



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

El entorno normativo y la economía informal

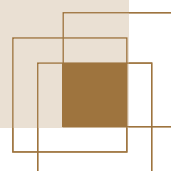


Pescadores, Sri Lanka.

Normas internacionales del trabajo

4.a2 INCORPORACIÓN DE LOS DESPROTEGIDOS AL ÁMBITO DE LA LEGISLACIÓN

■ Las normas internacionales del trabajo son el resultado del consenso alcanzado entre los gobiernos y los representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores. Siguen siendo sumamente pertinentes para los trabajadores y los empleadores y se aplican en muchas situaciones, algunas de las cuales en la actualidad pertenecen claramente a la categoría de “informales”. La aplicación de las normas internacionales del trabajo a nivel nacional no es “costosa” y relevante solo para la economía formal, es una de las formas esenciales de incorporar a las personas no organizadas ni protegidas en la vida económica y social formal. La aplicación de dichas normas puede traer aparejados beneficios importantes para las economías y la mejora de la productividad. Por consiguiente, son importantes no solo desde una perspectiva de los derechos, sino también desde el punto de vista de la eficiencia económica. Este documento suministra información sobre las normas internacionales del trabajo: qué son, por qué son necesarias y cómo se fiscalizan. Examina distintas normas del trabajo y su pertinencia para adelantar la salida de la informalidad hacia el trabajo decente para todos.



- Normas internacionales del trabajo e informalidad¹
- La heterogeneidad de la economía informal y la dificultad de brindar una respuesta uniforme
- El alcance de la legislación
- Determinación del empleador
- Aplicación deficiente
- Flexibilidad de las normas internacionales del trabajo
- Ideas erróneas sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo
- Derechos fundamentales en el trabajo
 - La libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
 - Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
 - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
 - Abolición efectiva del trabajo infantil
- Convenios de gobernanza y otras normas internacionales del trabajo pertinentes
 - Inspección del trabajo
 - Política del empleo
 - Promoción del empleo
 - Tripartismo
 - Administración del trabajo
 - Orientación y formación profesionales
 - Salarios
 - Seguridad social
 - Seguridad y salud en el trabajo
- Normas internacionales del trabajo que se ocupan directamente de grupos específicos
 - Los trabajadores y las agencias de empleo privadas
 - Trabajadores rurales
 - Trabajadores a domicilio
 - Trabajadores migrantes
 - Pueblos indígenas y tribales
 - Pescadores
 - Trabajadores domésticos

¹ Dado que a nivel nacional la aplicación de las normas internacionales del trabajo se adapta a los contextos históricos, económicos y sociales concretos de un Estado, la forma en que se aplican en la economía informal también depende del país. En muchos casos su aplicación en países diferentes se examina en otros documentos informativos de esta Guía de recursos sobre políticas. Por consiguiente este documento no sigue la estructura habitual de la Guía. Sirve de recurso de información sobre las normas internacionales del trabajo y la economía informal y no contiene una sección de nuevos enfoques y buenas prácticas.

¿Qué son las normas internacionales del trabajo y por qué son necesarias?

Las normas internacionales del trabajo son parte del derecho internacional del trabajo. Incluyen convenios, que con arreglo al derecho internacional son jurídicamente vinculantes para los Estados que los ratifican, y recomendaciones, que suministran directrices. Los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores adoptan estos instrumentos en la Conferencia Internacional del Trabajo luego de arduas y numerosas discusiones entre los tres grupos sobre el tema, el alcance y el contenido de cada instrumento. Desde 1919 se han adoptado 189 convenios, 5 protocolos y 200 recomendaciones⁴.

Justificación de las normas internacionales del trabajo.

Estas normas se basan en el principio constitucional fundamental de que “el trabajo no es una mercancía”. Su razón de ser también figura en la Constitución de la OIT; surge, por un lado, de la búsqueda de la justicia social, que tiene por objeto principal que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Declaración de Filadelfia) y, por el otro, del reconocimiento de que un Estado no mejorará las condiciones de trabajo si otros Estados tampoco lo hacen. Las normas internacionales del trabajo son una de las principales formas de lograr los objetivos consagrados en la Constitución.

■ **Normas internacionales del trabajo e informalidad.** Desde sus inicios, la OIT siempre ha afirmado que todas las personas que trabajan tienen derechos en el trabajo, independientemente de donde trabajen. El Programa de Trabajo Decente ha reafirmado este principio. Las normas internacionales del trabajo establecen el marco para la aplicación de los derechos en el plano nacional. Son esenciales no solo desde la perspectiva de los derechos humanos y la justicia social, sino también porque tienen beneficios económicos y sociales importantes. Los derechos incluidos en las normas internacionales del trabajo, es decir los derechos fundamentales en el trabajo y otros, también figuran en instrumentos de derechos humanos básicos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y los dos Pactos² de 1966 que se aplican a todos los seres humanos.

La OIT sostiene que las normas internacionales del trabajo generan muchos beneficios. Proveen una vía hacia el trabajo decente, un marco jurídico internacional para una globalización justa y estable, el establecimiento de condiciones de igualdad que contribuyen a evitar una nivelación hacia abajo, un medio para la mejora de los resultados económicos, una firme red de protección frente a las crisis económicas y una estrategia para la reducción de la pobreza. Lo que es más importante, representan la suma de la experiencia y los conocimientos internacionales y reflejan el consenso internacional sobre la forma que puede abordarse una cuestión laboral a nivel mundial.³

No obstante, numerosos trabajadores y empresarios de todo el mundo están en situación vulnerable en la economía informal, muchas veces sin estar registrados, reglamentados, protegidos ni reconocidos. Muchas veces la informalidad tiene una relación débil con la legislación. La resolución relativa al trabajo decente y la economía informal de 2002 subraya esta falta de protección por la legislación. Reconoce que la informalidad abarca las “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”. Ello podría obedecer a que sus actividades no están dentro del alcance formal de la legislación o porque la legislación no se aplica o no se controla, o porque el cumplimiento de la legislación impone costos excesivos y procedimientos engorrosos o inadecuados⁵.

En la economía informal (y la formal) los trabajadores padecen de graves “déficits de derechos”, de los que se ocupan todas las normas internacionales en el trabajo, incluidos los derechos fundamentales del trabajo:

- **El trabajo forzoso** suele caracterizarse como la “antítesis del trabajo decente”. Las personas menos protegidas – como las mujeres, los jóvenes, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes – son especialmente vulnerables al trabajo forzoso. Aunque la mayoría de los países tiene legislación que tipifica el trabajo forzoso como delito penal, sigue imperando en la economía informal cuando la legislación no se aplica en la práctica.

2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que cuentan con 167 y 160 ratificaciones, respectivamente (a marzo de 2011).

3 OIT, 2009, *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, págs.11-14.

4 Hay 76 convenios y recomendaciones conexas que se consideran actualizadas y deberían promoverse activamente, según el Consejo de Administración de la OIT. Para la lista de estos convenios, sírvase consultar <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>.

5 OIT, 2002, *Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal*, párrs. 3 y 9.

- El **trabajo infantil** está estrechamente vinculado con la economía informal. Suele estar fuera del ámbito de las instituciones formales, incluidos los servicios de la inspección del trabajo.
- La **discriminación** está generalizada en todas partes, pero los tipos de trabajadores que son objeto de discriminación en la economía formal predominan en la economía informal (como mujeres, migrantes o trabajadores con discapacidad). No obstante, las disposiciones jurídicas que prohíben la discriminación muchas veces excluyen a determinadas categorías de trabajadores (por ejemplo, trabajadores ocasionales, trabajadores domésticos y trabajadores migrantes), no incluyen todos los motivos de discriminación ni todos los aspectos del empleo, desde la contratación hasta la terminación de la relación de trabajo. Además, aún existen leyes discriminatorias⁶.
- Sigue habiendo muchos obstáculos en la economía informal en relación con la **libertad sindical y de asociación** (la afiliación sindical es baja) y el reconocimiento del derecho de **negociación colectiva** es poco frecuente.

