits de trabajo decente en la economía informal (21 encuestados)
4. Adoptaron enfoques sectoriales para combatir la informalidad, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores de la economía informal en diferentes sectores/industrias, y garantizando que las políticas, medidas e intervenciones de formalización respondan a las necesidades de los trabajadores en diferentes sectores de la economía (18 encuestados)
5. Se afiliaron a una asociación/organización existente de trabajadores de la economía informal con el sindicato (18 encuestados)
6. Mejoraron el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo (17 encuestados)
7. Facilitaron el acceso al diálogo social efectivo, incluida la representación de los trabajadores de la economía informal en la negociación colectiva y las estructuras tripartitas, y manteniendo negociaciones con las entidades gubernamentales (17 encuestados)

► **Gráfico 10. Enfoques innovadores de los sindicatos que facilitan la formalización o previenen la informalización**



- A** Organizaron a los trabajadores de la economía informal en un sindicato u organización de trabajadores
- B** Facilitaron el acceso de los trabajadores de la economía informal a la protección social
- C** Ejercieron presión o emprendieron campañas para que se formularan políticas que abordaran los déficits de trabajo decente en la economía informal
- D** Adoptaron enfoques sectoriales para combatir la informalidad, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores de la economía informal en diferentes sectores/industrias, y garantizando que las políticas, medidas e intervenciones de formalización respondan a las necesidades de los trabajadores en diferentes sectores de la economía.
- E** Se afiliaron a una asociación/organización existente de trabajadores de la economía informal con el sindicato
- F** Mejoraron el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo
- G** Facilitaron el acceso al diálogo social efectivo, incluida la representación de los trabajadores de la economía informal en la negociación colectiva y las estructuras tripartitas, y manteniendo negociaciones con las entidades gubernamentales
- H** Establecieron o apoyaron el establecimiento de cooperativas, asociaciones, mutuas, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y empresas similares
- I** Introdujeron medidas para garantizar un entorno de trabajo más seguro y saludable
- J** Fortalecieron la inspección del trabajo para prevenir la informalización del empleo
- K** Crearon alianzas con organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para abordar los problemas y retos enumerados anteriormente
- L** Crearon alianzas con los trabajadores de la economía informal
- M** Fortalecieron las alianzas estratégicas con otras organizaciones
- N** Introdujeron medidas prácticas para aumentar la productividad en las unidades de la economía informal, incluida la formación sobre la iniciativa empresarial y la gestión empresarial orientada a la adquisición de competencias.
- O** Facilitaron el acceso a la financiación y los mercados
- P** Aprovecharon las tecnologías digitales para impulsar la formalización

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

Aproximadamente la mitad de los sindicatos han participado en otros enfoques innovadores, a saber:

- i. Introdujeron medidas para garantizar un entorno de trabajo más seguro y saludable
- ii. Fortalecieron la inspección del trabajo para prevenir la informalización del empleo
- iii. Establecieron o apoyaron el establecimiento de cooperativas, asociaciones, mutuas, fundaciones, empresas sociales y grupos de autoayuda
- iv. Crearon alianzas con organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para abordar los problemas y retos de la informalidad
- v. Crearon alianzas con los trabajadores de la economía informal
- vi. Fortalecieron las alianzas estratégicas con otras organizaciones
- vii. Aprovecharon las tecnologías digitales para impulsar la formalización de sus grupos destinatarios de trabajadores de la economía informal.

Pueden extraerse tres ideas importantes de estas conclusiones. En primer lugar, a través de la diversidad de enfoques que han adoptado, los sindicatos están logrando que se aplique con firmeza la Recomendación núm. 204. En segundo lugar, al igual que las iniciativas sindicales analizadas por otros autores y examinadas anteriormente en el presente informe, muchos de los enfoques innovadores de los sindicatos abordan el llamamiento de la OIT para que se elaboren estrategias coherentes e integradas y vías hacia la formalización, incluidas las insuficientemente abordadas por la Recomendación núm. 204, ya sea porque no forman parte directa del mandato de la OIT, o porque han cobrado más importancia desde entonces, a saber:

- Mayor productividad en las unidades económicas de la economía informal
- Prevención de la informalización de los empleos formales
- Establecimiento de cooperativas y de empresas sociales para fomentar la formalización
- Promoción de la SST en la economía informal
- Aprovechamiento del potencial de las tecnologías digitales
- Fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores y unidades económicas de la economía informal para acceder a las oportunidades que brinda la transición justa a la economía verde
- Enfoques sectoriales para abordar la informalidad
- Preconización de políticas que combatan los déficits de trabajo decente en la economía informal como parte de los procesos de formalización
- Organización de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal
- Creación de alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores para acceder al diálogo social efectivo
- Fortalecimiento de las alianzas estratégicas con otras organizaciones

En tercer lugar, y tal como se ha destacado anteriormente en el presente informe, es primordial extender la representación colectiva a los trabajadores de la economía informal, organizando a estos trabajadores en un sindicato u otras formas de organización de los trabajadores, o afiliándose a organizaciones existentes de trabajadores de la economía informal con el sindicato. Establecer o apoyar el establecimiento de cooperativas, empresas sociales y empresas similares, o crear alianzas con las organizaciones de trabajadores de la economía informal, es un primer paso esencial para avanzar hacia la formalización.

C. Representación de los trabajadores de la economía informal en las estructuras sindicales y la toma de decisiones y el sistema de pago de las cuotas sindicales

Una pequeña mayoría (15 de 28) de los sindicatos indicaron que han introducido cambios en la dirección del sindicato y en las estructuras de toma de decisiones a fin de garantizar la representación y participación de los trabajadores de la economía informal, o que han adoptado un sistema específico de pago de las cuotas sindicales para estos trabajadores, o ambas cosas. Diez de los sindicatos señalaron que no recaudan cuotas de los trabajadores de la economía informal afiliados.¹⁴ La institucionalización y la integración de las estructuras de representación para los trabajadores de la economía informal indican que se les considera una parte permanente de la base de afiliados del sindicato. También es una manera eficaz de mantener los enfoques y estrategias sindicales que están orientados a los trabajadores de la economía informal.

En el **Camerún**, la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) introdujo la paridad de género en los puestos de responsabilidad en sus Estatutos y su Reglamento Interno. Esto permite que las trabajadoras domésticas formen parte de la dirección del sindicato. Las cuotas para los trabajadores domésticos están vinculadas con la contratación de un seguro voluntario, ya que el pago de las cuotas en sí mismo ha demostrado ser difícil para estos trabajadores. Entretanto, la Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC) tiene un sistema de pago voluntario de cuotas sindicales para sus afiliados ocupados en la economía informal.

En **Côte d'Ivoire**, la Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire (CISL-DIGNITÉ) reorganizó su junta directiva nacional para facilitar la representación del sector informal y de los trabajadores domésticos. Los trabajadores de la economía informal que están afiliados al sindicato pagan cuotas sindicales anualmente. Entretanto, la Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire – Confederación General (FESACI-CG) estableció una secretaría para los sectores privado e informal, y creó secciones intersindicales regionales que se encargan de organizar a los trabajadores agrícolas del sector informal. El Sindicato de Trabajadores Domésticos y de Trabajadores de la Economía Informal de Côte d'Ivoire (SYTDTEI-CI) cambió sus estatutos para acoger a los trabajadores domésticos migrantes y otros trabajadores de la economía informal como afiliados. Los dirigentes sindicales encargados de los trabajadores migrantes están representados en la junta directiva del sindicato. En la Unión Nacional de Trabajadores de Côte d'Ivoire (UNATRCI), los trabajadores de la economía informal pagan las mismas cuotas que los afiliados que están empleados formalmente

En **Ghana**, las organizaciones de trabajadores de la economía informal afiliadas al Congreso de Sindicatos (TUC) – la Unión de Asociaciones de los Trabajadores de la Economía Informal (UNIWA) y la Unión General de los Trabajadores Agrícolas (GAWU) – participan en todas las reuniones del sindicato, inclusive enviando a delegados al Congreso, la reunión del Consejo General y el Comité Directivo. Establecida en 2013, la UNIWA es el primer sindicato nacional de Ghana dedicado a organizar a los trabajadores de la economía informal. La GAWU es un sindicato importante en Ghana, que representa fundamentalmente a los trabajadores agrícolas. También extiende sus servicios a los trabajadores agrícolas del sector informal.

Los trabajadores de la economía informal pagan cuotas a su organización, que se remiten a continuación al TUC.

En **Kenya**, aunque no existe una organización de trabajadores de la economía informal afiliada a la Organización Central de los Sindicatos (COTU), existen dos sindicatos principales que representan a los trabajadores domésticos y agrícolas en el país, que están afiliados a la COTU – el Sindicato de Trabajadores del Sector Doméstico, la Hostelería, las Instituciones Educativas y Afines de Kenya (KUDHEIHA) y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de las Plantaciones de Kenya (KPAWU). El KUDHEIHA representa a

14 Estos sindicatos comprenden ANACI en Côte d'Ivoire, SYNAFSEC en el Camerún, COTU en Kenya, ZCTU en Zambia, ANTUF en Nepal, UGTA en Argelia, GCLW en el Líbano, GFOW en Omán, CATP en el Perú, y CNSM en Moldova.

los trabajadores domésticos, así como a los empleados de hoteles, instituciones educativas y hospitales. El KPAWU representa a los trabajadores agrícolas y de las plantaciones. Tanto el KUDHEIHA como el KPAWU forman parte integrante de la COTU, que sirve de organización coordinadora para los sindicatos en Kenya.

La COTU introduce cambios en su programación financiera a fin de asignar un presupuesto para apoyar las iniciativas de formalización. En el momento de redactarse el presente informe, el sindicato está contemplando la posibilidad de establecer un marco para el pago de las cuotas sindicales por los trabajadores de la economía informal.

En la **India**, el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) ha adoptado una estructura favorable de cuotas sindicales para determinados sectores de trabajadores de la economía informal. Entretanto, en la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), las cuotas son recaudadas cada año por los dirigentes sindicales de forma tanto manual como digital. Sin embargo, esto está planteando dificultades, porque los afiliados están dispersos geográficamente, y muchos no tienen conocimientos digitales.

En **Nepal**, el Congreso de Sindicatos de Nepal (NTUC) revisó sus estatutos para incluir una cuota para la representación de las trabajadoras de la economía informal y los trabajadores jóvenes en las estructuras sindicales: el 33 por ciento para las primeras y el 10 por ciento para los últimos.

En **Omán**, la legislación laboral garantiza a los trabajadores el derecho a constituir sindicatos para que protejan sus intereses, defiendan sus derechos, mejoren sus condiciones de trabajo y de vida, y les representen en todos los asuntos relacionados con su empleo. Este derecho se garantiza por igual a los trabajadores omaní y no omaní. Sin embargo, en el caso de los trabajadores domésticos extranjeros, la Federación General de Trabajadores de Omán (GFW) tiene dificultades para organizarlos debido a la naturaleza de su trabajo o sus lugares de trabajo (hogares privados), a las restricciones sociales y culturales, y a las barreras lingüísticas. Para llegar a estos trabajadores, la GFW constituyó un comité *ad hoc* a fin de garantizar una mayor interacción con ellos y prestarles servicios, tal como se examina en la próxima sección.

En la **Argentina**, la Central de los Trabajadores Argentinos – Autónoma (CTA-A) ha establecido federaciones de trabajadores de la economía informal y fomenta su participación en las discusiones nacionales y sectoriales.

En el **Perú**, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) ha establecido una Secretaría para el empleo informal en la estructura sindical, que colabora con las demás secretarías sindicales al abordar cuestiones sociales.

En **Kazajstán**, los estatutos de la Federación de Sindicatos de Kazajstán (FPRK) y la Carta del Sindicato Sectorial de Trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas determinaron que la afiliación quedaba abierta a los trabajadores de la construcción y la agricultura empleados informalmente. Esto se ha puesto en práctica con el apoyo y la orientación de ATRAV en materia de políticas.

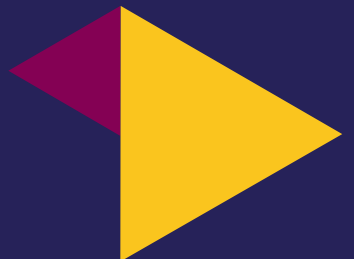
En **Kirguistán**, la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPSK) enmendó sus estatutos para permitir la afiliación al sindicato de los trabajadores por cuenta propia, independientes y estacionales de la economía informal. Estos trabajadores pueden participar en las reuniones, votar y ser elegidos para ocupar cargos en los órganos rectores del sindicato. La FPSK introdujo un régimen de cotización flexible para el pago de las cuotas, a fin de reducir la carga financiera para estos afiliados.



►► Aunque los resultados de la encuesta no son representativos de todos los sindicatos del mundo, ofrecen información valiosa sobre la forma en que los sindicatos están aprovechando de forma creativa sus funciones fundamentales para promover la formalización y oponerse a la informalización en el cambiante panorama laboral actual.

► 7

Los enfoques innovadores y los resultados de los sindicatos en perspectiva: conclusiones de la encuesta



En esta sección se presentan sucintamente los enfoques innovadores específicos adoptados en 2022 y 2024, por esfera temática, utilizando las tres categorías de enfoques innovadores mencionadas en la sección anterior (véase el capítulo 5, sección C).

La encuesta concluyó que los sindicatos utilizan simultánea y estratégicamente múltiples enfoques innovadores al facilitar la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal y prevenir la informalización de los empleos en la economía formal. Por ejemplo, ayudar a los trabajadores de la economía informal y a los trabajadores de la economía formal que corren el riesgo de informalización a crear alianzas con organizaciones de trabajadores y de empleadores, y facilitar el acceso al diálogo social suele combinarse con otros enfoques, como tratar de reducir los déficits de trabajo decente en la economía informal, aprovechar las oportunidades que brinda la economía social y solidaria, y fortalecer la capacidad de los trabajadores de la economía informal a través del intercambio de conocimientos. En algunos casos, en particular para los trabajadores de plataformas, las tecnologías digitales aceleran la organización.

Los esfuerzos encaminados a reducir los déficits de trabajo decente a menudo van acompañados de la creación de alianzas y de acciones conjuntas con organizaciones de trabajadores de la economía informal; del diálogo social con los empleadores y las autoridades públicas, y de la creación de alianzas estratégicas con otras organizaciones dedicadas al trabajo decente, en particular la OIT. En suma, los doce enfoques innovadores adoptados por los sindicatos que participaron en la encuesta no son diferentes ni excluyen mutuamente, sino que se utilizan de manera complementaria, lo cual aumenta su impacto general.

A. Organización, representación y empoderamiento de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal: facilitar la organización y la creación de alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores y el acceso al diálogo social efectivo

Como se ha mencionado anteriormente, organizar a los trabajadores de la economía informal en un sindicato o una organización de trabajadores es el principal enfoque innovador, adoptado por la mayoría de los encuestados. Asimismo, en la mayoría de los casos, precede a la adopción de otros enfoques innovadores para combatir la informalidad, inclusive previniendo la informalización y promoviendo la transición a la economía formal. Los sindicatos que organizan directamente a los trabajadores de la economía informal en un sindicato adoptan el enfoque sectorial de la organización, a saber, organizar a estos trabajadores en un sindicato sectorial. Entretanto, los sindicatos que organizan a determinados grupos de trabajadores de la economía informal normalmente utilizan el mecanismo de una asociación de trabajadores de alcance nacional, en particular cuando los marcos jurídicos existentes son poco precisos acerca de la sindicación de los trabajadores de la economía informal. De manera análoga, las confederaciones sindicales extienden la afiliación a los trabajadores de la economía informal afiliando sus organizaciones al sindicato.

África

Siete de los diez sindicatos de África que participaron en la encuesta organizan a los trabajadores de la economía informal creando alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores y facilitando el acceso al diálogo social efectivo.

En el **Camerún**, la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) organizó a los trabajadores domésticos en el Sindicato Nacional de Trabajadores Domésticos del Camerún (SYNADEDOC) y creó la Red Nacional de Trabajadoras Domésticas del Camerún (RENATRADOM). Esta última se centra en la profesionalización del trabajo doméstico. En el momento de redactarse el presente informe, la CCT está entablando negociaciones con los empleadores de los trabajadores domésticos con miras a adoptar un convenio

colectivo nacional para los trabajadores domésticos. Entretanto, la Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC) ha venido organizando en sindicatos a los vendedores ambulantes de alimentos frescos en Boumnyebel, y a conductores de motocicletas taxi, que son trabajadores por cuenta propia, en Douala, Yaundé y Batouri, e informando a estos trabajadores de sus derechos, y ha logrado establecer sindicatos de vendedores ambulantes de alimentos frescos en Boumnyebel y Njombé. El Sindicato Nacional Autónomo de Chatarreros y de la Protección del Ecosistema del Camerún (SYNAFSEC), un sindicato nacional de recicladores y comerciantes de chatarra, continúa amentando su número de afiliados. En diciembre de 2024, el SYNAFSEC participó en las consultas tripartitas celebradas en el marco de un proyecto de OIT ACTRAV titulado «Formalización de la recolección y el reciclaje de residuos para promover el trabajo decente y la sostenibilidad ambiental en el Camerún». El proyecto pretende conseguir que 20 000 trabajadores del sector de recolección de metales reciclables se beneficien de protección social; que se reduzca el acoso de que son objeto estos trabajadores, y que se establezca una comisión para aprobar el precio de venta de los residuos. El SYNAFSEC logró que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se comprometiera a apoyar el proceso de aplicación de la Recomendación núm. 204 de una manera tripartita.

