

Organización, representación y diálogo



La Confederación de Exportadores de Filipinas capacita a mujeres empresarias, Filipinas.

5.2 EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y LAS ASOCIACIONES DE PEQUEÑAS EMPRESAS

■ En este documento se examina el importante papel que pueden desempeñar las organizaciones de empleadores en la reforma de políticas de apoyo a la transición hacia la formalidad. Aunque las organizaciones de empleadores suelen orientarse hacia empresas formales de mayor tamaño, desempeñan un papel cada vez más activo en materia de promoción, investigación y asesoramiento de políticas en relación con la economía informal, así como de asistencia a los empresarios de la economía informal en ámbitos como el cumplimiento de las normas jurídicas, laborales y de la salud y la seguridad en el trabajo. Así pues, son actores estratégicos para salir de la formalidad.



- **Las organizaciones de empleadores y la informalidad**
- **Micro, pequeñas y medianas empresas**
- **Incumplimiento y competencia desleal**
- **La diversidad de las actividades económicas**
- **Matices de informalidad en las empresas**
- **Estructuras de producción cambiantes**

■ **Las organizaciones de empleadores y la informalidad.** Las organizaciones de empleadores suelen estar integradas por grandes empresas. Por consiguiente, sus políticas sobre relaciones laborales, como la fijación de salarios a nivel nacional y los convenios colectivos son muy pertinentes a las empresas más grandes de la economía formal. Los miembros pagan una cuota a cambio de los servicios que reciben. Las organizaciones prestan servicios directos y de representación a sus miembros y promueven los intereses generales de la comunidad empresarial por medio de la promoción y el diálogo social con los gobiernos y las organizaciones de trabajadores. Los servicios directos, como los de información, capacitación o asesoramiento a sus miembros ayudan a las empresas a ser más productivas y reducir costos. Una de sus funciones más importantes es realizar actividades de cabildeo para que se adopten políticas que garanticen que el comportamiento de terceras partes (los gobiernos, los sindicatos y el público en general) permita a las empresas funcionar de manera eficiente y competitiva. Por lo tanto, aunque las organizaciones de empleadores tal vez no representen en forma directa a los operadores de la economía informal, en parte debido a su sistema de cuotas, ocupan un lugar estratégico para ofrecer orientación en materia de políticas sobre la forma de abordar la economía informal y de llegar a quienes operan en ella.

■ **Micro, pequeñas y medianas empresas.** Las organizaciones de empleadores tienen cada vez mayor conciencia de la contribución económica de la economía informal. Además, es un hecho reconocido que, si solo representan los intereses de las grandes empresas, podrían estar limitándose a una pequeña porción de la economía. Desde la perspectiva numérica, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, pese a su tamaño reducido, constituyen una gran parte de todas las empresas: aproximadamente del 65 al 70 por ciento en los países de ingresos bajos, medianos y altos¹. Además, como consecuencia de la globalización, se han incrementado los vínculos entre la economía informal y la economía formal (véase el recuadro a continuación).

● Aunque las organizaciones de empleadores tal vez no representen en forma directa a los operadores de la economía informal, están en condiciones de ofrecer orientación en materia de políticas sobre la forma de abordar la economía informal y de llegar a quienes operan en ella

● Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, pese a su tamaño reducido, constituyen una gran proporción de todas las empresas: entre el 65 y el 70 por ciento en los países de ingresos bajos, medianos y altos

¹ Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a Vandenberg, Paul (sin fecha), "La contribución de las PYME al empleo y la producción". *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Vínculos entre las empresas informales y las empresas formales

Para comprender los vínculos entre las empresas informales y las empresas formales es importante tener en cuenta la naturaleza del sistema de producción por medio del cual se vinculan. Esto se debe a que la naturaleza de los vínculos, concretamente la asignación de autoridad (sobre la situación del trabajo y el resultado del trabajo realizado) y el riesgo económico entre la empresa informal y la empresa formal, varía según la naturaleza del sistema de producción. Por ejemplo, un fabricante textil podría producir para el mercado abierto (con cierta autoridad y asumiendo todo el riesgo) o para una empresa proveedora vinculada a una empresa multinacional (con escasa autoridad y asumiendo gran parte del riesgo de los costos no salariales, los artículos rechazados y demoras en los pagos). Los tipos de sistemas de producción incluyen los siguientes:

- *Transacciones individuales.* Algunas empresas informales u operadores por cuenta propia intercambian bienes y servicios con empresas formales en lo que podría caracterizarse como un intercambio abierto o puro de mercado (en el sentido de unidades independientes que realizan transacciones entre sí). En esos casos, la empresa más competitiva en función de conocimientos del mercado y poder, así como la capacidad de ajustarse si la transacción no se lleva a cabo, controla el intercambio o la transacción.
- *Subsectores.* Muchas empresas informales u operadores por cuenta propia producen e intercambian bienes y servicios con empresas formales en lo que se denominan subsectores, redes de unidades independientes que participan en la producción y distribución de un artículo o producto básico. En estas redes, las unidades individuales participan en las transacciones con proveedores y clientes. Las condiciones de estas transacciones se rigen principalmente por la empresa más competitiva en determinadas transacciones (como las que se describen más arriba) pero también por las “reglas del juego” del subsector en general, que suelen definir las empresas dominantes del subsector.
- *Cadenas de valor:* Algunas empresas informales y operadores por cuenta propia y, por definición, todos los trabajadores industriales que trabajan fuera de la empresa producen bienes dentro de una cadena de valor. Las condiciones de producción en las cadenas de valor son establecidas en gran medida por la empresa principal: una gran empresa nacional en la mayoría de las cadenas nacionales y una gran corporación transnacional en la mayoría de las cadenas mundiales de valor. No obstante, los principales proveedores a los que la empresa principal subcontrata el trabajo, que también con frecuencia son empresas formales, contribuyen a determinar las condiciones del trabajo que subcontratan a las empresas y trabajadores informales del extremo inferior de la cadena.

Fuente: Chen, Martha (2007) *Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment*. Documento de trabajo núm. 46 del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, ST/ESA/2007/DWP/46, julio de 2007, págs. 7-8.

● La integración de las empresas informales en la economía estructurada se traducirá en condiciones más equitativas y evitará la competencia desleal

■ **Incumplimiento y competencia desleal.** Claramente beneficia a las organizaciones de empleadores integrar en la economía estructurada el potencial de crecimiento y creación de riqueza de las actividades económicas que actualmente están marginadas. Ello principalmente porque puede contribuir a condiciones más equitativas que a su vez pueden garantizar una distribución más equilibrada de las responsabilidades fiscales y de protección social. Para las empresas más grandes que operan en la economía informal, el incumplimiento de las regulaciones y la posibilidad de eludir costos constituye competencia desleal para las empresas formales.

La pérdida de ingresos para el Estado también plantea un obstáculo importante para la ampliación de la protección social y otros sistemas vitales para el desarrollo nacional y el crecimiento económico, como los sistemas de salud y educación².

Además, con frecuencia se superponen las consideraciones de políticas que apoyan la transición hacia la formalidad y las que apoyan un entorno propicio para el crecimiento del sector privado³. Esto puede verse, por ejemplo, en el hecho de que las medidas para simplificar los procesos de registro, reducir los costos de transacción y racionalizar los procedimientos administrativos, tienen el doble beneficio de respaldar el ingreso en la economía formal y de facilitar el crecimiento de las empresas existentes.

■ **La diversidad de las actividades económicas.** Sin embargo, los desafíos de llegar a la economía informal son inmensos. La diversidad de las actividades económicas, el elevado número de pequeñas empresas y operadores autónomos determinan que sea muy complejo llegar a la economía informal. Las respuestas de política deben adaptarse a los contextos nacionales concretos y reconocer los diferentes niveles de complejidad de las empresas de la economía informal, desde actividades de supervivencia, pasando por los pequeños comerciantes organizados, hasta llegar a los pequeños fabricantes y los proveedores de servicios, a veces vinculados con cadenas de valor mundiales.