Aunque hay muchos ejemplos de actores en situaciones informales que se han organizado con éxito, el caso de la libertad sindical y de asociación ilustra las dificultades que se presentan tanto en la legislación como en la práctica al tratar la cuestión de la economía informal⁷. En algunos países la legislación limita la libertad sindical y de asociación a los trabajadores que tienen un empleo regular o los considerados “empleados”; los trabajadores de la economía informal no pueden formar sindicatos reconocidos jurídicamente. El reconocimiento y la identidad jurídica son esenciales para que los sindicatos puedan funcionar y prestar servicios. También existen dificultades prácticas en relación con la sindicación de trabajadores informales, pues suelen estar dispersos geográficamente o físicamente aislados, y muchas veces cambian de trabajo o de sector de actividad. Además, muchos de estos trabajadores padecen penurias económicas, lo cual los obliga a centrarse en la supervivencia diaria y no en compromisos de mediano a largo plazo. Por otra parte, como puede ser complejo determinar cuál es el empleador, una dificultad adicional de los sindicatos es saber con quién entablar la negociación colectiva y el diálogo social (véanse también los documentos informativos sobre diálogo social y sindicatos).

■ **La heterogeneidad de la economía informal y la dificultad para brindar una respuesta uniforme.** El trabajo informal abarca un amplio espectro de situaciones que presentan problemas jurídicos diferentes. Los parámetros amplios para comprender la informalidad, es decir, la no aplicación, en la legislación o en la práctica, de la ley, implican que las situaciones en que se encuentran los trabajadores y empleadores informales son sumamente variadas, al igual que las dificultades a que hacen frente. Esta diversidad de la economía informal torna imposible una respuesta uniforme: un trabajador informal podría trabajar para una empresa multinacional, trabajar en una zona franca industrial, ser un migrante ilegal, ser un niño trabajador que trabaja en situaciones peligrosas, trabajar en la economía informal porque le conviene (aunque estos casos son poco frecuentes) o, muchas veces, porque no tiene otra opción.

● En algunos países la legislación limita la libertad sindical y de asociación a los trabajadores que tienen un empleo regular o los considerados “empleados”

● La diversidad de la economía informal implica que una respuesta uniforme sea inadecuada

⁶ OIT, 2009, *Informe III (Parte IA), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, párr. 110.

⁷ OIT, 2008, *Informe I (B), La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, párrs. 206-222.

Entre las distintas formas que puede adoptar la informalidad figuran las categorías siguientes⁸:

- **Trabajadores no registrados** (los que tiene una relación de trabajo genuina pero no gozan de ningún derecho; la situación es peor si son migrantes irregulares o si su empleador no está registrado);
- **Trabajadores subregistrados** (los que reciben parte de sus ingresos informalmente; están registrados como trabajadores a tiempo parcial aunque trabajan a tiempo completo, con lo cual el empleador paga menos impuestos);
- **Trabajadores con una relación de trabajo encubierta** (los que desempeñan las mismas tareas que los empleados “regulares” pero muchas veces sin los mismos derechos, porque se los emplea con modalidades diferentes, como contratos civiles o comerciales);
- **Trabajadores con una relación de trabajo ambigua** (los trabajadores respecto de los cuales se suscitan dudas acerca de su condición de empleados);
- **Trabajadores por cuenta propia vulnerables** (los que son genuinamente independientes pero a la vez son vulnerables y objeto de explotación);
- **Empleados en situaciones precarias** (los trabajadores en régimen de duración determinada, a tiempo parcial o temporales que podrían no tener los mismos derechos que los trabajadores “regulares” o no los disfrutaban en la práctica);
- **Casos especiales** (trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio y otros tipos de trabajadores que muchas veces la legislación laboral no abarca); y
- **Trabajadores en relaciones triangulares** (a menudo no se conoce el empleador debido a la participación de una o más terceras partes en la relación; ello incluye situaciones en que se recurre a una agencia de empleo o en que hay franquicias – véase el documento informativo sobre la relación de trabajo).

■ **El alcance de la legislación.** Una de las cuestiones planteadas por el problema del trabajo informal es la del alcance de la legislación. Este es limitado, ya sea por opción o no. Por ejemplo, la limitación entraña dejar de lado determinadas actividades o sectores del ámbito de la legislación, excluyendo, además, en la legislación o la práctica, determinadas formas atípicas de trabajo. Las discusiones sobre la manera de abarcar nuevas formas atípicas de trabajo no son nuevas; surgieron al mismo tiempo que los contratos atípicos en los países industrializados en la década de 1970. Las discusiones en el plano internacional tuvieron lugar especialmente en la década de 1990, cuando la OIT trató de adoptar un convenio sobre la subcontratación. Las difíciles discusiones conexas se tradujeron en última instancia en la adopción en 2006 de la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) (véase el documento informativo sobre la relación de trabajo). Se trata de un instrumento clave relativo a la aplicación de las reglamentaciones laborales en la economía informal, dado que la aplicación de la legislación laboral nacional muchas veces depende del establecimiento de una relación de trabajo.

8 Extraído de Tuch, 2005.

Extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal

En 2010 el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT presentó una herramienta valiosa de apoyo a la aplicación de las normas del trabajo en la economía informal como parte del proceso de facilitación de la transición hacia la formalidad. Esta recopilación de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal ofrece mucha información que puede ayudar a los encargados de formular políticas a evaluar el grado de aplicación de las leyes, reglamentaciones y prácticas, y a determinar los obstáculos a la aplicación de las normas del trabajo pertinentes a los trabajadores desprotegidos y la forma de abordarlos. Cabe destacar que, además, corrige la idea errónea generalizada de que las normas internacionales del trabajo se aplican solo a la economía formal.

La herramienta recopila no solo los principios y los comentarios de varios órganos de control de la OIT, sino también enumera los convenios y recomendaciones pertinentes a la economía informal y sus principales disposiciones. La recopilación será un recurso importante para ayudar a los mandantes tripartitos de la OIT en la formulación de leyes y políticas, y el establecimiento de instituciones en el plano nacional que brinden mayor protección a los grupos actualmente vulnerables y desprotegidos de la economía informal.

Esta herramienta, titulada *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal. Compendio de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal*, está disponible en español, francés e inglés en el sitio web del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_125857/lang-es/index.htm.

■ **Determinación del empleador.** La respuesta a la pregunta de “quién es el empleador también” es vital a fin de determinar la legislación aplicable, el tribunal o la jurisdicción competentes (por ejemplo, federal o provincial), y el convenio colectivo correspondiente. La simple pregunta de quién es el propietario de una empresa se ha vuelto mucho más difícil de responder debido a la globalización: los complejos estratos de subcontratación y la propagación de las empresas multinacionales, que pueden estar fuera del alcance de la legislación nacional e internacional, han añadido nuevos problemas. Las empresas internacionales ahora tienen la oportunidad de “zigzaguar por una variedad infinita de zonas normativas”⁹, dejando a los trabajadores en la incertidumbre respecto de la legislación que se les debe aplicar. Sin embargo, el empleador no es el único que tiene obligaciones, el Estado también las tiene.

● La simple pregunta de quién es el propietario de una empresa se ha vuelto mucho más difícil de responder debido a la globalización: los complejos estratos de subcontratación y la propagación de las empresas multinacionales, que pueden estar fuera del alcance de la legislación nacional e internacional, han añadido nuevos problemas

■ **Aplicación deficiente.** Sin duda, la reforma de la legislación por sí sola no resolverá el problema, que debe combatirse con diversos actores y en varios frentes. La falta de acceso a los tribunales no es solo un problema jurídico, también puede ser, por ejemplo, un problema de subdesarrollo mucho más amplio. Del mismo modo, recurrir a determinados tipos de contratos que no ofrecen tantos derechos como otros o no registrar a los empleados es, la mayoría de las veces, un problema de la pobreza, así como de la explotación, la vulnerabilidad y la desigualdad. Sin embargo, también es un problema de falta de conocimientos jurídicos de los trabajadores¹⁰, información sobre medios asequibles para ajustarse a la legislación e información respecto de los beneficios sociales y económicos de realizar ese ajuste. Un marco propicio de instituciones y recursos administrativos es imprescindible para llevar los derechos a la práctica¹¹. La legislación debe verse como una herramienta que los factores sociales, económicos o políticos siempre facilitarán o limitarán.