En **Côte d'Ivoire**, el Sindicato de Taxistas de Côte d'Ivoire (SCTCI) ha venido estableciendo secciones sindicales a nivel de distrito para los taxistas, y presionando a las empresas de taxis para que establezcan programas de formación orientados a los trabajadores. Entretanto, la Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire (CISL-DIGNITÉ) ha venido organizando a los trabajadores de la economía informal, como los trabajadores domésticos, los recicladores y los repartidores en motocicleta. Creó el SYTDTEI-CI, que organiza a las trabajadoras domésticas de Abiyán y de 32 distritos de la región central. La CISL-DIGNITÉ estableció el Comité Intersindical para la Transición hacia la Economía Informal (CITEF), al cual están afiliados el UGTCI, la CISL-DIGNITÉ, la FESACI-CG, HUMANISME y la Unión Nacional de Trabajadores de Côte d'Ivoire (UNATRCI). El CITEF está llevando a cabo una importante campaña de sensibilización, a fin de garantizar el acceso de más de 100 000 trabajadores de la economía informal a la cobertura de salud universal, y de los trabajadores independientes al régimen de seguridad social.

La UNATRCI ha venido organizando a los trabajadores de la economía informal en sindicatos sectoriales y ayudándoles con los procedimientos administrativos al registrarse para tener acceso a la cobertura de protección social. La Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire – Confederación General (FESACI-CG) logró organizar a los productores de alimentos, los trabajadores agrícolas y las cooperativas de mujeres en sindicatos. Participa activamente en los comités intersindicales, tales como el CITEF mencionado anteriormente y el Comité Intersindical de Lucha contra el Trabajo Infantil (CILTE), a fin de elaborar un plan nacional en pro del trabajo decente en el sector agrícola como solución para combatir el trabajo infantil en el cultivo del cacao. La UNATRCI también llevó a cabo un censo de grupos de trabajadores agrícolas y cooperativas, y pretende vincular los sindicatos de trabajadores agrícolas con los sindicatos nacionales para facilitar el acceso a los servicios de salud y la seguridad social.

En **Ghana**, en abril de 2013, el TUC estableció el Consejo de Asociaciones de Trabajadores de la Economía Informal (CIWA), un organismo coordinador para todos los grupos de trabajadores de la economía informal con la condición de miembro asociado en el sindicato. En 2015, este fue rebautizado como la Unión de Asociaciones de los Trabajadores de la Economía Informal (UNIWA), y ha facilitado el aumento del número de afiliados del TUC. Desde 2024, el TUC se ha esforzado por establecer un proceso de diálogo descentralizado entre la UNIWA y las autoridades municipales, a fin de garantizar que los trabajadores de la economía informal participen en las decisiones que les afectan. Por ejemplo, un memorando de entendimiento concluido por la UNIWA en 2024 condujo a mejoras de saneamiento para los trabajadores de la economía informal, en particular la renovación de los retretes, en el mercado Mallam-Atta. Los afiliados del TUC también han organizado a los trabajadores del transporte de la economía informal (a través del Sindicato General de Transporte por Carretera Privado) y a los trabajadores agrícolas.

El TUC ha colaborado con el Gobierno y con la Asociación de Empleadores de Ghana (GEA), a fin de abogar por políticas que protejan a los trabajadores de la economía informal, tales como el examen de la legislación laboral y la elaboración del Reglamento del Trabajo (Trabajadores Domésticos) (L.I. 2408).

También toma parte en negociaciones tripartitas sobre el salario mínimo que afecta a muchos trabajadores de la economía informal. El TUC y la GEA aunaron esfuerzos con miras a la elaboración de una hoja de ruta para la formalización de la economía informal en Ghana. Esto conllevó realizar investigaciones conjuntas y organizar talleres, y condujo a la creación del órgano tripartito encargado de la formalización de la economía informal en Ghana.

En **Kenya**, los sindicatos de trabajadores del transporte de la Organización Central de los Sindicatos (COTU) han participado activamente en la organización de trabajadores (de minibús) *matatu* a través de la elaboración de un memorando de entendimiento con sus asociaciones. La COTU utiliza una plataforma digital denominada sistema *Haba Haba* por conducto de la cual los trabajadores *matatu* pueden registrar digitalmente su afiliación y pagar las cuotas sindicales. La COTU, en colaboración con la Federación de Empleadores de Kenya (FKE), también pretende lograr la inclusión de los trabajadores de la economía informal en diversas decisiones en materia de política que conllevan la representación de estos trabajadores en la Junta de la Caja del Seguro Social de Salud (SHIF).

Asia

En Asia, los cuatro sindicatos que tomaron parte en la encuesta participan en la organización de los trabajadores de la economía informal a través de la creación de alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, y facilitando el acceso a un diálogo social efectivo.

En la **India**, el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) ha venido organizando y proporcionando asistencia continua y formación a los trabajadores migrantes y de la construcción, y a los trabajadores agrícolas y los trabajadores de plataformas en Telengana. En Odisha, el INTUC ha establecido el Comité del Sector No Organizado, el Comité de los Trabajadores del Sistema, y el Comité de Investigación, Educación y Formación. Entretanto, la SEWA continúa organizando a las trabajadoras con oficios vulnerables, incluidas las trabajadoras migrantes de la construcción (en particular en los *chowks* de trabajo, donde las trabajadoras esperan a que las contraten los contratistas y donde las condiciones de trabajo y de vida son precarias); las vendedoras ambulantes; las trabajadoras de las salinas; las trabajadoras agrícolas y rurales, y las artesanas. Organizar a las trabajadoras de la economía informal por oficio aumenta su visibilidad y les da voz. En la actualidad, la SEWA cuenta con 3,2 millones de trabajadoras en 19 Estados y sigue identificando nuevas áreas de divulgación y organizando a las trabajadoras en nuevas zonas geográficas.

Gracias a las numerosas afiliadas de la SEWA, esta tiene una sólida representación en la negociación colectiva y el diálogo social. Ha desempeñado un papel esencial en la elaboración y el establecimiento de regímenes de previsión social, como la junta de previsión social de las trabajadoras que transportan cargas sobre la cabeza, y la junta de previsión social *Beedi* para las trabajadoras de la construcción. La SEWA es miembro de la Junta de la Corporación Estatal de Seguros para los Trabajadores, los Consejos del Fondo de Previsión, y los Comités de Venta Ambulante de las Aldeas para los vendedores ambulantes, y está representada en el Comité Permanente del Trabajo a nivel nacional. Además, los siguientes ministerios gubernamentales consultan regularmente a la SEWA: el Ministerio de Hacienda para la inclusión de cuestiones de la economía informal en el Presupuesto Nacional; el Ministerio de Trabajo y Empleo para el reconocimiento, la inclusión y la representación de los trabajadores de la economía informal; el Comité Parlamentario para las sumisiones sobre los Códigos del Trabajo; el Ministerio de Medio Ambiente, Bosques y Cambio Climático para las recomendaciones en el Reglamento sobre la Gestión de Residuos Sólidos; la Dirección General del Transporte Marítimo para el reconocimiento y la inclusión de las trabajadoras de las fases finales en las normas sobre el desguace de buques; el Ministerio de la Mujer y de Desarrollo del Niño, y el Ministerio de Justicia Social y Empoderamiento.

En **Nepal**, la Federación de Sindicatos de Nepal (ANTUF) organiza a los trabajadores subcontratados del saneamiento, la gestión de residuos, la agricultura, el transporte y la construcción mediante la creación de comités en los sindicatos sectoriales. En el momento de redactarse el presente informe, se ha sindicado a aproximadamente a 1 500 trabajadores de la economía informal en estos sectores. A través de la sindicación, muchos trabajadores del saneamiento se han registrado en el régimen de seguridad

social de Nepal y se han beneficiado del mismo. La ANTUF ha emprendido campañas para reincorporar a 30 trabajadoras del saneamiento que habían sido despedidas por Nepal Telecom sin motivo alguno. Tras múltiples negociaciones con Nepal Telecom, la ANTUF ha logrado negociar un acuerdo que favorece a las mujeres del saneamiento en régimen de contratación.

Entretanto, el Congreso de los Sindicatos de Nepal (NTUC) ha conseguido organizar un sindicato de trabajadores domésticos y, en el momento de redactarse el presente informe, está tratando de registrar el sindicato en el Ministerio de Trabajo. Ha introducido un mecanismo de registro a nivel local para los trabajadores de la economía informal y les proporciona una tarjeta de identidad de trabajador como una manera de hacerlos visibles. El NTUC continúa colaborando con el Centro Conjunto de Coordinación Sindical (JTUCC), establecido en 2005 e integrado por diez centros nacionales, con miras a la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y presiona a los partidos políticos y la Asamblea Constitucional para que se elaboren leyes que protejan los derechos y el bienestar de los trabajadores de la economía informal.

Estados árabes

De los tres sindicatos de los Estados árabes que participaron en la encuesta, solo uno, en Omán, indicó un enfoque innovador relacionado con la organización y representación de los trabajadores de la economía informal.

En **Omán**, la Federación General de Trabajadores de Omán (GFOW) constituyó un comité *ad hoc* para los trabajadores domésticos extranjeros en el sindicato, a fin de garantizar la mayor interacción entre estos trabajadores y el sindicato. Como se examina en la próxima sección, el sindicato presta apoyo a estos trabajadores respondiendo a sus quejas relativas a prácticas desleales de los empleadores y a presuntas violaciones de sus derechos. A través de su afiliación en comités locales, la GFOW entabla un diálogo y colabora con los organismos gubernamentales para elaborar leyes y procedimientos que ayuden a regular la economía informal. La GFOW invita periódicamente a las organizaciones de empleadores a sus actividades, como seminarios y talleres de formación, a fin de sensibilizarlas y de mejorar la cooperación. Estos eventos tienen por objeto mejorar la relación entre los trabajadores y los empleadores, y ayudan a cada parte a comprender mejor los derechos y deberes de la otra parte. A cambio, las organizaciones de empleadores invitan a la GFOW a participar en sus actividades. Esto ha mejorado el diálogo social entre el sindicato y las organizaciones de empleadores sobre la mejora de las condiciones de trabajo y la solución de los problemas de los trabajadores domésticos extranjeros.

Las Américas

Cuatro sindicatos, dos de ellos de la Argentina, uno de Guatemala y uno del Perú, participaron en la encuesta. Los cuatro indicaron enfoques innovadores al organizar y representar a los trabajadores de la economía informal.

En la **Argentina**, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) creó una alianza estratégica con la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP), que forma parte de su Consejo Ejecutivo, a fin de sensibilizar y de emprender campañas para abordar los problemas de los trabajadores de la economía informal, desplegada por sector. En el caso de los trabajadores de la construcción de la economía informal, la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) de la CGT RA entabla un diálogo social bipartito con la Cámara Argentina de la Construcción por conducto del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), una entidad pública bipartita y no estatal sin ánimo de lucro que realiza estudios estadísticos y registra a los trabajadores del sector de la construcción en la Argentina. El IERIC se encarga de regular a los proveedores de servicios de construcción y de obras públicas, expidiendo certificados de registro. La participación de la UOCRA en el diálogo social a través del IERIC ha conducido a la mejora del registro laboral y a la vigilancia de las condiciones de empleo de los trabajadores de la construcción y del registro de las unidades económicas.

Entretanto, empezando en 2022, la Central de los Trabajadores Argentinos - Autónoma (CTA-A) ha fortalecido su campaña de organización entre los trabajadores domésticos, los trabajadores rurales y los trabajadores de la seguridad privada en sindicatos bien definidos. Esta acción sindical fortalecida fue catalizada en parte por su programa con OIT-ACTRAV en 2022-2024, y ha conducido a la formación y el registro en el Ministerio de Trabajo de dos de seis sindicatos de trabajadores domésticos y, por consiguiente, a la participación de estos sindicatos en la Comisión Nacional Paritaria. La CTA-A también ha establecido una federación para los trabajadores rurales, la Federación de Trabajadores Agrarios de la República Argentina (FETARA), y ha organizado y registrado cuatro sindicatos de trabajadores de la seguridad privada en una federación. La organización exitosa de estos tres grupos de trabajadores de la economía informal, complementada por estrategias de presión, ha hecho posible la creación de estos órganos de negociación. Las negociaciones entre los sindicatos de trabajadores domésticos y los empleadores han conducido al reconocimiento de los primeros como trabajadores, al incremento de los salarios, y al acceso a la atención de salud y a la seguridad. En el caso de los trabajadores de la seguridad privada, la movilización y las huelgas han contribuido a la obtención de mejores salarios y a la realización de progresos en lo que respecta a la formalización.

En **Guatemala**, la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la Federación Sindical de Trabajadores Informales de Guatemala (FESTRI) han facilitado la celebración de debates y consultas entre las autoridades y los sindicatos que representan a los trabajadores de la economía informal sobre la resolución de los conflictos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo.

En el **Perú**, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) organiza a los trabajadores por cuenta propia, los vendedores ambulantes, los vendedores de periódicos y revistas, los trabajadores domésticos, los recicladores, los trabajadores de plataformas en línea, los estibadores terrestres y los trabajadores portuarios, y los limpiabotas. La CATP les ayuda a determinar mejor sus necesidades y a expresar sus preocupaciones en el diálogo social tripartito con la OIT, el Consejo Nacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y localmente, defendiendo sus causas ante los municipios. Como consecuencia de las colaboraciones de la CATP con las autoridades, el sindicato ha podido realizar contribuciones a los planes gubernamentales relativos a los servicios que han de prestarse a los trabajadores de la economía informal, y proporcionar información directamente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La CATP participa activamente en el proceso legislativo para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas como Uber y Rapid, abogando por el establecimiento de una relación de trabajo con sus empleadores. Sin embargo, esta iniciativa ha sido suplantada por otra legislación que prevé que estos trabajadores son independientes.

Europa y Asia Central

Dos de los tres sindicatos de Europa y Asia Central que participaron en la encuesta indicaron su enfoque innovador al organizar y representar a los trabajadores de la economía informal.

En **Kazajstán**, la cooperación de la Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán (FPRK) con los taxistas, los agentes inmobiliarios, los peluqueros y los trabajadores de restaurantes condujo al establecimiento del Sindicato Local de Trabajadores del Sector de los Servicios, que se registró en el Ministerio de Justicia en 2022. El principal objetivo del sindicato es promover y proteger los derechos e intereses laborales y socioeconómicos de los trabajadores por cuenta propia de la economía informal. El sindicato comprende dos organizaciones sindicales principales, a saber, los Conductores de Kazajstán (Auto Komek) y el Sindicato Nacional Unido de Conductores de Kazajstán. En 2022, la FPRK comenzó a reclutar a los trabajadores informales en sindicatos en el marco de su proyecto con OIT-ACTRAV sobre el empleo de plataformas. La Clínica Jurídica de la FPRK, junto con la Alianza Ambiental de Abogados y Mediadores, hablaron con muchos trabajadores, tales como los agentes inmobiliarios, los trabajadores del sector turístico, los taxistas, los camioneros, los trabajadores de salones de belleza, los mediadores, los abogados, los conductores de autobuses, y los trabajadores de restaurantes y cafeterías, con miras a identificar sus principales problemas. El Sindicato Sectorial de Trabajadores de Medianas y Pequeñas

Empresas (YNTYMAK) de la FPRK también está tratando de constituir un sindicato de repartidores de comida a domicilio Yandex, en la ciudad de Astana.

En **Kirguistán**, la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPSK) estableció un sindicato sectorial de migrantes y de otros trabajadores de la economía informal, como los trabajadores estacionales, los trabajadores independientes y los taxistas por cuenta propia, a fin de representar y defender colectivamente sus derechos. La FPSK presta diversos servicios a los trabajadores de la economía informal, incluida información y asesoramiento a través de su línea telefónica directa «Hotline 12-29», en la que especialistas proporcionan asesoramiento y asistencia sobre los derechos laborales, las garantías sociales¹⁵ y las relaciones laborales. La FPSK vigila las violaciones de los derechos laborales y negocia con las autoridades estatales a fin de mejorar el marco legislativo y crear condiciones para el empleo formal, y elabora y promueve convenios colectivos que contienen disposiciones para la protección de los trabajadores de la economía informal, especialmente las mujeres y los jóvenes.

En términos de diálogo social, la FPSK entabla negociaciones regulares con los representantes de las asociaciones empresariales y los empleadores, a fin de discutir los problemas del empleo informal y hallar soluciones mutuamente beneficiosas, incluidos mecanismos simplificados de promoción de la formalización. Negocia convenios colectivos que establecen las principales obligaciones de los empleadores en relación con los trabajadores de la economía informal, incluidas las garantías sociales. Se emprenden campañas de información conjuntas para explicar los beneficios de la formalización del empleo, incluido el acceso al régimen de seguridad social, y para mostrar la manera en que la formalización puede mejorar la lealtad de los trabajadores y reducir los riesgos empresariales. Además, la FPSK ejerce presión para que se introduzcan cambios en la legislación a través de la participación en grupos de trabajo en los organismos estatales pertinentes, en los que los representantes de los empleadores y los sindicatos elaboran conjuntamente propuestas para legalizar el empleo informal y mejorar la protección social de los trabajadores.