9 Daugareilh, 2008.

10 Véase Lee y MacCann, 2009.

11 Sengenberger, 2006.

La supervisión de la OIT

La OIT supervisa y alienta la aplicación de las normas internacionales del trabajo por conducto de varios órganos, entre estos:

- La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos) participa en un diálogo con los gobiernos mediante el examen de sus informes sobre la aplicación en la legislación y en la práctica de los convenios ratificados. Los gobiernos deben presentar copias de sus informes a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que podrán presentar sus observaciones; también pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los convenios directamente a la OIT. Esto permite que tenga lugar un diálogo tripartito nacional. En sus estudios generales anuales, la Comisión pone de relieve las buenas prácticas que puedan servir de ejemplo.
- La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, un órgano tripartito, examina la labor de la Comisión de Expertos y selecciona algunos casos para su discusión por la Conferencia Internacional del Trabajo.
- El Comité de Libertad Sindical (CLS) examina los casos presentados por asociaciones de trabajadores o de empleadores sobre la violación del principio constitucional de libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva, y formula recomendaciones.
- Las asociaciones de trabajadores o de empleadores pueden presentar reclamaciones, en tanto que los Estados Miembros que han ratificado el convenio de que se trata, los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración pueden presentar quejas, contra un Estado por incumplimiento de un convenio ratificado. Las quejas pueden llevar al establecimiento de una comisión de encuesta que formulará recomendaciones.

● Las normas internacionales del trabajo son flexibles para permitir a los mandantes de la OIT alcanzar un consenso y también respetar los distintos niveles de desarrollo de los Estados Miembros. Sin embargo, muchas veces no se pretende que las cláusulas de flexibilidad de las normas sean permanentes

■ **Flexibilidad de las normas internacionales del trabajo.** Cuando la legislación nacional excluye a los trabajadores de su ámbito de aplicación pero las normas internacionales del trabajo no lo hacen, y también cuando esas normas permiten la exclusión de trabajadores de su ámbito de aplicación mediante cláusulas de flexibilidad, surgen problemas concretos. Estas cláusulas son esenciales para alcanzar un consenso entre los mandantes de la OIT y para respetar los distintos niveles de desarrollo, antecedentes históricos y sistemas jurídicos de los Estados Miembros. Las cláusulas de flexibilidad pueden implicar que las normas no abarquen a determinados trabajadores o sectores o que algunas definiciones básicas se determinen en el plano nacional. En particular, a veces se excluye a las microempresas y pequeñas empresas (MYPE) del ámbito de aplicación de las normas¹². Algunos convenios excluyen de su ámbito de aplicación “a categorías particulares de trabajadores o de establecimientos toda vez que la inclusión de tales categorías pueda plantear problemas particulares de especial importancia” (*Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)*; véase también el *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)*) – si bien hasta la fecha ningún Estado ha hecho uso de esta cláusula de flexibilidad – y el *Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)*). Cabe subrayar que la utilización de estas cláusulas de flexibilidad muchas veces no pretende ser permanente.

12 Faundez, 2008.

■ Ideas erróneas sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo¹³.

El mandato de la OIT no se limita a los trabajadores en el sentido tradicional del término, sino que incluye a todos los seres humanos. Se ha generalizado la idea errónea de que las normas internacionales del trabajo no se aplican a la economía informal, mientras que en realidad la mayoría de las normas se aplica a todos los trabajadores, dependientes o independientes, y son tan pertinentes para la economía informal como para la formal¹⁴. Lo cierto es que varias normas internacionales del trabajo se aplican a “trabajadores” y no al término “empleados”, que es jurídicamente más limitado, y en algunas se hace referencia expresa a la economía informal. Es cierto que muchas de estas normas no se aplican en la práctica a los trabajadores informales, pero el incumplimiento lamentablemente no se limita a la economía informal; por consiguiente, la pregunta no es si deben aplicarse las normas pertinentes a la economía informal, sino cómo hacerlo¹⁵.

● Las normas internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, dependientes, independientes, formales y informales

¿Cómo respetan las normas internacionales del trabajo los Estados?

En el derecho internacional los Estados que han ratificado un convenio tienen la obligación jurídica de respetarlo. Hay varias formas de cumplir las normas internacionales del trabajo, que muchas veces figuran en las propias normas, entre otras cosas mediante una ley, un reglamento, los convenios colectivos, el arbitraje, los laudos, las decisiones de un tribunal o una combinación de estos métodos. Un Estado puede decidir ajustar su legislación a un convenio ratificado, por ejemplo, si un Estado ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que se aplica a todos los trabajadores, la legislación nacional sobre el derecho a formar una organización y afiliarse a ella debe aplicarse a todos los trabajadores. Sin embargo, el cumplimiento en la legislación no es suficiente en el derecho internacional; los Estados también tienen que adaptar sus prácticas al convenio ratificado. Las normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios y recomendaciones no ratificados, son modelos para los Estados, pueden servir de base a sus leyes y políticas, pueden inspirar a organizaciones no gubernamentales y a distintos defensores de los derechos laborales, y los tribunales pueden utilizarlas para decidir casos.

Los derechos fundamentales suelen mencionarse de manera aislada como especialmente pertinentes para la economía informal. La aplicación de los ocho convenios fundamentales es realmente esencial, pero no suficiente para lograr el trabajo decente. En este sentido, el Consejo de Administración de la OIT ha considerado desde 1995 que otros cuatro convenios son “prioritarios” (actualmente denominados “convenios de gobernanza”). Estos guardan relación con tres temas (la inspección del trabajo, la política del empleo y la consulta tripartita) y se destacaron en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, junto con las normas fundamentales del trabajo, como “los que se consideran más importantes desde el punto de vista de la gobernanza”¹⁶. Esos convenios son los siguientes:

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)

● Los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios de gobernanza son especialmente pertinentes para la economía informal

13 Este documento informativo se basa en los resúmenes preparado por el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT. Véase OIT 2009, *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Para la lista completa de normas internacionales del trabajo, véase <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>.

14 Sengenberger, 2005, págs. 51-52; Trebilcock, 2004, pág. 588; OIT, 2002, *Informe VI El trabajo decente y la economía informal*, pág. 50.

15 Trebilcock, 2004, págs. 588-589.

16 Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a OIT 2008 Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, párr. II B iii) y anexo, párr. II A vi).

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Por el simple hecho de ser miembros de la OIT los Estados tienen distintas expectativas y obligaciones. Por ejemplo, en 1998 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que se estableció que “todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios”. Estos son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

La aplicación efectiva de estos doce convenios en conjunto constituye el mínimo para ayudar a los trabajadores y a los empleadores a salir progresivamente de la informalidad. Sin embargo, la aplicación de otras normas internacionales del trabajo también reviste importancia decisiva. Como lo señaló la OIT en su informe sobre el trabajo decente y la economía informal de 2002, “para el fin de dar un tratamiento más completo a los déficit de trabajo decente existentes en la economía informal, es necesario ampliar las normas básicas mínimas sobre los asuntos de importancia, como las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud y la seguridad de ingresos, así como las normas básicas para un tratamiento justo, por ejemplo respecto de la seguridad en el trabajo y los grupos vulnerables”¹⁷.

Claramente, no todos los convenios actualizados son siempre aplicables, algunos están claramente dirigidos a las empresas formales, como el *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo*, 1982 (núm. 158), que dispone la notificación del cierre de empresas de un tamaño determinado. Si bien algunas normas internacionales del trabajo se aplican inmediatamente a los trabajadores informales, otras contienen disposiciones para la extensión progresiva de sus disposiciones a los trabajadores o sectores que en un principio no abarcan. La ampliación progresiva se contempla en términos más generales en el *Convenio sobre la administración del trabajo*, 1978 (núm. 150) y la *Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias)*, 1984 (núm. 169). A continuación se presenta una sinopsis de las normas internacionales del trabajo más pertinentes y su alcance.

■ **Derechos fundamentales en el trabajo.** En general, se acepta que los derechos fundamentales en el trabajo se deberían promover, hacer realidad y respetar en la economía formal y la informal. No obstante, como se analizó anteriormente, la aplicación de estos derechos plantea desafíos especiales en la economía informal.

- **La libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.** La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva tienen por objeto dar voz a los trabajadores y los empleadores, permitiéndoles influir en las cuestiones que les afectan directamente y mejorar sus condiciones de trabajo. En otras palabras, representa la democracia en el lugar de trabajo. Los dos convenios fundamentales pertinentes son el *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87), que establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de establecer organizaciones de su elección y afiliarse a estas sin autorización previa, y el *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949 (núm. 98), que dispone la protección frente a la discriminación contra los sindicatos y actos de injerencia. También prevé la adopción de medidas para alentar y promover la negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, con miras a la regulación de las condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos.

El derecho a crear organizaciones y afiliarse a ellas establecido en el Convenio núm. 87 se aplica a todos los trabajadores y empleadores¹⁸. Por consiguiente, el Comité de Libertad Sindical ha afirmado que este dere-

¹⁷ Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a OIT, 2002, *Informe VI El trabajo decente y la economía informal*, pág. 50.

¹⁸ Con excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía.

cho debe ser disfrutado por los trabajadores independientes, los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores temporales y los trabajadores migrantes, entre otros. También ha afirmado que las formalidades jurídicas para el establecimiento de un sindicato están en contravención del Convenio núm. 87 cuando se aplican de manera que se demore o impida el establecimiento de un sindicato¹⁹. Todos los trabajadores también tienen el *derecho a la negociación colectiva, dispuesto en el Convenio núm. 98*, con excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía, y los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado.

Otros convenios no fundamentales pertinentes relativos a la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva son el *Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)*, que se aplica a todas las categorías de trabajadores rurales, tanto asalariados como independientes, y el *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)*.

- **Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.**

El trabajo forzoso se produce cuando el trabajo o servicio se realiza bajo la amenaza de cualquier penalidad, como la retención del alimento, la tierra o el salario, la violencia física o el abuso sexual, y la restricción del movimiento de las personas o su encierro, y contra su voluntad²⁰. La prohibición del trabajo forzoso es objeto de dos convenios fundamentales: el *Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)*, en el que se pide a los Estados que lo ratifican que repriman la utilización del trabajo forzoso y se exige que la extracción ilegal de trabajo forzoso sea sancionable con penas adecuadas y rigurosamente aplicadas, y el *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*, que especifica determinados fines para los cuales el trabajo forzoso nunca podrá ser impuesto. Ambos convenios se aplican a todos los seres humanos.

- **Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

La eliminación de la discriminación es esencial para que los trabajadores elijan libremente su empleo, desarrollen plenamente su potencial y obtengan recompensas económicas sobre la base del mérito. Este derecho fundamental está consagrado en el *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*, que requiere que los Estados que lo ratifican aseguren la aplicación del principio de igualdad de remuneración de hombres y mujeres por trabajo de igual valor, y el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. A los efectos del Convenio núm. 111, por “discriminación” se entiende toda distinción, exclusión o preferencia hecha por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por resultado anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. El Convenio núm. 111 requiere que los Estados que lo ratifican declaren y apliquen una política nacional destinada a promover, mediante métodos adecuados a las condiciones nacionales y la práctica, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con miras a eliminar cualquier discriminación en esas esferas. Ambos convenios se aplican a todos los trabajadores, aunque el Convenio núm. 111 abarca solo causas concretas de discriminación.

Otros convenios y recomendaciones no fundamentales pertinentes a este derecho fundamental son el *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)* y su correspondiente Recomendación núm. 165. Esta última menciona en particular que deberían reglamentarse

● La libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva tienen por objeto dar voz a todos los interesados, permitiéndoles influir en las cuestiones que les afectan directamente y mejorar sus condiciones de trabajo

¹⁹ OIT, 2006, *La libertad sindical*, párr. 279.

²⁰ Para más detalles, véase <http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofchildlabour/lang-es/index.htm>.

y supervisarse adecuadamente las condiciones en que los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores temporeros y los trabajadores a domicilio ejercen estos tipos de empleo (párrafo 21); el *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983 (núm. 159), que, según la Comisión de Expertos, facilita la colocación y el empleo de las personas con discapacidad en la economía formal y la informal²¹; y el *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales*, 1989 (núm. 169).

- **Abolición efectiva del trabajo infantil.** Se considera que los niños necesitan protección especial porque, debido a su edad, pueden carecer de los conocimientos, la experiencia o el desarrollo físico de los adultos y del poder para defender sus intereses. El trabajo infantil también perpetúa la pobreza y reproduce la economía informal de generación en generación; los niños que trabajan no asisten a la escuela, lo cual limitará sus posibilidades futuras, incluida la capacidad de pasar a la economía formal. El *Convenio sobre la edad mínima*, 1973 (núm. 138) y el *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*, 1999 (núm. 182) tratan de la abolición del trabajo infantil.

● El trabajo infantil perpetúa la pobreza y reproduce la economía informal de generación en generación

El Convenio núm. 182 se aplica a todos los niños menores de 18 años. De conformidad con el Convenio, las peores formas de trabajo infantil incluyen la trata, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, incluido el reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados; la prostitución y la pornografía, y la utilización de niños en actividades ilícitas como el tráfico de drogas; los trabajos peligrosos que puedan dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, conforme a lo determinado a nivel nacional en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

El Convenio núm. 138 es el convenio fundamental que contiene mayor número de cláusulas de flexibilidad. Sin embargo, tiene un objetivo claro: lograr la abolición total del trabajo infantil. Para alcanzar este objetivo, exige que los Estados se comprometan “a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores” (artículo 1). Fija la edad mínima general de admisión al empleo o al trabajo en 15 años (13 para trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso en 18 años (16 en ciertas condiciones estrictas). Prevé la posibilidad de que inicialmente se fije la edad mínima en 14 años (12 para trabajos ligeros) si la economía y los medios de educación están insuficientemente desarrollados. El Convenio núm. 138 es flexible y permite a los Estados excluir categorías de trabajo y de empleo limitadas, con carácter temporal, solo cuando sea necesario y previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores correspondientes (artículo 4). También permite que los Estados que lo ratifiquen cuyas economías y servicios administrativos no están suficientemente desarrollados limiten su alcance, también en este caso tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores correspondientes. No obstante, el Convenio núm. 138 enumera los sectores que no pueden excluirse.

Otro convenio no fundamental pertinente a este derecho fundamental es el *Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales)*, 1946 (núm. 78), que claramente incluye la economía informal (cualquier trabajo ejercido en la vía pública, etc.).

21 Schlyter, 2002.

Cómo contribuyen las normas internacionales del trabajo a la promoción del trabajo decente

Las normas internacionales del trabajo están concebidas para ser flexibles y adaptables a los contextos nacionales específicos. Deben adoptarse mediante consultas tripartitas para asegurar la democratización del entorno jurídico y una mejor gobernanza. Establecen una base social mínima para todos aquellos que trabajan, lo que les permite no solo disfrutar de los derechos básicos, sino que contribuyen a su capacidad de articular derechos más amplios. Por consiguiente, son una vía importante hacia el trabajo decente y para salir de la informalidad. Las normas internacionales del trabajo son útiles de diversas maneras:

- i) Algunas habilitan y empoderan a las personas en la economía informal;
- ii) Algunas contienen disposiciones sustantivas que orientan las políticas, en particular las de los gobiernos que pueden haber descuidado las cuestiones de la economía informal;
- iii) Cuando se ratifican (o se examinan en un estudio general), ponen en marcha un sistema de supervisión que comprende exámenes periódicos y ofrece oportunidades para que las organizaciones de empleadores y de trabajadores planteen las cuestiones que les preocupan respecto de la economía informal;
- iv) Pueden ofrecer plataformas para actividades de promoción destinadas a alcanzar “el trabajo decente para todos”;
- v) Cuando no se aplican (aunque sean aplicables), ponen al descubierto las deficiencias de gobernanza;
- vi) Cuando se aplican en el contexto de la economía informal, promueven el desarrollo con equidad”.

Fuente: Trebilcock, A. 2004. “International labour standards and the informal economy”, en J. C. Javillier; B. Gernigon; G. Politakis (eds.) *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir* (Ginebra, OIT), págs. 585-613, pág. 613.