Los componentes del enfoque innovador de la FPSK relacionados con la organización de los taxistas y la prestación de servicios a los mismos son notables:

- Creación de un sindicato especializado para los taxistas que anteriormente no tenían contratos de trabajo oficiales: se ha establecido un sistema para elegir a los dirigentes entre los propios conductores a fin de que representen los intereses de sus colegas en las negociaciones con la Administración de la ciudad. Se ha adoptado un sistema flexible de pago de las cuotas sindicales para los afiliados, con una cuota fija mensual de 1 dólar de los Estados Unidos. Esto tiene en cuenta la irregularidad del ingreso de los taxistas y les permite afiliarse al sindicato sin que ello suponga una carga financiera considerable. Se han establecido modalidades de pago anuales para quienes desean pagar varios meses de una vez.
- Ampliación de las diversas prestaciones sociales y económicas, y programa de descuento para los afiliados en el combustible, el mantenimiento, las piezas de recambio y las comunicaciones móviles.
- Asistencia jurídica en situaciones de conflicto con los agregadores y las compañías de seguro, así como asesoramiento sobre el pago de impuestos: la FPSK proporciona información y apoyo organizativo a través de la «Hotline 12-29» sobre los conflictos laborales y la protección de los derechos de los taxistas.
- Establecimiento de una plataforma en línea en la que los conductores pueden compartir anónimamente sus preocupaciones, recibir asesoramiento y proponer iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo.

15 La Garantía Social es un enfoque para gestionar la economía, para que atienda las necesidades de las personas y del planeta. Tiene por objeto garantizar que todas las personas tengan acceso a los elementos esenciales para la vida dentro de los límites del entorno natural.

- ▶ Fortalecer las posiciones de negociación en términos de participación del sindicato de taxistas en reuniones periódicas con los representantes de los agregadores y los organismos gubernamentales a fin de alcanzar un acuerdo sobre los aranceles, las normas para el transporte seguro de pasajeros y los seguros.
- ▶ La protección colectiva de los intereses ayuda a lograr condiciones de trabajo más favorables y aumenta el nivel de protección social para los conductores.
- ▶ El fortalecimiento de la reputación de la FPSK y un creciente compromiso.

En general, gracias al éxito de la FPSK al resolver los conflictos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de los taxistas, la confianza en el sindicato ha aumentado y se ha alentado a nuevos miembros a afiliarse. La capacidad para defender legalmente los derechos de los taxistas mejoró la situación y la autoridad del sindicato a ojos de otras categorías de trabajadores de la economía informal.

B. Reducir los déficits de trabajo decente en la economía informal como parte del proceso de formalización

La reducción de los déficits de trabajo decente en la economía informal a través de procesos de formalización ocupó el segundo lugar entre los enfoques innovadores adoptados por los sindicatos. Muchos trabajadores de la economía informal experimentan inseguridad del empleo y de los medios de sustento, bajos ingresos, entornos de trabajo inseguros e insalubres, condiciones de trabajo precarias y la falta de acceso a la protección social. Las acciones sindicales encaminadas a reducir los déficits de trabajo decente comprenden influir la formulación de políticas a diversos niveles, presionar a las oficinas gubernamentales, facilitar el registro y el acceso a regímenes y programas de protección social, incluida la protección social no contributiva, negociar colectivamente con los empleadores y las autoridades públicas, establecer regímenes de previsión social basados en los sindicatos, y mejorar las condiciones de trabajo, inclusive disminuyendo la exposición a las condiciones peligrosas, reduciendo la inseguridad del ingreso y, de esta manera, fortaleciendo la capacidad para aprovechar las oportunidades económicas.

África

En **Argelia**, desde 2015, el Sindicato General de Trabajadores Argelinos (UGTA) facilita el acceso de los trabajadores de la economía informal a la protección social. Esta iniciativa ha conducido a la ampliación del alcance de la protección social a los trabajadores de la economía informal. En particular, la UGTA ha ayudado a los trabajadores desempleados a tener acceso a un ingreso (subvención por desempleo) a fin de aumentar su poder adquisitivo mientras encuentran un trabajo. También ha proporcionado formación y calificaciones para facilitar la contratación de estos trabajadores.

En el **Camerún**, la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) formó parte de un equipo que elaboró un manual sobre los derechos de los trabajadores domésticos. El sindicato también estableció secretarías sociales para facilitar el acceso de los trabajadores domésticos a la protección social. La CCT sigue presionando al Gobierno para que ratifique el Convenio núm. 189, y adopte normas adecuadas. Entretanto, el SYNAFSEC estableció una cooperativa nacional de recolectores de metales reciclables con objeto de organizar y proteger mejor a estos trabajadores y garantizar la SST, obligando a los trabajadores a llevar puesto EPP.

En **Ghana**, el Congreso de Sindicatos (TUC) abogó por un examen de la ley de pensiones, que condujo al establecimiento de un nuevo régimen de pensiones en el país, regulado por la Ley Nacional de Pensiones, 2008 (Ley 766), enmendada por la Ley Nacional de Pensiones (Enmienda), de 2014 (Ley 883). Dentro del ámbito de aplicación de esta ley, el TUC y la Unión de Asociaciones de los Trabajadores de la Economía Informal (UNIWA) establecieron el Régimen de Pensiones de la Economía Informal TUC-UNIWA en 2017, que extendió la cobertura de las pensiones tanto a los afiliados de la UNIWA como a los que no están afiliados a la UNIWA que trabajan en la economía informal. El régimen de pensiones está siendo gestionado por el Fondo Popular de Pensiones.

En **Kenya**, la aplicación digital de la Organización Central de los Sindicatos (COTU), el sistema *Haba Haba*, ofrece una plataforma rápida y fácil para que los trabajadores de los minibuses paguen sus cotizaciones a la seguridad social nacional. A través de esta aplicación, estos trabajadores pueden registrarse en los regímenes de seguridad social de Ghana, a saber, la Caja Nacional de Seguridad Social (NSSF) y la Caja del Seguro Social de Salud (SHIF), y cotizar a los mismos.

En **Zambia**, la iniciativa del Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU) de introducir un régimen que extienda la protección social a los trabajadores de la economía informal condujo a que, en 2022, la afiliación al Régimen Nacional de Pensiones quedara abierta a los trabajadores de la economía informal.

Asia

Dos de los cuatro sindicatos de Asia que participaron en la encuesta indicaron enfoques innovadores que pretenden reducir los déficits de trabajo decente en la economía informal y a través de la formalización.

En la **India**, el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) emprendió una campaña para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en régimen de subcontratación. El INTUC instó al Viceministro de Telangana a resolver los problemas de larga data a los que se enfrentaban 23 000 artesanos que trabajaban en la Junta de Electricidad Estatal de Telangana, y a regularizar y aumentar el salario a los auxiliares sobre el terreno a través de la Ley Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural (MGNREGA).¹⁶ Además, en Jammu y Kashmir, el INTUC apoyó la huelga de los trabajadores con contratos diarios y de los *safai karamcharis* (trabajadores del saneamiento) para conseguir la regularización de los trabajadores y un salario justo. Entretanto, en Bengala Occidental, los dirigentes del INTUC iniciaron una marcha a pie desde Gujarat hasta Nueva Delhi junto con los trabajadores de los ferrocarriles en régimen de contratación, que caminaron 1 000 kilómetros para presentar sus demandas al Primer Ministro. Entre sus demandas figuraban la determinación del salario mínimo para los trabajadores de los servicios de restauración en los trenes y estaciones, la expedición de licencias a los zapateros de los trenes, y el pago inmediato de la suma pendiente de 110 millones de rupias a 218 trabajadores de la restauración.

Estas acciones han tenido cierto éxito. Por ejemplo, el INTUC logró un incremento salarial para los trabajadores en régimen de subcontratación con la Maharashtra State Warehouse Corporation. El INTUC apoyó la elaboración del portal *e-Shram*, una iniciativa gubernamental que creó una base de datos nacional de trabajadores no organizados. El portal tiene por objeto facilitar el acceso a los regímenes y prestaciones de seguridad social, facilitando el registro y garantizando que los trabajadores no organizados conozcan las prestaciones disponibles. Al fomentar el registro, el INTUC ayuda a garantizar que los trabajadores no organizados, que a menudo son marginados, tengan acceso a prestaciones de seguridad social y a otras prestaciones.

La Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) tomó medidas directas para promover la SST de las trabajadoras de la economía informal, diseñando herramientas y equipo que pueda mejorar sus condiciones de trabajo, a través de la elaboración de diseños del espacio de trabajo para garantizar dichas condiciones, y de la vinculación de las afiliadas con soluciones sostenibles. La SEWA garantiza que las herramientas y el equipo sean sostenibles, fáciles de utilizar y eficaces en función de los costos. Por ejemplo, la SEWA diseñó una mesa especial para las enrolladoras de varitas de incienso, a fin de evitar el dolor de cuello y de espalda debido a su postura. Las mesas les permitían sentarse de una manera adecuada, lo que mejora su salud y aumenta su productividad. Las mesas estaban concebidas para recolectar exactamente cien varitas en la caja adjunta a las mismas, lo que ahorra tiempo para contar y agrupar. También se diseñaron mesas similares para las fabricantes de cometas. Para las trabajadoras a domicilio cuyo lugar de trabajo a menudo está mal iluminado y mal ventilado, la instalación de una

¹⁶ MGNREGA proporciona la garantía jurídica de cien días de trabajo asalariado en un ejercicio económico a los miembros adultos de un hogar rural que piden un empleo y están dispuestos a realizar trabajo manual no calificado.

ventana de tejado ha permitido reducir la presión ocular de estas trabajadoras y ha impedido que se pongan enfermas a causa de la deshidratación cuando el clima es cálido y húmedo.

Estados árabes

En **Omán**, la Federación General de Trabajadores de Omán (GFWO) realiza un seguimiento de las quejas relacionadas con las violaciones de los derechos y las prácticas laborales ilícitas experimentadas por los trabajadores domésticos extranjeros. Estas quejas se reciben a través de organizaciones internacionales y locales. La GFWO identifica las violaciones, e interviene y se coordina con las autoridades competentes para resolverlas. Este servicio permite a los trabajadores domésticos presentar quejas relativas a las violaciones de sus derechos y solicitar reparación en relación con sus problemas.

Las Américas

Dos de los cuatro sindicatos de América Latina que participaron en la encuesta han adoptado enfoques innovadores para promover la SST en el sector de la construcción y la seguridad del empleo en el sector del comercio al por menor.

En la **Argentina**, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), el sindicato de los trabajadores de la construcción, no han escatimado esfuerzos para mejorar las normas de SST en el sector de la construcción y registrar a los trabajadores de la construcción de la economía informal en el IERIC. Los sindicatos consiguieron que se realizara una encuesta de los lugares de trabajo, y que la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), una comisión tripartita creada para hacer cumplir las normas sobre las condiciones de trabajo y el medio ambiente, efectuara un control.

En el **Perú**, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) ha venido negociando con los propietarios de periódicos para cumplir un compromiso contractual con los vendedores de periódicos y revistas por cuenta propia. Sin embargo, los propietarios se niegan a reconocer su contrato. En otros sectores, la CATP negocia con los alcaldes provinciales cuyos planes de desarrollo urbano desplazan a los trabajadores de la economía informal, como los vendedores de dulces y los limpiabotas, del centro histórico de Lima.

Europa y Asia Central

En **Kazajstán**, la Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán (FPRK) participó en la elaboración del Código Social de la República de Kazajstán, que se adoptó el 20 de abril de 2023 y entró en vigor el 1º de julio de 2023. El Código Social introduce los conceptos de empleo conjunto, horas de trabajo continuas, y empleo de plataformas. Además, los trabajos de operador, cliente y contratista de plataformas de Internet se han regularizado de tal forma que se ha definido el derecho de las personas empleadas a través de plataformas de Internet en los regímenes de seguridad social y de pensiones. La FPRK también ha conseguido añadir un nuevo artículo al Código del Trabajo, el artículo 146-1, que regula las especificidades de los trabajadores de plataformas, incluida la contabilización del tiempo de trabajo y de los periodos de descanso, en los casos en que la relación entre las partes tiene las características de una relación empleador-trabajador. El sindicato ha presentado una propuesta de contrato normalizado con una persona si contiene al menos una de las características distintivas de un contrato de trabajo. La FPRK también recurre a vías jurídicas para cuestionar la condición de trabajadores de plataformas por cuenta propia. Por ejemplo, en diciembre de 2021, ayudó a la coalición de organizaciones de la sociedad civil a ganar un caso cuando el Colegio Judicial del Tribunal Supremo adoptó una decisión que establecía relaciones laborales entre un trabajador de plataformas, Ospan A.A., y su empleador, Glovo Kazakhstan LLP.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

En **Moldova**, entre 2022 y 2024, la Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM) promovió y apoyó lo siguiente en relación con el trabajo no declarado:

- La regularización de servicios alternativos de cuidado infantil, como el cuidado de niños («babysitting»)
- La ratificación del Convenio núm. 189
- La mejora de la labor de la Inspección Estatal del Trabajo, armonizando el marco jurídico con el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Campañas para informar a los trabajadores sobre los riesgos del trabajo informal y los beneficios del trabajo formal. La CNSM se ha sumado a la campaña del Gobierno para combatir el trabajo no declarado («We go White»). Ha participado activamente en la elaboración del Programa Nacional para la Reducción del Trabajo No Declarado, 2024-2025. Según los datos proporcionados por la Inspección Estatal del Trabajo en 2024, se detectó en total a 3 088 personas que estaban trabajando sin un contrato de trabajo legal, lo que representa el 7 por ciento del número total de personas que trabajan informalmente. De estas, se regularizó al 81 por ciento, lo que condujo a su inclusión en el régimen del seguro social.

C. Aumentar la productividad en las unidades económicas de la economía informal, y vincular este incremento de la productividad con la formalización de las unidades y los empleos en estas unidades

Tres sindicatos encuestados señalaron que habían tratado de aumentar la productividad en las unidades de la economía informal y de vincular este incremento de la productividad con la formalización de las unidades y los empleos en estas unidades.

En el **Camerún**, la Unión de Sindicatos Libres del Camerún (USLC) ha impartido formación sobre las actividades generadoras de ingresos orientadas a los vendedores de alimentos frescos.

En **Côte d'Ivoire**, la Asociación Nacional de Cooperativas de Côte d'Ivoire (ANACI) ha introducido programas de diversificación de los ingresos destinados a los agricultores, a fin de combatir la inseguridad alimentaria y la pobreza. El sindicato pudo establecer hasta 30 grupos de trabajadores agrícolas para subsanar la escasez de mano de obra agrícola.

En **Guatemala**, la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la Federación Sindical de Trabajadores Informales de Guatemala (FESTRI) han proporcionado microcrédito a los afiliados ocupados en la economía informal. Este plan de microcrédito ha permitido a los afiliados fortalecer sus negocios, y ha mejorado la actitud de los afiliados hacia la FESTRI y la CGTG. Este plan de microcrédito se ha convertido en un fondo de rotación, y sigue ayudando a otros miembros de otras organizaciones de la economía informal.

D. Aprovechar las oportunidades que brinda la economía social y solidaria para impulsar la formalización

Cinco de los sindicatos encuestados indicaron que habían aprovechado las oportunidades que brindaba la economía social y solidaria para impulsar la formalización de los trabajadores de la economía informal.

En el **Camerún**, el Sindicato Nacional Autónomo de Chatarreros y de la Protección del Ecosistema del Camerún (SYNAFSEC) estableció una cooperativa nacional de recolectores de metales reciclables para gestionar y proteger mejor a estos trabajadores, facilitar su contribución al programa de seguridad social, y garantizar su SST obligándoles a llevar puesto EPP. Entretanto, la formación impartida por la USLC para organizar a mutuas de salud para los vendedores de alimentos frescos y los conductores de motocicletas taxi ha conducido al establecimiento de mutuas de salud y cooperativas entre los vendedores de alimentos frescos. El sindicato ha previsto organizar estas cooperativas en un sindicato.

En **Côte d'Ivoire**, la Asociación Nacional de Cooperativas de Côte d'Ivoire (ANACI) fomentó la creación de cooperativas para aumentar los ingresos y la protección de los trabajadores agrícolas. Empezó campañas de sensibilización de puerta a puerta en las aldeas, asentamientos y poblados acerca de la necesidad de organizarse en una cooperativa para llevar a cabo programas de diversificación de los ingresos encaminados a combatir la inseguridad alimentaria y la pobreza. También se introdujo la estructura cooperativa como una manera de acceder a la seguridad social. Asimismo, se estableció el fondo de solidaridad inclusivo para cubrir los casos de enfermedades graves o de fallecimiento.

En la **India**, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) ha establecido colectivos y cooperativas dirigidos por mujeres como parte de su enfoque integrado de la seguridad de los medios de sustento de las mujeres en el sector informal. Los colectivos y cooperativas dirigidos por mujeres han permitido a las afiliadas ser innovadoras al establecer vínculos con el mercado y reducir la longitud de las largas cadenas de suministro (véase el recuadro 2).

El Centro de Facilitación del Comercio de la SEWA (STFC) integra a grupos profesionales de artesanas rurales en los mercados principales, y garantiza medios de sustento sostenibles. A través del STFC, las artesanas marginadas son las propias productoras, propietarias, accionistas y directoras de su empresa, lo que les permite tener un mayor control de las cadenas de valor. Han recibido formación en diversos temas necesarios para dirigir su empresa, en particular las competencias profesionales, el control de calidad, la gestión financiera, la gestión del inventario, y el marketing, además de otras aptitudes interpersonales. Por medio del STFC, las artesanas pueden dirigirse directamente al mercado para realizar pedidos, conseguir trabajo y negociar mejor las condiciones, lo cual aumenta la estabilidad de sus ingresos y su poder de negociación.

► **Recuadro 2. La manera en que las cooperativas de la SEWA dirigidas por mujeres descentralizan las cadenas de suministro y las hacen sostenibles**



Cuanto más grande es la cadena de suministro, más explotadora se vuelve. Los colectivos y cooperativas dirigidos por mujeres han permitido a las mujeres afiliadas descentralizar las cadenas de suministro.