■ Convenios de gobernanza y otras normas internacionales del trabajo pertinentes

- **Inspección del trabajo.** La inspección del trabajo es clave para asegurar la aplicación de la reglamentación laboral y su creación se dispone en muchas normas internacionales del trabajo relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. Es un elemento esencial para luchar contra el trabajo informal. El Convenio de gobernanza núm. 81 dispone que los Estados que lo ratifican mantengan un sistema de inspección del trabajo en empresas industriales y comerciales, aunque puede exceptuarse a los sectores de la minería y el transporte. Entre otras cosas, establece las funciones de la inspección del trabajo, la contratación de inspectores, su número, los elementos que deben proporcionarse a los inspectores del trabajo, sus facultades y sus obligaciones. Sin embargo, su Protocolo de 1995²² extiende la cobertura de la inspección del trabajo a todos los trabajadores del sector de servicios no comerciales y a todas las categorías de lugares de trabajo que no se consideran industriales o comerciales. El Convenio de gobernanza núm. 129 tiene un contenido semejante al Convenio núm. 81, pero tiene por objeto la inspección en la agricultura (véase el documento informativo sobre la inspección del trabajo).

● La inspección del trabajo es clave para asegurar la aplicación de la reglamentación laboral y su creación se dispone en muchas normas internacionales del trabajo relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. Es un elemento esencial para luchar contra el trabajo informal

22 Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).

● Varias normas internacionales del trabajo proporcionan orientación sobre la formulación de políticas económicas y sociales de un país y por ello son sumamente pertinentes para la economía informal; están dirigidas a “todas las personas disponibles y que busquen trabajo”

● El Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) promueve “gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo” a fin de incluir a los trabajadores que a efectos jurídicos no se pueden considerar personas en situación de empleo, como los que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector informal

● El tripartismo es decisivo en el plano nacional para elaborar soluciones eficaces y sostenibles sobre la informalidad

- **Política del empleo.** Varias normas internacionales del trabajo proporcionan orientación sobre la formulación de políticas económicas y sociales de un país y por ello son sumamente pertinentes para la economía informal; están destinadas a “todas las personas disponibles y que busquen trabajo”. El *Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)* exige a los Estados que lo ratifican “formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”, y la Comisión de Expertos ha afirmado que al aplicar esa política, los gobiernos deberían celebrar consultas con las personas que actúan en la economía informal.

La *Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)* también es pertinente, ya que se refiere expresamente a la economía informal. Afirma que las políticas deberían reconocer la importancia de la economía informal como proveedor de empleo y que “se deberían elaborar y llevar a la práctica programas de promoción del empleo para fomentar el trabajo familiar y el trabajo independiente en talleres individuales tanto en las áreas urbanas como en las rurales”. Insta a la adopción de medidas para ampliar las posibilidades de acceso de las empresas de la economía informal a los recursos, mercados, crédito, infraestructura, medios de formación, conocimientos técnicos y tecnologías más perfeccionadas. La Recomendación núm. 169 dispone que mientras adoptan medidas para aumentar las oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de trabajo en el sector informal, los Miembros deberían tratar de facilitar al mismo tiempo la integración progresiva de dicho sector en la economía nacional y tratar de extender progresivamente las medidas de reglamentación al sector informal²³.

- **Promoción del empleo.** Otro instrumento importante y amplio es la *Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)*, que aborda pormenorizadamente la cuestión de los derechos de los trabajadores de las PYMES²⁴. La Comisión de Expertos considera que la Recomendación núm. 189 ofrece valiosas orientaciones sobre la adopción de medidas tendientes a alentar la creación de empleo o facilitar la integración del empleo informal en la economía formal promoviendo las pequeñas y medianas empresas²⁵. Cabe mencionar también la *Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)*. La necesidad de “establecer un marco institucional que permita proceder al registro de las cooperativas de la manera más rápida, sencilla, económica y eficaz posible” se reconoce en el párrafo 6 (a), y en el párrafo 9 se señala que los “gobiernos deberían promover el importante papel que las cooperativas desempeñan en la transformación de lo que a menudo son actividades marginales de supervivencia (a veces designadas como “economía informal”) en un trabajo amparado por la legislación y plenamente integrado en la corriente principal de la vida económica”.
- **Tripartismo.** El tripartismo es importante en el plano internacional para el funcionamiento de la OIT, pero también es decisivo en el plano nacional. Lo cierto es que alienta la cooperación entre los interlocutores sociales y su participación en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y, por consiguiente, promueve un diálogo social más amplio sobre diferentes cuestiones laborales dentro de un país. El *Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)* establece que todos los Estados que lo ratifican se comprometen a poner en práctica procedimientos que garanticen la efectiva realización de

23 En este contexto los trabajos en el sector informal se definen como “las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas”.

24 El tema de las PYMES se analiza en el documento informativo sobre microempresas y pequeñas empresas, informalidad y legislación laboral. Véase también Faundez, 2008.

25 Véase OIT, 2004, *Informe III (Parte 1B)*, párr. 173.

consultas con respecto a algunas de las actividades de la OIT relativas a las normas internacionales del trabajo (como informes gubernamentales sobre los convenios ratificados y un nuevo examen de los convenios no ratificados y las recomendaciones que no se han llevado a la práctica, y denuncias de convenios ratificados, etc.). La Comisión de Expertos ha declarado en relación con este Convenio que “exige que participen en las consultas las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, pero esto no impide en modo alguno que participen también representantes de otras organizaciones. En primer lugar, puede resultar útil recoger las opiniones de los representantes de aquellas categorías de trabajadores o de empleadores que no estén suficientemente representadas en las organizaciones principales, ya sea que se trate, por ejemplo, de trabajadores independientes, de agricultores o de miembros de cooperativas”²⁶.

- **Administración del trabajo.** Tanto el *Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)* como el *Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947* prevén una ampliación progresiva de la cobertura. El Convenio núm. 150 dispone que “a fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, (...) todo Miembro (...) deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo” a los trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, como las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector informal según lo entienda la práctica nacional (artículo 7).

- **Orientación y formación profesionales.** La capacitación y la educación son esenciales para que las personas conserven su empleo y para la realización del trabajo decente. El *Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)* y la *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)* se ocupan de las competencias y, por consiguiente, son pertinentes para la economía informal. La Comisión de Expertos ha declarado que diversas disposiciones del *Convenio núm. 142* y los instrumentos conexos abarcan implícitamente el sector informal²⁷. El Convenio núm. 142 y el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) se aplican a “personas”. La *Recomendación núm. 195* (adoptada en 2004 para sustituir la recomendación anterior núm. 148) se refiere explícitamente a la economía informal al afirmar que los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que “respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal” (párrafo 3). Además, los Miembros deberían “fomentar el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas, según se definan en cada país, tales como los jóvenes, las personas poco calificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas, así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y los trabajadores independientes” (párrafo 5) (véase también el documento informativo sobre mejora de las calificaciones y la empleabilidad).

● Los instrumentos internacionales sobre formación y educación incluyen el objetivo de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes integrados en la economía estructurada

26 OIT, 2000, párr. 37.

27 OIT, 1991, párr. 275.

● Numerosas normas internacionales del trabajo guardan relación con cuestiones de seguridad y salud en el trabajo y ofrecen una importante orientación sobre políticas y herramientas de promoción para la economía informal

- **Salarios.** Las normas internacionales del trabajo relativas a los salarios abordan las cuestiones del pago regular de salarios, la fijación de salarios mínimos y el pago de salarios adeudados en caso de insolvencia del empleador. El *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970* (núm. 131) dispone que los Estados que lo ratifican establezcan mecanismos que hagan posible fijar, revisar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos. Se ha afirmado que este Convenio dispone “explícita o implícitamente [...] la aplicación de normas de manera apropiada a las circunstancias locales, incluidas las desigualdades entre la economía formal y la informal”²⁸. El *Convenio sobre la protección del salario, 1949* (núm. 95) se aplica a todas las personas a las que se paga o debe pagarse un salario (artículo 2 1)). No obstante, ciertas personas pueden excluirse del ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión de Expertos observó que en determinados casos un gran número de trabajadores, tales como los trabajadores agrícolas, los trabajadores ocasionales y los trabajadores a domicilio, quedaban sin protección por la legislación nacional, situación incompatible con la naturaleza limitada y provisional de las exenciones autorizadas en virtud del Convenio²⁹. La *Recomendación sobre la protección del salario, 1949* (núm. 85) contiene protecciones específicas en relación con la periodicidad del pago por el trabajo a destajo (párrafos 4 y 5).
- **Seguridad social.** El principal instrumento pertinente en relación con la seguridad social es el *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952* (núm. 102), que, a pesar de que su redacción tiene un sesgo de género, se basa en la noción de solidaridad y tiene por objetivo la ampliación progresiva de su cobertura. Los convenios adoptados posteriormente amplían el ámbito de protección, al tiempo que autorizan ciertas excepciones para conseguir una mayor flexibilidad. El *Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982* (núm. 157) se aplica a las personas que estén o hayan estado sujetas a la legislación de uno o varios Estados. El *Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000* (núm. 183) se aplica a “todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente”. El instrumento más reciente: la *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012* (núm. 202), hace referencia expresa a las personas en la economía informal, reconociendo que la seguridad social es una herramienta importante para prevenir y reducir la pobreza, y para apoyar la transición del empleo informal al formal (véanse también los documentos informativos sobre extensión del alcance de la protección social y sobre protección de la maternidad).
- **Seguridad y salud en el trabajo.** Numerosas normas internacionales del trabajo guardan relación con cuestiones de seguridad y salud en el trabajo y ofrecen una importante orientación sobre políticas y herramientas de promoción relativas a la economía informal. El *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* (núm. 155) dispone que los Estados formulen una política nacional coherente en materia de seguridad y salud en el trabajo que tenga por objeto “prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo” (artículo 4) en “todas las ramas de actividad económica”. Se trata de un convenio de promoción e implica un esfuerzo constante por mejorar la protección de los trabajadores. Contiene varias cláusulas de flexibilidad: permite a los Estados que lo ratifican, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica y “a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación” (artículos 1 2) y 2 2)). Según la

28 Sengenberger, 2005, pág. 53.

29 OIT, 2003, párr. 64.

Comisión de Expertos, esas exclusiones no pretenden ser permanentes y se espera que los Estados avancen hacia la aplicación plena del Convenio. Lo cierto es que esas cláusulas de flexibilidad son disposiciones que no deberían utilizarse como medio de disminuir la efectiva protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores³⁰. En tal sentido, varios países han indicado que actualmente están ampliando el alcance de su legislación nacional de seguridad y salud en el trabajo. Además, si bien el Convenio no menciona a los trabajadores independientes, la *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)* dispone que los Estados deberían conferir a esos trabajadores una protección análoga a la dispensada por el Convenio y la Recomendación (párr. 1 2).

Varias normas internacionales del trabajo se ocupan directamente de los trabajadores independientes quienes pueden encontrarse en una situación de trabajo informal. La *Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)*, adoptada junto con el *Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)*, tiene en cuenta la situación de los agricultores independientes e insta a prever la extensión progresiva de la protección prevista en el Convenio. Si bien las exclusiones relacionadas con determinadas empresas y determinados trabajadores son posibles, los Estados deberán elaborar “planes para abarcar progresivamente todas las explotaciones y a todas las categorías de trabajadores”. No obstante, estos instrumentos excluyen de su ámbito de aplicación a la agricultura de subsistencia, los procesos industriales que utilizan productos agrícolas como materia prima y los servicios conexos, y la explotación industrial de los bosques.

El *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)* dispone que los Miembros establezcan un sistema nacional que debería incluir “mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal”.

Otros convenios pertinentes actualizados son los siguientes:

- El Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115);
- El Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162);
- El Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170);
- El Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148);
- El Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167).

● También se han adoptado algunas normas que se ocupan concretamente de formas particulares de empleo que podrían no estar contempladas, parcial o totalmente, en la legislación de algunos países y para las cuales las normas internacionales del trabajo vigentes permiten exclusiones

■ **Normas internacionales del trabajo que se ocupan directamente de grupos específicos.** Se han adoptado algunas normas que se ocupan concretamente de formas particulares de empleo que podrían no estar contempladas, parcial o totalmente, en la legislación de algunos países y para las cuales las normas internacionales del trabajo vigentes permiten exclusiones. Estas guardan relación con el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a domicilio, el trabajo en plantaciones, el personal de enfermería y los trabajadores de hoteles y restaurantes³¹. Disponen que los Estados que las ratifican otorguen derechos y protección específicos a los trabajadores, o bien les concedan condiciones semejantes a las otorgadas a otros trabajadores.

30 OIT, 2009, Informe III (Parte IB), *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*, a la *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)* y al *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, párr. 24.

31 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y su Protocolo de 1982, Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172).

Otras normas internacionales del trabajo importantes relacionadas con grupos vulnerables son el *Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)*, las normas internacionales del trabajo relativas a los trabajadores migrantes, el *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)* y el *Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)*, que se examinan más adelante. No obstante, cabe señalar que algunos de esos convenios no se han ratificado ampliamente: solo 5 Estados han ratificado el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 11 el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial y 21 el Convenio sobre las agencias de empleo privadas.

- **Los trabajadores y las agencias de empleo privadas.** El *Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)* mencionado anteriormente se aplica a todas las categorías de trabajadores en todos los sectores, pero un Estado que lo ratifica puede reducir su alcance tras celebrar consultas. Establece que “las agencias de empleo privadas no deberán cobrar a los trabajadores, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifa”. Dispone que los Estados que lo ratifican adopten las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada en materia de libertad sindical, negociación colectiva, salarios mínimos, tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo, prestaciones de seguridad social obligatorias, acceso a la formación, seguridad y salud en el trabajo, indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales, protección y prestaciones de maternidad, y protección y prestaciones parentales (artículo 11). Además, los Estados deberán determinar y atribuir las responsabilidades respectivas de las agencias de empleo privadas, por un lado, y de las empresas usuarias, por el otro, en relación con la negociación colectiva, el salario mínimo, el tiempo de trabajo y las demás condiciones de trabajo, las prestaciones de seguridad social obligatorias, el acceso a la formación, la protección en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, la indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización en caso de insolvencia y la protección de los créditos laborales, la protección y las prestaciones de maternidad, y la protección y prestaciones parentales (artículo 12).

● Las normas relativas al trabajo rural alientan la organización de los trabajadores rurales

- **Trabajadores rurales.** Los trabajadores rurales constituyen una gran proporción de la fuerza de trabajo informal. Varias normas internacionales del trabajo están dirigidas específicamente a estos. El *Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)*, afirma que las personas ocupadas en la agricultura tienen los mismos derechos de asociación que los trabajadores de la industria. El *Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)* y la *Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)* alientan el establecimiento de organizaciones rurales. No obstante, los trabajadores agrícolas se benefician de las garantías otorgadas en los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y de asociación en general.
- **Trabajadores a domicilio.** El *Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)* define el trabajo a domicilio como el trabajo que una persona realiza a cambio de una remuneración; en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. El Convenio dispone que los Estados que lo ratifican deberán adoptar una política nacional destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio promoviendo la igualdad de trato entre estos trabajadores y los demás (véase también el documento informativo sobre el trabajo a domicilio).

- **Trabajadores migrantes.** Muchos trabajadores migrantes son víctimas de la explotación y el abuso, y trabajan en una situación de informalidad. Las normas internacionales del trabajo insisten en la obligación de dar el mismo trato a todos los trabajadores, sin mencionar la nacionalidad, y, por ejemplo, el Convenio fundamental núm. 111 sobre la discriminación dispone la igualdad de oportunidades sin distinciones de raza, color o religión, que suelen ser aspectos característicos de los trabajadores migrantes. Según el *Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)*, los Estados que lo ratifican se obligan a aplicarles el mismo trato que aplican a todos los trabajadores en relación con determinadas esferas como las condiciones de empleo, la libertad sindical y la seguridad social. El *Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)* amplió esa cobertura. Los trabajadores migrantes que se encuentran en las peores situaciones a menudo se hallan en situación irregular. El Convenio núm. 143 contiene varias disposiciones para luchar contra la migración clandestina e ilegal, y establece también que todos los trabajadores migrantes, independientemente de su condición legal o ilegal, deberían disfrutar de “derechos [...] culturales y libertades individuales y colectivas”³² (véase también el documento informativo sobre trabajadores migrantes).