Los colectivos de recicladoras de residuos han establecido su propio centro de creación de valor para conseguir un trabajo y la seguridad del ingreso, y para reducir la longitud de la cadena de suministro de los comerciantes de chatarra. Los residuos vendidos a granel también permiten al colectivo aumentar su poder de negociación y obtener mejores ingresos.

La cooperativa de las trabajadoras de la construcción ha permitido a estas últimas perfeccionar sus competencias para convertirse en albañiles, fontaneras, cultivadoras y pintoras cualificadas, a fin de competir en este sector en el que predominan los hombres. La cooperativa puede encargarse de tareas directas encomendadas por el constructor, recortando la cadena de suministro y quintuplicando así los ingresos de estas trabajadoras.

Las empresas sociales de las trabajadoras a domicilio, que trabajan por cuenta propia y a destajo, son una estrategia eficaz para organizarlas y hacerlas económicamente independientes. También permite que las trabajadoras a domicilio prosperen en la cadena de suministro, frenando las condiciones de trabajo abusivas y fortaleciendo su capacidad para la negociación colectiva.

Las cooperativas de pequeñas agricultoras han concluido un convenio colectivo con RUDI Multi Trading Company Ltd., una empresa con ánimo de lucro que tiene por objeto empoderar a las mujeres rurales integrándolas en las cadenas de valor agrícolas. Se ha impartido formación a las agricultoras sobre prácticas agrícolas, el procesamiento, y el establecimiento de vínculos con el mercado, así como sobre el acceso al microcrédito y la utilización de tecnología asequible. Como empresa agrícola, RUDI compra granos, especias y aceites directamente a las pequeñas agricultoras, y los vende directamente a los consumidores. La cadena de valor descentralizada permite el establecimiento de vínculos directos con el mercado para las pequeñas agricultoras, el desarrollo de la capacidad para la producción específica, y el acceso a capital circulante, formación, y herramientas y equipo oportunos, fortaleciendo así su capacidad de producción.

Durante la pandemia de COVID-19, cuando todas las cadenas de suministro se interrumpieron, estas cadenas de suministro descentralizadas locales de RUDI fueron las que ayudaron a las pequeñas agricultoras afiliadas. Al enfrentarse a las limitaciones del confinamiento, RUDI readaptó su cadena de suministro con efecto inmediato y comenzó a comprar los productos de sus pequeñas agricultoras en todo el Estado, vinculándolas así directamente con el mercado y resolviendo sus problemas de liquidez. RUDI comenzó a preparar paquetes de alimentos con especias esenciales, aceite, té, cereales y legumbres, que se enviaron a los hogares de las afiliadas y a los mercados urbanos. Asimismo, el STFC se reorientó y se adaptó a las necesidades locales, fabricando inmediatamente paquetes de EPP y mascarillas. Se establecieron empresas electrónicas y se utilizaron herramientas de las redes sociales para llegar a una base de clientes totalmente nueva.

Fuente: Documento no publicado de la SEWA, titulado *Formalizing the informal – the SEWA perspective shared by Manali Shah, SEWA National Secretary.*

En **Nepal**, los trabajadores de la economía informal que participaron en la formación profesional impartida por el Congreso de Sindicatos de Nepal (NTUC) han establecido sus propias cooperativas. Estas cooperativas suministran uniformes escolares a los hijos de los trabajadores de la economía informal, que asisten al programa de educación no formal del NTUC. Las cooperativas están planificando establecer un comercio para vender otros bienes.

E. Utilizar el potencial de la trazabilidad de las actividades en la economía de plataformas para impulsar la formalización

Tres de los sindicatos han adoptado tecnologías digitales para impulsar la formalización para los trabajadores de la economía informal.

En **Côte d'Ivoire**, la Asociación Nacional de Cooperativas de Côte d'Ivoire (ANACI) ha creado una plataforma digital para que los trabajadores agrícolas transmitan y compartan información.

En **Kenya**, como se ha mencionado anteriormente, la Organización Central de los Sindicatos (COTU) elaboró el sistema *Haba Haba*, una plataforma digital concebida para aprovechar la tecnología al apoyar a los trabajadores del transporte de la economía informal. Este sistema permite a los trabajadores pagar las cuotas sindicales y cotizar a los regímenes de seguridad social (la NSSF y la SHIF). A final de mes, los trabajadores pagan cotizaciones acumulativas a los tres, combatiendo así la inestabilidad del ingreso en la economía informal. El sistema *Haba Haba* también permite a los trabajadores del transporte de la economía informal acceder a prestaciones de salud y recibir representación legal y política a través de sus sindicatos. La integración de soluciones digitales en la organización de los trabajadores demuestra un enfoque práctico y sostenible para fortalecer la protección social y mejorar las condiciones de trabajo en el sector del transporte de la economía informal.

En **Kirguistán**, la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPSK) ha digitalizado sus servicios sindicales, incluido el registro electrónico de los afiliados sindicales y las consultas en línea sobre cuestiones laborales. También ha creado una plataforma digital para la presentación electrónica de quejas («Hotline 12-29»). La FPSK ha emprendido asimismo campañas de información a través de las redes sociales, lo que ayuda a notificar inmediatamente a los trabajadores las oportunidades para proteger sus derechos, los eventos de formación y las prestaciones disponibles.

F. Fortalecer la capacidad de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal para adoptar medidas de adaptación al cambio climático y de mitigación de sus efectos, y para acceder efectivamente a las oportunidades que brinda la transición justa

La adopción de enfoques innovadores para fortalecer la capacidad de los trabajadores y las unidades de la economía informal para adoptar medidas de adaptación al cambio climático y de mitigación de sus efectos, y para acceder a las oportunidades que brinda la transición justa a la economía verde, parece estar en una fase incipiente. Si bien el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) en la India indicó que su sindicato de los trabajadores de la construcción organizó una *Nirman Mazdoor Mahapanchayat* (Asamblea de los Trabajadores de la Construcción) sobre el Cambio Climático, solo un sindicato, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), de los 28 encuestados, indicaron enfoques integrales que abordan el impacto del cambio climático en los trabajadores de la economía informal.

En la **India**, la SEWA formalizó a las trabajadoras de las salinas organizándolas en colectivos y cooperativas. Esto les ayudó a acceder al crédito de los bancos nacionalizados, a negociar colectivamente mejores precios, y a realizar la transición a la energía verde mediante la utilización de bombas solares. Las trabajadoras de las salinas están expuestas a un calor extremo (50°C en la zona árida), en particular las de Gujarat, que produce el 70 por ciento de la sal de la India. El aumento de las temperaturas causado por el cambio climático prolonga el tiempo dedicado a bombear la salmuera subterránea, manteniéndose las bombas de diésel encendidas después del atardecer. La utilización de la energía solar para bombear la salmuera ha conducido a un aumento de la producción, de 600 a 800 toneladas. También ha reducido el gasto de diésel en aproximadamente 80 000 rupias, una reducción de 18 toneladas de carbono al año. La SEWA está colaborando con la Corporación Nacional de Desarrollo de Competencias, el Consejo de Competencias en el Sector de la Electrónica de la India y el Consejo de Competencias para empleos

Verdes, a fin de impartir formación a la próxima generación de trabajadoras de las salinas sobre las instalaciones de paneles solares en la zona de salinas. Están recibiendo formación sobre la reparación del sistema electrónico de las bombas de agua salada, y sobre la instalación, el manejo y el mantenimiento del parque solar 2,7MW.

Sin embargo, a pesar de estas intervenciones verdes, los comerciantes siguen insistiendo en la reducción de precios y en el retraso de la recogida de sal, creando excesos artificiales por parte de las trabajadoras de las salinas, y una demanda artificial por parte de los compradores. Esto conduce a que las trabajadoras de las salinas vendan la sal a precios muy inferiores a los precios justos, y a que las empresas procesadoras de sal compren la sal a los comerciantes a precios elevados.

En 2022, su 50° aniversario, la SEWA emprendió la campaña *Swachh Aakash* (Campaña de Cielos Despejados). Esta campaña se refiere a la visión colectiva de la SEWA y a su misión de apoyar las acciones de sus 2,9 millones de afiliadas para hacer realidad un planeta en el que exista acceso a aire puro, tierras limpias, agua limpia y energía limpia para todas las generaciones. La campaña conlleva crear una «Economía de nutrición», entrelazando los medios de sustento resilientes al clima, la seguridad ambiental, la salud y el bienestar, y la seguridad alimentaria para todas las afiliadas de la SEWA y sus comunidades. Las actividades esenciales de la campaña comprenden aldeas y distritos verdes, educación y sensibilización, investigación, y financiación innovadora para hacer frente al cambio climático. En lo que respecta a esta última, la SEWA ha concebido y establecido un Microseguro de Ingresos por Calor Extremo paramétrico (o un seguro de clima paramétrico, véase el recuadro 3) y un Fondo de Recuperación de los Medios de Sustento para Afrontar el Cambio Climático, a fin de aumentar la resiliencia al cambio climático y de garantizar que las afiliadas tengan acceso a medios de recuperación inmediatos y a largo plazo de las perturbaciones climáticas. También les proporcionan acceso a capital asequible.

► Recuadro 3. Seguro de Clima Paramétrico de la SEWA



Creado en 2023, el Seguro de Clima Paramétrico de la SEWA, elaborado conjuntamente con Blue Marble y la Fundación Arsht-Rock, un proveedor de soluciones para aumentar la resiliencia al cambio climático, es un producto innovador de transferencia del riesgo encaminado a desarrollar la resiliencia de las trabajadoras de la economía informal a las perturbaciones climáticas. Se expandió en 2024 con el apoyo de Climate Resilience for All, una ONG centrada en la adaptación mundial al cambio climático. El programa cubre a las agricultoras, las trabajadoras dedicadas a la cría de ganado, las trabajadoras de las salinas, las recicladoras de residuos, las mujeres que transportan carga sobre la cabeza, las vendedoras ambulantes, las mujeres dedicadas al desguace de buques, las trabajadoras de la construcción y las trabajadoras a domicilio.

Los medios de sustento y los ingresos de las afiliadas disminuyeron entre un 30 y un 50 por ciento debido a la menor eficiencia del trabajo, la reducción de las horas de trabajo, el incremento de los gastos en materias primas, el deterioro de los productos, la pérdida de clientes y la reducción de las jornadas de trabajo debido a enfermedades relacionadas con el calor.

El único parámetro del producto de seguro son las temperaturas máximas diarias. Las variaciones climáticas locales se reflejaron en la estructura paramétrica de cobertura del índice de calor de la SEWA. Los datos meteorológicos en tiempo real se utilizan para calcular el percentil individual que refleja las peculiaridades del clima local de cada una de las 23 ciudades/comunidades participantes en el noroeste de la India. Este percentil (que se basa en datos de tendencia decreciente) se utiliza a continuación como un umbral de activación. El seguro proporciona desembolsos automáticos cuando el calor extremo persiste durante dos días.

El propio clima desencadena alivio. La herramienta paramétrica está concebida para realizar pagos varias veces durante una temporada de calor para sustituir el ingreso — en la actualidad, se estima que 3 dólares de los Estados Unidos al día — cuando ocurre el evento de calor.

El seguro se financia mediante las cotizaciones de las afiliadas de la SEWA. Cada mujer cotiza anualmente 250 rupias (3 dólares de los Estados Unidos). Cuando las temperaturas superan los 40°C, todas las mujeres aseguradas reciben 400 rupias (4,80 dólares de los Estados Unidos) como asistencia directa en efectivo, lo cual representa para ellas un apoyo crucial por la pérdida de ingresos, incluso antes de presentar una solicitud formal. El desembolso total en 2024 ascendió a 2,92 crores (350 859 dólares de los Estados Unidos).

El producto de seguro contra el calor se puso en marcha con carácter experimental en 2023 y cubrió a 21 000 afiliadas de la SEWA en cinco distritos de Gujarat. El producto de seguro no fue rentable en 2023. Sin embargo, se proporcionó a cada una de las 21 000 afiliadas equipo de adaptación al clima, como luces solares, láminas de lona, parasoles y jarras de agua aisladas. En 2024, el programa se extendió a 50 000 afiliadas en 22 distritos de Gujarat, Rajasthan y Maharashtra. En lugar de equipo de adaptación al clima, la SEWA introdujo un punto de asistencia en efectivo que se activaba cuando la temperatura alcanzaba 40°C.

En 2024, la política fue rentable automáticamente cuando las temperaturas superaron un umbral determinado (que oscilaba entre 41,6°C y 46,1°C) durante dos días consecutivos como mínimo. Las temperaturas extremas registradas entre el 9 de abril y el 31 de marzo de 2024 condujeron a la activación de la asistencia directa en efectivo para las 50 000 afiliadas en 22 distritos. Además, la cobertura del seguro se aplicó en 17 de los 22 distritos, y 46 339 afiliadas recibieron pagos que oscilaron entre 151 y 1 651 rupias. Un beneficio añadido del programa fue la inclusión financiera para 17 000 afiliadas sin cuentas bancarias o con cuentas inactivas, a las que la SEWA vinculó con el sistema financiero formal abriendo o activando cuentas.

La SEWA se ha enfrentado a obstáculos para establecer el Seguro de Clima Paramétrico. La adopción a gran escala afectó la asequibilidad del producto. También existe un desconocimiento por las trabajadoras de la economía informal del seguro de clima, lo que se ve exacerbado por la asimetría de la información en el diseño del producto, en particular el vocabulario complejo de la póliza y la comunicación limitada sobre las exclusiones. Generar demanda entre las mujeres pobres de la economía informal también constituye un reto importante si el seguro no realiza desembolsos durante varios años.

Una lección aprendida es que el seguro de clima es una iniciativa importante para fortalecer la resiliencia al cambio climático y brindar protección financiera frente a las perturbaciones climáticas. Sin embargo, un producto de seguro de clima de manera aislada podría no ser financieramente sostenible a largo plazo. La SEWA reconoció la necesidad apremiante de un programa integral de protección frente al cambio climático que combine el seguro con otros servicios y productos financieros y no financieros, tales como una campaña para combatir el calor en beneficio de la salud, sistemas de alerta temprana sólidos y advertencias sobre las perturbaciones climáticas, productos de ahorro y de préstamo innovadores, y el acceso a un equipo de mitigación del cambio climático y de adaptación al mismo que ofrezca valor para las trabajadoras pobres.

Fuentes: 1) Documento no publicado de la SEWA, titulado *Formalizing the informal – the SEWA perspective shared by Manali Shah, SEWA National Secretary*. 2) Foro Económico Mundial. 2025. «How heatwaves have sparked new ways for women farmers in India to protect their crops». <https://www.weforum.org/stories/2025/03/the-heatwave-that-sparked-a-new-era-for-women-workers-in-india/>. 3) UNDRR. 2024. «The novel structure behind a parametric solution for SEWA in South-East Asia». <https://www.preventionweb.net/news/novel-structure-behind-parametric-solution-sewa-south-east-asia>

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

G. Adoptar enfoques sectoriales y otros enfoques integrados de la formalización

La encuesta reveló que la mayoría de los sindicatos han adoptado enfoques sectoriales y otros enfoques integrados de la formalización. Para los sindicatos, un enfoque sectorial significa centrarse en un grupo particular de trabajadores de la economía informal. No obstante, solo tres sindicatos han proporcionado una descripción clara de este enfoque.

En el **Camerún**, el enfoque integrado de la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) de la formalización de los trabajadores domésticos incluye lo siguiente:

- El establecimiento del SYNADEDOC, el sindicato nacional de los trabajadores domésticos, y de la RENATRADOM, que se centra en profesionalizar a los trabajadores domésticos.
- La elaboración de un manual sobre los derechos de los trabajadores domésticos en el lugar de trabajo.
- Un acuerdo con el Observatorio Nacional del Empleo para actualizar los datos estadísticos sobre los trabajadores domésticos.
- La creación de un régimen de seguro voluntario para los trabajadores domésticos y de Secretarías Sociales para ayudar a los trabajadores domésticos a acceder a la protección social.
- La representación de los trabajadores domésticos en la negociación colectiva y otras formas de diálogo social con las autoridades locales y los ministerios sectoriales. En el momento de redactarse el presente informe, la CCT está negociando con los empleadores un convenio colectivo nacional para los trabajadores domésticos.
- Presionar a los parlamentarios con miras a la ratificación del Convenio núm. 189, la adopción de normas adecuadas y la mejora de la formación profesional de los trabajadores domésticos.

En la **India**, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) ha venido promoviendo un enfoque integrado de la seguridad de los medios de sustento de las trabajadoras de la economía informal a través de la organización, el fomento de la capacidad, la prestación de servicios de seguridad social y la facilitación de la creación de activos. El objetivo es permitir que las afiliadas de la SEWA se conviertan en propietarias y directoras de su propio negocio. Este enfoque integrado empodera a las mujeres al darles voz, visibilidad y validez (las tres «v»). El enfoque integrado de la SEWA aborda el doble objetivo del pleno empleo y la autosuficiencia. Por una parte, el sindicato se esfuerza por proporcionar a las trabajadoras invisibles y no reconocidas la identidad que tanto necesitan y, por otra, trata de ofrecer oportunidades alternativas de acceso a medios de sustento que sean viables y sostenibles. A través de la creación de colectivos gestionados por las trabajadoras y propiedad de las mismas, complementados por intervenciones de fomento de la capacidad, la iniciativa de la SEWA de vincular a las trabajadoras de la economía informal con las cadenas de suministro está demostrando ser una manera eficaz de formalizar a estas trabajadoras y de integrarlas en la economía general. El concepto de la SEWA de *anubandh* (acuerdo o pacto) según lo imaginó la fundadora, Ela Bhatt, pone de relieve la interconexión de las comunidades y las economías. El *anubandh* promueve soluciones locales dirigidas por las afiliadas a los retos mundiales, lo cual justifica cada vez más la necesidad de un empoderamiento económico descentralizado y dirigido por la base de afiliadas.