- **Pueblos indígenas y tribales.** El *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)* es el único tratado internacional que se ocupa exclusivamente de los pueblos indígenas y tribales, y se ha utilizado ampliamente para promover los derechos de esas personas. Es particularmente importante en relación con el tema de la informalidad, dado que los pueblos indígenas y tribales a menudo se concentran en la economía informal. El Convenio núm. 169 indica que debería consultarse a los pueblos indígenas y tribales y que estos deberían participar en todos los niveles de la adopción de decisiones que les afecten. Abarca varias cuestiones, entre estas las costumbres y tradiciones, el acceso a los recursos naturales, el empleo, la educación y la formación profesional, la artesanía y las industrias rurales, la seguridad social y la salud, y los contactos a través de las fronteras y las comunicaciones. Cabe mencionar especialmente la referencia concreta a los derechos relativos a las tierras: el *Convenio núm. 169* dispone en particular el reconocimiento del derecho de propiedad y de posesión sobre las tierras que tradicionalmente ocupan. Insta también a los gobiernos a tomar medidas para determinar esas tierras y a instituir procedimientos adecuados para solucionar las reivindicaciones de tierras (artículo 14)³³.

- **Pescadores.** Unos 27 millones de personas trabajan exclusivamente en la pesca de captura³⁴, y la mayoría de los pescadores trabajan en la industria de la pesca en pequeña escala en el sector informal. Estos trabajadores podrían estar excluidos de la legislación debido a los arreglos particulares que son comunes en esa industria (a menudo se paga a los pescadores sobre la base de la proporción de la captura) y quedar sin protección. El *Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)* y la *Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)* se adoptaron para tratar estas cuestiones.

- El Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) dispone que se aplique el mismo trato a todos los trabajadores en relación con esferas como la seguridad social, el empleo y la libertad sindical y de asociación

- Los pueblos indígenas y tribales muchas veces se concentran en la economía informal

- Muchas veces los pescadores están excluidos de la legislación y carecen de protección. Se han adoptado instrumentos internacionales para abordar estas cuestiones

32 Para más información, véase OIT, 2007, *Rights, Labour Migration and Development: The ILO Approach*.

33 Para más información, véase <http://www.ilo.org/indigenous/lang-es/index.htm>.

34 OIT, 2004, *Informe V (I), Condiciones de trabajo en el sector pesquero*.

- **Trabajadores domésticos.** El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y la correspondiente Recomendación núm. 201 se concibieron principalmente para sacar de la informalidad a un importante subsector de trabajadores desprotegidos o insuficientemente protegidos en la legislación de los países. Para más detalles, véase el documento informativo sobre trabajadores domésticos.



Peluquero ambulante, Beijing, China.

RECURSOS

Esta sección suministra una lista de recursos que permiten al lector profundizar en la cuestión. Contiene instrumentos internacionales, conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, publicaciones pertinentes y herramientas de capacitación. Incluye también la bibliografía de las referencias mencionadas en el texto. Es posible que haya cierta superposición.

Instrumentos de la OIT y las Naciones Unidas, y conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo

Convenios

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO::>

Recomendaciones

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO::>

Convenios fundamentales

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenios de gobernanza

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

Otros convenios pertinentes

Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)
Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)
Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)
Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)
Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)
Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)
 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)
 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
 Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
 Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)
 Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)
 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)
 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
 Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)
 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)
 Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)
 Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Recomendaciones pertinentes

Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)
 Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)
 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164)
 Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165)
 Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
 Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
 Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192)
 Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
 Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)
 Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)
 Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>
 Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf

Instrumentos de derechos humanos

Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948
 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966
 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966

Bases de datos

APPLIS – base de datos sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=ES>

Database of Conditions of Work and Employment Laws: Maternity protection, minimum wages, and working time.

<http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>

Sitios web de departamentos de la OIT

Departamento de Empresas

<http://www.ilo.org/empent/lang-es/index.htm>

Normas del trabajo

<http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>

Oficina para la Igualdad de Género

<http://www.ilo.org/gender/lang-es/index.htm>

Programa de Migraciones Internacionales

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/>

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

<http://www.ilo.org/ipecc/lang-es/index.htm#a1>

Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo (Lab/Admin)

<http://www.ilo.org/labadmin/lang-es/index.htm>

Publicaciones pertinentes

Chen, M. A., R. Jhabvala y F. Lund. 2002. *Supporting workers in the informal economy: A policy framework*. Documento de trabajo sobre la economía informal. Sector de Empleo (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_156_engl.pdf

Daza, J. L. 2005. *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo*, Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, documento núm. 9 (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082382.pdf

Iniciativa de Comercio Ético. *ETI homemaker guidelines: recommendations for working with homeworkers*.

<http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/ETI%20Homeworker%20guidelines,%20ENG.pdf>

Fenwick, C., J. Howe, S. Marshall e I. Landau. 2007. *Labour and Labour-Related Laws in Micro and Small Enterprises: Innovative Regulatory Approaches*. Programa el Desarrollo de Pequeñas Empresas, documento de trabajo núm. 81 (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093618.pdf

Huws, U. y S. Podro. 1995. *Employment of homeworkers: Examples of good practice* (Ginebra, OIT).

<http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/431/F1685648316/employment%20homeworkers.pdf>

OIT 2006. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición (revisada) (Ginebra).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

OIT 2006. *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales - Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos* (Ginebra).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_178678.pdf

OIT 2007. *Directrices para el diseño de estrategias de acción directa para combatir el trabajo infantil doméstico*, IPEC (Ginebra).

<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do;jsessionid=d04387573907f302cbf5af3832446e1ba74beb90f46268c05a9b8cf26c2ba49e.e3aTbhuLbNmSe3iTc30TaNmLci0?productId=8630>

OIT 2008. *Informe I (B), La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia internacional del Trabajo, 97.^a reunión, 2008 (Ginebra).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_091997.pdf

OIT 2008. *The Employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198* (Ginebra).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/genericdocument/wcms_172417.pdf

OIT 2009. *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_108409/lang--es/index.htm

Ramírez-Machado, J. M. 2003. *Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective*. Conditions of Work and Employment Series No. 7 (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_7/lang--en/index.htm

Reinecke, G. y S. White. 2004. *Policies for small enterprises: creating the right environment for good jobs* (Ginebra, OIT).

Schlyter, C. 2002. *International labour standards and the informal sector: Developments and dilemmas*, documento de trabajo, Sector del Empleo (Ginebra, OIT).

<http://www.ilo.org/dyn/infoecon/docs/32/F1408725906/Standards%20mine.pdf>

Trebilcock, A. 2004. "International labour standards and the informal economy", en J.C. Javillier, B. Gernigon y G. Politakis (eds.) *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir* (Ginebra, OIT), págs.585-613.

Williams, C.C. y R. Piet. 2008. *Measures to tackle undeclared work in the European Union*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, (Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo).

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/25/en/1/EF0925EN.pdf>

Sitios web

Constitución

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907

Convenios

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO::>

Normas internacionales del trabajo

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>

Sitio web de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

<http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Instrumentos actualizados

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/genericdocument/wcms_139721.pdf

Recomendaciones

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO::>

Normas del trabajo

<http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>

Herramientas

Amorim, A, S. Badrinath, S. Samouiller y Una Murray. 2004. *Igualdad de género y trabajo infantil: Una herramienta participativa para facilitadores*, IPEC (Ginebra, OIT). Disponible también en árabe, francés, inglés y ruso.

<http://www.ilo.org/ipeinfo/product/viewProduct.do?productId=879>

OIT, 2002 El trabajo decente y la economía informal: CD Rom con documentos de referencia de 2002 (en inglés) (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=es&p_ieresource_id=807.

OIT, 2005. *Labour Migration Policy and Management: Training Modules* (Ginebra).

<http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/library/download/pub04-29.pdf>

OIT 2009. *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_108409/lang-es/index.htm

OIT 2010 *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal. Compendio de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal* (Ginebra, OIT).

http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_125857/lang-es/index.htm.

Joshi, G., *Labour and Labour -Related Laws and MSEs – A Resource Tool*, Programa de Desarrollo de Pequeñas Empresas (Ginebra, OIT) (de próxima publicación).