En **Kirguistán**, el enfoque innovador de la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPSK) de la formalización de los taxistas se centra en la organización, la prestación de servicios y la representación en la negociación colectiva, el fomento de la capacidad, la facilitación de acceso a la protección social, y el ejercicio de presión para lograr cambios en la legislación con objeto de formalizar el empleo informal. Como se ha discutido anteriormente, la FPSK estableció un sindicato especializado para los taxistas que anteriormente no tenían contratos de trabajo oficiales. Ofrece a estos trabajadores diversas prestaciones sociales y económicas, como descuentos en el combustible, el mantenimiento, las piezas de recambio

y las comunicaciones móviles; asistencia jurídica en situaciones de conflicto con los agregadores y las compañías de seguro, y asesoramiento sobre el pago de impuestos y la legalización de actividades. La FPSK ha creado la «Hotline 12-29» para que proporcione asesoramiento sobre los conflictos laborales, recibir asesoramiento y proponer iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo. El sindicato de taxistas participa en reuniones regulares con los representantes de los agregadores y los organismos gubernamentales con miras a alcanzar un acuerdo sobre los aranceles, las normas para el transporte seguro de pasajeros, y los seguros, lo que aumenta el poder de negociación del sindicato. También se presta apoyo jurídico para resolver los conflictos laborales y mejorar las condiciones de trabajo de los taxistas. A su vez, la legitimidad del sindicato aumenta gracias a los procesos judiciales que han prosperado, lo que alienta a nuevos miembros a afiliarse.

H. Elaborar medidas conjuntas o crear alianzas con los trabajadores de la economía informal

Nueve de los sindicatos que participaron en la encuesta señalaron que han elaborado medidas conjuntas o han creado alianzas con los trabajadores de la economía informal como enfoque innovador.

África

En el **Camerún**, la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) presionó al Parlamento para que ratificara el Convenio núm. 189, a fin de mejorar las estructuras de formación profesional y de concluir un acuerdo con el Observatorio Nacional del Empleo para aumentar la fiabilidad de los datos estadísticos sobre los trabajadores domésticos. Entretanto, el Sindicato Nacional Autónomo de Chatarreros y de la Protección del Ecosistema del Camerún (SYNAFSEC) ejerció presión en nombre de los recolectores y recicladores de chatarra para que las autoridades públicas reconocieran los servicios prestados por estos trabajadores; para mejorar sus condiciones de trabajo, como el mejor acceso a EPP, y para crear una alianza empresas-cooperativas relativa a las cotizaciones a la seguridad social de estos trabajadores. Estas medidas conjuntas condujeron a que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estuviera de acuerdo en apoyar la aplicación de la Recomendación núm. 204 de una forma tripartita.

En **Côte d'Ivoire**, en 2023, la Confederación de Sindicatos Libres de Côte d'Ivoire (CISL-DIGNITÉ), junto con el Sindicato de Trabajadores Domésticos y de Trabajadores de la Economía Informal de Côte d'Ivoire (SYTDTEI-CI), organizó una petición denunciando el despido ilícito y otras violaciones de los derechos (como la ausencia de un contrato de trabajo, la falta de vacaciones anuales y la ausencia de un seguro de salud en caso de enfermedad) de una trabajadora doméstica empleada informalmente como cocinera en un hotel local desde 2022. La petición fue firmada por 3 350 personas. El sindicato se dirigió al tribunal de la comuna de Yopougon para impugnar el despido ilícito. La petición fue acompañada de una movilización masiva de los trabajadores domésticos en la oficina de la Inspección del Trabajo y el Tribunal del Trabajo. El Tribunal falló en su favor. La petición ha permitido al sindicato reclutar a nuevos afiliados.

La Asociación Nacional de Cooperativas de Côte d'Ivoire (ANACI), junto con las asociaciones y cooperativas de trabajadores agrícolas, han emprendido campañas de sensibilización de puerta a puerta en las aldeas, asentamientos y poblados acerca de la necesidad de organizarse para defender sus intereses y mejorar su acceso a prestaciones de la seguridad social. La ANACI también ha presionado a las autoridades para que proporcionen incentivos para la formalización, como la desgravación fiscal, y flexibilidad en el procedimiento de formalización. Estas medidas conjuntas han conducido al registro de algunos trabajadores agrícolas en los regímenes de protección social.

La Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire – Confederación General (FESACI-CG) ha creado alianzas con directores de cooperativas para promover la libertad sindical de los trabajadores agrícolas.

La Unión Nacional de Trabajadores de Côte d'Ivoire (UNATRCI) ha organizado actividades conjuntas con los trabajadores de la economía informal de empresas del sector de la restauración, la construcción

de presas y la fabricación de muebles, a fin de presionar a los empleadores para que formalicen a los trabajadores y los registren en la Caja Nacional de Previsión Social (CNPS).

En **Kenya**, la Organización Central de los Sindicatos (COTU) ha colaborado con la asociación de conductores de minibuses para la elaboración del sistema *Haba Haba*, como se ha examinado anteriormente.

Asia

En la **India**, el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC), junto con los demás sindicatos centrales, organizó protestas nacionales el 23 de septiembre de 2020 (Día Negro) contra el Código de Relaciones Laborales, el Código de la Seguridad Social, y el Código de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de las Condiciones de Trabajo, los cuales, a juicio de los sindicatos, menoscaban los derechos de los trabajadores.¹⁷ El *Samyukta Kisan Morcha* (sindicato de agricultores) apoyó al INTUC y se celebraron varias reuniones conjuntas para abordar cuestiones como la política del mercado agrícola, los códigos del trabajo y la privatización de las facturas de la electricidad. También se enviaron cartas al Primer Ministro, al Ministro de Trabajo y al Presidente.

Las Américas

En la **Argentina**, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) entabló contacto con el Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE), a fin de abordar los vacíos jurídicos que se utilizan para eludir la relación de trabajo y permitir el disfrute por los trabajadores de sus derechos. La CGT RA concluyó un acuerdo con el MTE, aclarando que no todas las cooperativas son fraudes laborales, y que las asociaciones de trabajadores no pueden sustituir las cooperativas.

En el **Perú**, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) colabora con grupos de trabajadores de la economía informal, como los vendedores ambulantes, los limpiabotas, los vendedores de periódicos y revistas y los trabajadores de plataformas, a fin de ejercer presión para que se elabore una legislación que proteja a los trabajadores de la economía informal, y se creen estructuras formales de diálogo social con el Gobierno y las autoridades para discutir las cuestiones que les interesan.

I. Crear y fortalecer las alianzas estratégicas con otras organizaciones

Crear y fortalecer las alianzas estratégicas con otras organizaciones es otro enfoque que muchos sindicatos han adoptado como parte de su estrategia de facilitar la formalización de los trabajadores de la economía informal. Este enfoque también es esencial para la adopción por los sindicatos de otros enfoques de la formalización. Las alianzas estratégicas han adoptado la forma de acuerdos formales encaminados a promover la protección social y a mejorar los sistemas de datos estadísticos, la asistencia jurídica y los mecanismos de tramitación y resolución de quejas, el fomento de la capacidad, el intercambio de conocimientos y la investigación. Los asociados comprenden organismos gubernamentales, organizaciones profesionales, ONG nacionales e internacionales, organizaciones internacionales de apoyo a los sindicatos, y organizaciones multilaterales como la OIT, la Unión Europea y la OCDE. Muchos de los sindicatos encuestados señalaron el apoyo de OIT-ACTRAV, en particular en lo que respecta al fomento de la capacidad, el intercambio de conocimientos y la labor de investigación para

¹⁷ En 2020, el Gobierno de la India aprobó apresuradamente tres leyes laborales sin un debate en el Parlamento o sin una consulta adecuada con los sindicatos y/o los trabajadores de la economía informal. Estas nuevas leyes —el Código de Relaciones Laborales, el Código de la Seguridad Social y el Código de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de las Condiciones de Trabajo— fundamentalmente reescriben la legislación laboral de India. Los sindicatos centrales señalan que las nuevas leyes limitan el derecho de huelga y allanan el camino hacia una política fácil de «contratación y despido», limitan el reconocimiento de los sindicatos y eximen a ciertas categorías de empresas del cumplimiento de las leyes que garantizan los derechos de los trabajadores. También subrayan que el Código de la Seguridad Social es, en muchos aspectos, discriminatorio, ya que ha suprimido disposiciones en materia de previsión social para muchos trabajadores de la economía informal. Entretanto, el Código de Relaciones Laborales permite a las empresas de hasta 300 trabajadores proceder a despidos sin la aprobación del Gobierno estatal en cuestión.

mejorar la organización y la representación de los trabajadores de la economía informal, y la prestación de servicios a los mismos, en consonancia con la Recomendación núm. 204. Para muchos sindicatos, el apoyo de la OIT ha sido una gran influencia para la elaboración y adopción de sus enfoques innovadores.

África

En el **Camerún**, la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) concluyó un acuerdo con el Observatorio Nacional del Empleo a fin de actualizar datos estadísticos sobre los trabajadores domésticos, y con la CNPS para crear un régimen de seguro voluntario para los trabajadores domésticos.

En **Côte d'Ivoire**, el Sindicato de Trabajadores Domésticos y de Trabajadores de la Economía Informal de Côte d'Ivoire (SYTDTEI-CI) creó una alianza con las asociaciones de abogadas, las asociaciones de la sociedad civil de mujeres y las ONG que defienden los derechos de las mujeres, a fin de lograr que los sindicatos se centren en mayor grado en los trabajadores domésticos, incluido el establecimiento de una plataforma de negociación. La alianza brindó apoyo al sindicato en los procesos judiciales en los que había trabajadores domésticos implicados, y ayudó al SYTDTEI-CI en su campaña en pro de la protección social de los trabajadores de la economía informal.

La Federación de Sindicatos Autónomos de Côte d'Ivoire – Confederación General (FESACI-CG) celebró una reunión con la Red de Côte d'Ivoire para la Defensa de los Derechos del Niño y de la Mujer (RIDDEF), una organización no política e independiente que emprende campañas sobre todas las cuestiones que afectan a los derechos del niño, los derechos de la mujer y la cohesión social. La reunión ayudó al sindicato a examinar con ojo crítico la realidad de los trabajadores domésticos en Côte d'Ivoire.

Asia

En la **India**, el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) creó alianzas con las ONG y grupos de reflexión y organizó talleres sobre la Directiva de la Unión Europea sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad relativos a las cadenas de suministro, a fin de comprender mejor la manera en que esta directiva puede promover el trabajo decente en la economía informal. La Directiva compromete a las empresas a respetar internacionalmente los derechos humanos reconocidos y ciertas normas ambientales en toda la cadena de suministro si quieren comerciar con la Unión Europea.

En **Nepal**, la Federación de Sindicatos de Nepal (ANTUF) colaboró con la OIT y FNV Mondiaal (la rama mundial del sindicato holandés) para combatir el problema de los trabajadores en régimen de servidumbre en Nepal occidental a través de la promoción de los derechos de los trabajadores, reuniones informativas y talleres para señalar esta cuestión a la atención del Gobierno. La ANTUF continúa colaborando con el proyecto de la OIT «Mujeres empoderadas, Nepal próspero», a fin de llevar a cabo diferentes actividades encaminadas a organizar, sindicalizar y capacitar a los trabajadores de la economía informal y a integrarlos en el régimen de seguridad social.

Estados árabes

En el **Iraq**, en 2024, la Confederación General de Sindicatos del Iraq/la Federación General de Sindicatos Iraquíes (GCIW/FITU) participaron en una conferencia nacional sobre «El trabajo informal y vías hacia el trabajo decente en el Iraq», organizada por OIT-ACTRAV, en cooperación con el Gobierno iraquí y con el apoyo de la Unión Europea. La GCIW/FITU ha venido colaborando con OIT-ACTRAV en lo que respecta a una garantía legislativa de derechos y libertades sindicales en el Iraq, para que los sindicatos puedan contribuir a proporcionar soluciones a los problemas de los trabajadores de la economía informal.

En **Omán**, la Federación General de Trabajadores de Omán (GFOW) ha colaborado con las organizaciones internacionales en la elaboración de un programa de formación encaminado a crear conciencia antes de que las personas viajen como trabajadores migrantes al Sultanato de Omán. Estas organizaciones internacionales también responden a las preguntas y atienden las quejas de los trabajadores domésticos.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

Las Américas

En la **Argentina**, la Secretaría de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) forma parte de un proyecto financiado por la Unión Europea sobre los derechos sindicales para los trabajadores de plataformas. El proyecto recopila información sobre las prácticas en el lugar de trabajo y las necesidades de los trabajadores de plataformas. A través del proyecto, han comenzado a entablarse discusiones sobre la posibilidad de una nueva norma en el futuro para los trabajadores de plataformas.

En el **Perú**, la central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) aprovecha su participación en la reunión regional de la OIT en Lima para expresar las preocupaciones de las organizaciones de trabajadores de la economía informal.

Europa y Asia Central

En **Kazajstán**, la Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán (FPRK) ha llevado a cabo investigaciones sobre el empleo informal, con el apoyo de OIT-ACTRAV. Los resultados se presentaron en diversos lugares, se enviaron al Ministerio de Trabajo y Protección Social, y se utilizaron en la elaboración del nuevo Código Social.

En **Kirguistán**, la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPSK) coopera con las organizaciones internacionales, incluida la OIT, para adoptar mejores prácticas para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores de la economía informal.

J. Fortalecer la base empírica sobre la formalización

Cuatro de los sindicatos que participaron en la encuesta indicaron que habían adoptado un enfoque innovador encaminado a fortalecer la base empírica sobre la formalización.

En el **Camerún**, el acuerdo concluido por la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) con el Observatorio Nacional del Empleo condujo a la actualización de los datos estadísticos sobre los trabajadores domésticos, que orientaron el establecimiento de un régimen de seguro voluntario para los trabajadores de la economía informal con la CNPS.

En **Côte d'Ivoire**, la participación activa de las organizaciones de trabajadores en el diagnóstico y la formulación de la estrategia nacional para la transición hacia la formalidad permitió comprender mejor quiénes son, sus condiciones de trabajo, y los retos y las necesidades en la economía informal, lo cual orienta mejor posteriormente la concepción de posibles intervenciones.

En la **Argentina**, la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT RA) consiguió que la comisión tripartita CyMAT llevara a cabo una encuesta de los lugares de trabajo a fin de impulsar el cumplimiento de las normas sobre las condiciones de trabajo y el medio ambiente. La encuesta también identificó y expuso «pseudo-cooperativas de trabajo», que son empresas que utilizan la estructura cooperativa para eludir el cumplimiento de las normas del trabajo.

En el **Perú**, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) preparó un informe sobre las condiciones de trabajo de los vendedores de periódicos y revistas y los migrantes, y sobre el impacto de las normas en estos trabajadores. El informe está utilizándose para orientar la estrategia de la CATP e influir en las políticas e intervenciones de las autoridades públicas.

K. Fortalecer las capacidades de los trabajadores de la economía informal fomentando el intercambio de conocimientos

El intercambio de conocimientos para fortalecer las capacidades de los trabajadores de la economía informal es otro enfoque innovador que adoptan los sindicatos, a menudo para complementar sus iniciativas de organización. En muchos casos, el intercambio de conocimientos, en particular sobre los derechos de los trabajadores, es un punto de partida para organizar a los trabajadores de la economía informal.

Las actividades de intercambio de conocimientos son las siguientes: derechos laborales y sindicales; negociación colectiva; SST; resolución de conflictos; protección social; trata de personas y trabajo forzoso; desarrollo de las aptitudes de liderazgo; competencias empresariales; competencias profesionales, y la ratificación de los Convenios de la OIT. El intercambio de conocimientos tiene lugar a través de la formación, seminarios, talleres, mesas redondas, el diálogo, campañas y acciones de protesta. Si bien casi todos los sindicatos que participaron en la encuesta señalaron que el intercambio de conocimientos era uno de sus enfoques innovadores, ocho proporcionaron más detalles.

África

En **Ghana**, el Congreso de Sindicatos (TUC) ha organizado programas de liderazgo orientados a los dirigentes sindicales, así como programas especiales de sensibilización acerca del Reglamento del Trabajo (Trabajadores Domésticos) (L.I. 2408), los derechos laborales, la SST, la iniciativa empresarial y la contabilidad.

En **Kenya**, la Organización Central de los Sindicatos (COTU) ha organizado talleres de formación y sensibilización orientados a los trabajadores de la economía informal, para que comprendan mejor los regímenes nacionales de protección social reformados recientemente como una forma de mejorar su registro en los mismos. Estas reuniones de sensibilización con los trabajadores de la economía informal han mejorado la colaboración entre los afiliados de la COTU que representan a los trabajadores de la economía informal y las instituciones gubernamentales encargadas de los regímenes nacionales de protección social.

Asia

En la **India**, el Congreso Nacional de Sindicatos de la India (INTUC) llevó a cabo, junto con la OIT, programas de formación destinados a los trabajadores de la economía informal sobre los derechos laborales de la OIT, la negociación colectiva y las competencias en materia de negociación. El objetivo era empoderarlos para que participaran activamente en las actividades sindicales.

En **Nepal**, el Congreso de Sindicatos de Nepal (NTUC) organiza actividades de formación profesionales en una serie de profesiones, entre ellas la costura, el tejido de punto, los servicios de belleza y de cuidados personales, y la fabricación de velas para los trabajadores de la economía informal. Algunos de los trabajadores de la economía informal que asistieron a las actividades de formación han hallado un empleo. Los afiliados también han creado sus propias cooperativas y pretenden establecer comercios para vender sus productos. El NTUC organiza asimismo programas de formación informales orientados a los hijos de los trabajadores de la economía informal en nueve distritos del país.

Estados árabes

En el **Líbano**, la Confederación General de Sindicatos Libaneses (GCLW) organizó en 2023 sesiones de sensibilización y de diálogo con los empleadores sobre la educación y formación orientadas a los trabajadores de la economía informal.

En **Omán**, la Federación General de Trabajadores de Omán (GFOW) ha llevado a campañas de sensibilización a través de las redes sociales y del sitio web del sindicato para informar a los trabajadores domésticos extranjeros sobre sus derechos y deberes. También ha emprendido campañas, en cooperación con el Comité Nacional de Lucha contra la Trata de Personas, para combatir la trata de personas y el trabajo forzoso. La GFOW ha creado una página (en árabe y en inglés) en su sitio web sobre los derechos de los trabajadores domésticos. Organiza asimismo talleres y programas de formación orientados a los trabajadores de la economía informal. En 2023, la GFOW organizó un taller sobre los principales retos a los que se enfrentan los trabajadores domésticos y elaboró recomendaciones sobre la regularización de los trabajadores domésticos.

Las Américas

En **Guatemala**, la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la Federación Sindical de Trabajadores Informales de Guatemala (FESTRI) han llevado a cabo actividades de formación, talleres y conferencias sobre los derechos laborales y sindicales, el derecho a la negociación colectiva, y la legislación nacional e internacional. Han organizado mesas redondas con las autoridades públicas y los sindicatos de trabajadores de la economía informal sobre la resolución de los conflictos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo. La CGTG y la FESTRI han tomado parte en las campañas de información y divulgación a fin de promover la ratificación del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

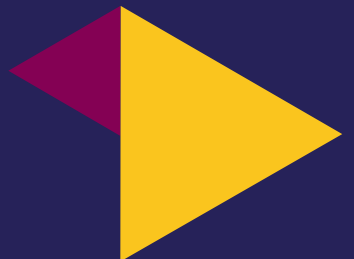
Europa y Asia Central

En **Kirguistán**, la Federación de Sindicatos de Kirguistán (FPSK) lleva a cabo programas de formación encaminados a sensibilizar en mayor grado a los trabajadores de la economía informal acerca de sus derechos, la formalización relacionada con su trabajo, y los mecanismos para acceder a la protección social. Como se ha mencionado anteriormente, la FPSK lleva a cabo campañas de información, dirigidas a los trabajadores y los empleadores de la economía informal, sobre los beneficios de la formalización, incluido el acceso al régimen de seguridad social, y la manera en que puede mejorar la lealtad de los trabajadores y reducir los riesgos empresariales.



▶ 8

Problemas y retos que plantea la adopción de los enfoques innovadores



La adopción de los enfoques innovadores no ha estado exenta de problemas y retos. De hecho, a pesar de cierto éxito de muchos de los enfoques al acelerar los procesos de formalización, los sindicatos siguen enfrentándose a múltiples problemas y retos que socavan los progresos realizados y debilitan la sostenibilidad de los resultados positivos.

El principal reto identificado por los sindicatos es la falta de marcos jurídicos (o su inadecuación) que garanticen el derecho de los trabajadores de la economía informal a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos. Por ejemplo, en Kazajstán, existe una restricción jurídica a la sindicación de los trabajadores de la economía informal, mientras que en el Iraq no existe una garantía de derechos sindicales para estos trabajadores. Como se subraya en el presente informe, para muchos sindicatos organizar a los trabajadores de la economía informal es el primer paso para la formalización.

En muchos países, los marcos jurídicos garantizan el derecho tanto de los trabajadores asalariados que están empleados informalmente en el sector formal como de los trabajadores asalariados del sector informal a sindicarse y negociar colectivamente con su empleador. No obstante, estos dos grupos de trabajadores asalariados se enfrentan a retos únicos en términos de acceso a estructuras de representación, en particular los sindicatos. Los sindicatos son más frecuentes entre los trabajadores asalariados (en una relación de trabajo clara) del sector formal. Sin embargo, debido a la resistencia de los empleadores, a menudo se impide que estos trabajadores ejerzan plenamente su derecho de sindicación y de negociación colectiva. Como corolario, estos trabajadores son reacios a constituir un sindicato o afiliarse a él debido a la amenaza constante percibida de pérdida del empleo si lo hacen.

En el sector informal, los efectos combinados de la resistencia de los empleadores, que puede ser mayor, la falta de reconocimiento legal de las unidades económicas, y los marcos jurídicos que exigen un número mínimo de afiliados¹⁸ para la constitución de sindicatos en las microempresas y pequeñas empresas impiden efectivamente a los trabajadores asalariados organizarse o afiliarse a un sindicato. Los trabajadores asalariados de las unidades económicas no registradas a menudo no pueden beneficiarse de estructuras formales (como las inspecciones del trabajo, pero también, en algunos casos, las organizaciones representativas de trabajadores). Las microempresas y pequeñas empresas predominan en el sector informal. La informalidad se incrementa a medida que disminuye el tamaño de la empresa en términos del número de empleados. Las empresas con menos de diez trabajadores representan el 77 por ciento del empleo informal en todo el mundo (OIT 2023d). Así, los marcos jurídicos que establecen un número mínimo de afiliados para la constitución de sindicatos en función del tamaño de la empresa (es decir, el número de empleados) limitan el derecho de sindicación de los trabajadores asalariados en las microempresas y pequeñas empresas de la economía informal. Por ejemplo, en la mayoría de los países latinoamericanos, el número mínimo de afiliados exigido por ley para la constitución de un sindicato, que oscila entre 10 y 40¹⁹, impide efectivamente a un sindicato organizarse en las microempresas y pequeñas empresas (Vargas, 2020).

Muchos empleadores consideran que los empleos informales son una estrategia de reducción de costos, y algunos son reacios a la sindicación propiamente dicha. Esto explica en parte por qué muchos trabajadores empleados informalmente en el sector tanto formal como informal son reacios a afiliarse a un sindicato, ya que pueden enfrentarse al riesgo de acoso y de pérdida de empleo si lo hacen. Estos dos retos – la ausencia de marcos jurídicos y la resistencia de los empleadores (en el caso de los trabajadores asalariados) a sindicarse conducen a la exclusión de los trabajadores de la economía informal del diálogo social, lo cual constituye otro reto que afecta la aplicación por los sindicatos de sus enfoques innovadores. El acceso de los trabajadores de la economía informal al diálogo social también se ve limitado por la falta de cooperación de las autoridades públicas en muchos países. En algunos países, los Gobiernos adoptan

18 Para consultar una discusión sobre la manera en que exigir un número mínimo de afiliados para constituir un sindicato limita el derecho de sindicación de los trabajadores de las microempresas y pequeñas, véase: Serrano, Melisa R. y Khafa, Edlira. 2024. *Industrial relations in micro and small enterprises: patterns, trends and prospects* (Ginebra: OIT).

19 Argentina (10); República Bolivariana de Venezuela, República Dominicana, Guatemala, México, Perú, Estado Plurinacional de Bolivia (20); Chile (8); Colombia (25); Costa Rica (12); Ecuador, Honduras, Paraguay (30); El Salvador (35), y Panamá (40).

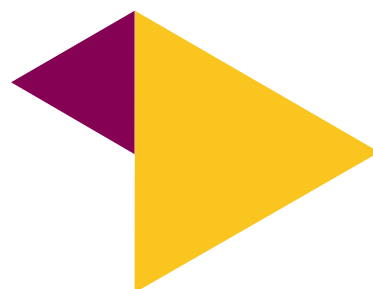
una actitud ambivalente hacia el reconocimiento como trabajos de algunos tipos de trabajo informal, tales como el trabajo doméstico y el reciclaje, y no son receptivos a los sindicatos. Por ejemplo, en el Camerún, la Confederación Camerunesa del Trabajo (CCT) indica que, dado que el trabajo doméstico no está reconocido como trabajo, los trabajadores domésticos son reticentes a considerarse a sí mismos como trabajadores con derechos. Además, el Gobierno del Camerún muestra una actitud ambivalente hacia la revisión de las normas sobre el trabajo doméstico. Asimismo, muchos otros trabajadores de la economía informal, como los vendedores por cuenta propia, los trabajadores a domicilio, los trabajadores del transporte y los trabajadores agrícolas, se enfrentan continuamente a la inseguridad del empleo y la inseguridad del ingreso.

Los trabajadores por cuenta propia que representan la mayoría de los trabajadores de la economía informal a nivel mundial y en la mayoría de las regiones también plantean un reto para la organización sindical y, por consiguiente, para su representación en el diálogo social formal. En muchos países, no existen marcos jurídicos sobre la sindicación de los trabajadores por cuenta propia, o los que existen son ambivalentes. Por ejemplo, en Filipinas, estos trabajadores no pueden constituir un sindicato o afiliarse a él con fines de negociación colectiva. Sin embargo, la legislación laboral del país les permite constituir una asociación, o afiliarse a ella, para conseguir ayuda mutua y protección. No obstante, al igual que en otros muchos países del sur global, las asociaciones de trabajadores por cuenta propia entablan negociaciones con las autoridades públicas, tales como las oficinas gubernamentales municipales y de la ciudad y los organismos gubernamentales nacionales, creando, a menudo por iniciativa de las primeras, foros de negociación que son plataformas formales o informales en las que los representantes de la asociación de trabajadores por cuenta propia y la autoridad pública se reúnen para negociar y acordar condiciones que están relacionadas con el desarrollo de su actividad empresarial, el funcionamiento de la empresa y las condiciones de trabajo. Por ejemplo, a través de un foro de negociación, los vendedores pueden negociar con las autoridades de la ciudad un espacio más seguro o permanente en el que puedan vender sus bienes, o la construcción de retretes y lavabos en el mercado público.

No obstante, la encuesta estableció que, con o sin marcos jurídicos, los sindicatos han logrado organizarse y representar a los trabajadores de la economía informal. Aunque la organización es fundamental para los sindicatos, los trabajadores de la economía informal no forman parte de la base de afiliados tradicional de muchos sindicatos, por lo que plantean retos más importantes. La economía informal está compuesta de un grupo heterogéneo de trabajadores y unidades económicas de la economía informal. Si bien puede ser más fácil de llegar a los trabajadores empleados informalmente en empresas formales — en parte debido al reconocimiento legal y la visibilidad de la empresa y posiblemente gracias a los sindicatos existentes en el lugar de trabajo —, llegar a los empleados (y trabajadores por cuenta propia) de las empresas informales o los hogares representa un reto mucho mayor. Muchos de estos trabajadores están aislados. Por ejemplo, los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio trabajan en hogares privados. Los vendedores ambulantes, los recicladores, los trabajadores del transporte y los trabajadores de plataformas realizan su actividad en espacios públicos y están geográficamente dispersos. Esto hace difícil organizarlos, y se requieren recursos considerables para llegar a estos trabajadores. En los casos en que los sindicatos desarrollan aplicaciones digitales para conectarse con estos trabajadores y prestarles servicios en línea, el nivel insuficiente de conocimientos digitales y la falta de acceso a Internet en algunas regiones de un país dificultan la organización y la prestación de servicios. Por consiguiente, la dimensión espacial del trabajo (donde tiene lugar el trabajo) es un elemento esencial de la estrategia de organización de un sindicato orientada a los trabajadores de la economía informal.

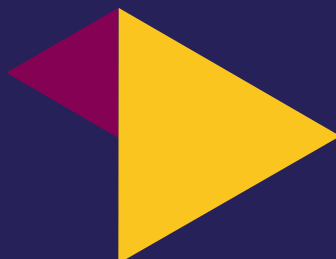
La mayoría de los trabajadores de la economía informal experimentan déficits de trabajo decente debido a la falta de legislación para proteger sus derechos y promover su bienestar. Por ejemplo, las ordenanzas sobre la zonificación municipal a menudo desplazan a los vendedores de los mercados. Además, cuando existen leyes que protegen a los trabajadores de la economía informal, estas raramente se cumplen. Por ejemplo, los trabajadores empleados informalmente en empresas formales pueden enfrentarse, directa o indirectamente, a amenazas de despido o de no renovación de sus contratos si se quejan sobre las violaciones de sus derechos como trabajadores.

Por último, si bien las encuestas de la fuerza de trabajo incluyen a los trabajadores de la economía informal, en la mayoría de los casos los datos recopilados no se analizan ni difunden para orientar la política. Los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a menudo están excluidos de las estadísticas administrativas oficiales y de las cuentas nacionales, y en muchos países no están bien contemplados en las encuestas de empresas. Esto puede contribuir a que queden excluidos de la formulación de políticas, lo que a su vez puede traducirse en una falta de intervenciones y programas específicos sobre cuestiones como la cobertura de protección social, el registro, regímenes tributarios especiales e incentivos fiscales, y programas para mejorar la productividad, actividades de formación para la adquisición de competencias y el fomento de la capacidad, y la mitigación de los efectos del cambio climático.



► 9

Conclusiones



A pesar de los progresos realizados en los dos últimos decenios para reducir la informalidad, esta continúa estando generalizada, en particular en el sur global. Aproximadamente el 60 por ciento de los trabajadores y el 80 por ciento de las empresas realizan su actividad en la economía informal. La informalidad plantea un gran reto a los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores, ya que los trabajadores de la economía informal experimentan déficits de trabajo decente más pronunciados, están expuestos a más vulnerabilidades y tienen más probabilidades de caer en la pobreza y/o de permanecer en ella. Además, la informalidad se caracteriza por la «dependencia de las trayectorias del pasado»; se transmite a los hijos de los trabajadores de la economía informal.

La magnitud de la economía informal y de los retos asociada con ella motivaron la adopción de la Recomendación núm. 204 en 2015, lo que pone de relieve el importante papel que desempeñan los sindicatos y las organizaciones de trabajadores al acelerar la formalización. Insta a los Gobiernos a adoptar y poner en práctica políticas coherentes e integradas para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, combinando diversos ámbitos de política, a saber, los marcos jurídicos y de políticas; las políticas de empleo; los derechos y la protección social; los incentivos; el cumplimiento y el control de la aplicación; la libertad de asociación y la libertad sindical; el diálogo social y el papel que desempeñan las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la recopilación de datos y el seguimiento.

Este informe ha mostrado que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores son actores esenciales al facilitar la formalización de los trabajadores de la economía informal y prevenir la informalización de los empleos formales, por lo que contribuyen a la aplicación de la Recomendación núm. 204. Los estudios examinados en el informe y las conclusiones de la encuesta destacan el «efecto positivo de transición» de los sindicatos al organizar y representar a los trabajadores de la economía informal (Serrano y Xhafa, 2016).

El estudio concluyó que, entre 2022 y 2024, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores adoptaron y aplicaron diversos enfoques innovadores al organizar, representar y prestar servicios a múltiples grupos de trabajadores de la economía informal en diferentes sectores. Los trabajadores por cuenta propia y las mujeres y los jóvenes son los principales grupos a los que van dirigidos los enfoques innovadores.

Los enfoques innovadores abordan múltiples problemas y retos a los que se enfrentan los trabajadores de la economía informal, y los siguientes encabezan la lista:

- ▶ Inseguridad del ingreso
- ▶ Falta de conocimiento, o conocimiento limitado, por los trabajadores de la economía informal de sus derechos
- ▶ Cobertura de protección social limitada o inexistente
- ▶ Condiciones de trabajo precarias
- ▶ Entorno de trabajo inseguro o insalubre
- ▶ Falta de acceso al diálogo social
- ▶ Dificultad para reclutar a los trabajadores de la economía informal como afiliados del sindicato o de la organización de trabajadores.

La encuesta concluyó que los sindicatos han adoptado once enfoques innovadores, a saber:

1. Organización, representación y empoderamiento de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal a través de la creación de alianzas con organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, y facilitando el acceso al diálogo social efectivo.
2. Reducir los déficits de trabajo decente en la economía informal como parte del proceso de formalización.
3. Aumentar la productividad en las unidades de la economía informal, y vincular el incremento de la productividad con la formalización de las unidades y la formalización de los empleos en estas unidades.
4. Aprovechar las oportunidades que brinda la economía social y solidaria para impulsar la formalización.
5. Abordar las formas emergentes de informalidad y aprovechar el potencial de las tecnologías digitales y el potencial de trazabilidad de las actividades de la economía de plataformas para fomentar la formalización.
6. Fortalecer la capacidad de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal para adoptar medidas de adaptación al cambio climático y de mitigación de sus efectos, y para acceder efectivamente a las oportunidades que brinda la transición justa a una economía verde.
7. Adoptar enfoques sectoriales y otros enfoques integrados de la formalización.
8. Elaborar medidas conjuntas o crear alianzas con los trabajadores de la economía informal.
9. Crear y fortalecer las alianzas estratégicas con otras organizaciones.
10. Fortalecer la base empírica para orientar las políticas e intervenciones.
11. Fortalecer las capacidades de los trabajadores de la economía informal fomentando el intercambio de conocimientos.