Referencias

Almeida, R. y P. Carneiro, 2009, "Enforcement of labor regulation and firm size", *Journal of Comparative Economics*, vol. 37, págs. 28-46.

Banco Mundial, 1990, *World Development Report – Poverty*, Oxford, OUP.

Berg, J. y S. Cazes, 2008, "Policymaking Gone Awry: The Labour Market Regulations of the Doing Business Indicators", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 26, págs. 349-381.

Comisión de Alto Nivel para el Empoderamiento Jurídico de los Pobres, 2008, *Making the Law Work for Everyone*, vol. II.

http://www.undp.org/legalempowerment/docs/ReportVolumell/making_the_law_work_II.pdf

Deakin, S., 2009, *The Evidence-Based Case for Labour Regulation*, documento preparado para la Conferencia sobre Reglamentación del Trabajo Decente, Ginebra, OIT, julio de 2009.

http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/rdwpaper_pl1a.pdf.

Deakin, S. y P. Sarkar, 2008, "Assessing the Long-run Economic Impact of Labour Law Systems: A Theoretical Reappraisal and Analysis of New Time Series Data", *Industrial Relations Journal*, vol. 39, núm. 6, págs. 453-487.

Deakin, S. y F. Wilkinson, 2000, "Labour Law and Economic Theory: A Reappraisal", en H., Collins, P. Davies y R. W. Rideout, *Legal regulation of the employment relation*, Londres: Kluwer Law International.

- Dorman, P., 2000, "The Economics of Safety, Health, and Well-Being at Work: An Overview", documento de trabajo, Ginebra, OIT.
- Feldmann, H., 2009, "The unemployment effects of labor regulation around the world", *Journal of Comparative Economics*, vol. 37, núm. 1, págs. 76-90.
- Freeman, R. B. 1994, "A Hard-Headed Look at Labour Standards", en W. Sengenberger y D. Campbell (eds.), *International Labour Standards and Economic Interdependence*, Ginebra, IIES.
- Freeman, R. B., 2005, *Labour Market Institutions Without Blinders: The Debate Over Flexibility and Labour Market Performance*, NBER Working Paper Series, Documento de trabajo núm. 11286, Cambridge (Massachusetts), NBER.
- Grupo de Evaluación Independiente, 2008, *Doing Business: An Independent Evaluation – Taking the Measure of the World Bank-IFC Doing Business Indicators*, Washington. D.C., Banco Mundial.
- Kahn-Freund, 1974, "On the Uses and Misuses of Comparative Labour Law", *Modern Law Review*, vol. 37, págs. 1-27.
- Kucera, D. y L. Roncolato., 2008, "El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127 núm. 4, págs. 357-387.
- Lee, S., D. McCann y N. Torm, 2008, "El indicador de normas del trabajo del Banco Mundial. Averiguaciones y críticas recientes", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, núm. 4, págs. 462-480.
- OIT, 1991, *Respuesta del Director General a la discusión de su Memoria*, Actas provisionales, Conferencia Internacional del Trabajo, 78.ª reunión, Ginebra, pág. 27/7.
- OIT, 2000, *Informe III (Parte 1B), Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y relativas a la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, Ginebra, OIT.
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/pdf/r3-1b.pdf>
- OIT, 2001, *Informe 1(A), Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.ª reunión, Ginebra.
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>
- OIT, 2002, *Conclusiones sobre el trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, acta provisional 25, Ginebra.
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>
- OIT, 2002, *Informe VI El trabajo decente y la economía informal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión (Ginebra).
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT, 2003, *Informe III (Parte 1B), Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, OIT.
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf>
- OIT, 2004, *Informe III (Parte 1B), Estudio general relativo al Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y a la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), y a los aspectos referidos a la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido del Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y de la Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, OIT.
- OIT, 2004, *Informe V (I), Condiciones de trabajo en el sector pesquero*, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, OIT.

OIT, 2004, *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*, informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (Ginebra).

OIT 2006. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, quinta edición (revisada) (Ginebra).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

OIT, 2007, *Rights, Labour Migration and Development: The ILO Approach*, Programa de Migraciones Internacionales, OIT, Ginebra.

OIT, 2008, *Informe I (B), La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia internacional del Trabajo, 97.^a reunión, Ginebra, OIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_091997.pdf

OIT, 2009, *Informe III (Parte IA), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, OIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103488.pdf

OIT, 2009, *Informe III (Parte IB), Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, Ginebra, OIT.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf

OIT, 2009, *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, OIT, Ginebra.

http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_108409/lang-es/index.htm

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), 2004, *OECD Employment Outlook 2004*, París, OCDE.

Perry, G., W. F. Maloney y otros, *Informalidad: escape y exclusión*, Banco Mundial, 2007.
<http://documentos.bancomundial.org/curated/es/2007/01/9792116/informality-exit-exclusion-informalidad-escape-y-exclusion>

Sengenberger, W., 2005, *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*, Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.

Sengenberger, W., 2006, "International Labour Standards in the Globalized Economy: Obstacles and opportunities for achieving progress", en J.D.R. Craig y S. M. Lynk, *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, págs. 331-355.

Stiglitz, J., 2002. "Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121, núms. 1-2, págs. 9-31.

Trebilcock, A., 2006, "Using Development Approaches to Address the Challenge of the Informal Economy for Labour Law", en G. Davidov y B. Langille, *Boundaries and Frontiers of Labour Law*, Oxford y Portland, Hart Publishing.

PARTE I: Conceptos fundamentales

1. El trabajo decente y la economía informal

1.1 Cuestiones conceptuales fundamentales

2. Medición de la economía informal

2.1 Dificultades estadísticas

PARTIE II: Políticas de apoyo a la transición hacia la formalidad

3. Estrategias para el crecimiento y generación de empleo de calidad

3.1 Patrones de crecimiento económico y la economía informal

4. El entorno normativo y la economía informal

(A) Normas internacionales del trabajo

4.a1 Establecimiento de un piso de protección social para todos los trabajadores

4.a2 Incorporación de los desprotegidos al ámbito de la legislación

4.a3 Comprensión de la relación de trabajo y su impacto sobre la informalidad

(B) Grupos específicos

4.b1 Los trabajadores domésticos: estrategias para superar la reglamentación deficiente

4.b2 Los trabajadores a domicilio: reducción de las vulnerabilidades mediante la ampliación y aplicación de la ley

4.b3 Vendedores ambulantes: innovaciones en el apoyo normativo

4.b4 Microempresas y pequeñas empresas, informalidad y legislación laboral: reducción de las brechas de protección

4.b5 Estrategias para transformar el trabajo no declarado en trabajo regulado

(C) Administración del trabajo

4.c1 Administración del trabajo: superar las dificultades para incluir a la economía informal

4.c2 La inspección del trabajo: innovaciones sobre la cobertura

5. Organización, representación y diálogo

5.1 Diálogo social: promoción de la buena gobernanza en la formulación de políticas sobre la economía informal

5.2 El papel de las organizaciones de empleadores y las asociaciones de pequeñas empresas

5.3 Sindicatos: llegar a los marginados y excluidos

5.4 Cooperativas: un medio para salir de la informalidad

6. Promoción de la igualdad y lucha contra la discriminación

6.1 Promoción del empoderamiento de la mujer: una senda para salir de la informalidad que tiene en cuenta el género

6.2 Trabajadores migrantes: marcos de políticas para la migración regulada y formal

6.3 Discapacidad: enfoques incluyentes para el trabajo productivo

7. Iniciativa empresarial, desarrollo de las competencias profesionales y financiación

7.1 Empresas informales: apoyo normativo para alentar la mejora y la formalización

7.2 Mejora de las calificaciones y la empleabilidad: facilitación del acceso a la economía formal

7.3 Microfinanzas y la economía informal: estrategias selectivas para salir de la informalidad

8. Ampliación de la protección social

8.1 Extensión de la cobertura de seguridad social a la economía informal

8.2 El VIH/SIDA y la economía informal: superar la discriminación y la exclusión

8.3 Extensión de la protección de la maternidad a la economía informal

8.4 El cuidado de los niños: un apoyo esencial para mejorar los ingresos

9. Estrategias para el desarrollo local

9.1 Oportunidades de apoyo integrado para salir de la informalidad