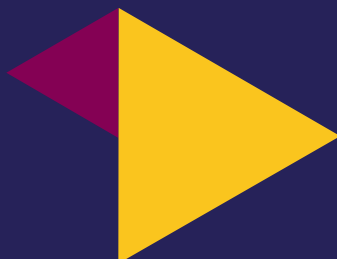
Cinco de los enfoques innovadores (1, 2, 8, 9 y 11) son adoptados de una manera más amplia por los sindicatos que participaron en la encuesta. Otros enfoques (4, 5 y 7) son adoptados por la mayoría de los sindicatos. El resto (3, 6 y 10) son adoptados con menos frecuencia.

De las conclusiones de la encuesta pueden extraerse observaciones importantes. En primer lugar, a través de los diversos enfoques innovadores que han adoptado, los sindicatos están poniendo en práctica y aplicando la Recomendación núm. 204. En segundo lugar, como indica la documentación existente, muchos de los enfoques innovadores siguen los componentes y las vías de formalización hacia la formalización propuestos por la OIT. Además, muchos de los sindicatos encuestados destacaron el apoyo de OIT-ACTRAV, en particular en lo que respecta al fomento de la capacidad, el intercambio de conocimientos y la realización de investigaciones, para mejorar la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismos, en consonancia con la Recomendación núm. 204. En tercer lugar, extender la representación colectiva a los trabajadores de la economía informal es un paso esencial para avanzar hacia la formalización. En cuarto lugar, los sindicatos utilizan simultánea y estratégicamente diferentes enfoques innovadores al facilitar la formalización de los trabajadores de la economía informal. Así, los 11 enfoques innovadores no deben considerarse diferentes unos de otros. En su lugar, los enfoques innovadores se utilizan de una manera complementaria, lo cual aumenta su impacto previsto. Por último, las conclusiones de la encuesta proporcionan más apoyo empírico a las conclusiones de la documentación existente acerca de que los sindicatos están organizando, representando y prestando servicios a los trabajadores de la economía informal. Así, el presente informe también es una importante contribución a un ámbito poco investigado de los estudios laborales.



► 10

Recomendaciones de política



La Recomendación núm. 204 insta a adoptar enfoques adaptados para facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, inclusive previniendo la informalización de los empleos de la economía informal, que tengan en cuenta la heterogeneidad entre los países y dentro de los mismos.

Se proponen varias recomendaciones encaminadas a fortalecer el papel e impulsar las contribuciones de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores en la formalización de los trabajadores de la economía informal, inclusive previniendo la informalización de quienes están ocupados en la economía formal. Al considerar estas recomendaciones, deberían tenerse cuidadosamente en cuenta los matices y especificidades de los contextos nacionales y de los grupos de trabajadores de la economía informal.

Para los Gobiernos

1. Ratificar los Convenios de la OIT que versan sobre los trabajadores de la economía informal, incluido el Convenio núm. 189 y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), e incorporar estos Convenios a las leyes nacionales. Al mismo tiempo, los Gobiernos deben poner en consonancia las leyes laborales y las normas del trabajo con las normas de la OIT.
2. En consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, promulgar y velar por el cumplimiento de leyes integrales que protejan y mejoren los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal, incluidas disposiciones sobre el salario mínimo, las horas de trabajo, la seguridad del empleo, la seguridad social y la SST. A fin de colmar las lagunas jurídicas (como una fuente de informalidad), ampliar la cobertura de las leyes sociales, laborales y fiscales, y aumentar el nivel de protección jurídica, a fin de garantizar una cobertura suficiente mediante sistemas formales. En lo que respecta a otras personas cubiertas por la legislación y cuya informalidad se asocia con la falta de aplicación de esta última, fortalecer el cumplimiento y el control de la aplicación y abordar algunos de los factores del incumplimiento (incluida la rendición de cuentas de las instituciones).
3. Fortalecer la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, lo que podría incluir medidas como:
 - a. Garantizar que todos los trabajadores, incluidos los que tienen un empleo informal, tengan el derecho de constituir los sindicatos que estimen convenientes y de afiliarse a ellos.
 - b. Promover la inclusión de los derechos y el bienestar de los trabajadores de la economía informal, así como su representación en todas las estructuras y mecanismos tripartitos a nivel sectorial y nacional.
4. En consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, introducir medidas encaminadas a fortalecer la protección social para los trabajadores que tienen un empleo informal. Esto podría incluir medidas como:
 - a. Garantizar la cobertura de protección social para los trabajadores de la economía informal, por ejemplo, adoptando regímenes especiales con cotizaciones a la seguridad social menos onerosas, u ofreciendo descuentos o incentivos, como incentivos fiscales, a fin de alentar a las empresas a formalizar a sus empleados mediante el pago de cotizaciones a la seguridad social (OIT 2021).
 - b. Proporcionar mecanismos de apoyo estatal, como subsidios y cupones de seguro, para que las garantías sociales no se conviertan en una carga financiera adicional para los trabajadores de la economía informal vulnerables.
 - c. Ofrecer regímenes no contributivos con financiación estatal a los trabajadores de la economía informal cuya capacidad para cotizar es insuficiente, y ampliar la cobertura social durante su transición a la economía formal.

- d. Ampliar y fortalecer el acceso a servicios públicos e infraestructura de calidad para los lugares de trabajo de los trabajadores de la economía informal y dentro de los mismos. Esto no solo mejorará las condiciones de trabajo, sino que también eliminará las vulnerabilidades a las que se enfrentan. Algunos ejemplos de infraestructura pública son los espacios de mercado, las terminales de transporte, la conectividad a Internet, las instalaciones sanitarias y los sistemas de energía solar.
- 5. Apoyar la formalización de las empresas informales, mediante la creación de un entorno favorable que fomente la formalización, formulando, financiando y supervisando políticas y programas orientados a las empresas informales que garanticen que dispongan de los medios y recursos para proporcionar empleo decente y productivo. Las medidas que deben adoptarse incluyen:
 - a. Abordar cualquier norma existente que pueda considerarse redundante, rígida y excesiva, a fin de reducir la carga administrativa para que las empresas y los trabajadores de la economía informal se formalicen, accedan al crédito y a la financiación, y cumplan las normas del trabajo. Las medidas que reducen la carga fiscal también alentarán a las empresas de la economía informal a registrarse.
 - b. Prestar servicios de apoyo accesibles y de calidad a las empresas, tales como formación para fomentar la iniciativa empresarial, conocimientos financieros, conocimientos digitales, mejora de la productividad, formación para la adquisición de competencias profesionales, y seguridad y salud en el lugar de trabajo para que las empresas de la economía informal puedan proporcionar empleo decente y productivo.
- 6. Promover el diálogo social y la creación de alianzas, entablando negociaciones tripartitas periódicas, y garantizando la representación de las organizaciones de trabajadores de la economía informal y la organización de foros multilaterales con organizaciones internacionales pertinentes (incluida la OIT) en los que se acuerden medidas integrales sobre la transición de la economía informal a la economía formal. Crear foros de negociación a diversos niveles (de ciudad, municipal) que sirvan como plataformas efectivas para que los trabajadores de la economía informal negocien su participación en la planificación de las administraciones locales, la planificación urbana, la zonificación, el saneamiento de la comunidad y la gestión de los residuos.
- 7. Incluir a los trabajadores y las empresas de la economía informal en las encuestas de empresa oficiales con miras a la recopilación de datos y el seguimiento. En lo tocante a las encuestas de la fuerza de trabajo, los datos recopilados sobre los trabajadores de la economía informal deberían analizarse para orientar la formulación de políticas y difundirse.
- 8. Llevar a cabo programas de formación (con el apoyo de la OIT y otros asociados), con objeto de fortalecer la capacidad de los sindicatos para colaborar efectivamente con los grupos de trabajadores vulnerables y defender sus derechos.

Para los sindicatos

1. Adoptar estrategias comunitarias o de grupo para organizar a los trabajadores de la economía informal y establecer estructuras de representación para estos trabajadores en las estructuras organizativas de los sindicatos. La colaboración continua con los líderes comunitarios o con intermediarios de confianza mejora el éxito de la organización.

Los principales temas que interesan a estos trabajadores son la inseguridad del ingreso, la inseguridad del empleo y de los medios de sustento, el acceso a la protección social, las condiciones de trabajo, un entorno de trabajo inseguro e insalubre, los derechos laborales, incluido el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y el acceso a estructuras y foros de diálogo social.

2. Ampliar la cobertura de sus enfoques de formalización para incluir a otros trabajadores de la economía informal a los que los sindicatos no organizan tradicionalmente, en particular los más vulnerables y aquellos que siguen sin beneficiarse de representación colectiva.
3. Complementar los enfoques innovadores existentes con otros enfoques que puedan acelerar más la formalización de los grupos de trabajadores informales destinatarios. Estos enfoques innovadores incluyen aprovechar el potencial que ofrecen las cooperativas y las empresas sociales; utilizar las tecnologías digitales; desarrollar la capacidad para adoptar medidas de mitigación del cambio climático y de adaptación al mismo con miras a una transición justa hacia una economía verde; adoptar enfoques sectoriales y otros enfoques integrados de la formalización, y tomar medidas para fortalecer la base empírica sobre la economía informal a fin de orientar las políticas e intervenciones.
4. Garantizar que las organizaciones de trabajadores de la economía informal estén efectivamente representadas en el diálogo social a todos los niveles, en particular en las negociaciones y foros tripartitos en los que se examinan y elaboran medidas integrales sobre la formalización, incluida la extensión de la cobertura de protección social a los trabajadores de la economía informal.
5. Realizar actividades de promoción y presionar al Gobierno para que ratifique los Convenios de la OIT que versan sobre los trabajadores de la economía informal, incluidos los Convenios núms. 189 y 190, y para que estos Convenios se incorporen a la legislación nacional. Los sindicatos también deben presionar al Gobierno para que promulgue y vele por el cumplimiento de leyes integrales, cuando estas no existan, que protejan y mejoren los derechos laborales de los trabajadores de la economía informal, incluidas disposiciones sobre el salario mínimo, las horas de trabajo, la seguridad del empleo, la seguridad social y la SST.
6. Colaborar con el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de trabajadores de la economía informal para elaborar leyes, políticas y programas integrales específicos que fomenten la aplicación de la Recomendación núm. 204, considerando las especificidades del trabajo y de los trabajadores de la economía informal. Realizar un seguimiento regular de los progresos de los programas de formalización, con indicadores claros.

Para la OIT

1. Garantizar que se tenga en cuenta la economía informal al elaborar nuevas normas.
2. Fomentar la cooperación internacional y la coordinación de los esfuerzos encaminados a adoptar enfoques comunes de la regulación de las nuevas formas de empleo.
3. Garantizar el intercambio continuo entre los sindicatos de diferentes países de información pertinente y de mejores prácticas en lo que respecta a la aplicación de la Recomendación núm. 204.
4. Ayudar a fortalecer la capacidad de los sistemas de inspección del trabajo para controlar el cumplimiento de las normas del trabajo, proporcionando formación, fomentando la elaboración de herramientas digitales para la inspección, y prestando asesoramiento técnico.
5. Facilitar el diálogo social entre los mandantes tripartitos, incluidas las organizaciones de trabajadores de la economía informal. Al proporcionar plataformas para la celebración de discusiones constructivas, la OIT puede ayudar a abordar los conflictos y promover el consenso sobre cuestiones laborales en la economía informal.
6. Prestar asistencia técnica para desarrollar la capacidad organizativa de los sindicatos en lo que respecta a la promoción efectiva, las competencias en materia de negociación, y la comprensión de las leyes laborales y de las normas internacionales.

7. Proporcionar estudios detallados sobre la manera en que los Gobiernos, los sindicatos y los empleadores han venido aplicando la Recomendación núm. 204, y sobre las condiciones cambiantes de la economía informal en diferentes países. Estos estudios ayudan a los Gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de trabajadores, y los empleadores a tomar decisiones con conocimiento de causa sobre futuras políticas.
8. Publicar informes sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y los procesos de la negociación colectiva en la economía informal.
9. Compartir recursos, incluidos diferentes datos sobre la economía informal, con los Gobiernos, los sindicatos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores de la economía informal. Elaborar tipologías de trabajadores y unidades económicas de la economía informal con repercusiones en términos de retos y posibles soluciones en relación con su organización, representación y participación efectiva en el diálogo social.
10. Compartir los resultados de los seminarios, reuniones y eventos celebrados con los Gobiernos con las organizaciones que colaboran con los trabajadores de la economía informal. Esto ayudaría a estas organizaciones a reforzar sus actividades de promoción y a apoyar a los trabajadores de la economía informal.

► Referencias

- | | |
|---|---|
| A | Aye, Baba. 2017. ««NUPENGASSAN»»: Combatting precarious work in the Nigerian oil industry». GLU Working Paper No. 50 (Ginebra: OIT). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.50.pdf . |
| B | Behrens, Martin, Hamann, Kerstin y Hurd, Richard W. 2004. «Conceptualizing labour union revitalization». En: Frege C. y Kelly J. (eds.) <i>Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy</i> (Oxford: Oxford University Press).

Benassi, Chiara y Vlandas, Tim. 2015. «Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and ideology». <i>European Journal of Industrial Relations</i> , vol. 22, núm.1: págs. 5-22. https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0959680115589485 . |
| C | Cole, Peter. 2024. «Unit 7: San Francisco Dockworkers: Winning the union-controlled hiring hall. Chapter 2/Why Does Labour Organise?: A Historical Perspective. Labour History». https://iversity.org/en/my/courses/labour-history/lesson-units/130011#tab_reference . |
| F | Frege, Carola y Kelly, John. 2003. «Union revitalization strategies in comparative perspective». <i>European Journal of Industrial Relations</i> , vol. 9, núm. 1: págs. 368-375. https://personal.lse.ac.uk/fregec/PDF%20articles/2003%20Union%20Revitalization%20Strategies.pdf |
| N | NORMLEX de la OIT. Sumisión de R204 – Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13300:0::NO:13300:P13300_INSTRUMENT_ID:3243110 . |
| O | OCDE. 2024. <i>Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work</i> (París: OECD Publishing). https://doi.org/10.1787/f95c5a74-en .

OIT. 2025. «Enfoques innovadores para abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente». ILC.113/Informe VI, Conferencia Internacional de Trabajo, 113ª reunión, 2025 (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo). https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILC113-VI-%5BAP-FORMALIZATION-250131-003%5D-Web-SP.pdf

OIT. 2024a. <i>Informe mundial sobre salarios 2024-2025</i> (Ginebra: OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf .

OIT. 2024b. <i>Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024</i> (Ginebra: OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908142.pdf

OIT. 2023a. Orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo – Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, documento GB.347/INS/2/1, 347ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 13-23 de marzo de 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_868377.pdf .

OIT. 2023b. ICLS/21/2023/Room document 5. «Contextualizing informality: The Informal Economy Indicator Framework». 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 11-20 de octubre de 2023. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_894213.pdf . |

OIT. 2023c. Resolución sobre las estadísticas de la economía informal, 21ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra: OIT).

OIT. 2023d. *Women and men in the informal economy: A statistical update* (Ginebra, OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_869188.pdf.

OIT. 2023e. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* (Ginebra, OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_881012.pdf.

OIT. 2021. «Extending Social Security to Workers in Micro and Small Enterprises: Lessons from International Experience. Social Protection Spotlight». <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=16986>.

OIT. 2020. *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de prácticas* (Ginebra: OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_735636.pdf.

OIT. 2019. *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de prácticas*. Oficina Internacional del Trabajo. Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (Ginebra: OIT).

OIT. 2016. *Non-Standard Employment around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Ginebra: OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_534326.pdf.

OIT. 2015. Recomendación núm. 204 adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf.

OIT. 2013. *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_222986.pdf.

R

Red de las Naciones Unidas sobre la Migración. 2024. «Repository of Practices. Formation of Migrant Domestic Workers Associations in Malaysia - Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran (PERTIMIG) and Asosasyon ng mga Makabayang Manggagawang Pilipino Overseas (AMMPO)». <https://migrationnetwork.un.org/practice/formation-migrant-domestic-workers-associations-malaysia-persatuan-pekerja-rumah-tangga#:~:text=AMMPO%20was%20already%20structured%20and,Indonesia%2C%20Malaysia%20and%20the%20Philippines>.

Rimal, Bishnu. 2019. «Curbing Precarious Informal Employment and Bonded Labour in the Agriculture Sector of Nepal: GEFONT's Initiative to Liberate Kamaiyas». GLU Working Paper No. 57 (Ginebra: OIT). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.57.pdf.

Rossman, Peter. 2024. *Unit 1: What does global labour history teach us about organising? Chapter 2/Why Does Labour Organise?: A Historical Perspective Labour History*. <https://iversity.org/en/my/courses/labour-history>.

S

Serrano, Melisa R. 2014. «Between accommodation and transformation: The two logics of union renewal». *European Journal of Industrial Relations*, vol. 20, núm. 3: págs. 219–235. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680114523198?casa_token=79iFAq27BAwAAAAA:1F4_exu8hf-gA95jOLmo3u4fOxuIG-Pey94YsoxLqhhTgyBDtM8WzPOhtXa4Yl-ijbwjD3EvwaOTUpI.

Serrano, Melisa R. 2018. «Between Representation and Regulation: Union Strategies on Non-Standard Employment in Selected Industries in the Philippines». *Asia-Pacific Social Science Review*, vol. 17, núm. 3: págs. 84–97.

Serrano, Melisa R. y Xhafa, Edlira. 2024. *Industrial relations in micro and small enterprises: patterns, trends and prospects* (Ginebra: OIT). <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/wp129.pdf>

Serrano, Melisa R. y Xhafa, Edlira. 2016. «From ‘precarious informal employment’ to ‘protected employment’: the ‘positive transitioning effect’ of trade unions». GLU Working Paper No. 42 (Ginebra: OIT). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.42.pdf.

StreetNet International. 2012. *Summary Report: Case studies of collective bargaining and representative forums for street traders* (StreetNet International). No publicado.

V

Vandaele, Kurt. 2020. *From Street Protest to ‘Improvisational Unionism’: Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands. Trade Unions in Transformation 4.0. Labour and Social Justice* (Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung Global Policy and Development). <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf>.

Vargas, Ana María. 2020. «Applying Labour Law to Micro, Small and Medium-Sized Enterprises: A Comparative Study of 16 Countries». ILO Working Paper 9 (Ginebra: OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40ifp_seed/documents/publication/wcms_757271.pdf

Visser, Jelle. 2019. *Trade Unions in the Balance*. Documento de trabajo de OIT-ACTRAV (Ginebra: OIT). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf.

X

Xhafa, Edlira. 2019. «Organising Against All Odds: Precarious Workers as ‘Actors and Authors of their Own Drama’». GLU Working Paper Series No. 55 (Ginebra: OIT). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.55.pdf.

Xhafa, Edlira y Serrano, Melisa R. 2024. «Workers in Informal Employment Organising and Acting Collectively: The Role of Trade Unions». GLU Working Paper No. 59 (Berlín: Global Labour University – Freunde und Förderer e.V.). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2024/07/WP-59_Workers-in-Informal-Employment_edit.pdf.

Y

Yun, Aelim. 2017. «Curbing precarious employment in the South Korean construction industry». GLU Working Paper No. 49 (Ginebra: OIT). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.49.pdf.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

► Anexo

Encuesta sobre enfoques innovadores de las organizaciones de trabajadores para organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal

Estimado/a encuestado/a:

Muchas gracias por participar en la encuesta, que forma parte de un proyecto de investigación de OIT-ACTRAV sobre *Enfoques innovadores de las organizaciones de trabajadores para organizar, representar y prestar servicios a los trabajadores de la economía informal*. En este proyecto de investigación, queremos poner de relieve el importante papel que desempeñan los sindicatos y las organizaciones de trabajadores en la puesta en práctica de la Recomendación núm. 204, en particular al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. Su participación en esta encuesta nos será de gran ayuda para obtener un compendio sustantivo de enfoques innovadores de los sindicatos en relación con la Recomendación, que esperamos esté disponible a tiempo para la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2025.

Guía para responder al cuestionario

Antes de responder al cuestionario, guíese por las siguientes definiciones:

- **Economía informal:** El conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto.
- **Enfoques innovadores para la formalización:** Las acciones, métodos, medidas, estrategias y procesos que facilitan la formalización de los trabajadores de la economía informal en términos de extender la cobertura de protección social a ellos y a sus familias, promover su inclusión económica, permitirles ejercer sus derechos fundamentales como trabajadores, prevenir la informalización de los empleos de la economía formal, y promover el trabajo decente para estos trabajadores. Estos enfoques también abogan por la creación, la preservación y la sostenibilidad de las empresas y de los empleos decentes en la economía formal. Los enfoques innovadores incluyen los siguientes:
 - Prevenir la informalización y afrontar este riesgo.
 - Aprovechar las oportunidades que brinda la economía social y solidaria para apoyar la formalización.
 - Seguridad y salud en el trabajo – un entorno de trabajo más seguro y saludable en la economía informal.
 - Soluciones prácticas para aprovechar el potencial de las tecnologías digitales a fin de apoyar la transición hacia la formalidad.
 - Cómo utilizar el potencial de la “trazabilidad” de las actividades en la economía de plataformas con miras a fomentar la formalización.
 - Cambio climático e informalidad, transición justa y formalización.
 - Enfoques sectoriales para hacer frente a la informalidad.

- ▶ Políticas que abordan los déficits de trabajo decente en la economía informal como parte de los procesos de formalización.
- ▶ Organizar a los trabajadores y a las unidades económicas de la economía informal, crear alianzas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y facilitar el acceso al diálogo social efectivo.
- ▶ Fortalecer las alianzas estratégicas con otras organizaciones.

Para facilitar la labor de responder a las preguntas, se proporcionan ejemplos, cuando es pertinente.

Envíe por correo electrónico su cuestionario cumplimentado a las siguientes personas, el **20 DE DICIEMBRE de 2024** a más tardar.

1. Melisa Serrano: mrsserrano@up.edu.ph
2. El Funcionario Responsable de su región

África: mote@ilo.org

Asia: castroa@ilo.org

Europa: glovackas@ilo.org

Las Américas: villatoro@ilo.org

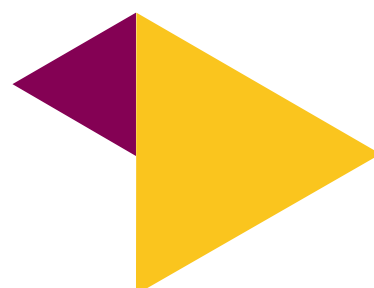
Estados árabes: said@ilo.org

Mamadou Souare: souare@ilo.org

También existe una **versión en línea (Formularios de Google) del cuestionario**. Puede acceder a ella y rellenar el formulario pulsando en este enlace: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdEZIxxv0OrORvZIMmOwaCyuPm95RWXFLK9o mUrKzGAz3CGQ/viewform?usp=sf_link

Rellene el cuestionario en línea el **20 DE DICIEMBRE DE 2024** a más tardar.

Muchas gracias.



Cuestionario

Preguntas	Respuestas
1. País/localidad	Guatemala
2. Nombre del/de los sindicato(s)/organización(es) que: iniciaron/adoptaron/aplicaron el enfoque innovador que contempla a los trabajadores de la economía informal	Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala, CGTG.
3. Tipo de organización(es) que iniciaron/adoptaron/aplicaron el enfoque innovador	Marque la casilla adecuada: ☐ Nacional ☐ Sectorial ☐ Regional ☐ Internacional ☐ Otra, especificar:
4. ¿Qué problema/reto aborda el enfoque innovador que contempla a los trabajadores de la economía informal?	Marque la(s) casilla(s) adecuadas: ☐ Ausencia o ejercicio limitado de los derechos, incluidos el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva ☐ Desconocimiento o conocimiento escaso por los trabajadores de la economía informal de sus derechos ☐ Ausencia de organización colectiva de los trabajadores de la economía informal ☐ Falta de interés de los trabajadores de la economía informal en afiliarse al sindicato/la organización de trabajadores ☐ Dificultad para reclutar a los trabajadores de la economía informal como afiliados del sindicato/la organización de trabajadores ☐ Falta de acceso a servicios jurídicos para abordar los problemas laborales ☐ Falta de acceso a la educación y la formación ☐ Incapacidad para discutir problemas y negociar acuerdos con los empleadores sobre la remuneración y las condiciones y/o no cubiertos por los convenios colectivos existentes. ☐ Incapacidad para discutir problemas y para negociar con las autoridades gubernamentales ☐ Falta de acceso a las estructuras y foros de diálogo social ☐ Falta de cobertura de protección social o cobertura de protección social limitada

Preguntas	Respuestas
	☐ Falta de acceso a servicios de bienestar ☐ Condiciones de trabajo precarias ☐ Inseguridad del empleo/de los medios de sustento ☐ Ingresos inestables/inseguridad de los ingresos ☐ Entorno de trabajo inseguro e insalubre ☐ Falta de protección frente al despido arbitrario por el empleador ☐ Ausencia de mecanismos de resolución de quejas ☐ Acoso, sobornos y desalojos por las autoridades municipales y la policía ☐ Falta de protección frente a la discriminación, el acoso y los abusos ☐ Explotación por intermediarios, que cobran comisiones abusivas ☐ Reubicaciones forzosas y restricciones en cuanto a la zonificación ☐ Falta de acceso a infraestructura y servicios básicos, tales como el agua, la electricidad y el saneamiento ☐ Falta de espacio para vender en condiciones justas y razonables, instalaciones en los sitios de venta ☐ Falta de acceso a la financiación ☐ Falta de acceso a los mercados ☐ Otro, especificar:
5. ¿Qué enfoque innovador ha adoptado para facilitar la formalización o prevenir la informalización?	Marque la(s) casilla(s) adecuadas: ☐ Adopté enfoques sectoriales para hacer frente a la informalidad, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores de la economía informal en diferentes sectores/industrias, y garantizando que las políticas, las medidas y las intervenciones de formalización respondan a las necesidades de los trabajadores de los diferentes sectores de la economía. ☐ Introduje medidas prácticas para aumentar la productividad en las unidades económicas informales, incluida la formación para la adquisición de competencias centrada en la iniciativa empresarial y la gestión. ☐ Facilité el acceso a la financiación y los mercados ☐ Introduje medidas para lograr un entorno de trabajo más seguro y saludable ☐ Facilité el acceso de los trabajadores de la economía informal a la protección social/seguridad social

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

Preguntas	Respuestas
	☐ Organicé a los trabajadores de la economía informal en un sindicato u organización de trabajadores ☐ Afilié una asociación/organización de trabajadores de la economía informal existente con el sindicato ☐ Fortalecí el sistema de inspección del trabajo para prevenir la informalización del empleo ☐ Mejoré el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales del trabajo ☐ Promoví o hice campaña a favor de políticas que abordaran a los déficits de trabajo decente en la economía informal ☐ Establecí o apoyé el establecimiento de cooperativas, asociaciones, mutuas, fundaciones, empresas sociales, grupos de autoayuda y empresas similares ☐ Creé alianzas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores para hacer frente a los problemas y retos arriba mencionados ☐ Facilité el acceso al diálogo social efectivo, incluida la representación de los trabajadores de la economía informal en la negociación, las estructuras tripartitas y la negociación con las entidades gubernamentales ☐ Creé alianzas con los trabajadores de la economía informal ☐ Fortalecí las alianzas estratégicas con otras organizaciones ☐ Aproveché las tecnologías digitales para apoyar la formalización ☐ Otro, especificar:

Preguntas	Respuestas
6. Grupo(s) destinatario(s)	Marque la(s) casilla(s) adecuadas: ☐ Trabajadores por cuenta propia ☐ Empleadores ocupados en sus propias empresas del sector informal ☐ Miembros de cooperativas informales y de otras unidades de la economía social y solidaria ☐ Cooperativas ☐ Trabajadores familiares auxiliares de la economía formal ☐ Trabajadores familiares auxiliares de la economía informal ☐ Asalariados que tienen empleos informales en, o para, empresas formales ☐ Asalariados que tienen empleos informales en, o para, unidades económicas de la economía informal y los hogares ☐ Trabajadores domésticos ☐ Trabajadores con relaciones de trabajo no reconocidas o no reguladas ☐ Trabajadores de plataformas digitales ☐ Mujeres y jóvenes ☐ Grupos de edad, especificar:
7. Alcance geográfico del/de los grupo(s) destinatarios	Marque la(s) casilla(s) adecuadas: ☐ Provincial/municipal/de distrito ☐ Regional ☐ Sectorial ☐ Nacional
8. Alcance sectorial	Marque la(s) casilla(s) adecuadas: ☐ Agricultura, pesca y silvicultura ☐ Energía y minería ☐ Manufactura ☐ Construcción e infraestructura ☐ Sector de los servicios privados ☐ Educación e investigación ☐ Sector marítimo y transporte ☐ Servicios y suministros públicos y servicios de salud ☐ Otro, especificar: vendedores de productos varios.

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

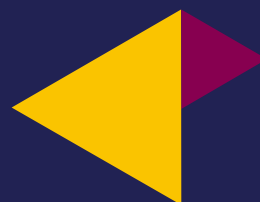
Preguntas	Respuestas
9. Describa brevemente el enfoque innovador de la organización o el enfoque conjunto con los trabajadores de la economía informal al afrontar el problema/reto indicado más arriba (Pregunta #4). <i>(Ejemplo: En Costa Rica, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña (SINTRAICA) participó en la organización de una campaña encaminada a abordar las condiciones sumamente precarias de los trabajadores migrantes en el sector. A raíz de quejas presentadas por los trabajadores migrantes, el sindicato llevó a cabo una investigación, que determinó la magnitud de las violaciones. Después de esta investigación, se llevó a cabo una campaña para organizar a los trabajadores migrantes, y se creó un “movimiento por la dignidad”, que hizo un llamamiento a una huelga a la que se unieron 1 288 trabajadores. Los trabajadores costarricenses también se unieron a la lucha de los trabajadores migrantes. Como consecuencia de esta presión, la empresa entabló negociaciones colectivas a fin de responder a las quejas, y el Ministerio de Trabajo efectuó inspecciones y adoptó varias medidas en favor de los trabajadores migrantes. Es importante señalar que los trabajadores migrantes son los que proporcionan ahora información sobre las violaciones de sus derechos y exigen a la empresa que respete sus derechos. La campaña de organización de los trabajadores migrantes también ha sido fundamental para reforzar la unidad de los trabajadores, con independencia de su situación laboral —permanente o temporal— y de que sean migrantes o no.)</i>	
10. ¿Ha emprendido acciones conjuntas/ creado alianzas con los trabajadores de la economía informal a fin de afrontar el reto o el problema? <i>(Ejemplo: En Costa Rica, SINTRAICA organizó una huelga junto con los trabajadores migrantes en el sector de la caña de azúcar.)</i> En caso afirmativo, describir.	
11. ¿Cuándo se aplicó el enfoque innovador? (indicar un periodo específico desde 2022 hasta la actualidad, por ejemplo, de mayo de 2020 a junio de 2021).	

Preguntas	Respuestas
12. ¿Qué motivó al sindicato/la organización de trabajadores para aplicar el enfoque innovador? <i>(Ejemplo: Reforzar la unidad de los trabajadores, aumentar el poder de los sindicatos mediante la organización de los trabajadores migrantes, transformar el sindicato en una organización más inclusiva).</i>	
13. ¿Qué factores influyeron al sindicato/la organización de trabajadores al aplicar el enfoque innovador? <i>(Ejemplos: En el caso de SINTRAICA, las quejas de los trabajadores migrantes sobre sus condiciones sumamente precarias; la disminución del número de afiliados.)</i>	
14. ¿Se plantearon problemas al adoptar el enfoque innovador? <i>(Ejemplo: Amenazas por la empresa de pérdida de empleos si los trabajadores migrantes se afiliaban al sindicato.)</i> En caso afirmativo, describir.	
15. ¿Qué estrategias/medidas/acciones funcionaron? <i>(Ejemplo: En el ejemplo de SINTRAICA, la realización de una investigación sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes, la campaña bien planificada en torno al “movimiento para la dignidad”, huelgas masivas).</i>	
16. ¿Qué estrategias/medidas/acciones no funcionaron? <i>(Ejemplo: Empezar una campaña para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes sin realizar primero una investigación o un estudio sistemático de sus condiciones de trabajo reales.)</i>	

- Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización
Mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismo

Preguntas	Respuestas
17. ¿El sindicato/la organización de trabajadores introduce algún cambio en la organización para garantizar la participación y la representación efectivas de los trabajadores de la economía informal en las estructuras sindicales? En caso afirmativo, describir. <i>(Ejemplos: Modificación de los estatutos del sindicato para aumentar el número de afiliados e incluir a los trabajadores de la economía informal; modificación de los sistemas de recaudación de las cuotas sindicales, cambio o diferentes servicios y prestaciones proporcionados a los trabajadores de la economía informal.)</i>	
18. Si el grupo destinatario de trabajadores de la economía informal forman parte del sindicato, ¿pagan cuotas sindicales o tienen diferentes sistemas de pago de las cuotas?	
19. Si su respuesta al #18 es afirmativa, describa brevemente el sistema de recaudación de las cuotas sindicales que se aplica a los trabajadores de la economía informal que forman parte del sindicato.	
20. ¿Ha habido interacciones/acciones conjuntas entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores a fin de aumentar la regularización/la representación legal/el empoderamiento de los trabajadores de la economía informal? En caso afirmativo, describir <i>(Ejemplos: Campañas de sensibilización conjuntas, presión a las autoridades locales, negociaciones conjuntas, servicios de formación, etc.)</i>	
21. ¿Cuál es el principal logro (o los principales logros) en términos de organización, prestación de servicios y representación de los trabajadores de la economía informal? Describir.	

Preguntas	Respuestas
22. ¿Qué estrategias de sostenibilidad se están considerando para mantener/mejorar los resultados/los logros/los progresos? <i>(Ejemplo: En el caso de SINTRAICA, se ha capacitado a los trabajadores migrantes para recopilar y proporcionar información sobre las vulneraciones de sus derechos, y estos exigen a la empresa que respete sus derechos.)</i> <i>(Otros ejemplos: Establecimiento de una estructura formal de representación en la dirección del sindicato de los trabajadores de la economía informal que están afiliados al sindicato; sistema especial de pago de cuotas sindicales para estos trabajadores; inclusión de sus problemas en las estructuras tripartitas de diálogo social; supervisión y evaluación regulares de los logros obtenidos/los progresos realizados.)</i>	
23. Sobre la base de su experiencia y de las lecciones aprendidas, ¿qué necesita/espera de los responsables políticos, la OIT y otros actores clave para lograr la formalización y prevenir la informalización?	
24. Información sobre la(s) persona(s) de contacto que podrían proporcionar más información sobre el caso, y referencia(s) donde puede hallarse más información (si está disponible).	



Oficina de Actividades para los Trabajadores,
de la OIT (ACTRAV)

Organización Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 - Suiza
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: actrav@ilo.org

► ilo.org/actrav