Recientemente algunas organizaciones de empleadores han ampliado su mandato para incluir a las pequeñas y medianas empresas (pymes)⁴ y han adoptado políticas proactivas para promover la formalidad. No obstante, sus estructuras y servicios suelen concebirse sin tener en cuenta las necesidades concretas de las empresas más pequeñas y la diversidad de empresarios de la economía informal. Cuando las organizaciones de empleadores prestan apoyo a las pequeñas empresas, tienden a centrarse en la categoría superior del segmento de empresas pequeñas o microempresas. Con frecuencia, las políticas y las medidas generales de apoyo a las pymes dejan de lado a los grupos más pobres y desfavorecidos, en particular las mujeres, las minorías étnicas y los trabajadores migrantes.

■ **Matices de informalidad en las empresas.** Otro aspecto de la informalidad es que algunas empresas tal vez sean en gran medida formales pero eluden el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y sociales, a menudo debido a la falta de control del cumplimiento de la legislación. En algunos casos una parte de la fuerza de trabajo de las empresas puede consistir de empleados formales, con los consiguientes derechos y prestaciones, y otra de un grupo grande de trabajadores ocasionales y temporales sin seguridad en el trabajo ni otras prestaciones. Por consiguiente, la informalidad para las empresas suele no estar bien delimitada y hay considerables zonas grises (véase también el documento sobre empresas informales).

■ **Estructuras de producción cambiantes.** Las grandes empresas también deben hacer frente a las repercusiones de las estructuras de producción cambiantes. En los últimos decenios se ha producido un auge de la externalización, en particular hacia los países en desarrollo que podrían estar compitiendo para atraer la inversión extranjera directa sobre la base de costos de producción reducidos y salarios bajos. En los casos en que el extremo inferior de las cadenas de valor mundiales termina en el trabajo infantil y/o en condiciones laborales deficientes y trabajo a destajo de trabajadores a

● Las respuestas de política deben adaptarse a los contextos nacionales concretos y reconocer los diferentes niveles de complejidad de las empresas de la economía informal

● Para muchas empresas los desafíos de sanear las cadenas de suministro que se extienden considerablemente a la economía informal son inmensos

² Véase la sección de Recursos para acceder a OIE 2006, *La economía informal – Posición de los empleadores* (Ginebra 2006).

³ *Ibid.*

⁴ OIE (sin fecha). "Fase I: Preparación. Lograr la aprobación de la Junta Directiva. Una miniguía para organizaciones de empleadores". *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: OIE.

domicilio dependientes, la exposición por los medios de comunicación y los grupos de consumidores pueden perjudicar considerablemente la imagen y la confianza de los consumidores de grandes empresas en el extremo superior de la cadena. Para muchas empresas los desafíos de sanear las cadenas de suministro que se extienden considerablemente a la economía informal son inmensos. Aunque las iniciativas de responsabilidad social de las empresas y las medidas de comercio ético han tenido cierta repercusión, rara vez pueden ir más allá de las primeras capas de subcontratación y externalización.



Taller de reparación de calzado, El Cairo, Egipto.

- **Actividades de promoción para mejorar el entorno reglamentario**
- **Centros de servicios para la administración de la nómina y de la seguridad social de las microempresas**
- **Servicios de información y asesoramiento**
- **Establecimiento de redes y vínculos comerciales**
- **Establecimiento de un programa de cabildeo**
- **Incentivos para alentar la formalidad**
- **Formación y asesoramiento sobre la productividad y los mercados**
- **Aumento de la representación de las pequeñas empresas en las organizaciones de empleadores**
- **Participación en órganos tripartitos para promover la reducción de la pobreza**
- **Responsabilidad social de las empresas en toda la cadena de suministro**

En los últimos años, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en colaboración con la OIT, ha elaborado documentos de posición y herramientas técnicas en apoyo de las organizaciones de empleadores para llegar a las pymes, así como a la economía informal. Las organizaciones de empleadores han hecho avances en relación con la prestación de asistencia a pequeñas empresas y empresarios de la economía informal. Las experiencias que se describen más abajo ilustran diferentes enfoques respecto de la economía informal, algunos de los cuales guardan relación concretamente con las pequeñas empresas, pero que también son pertinentes a la economía informal.

Entre las estrategias adoptadas por las organizaciones de empleadores cabe mencionar las siguientes:

- Promover mejoras en el entorno reglamentario, en particular simplificando el registro de empresas;
- Establecer centros de servicios para prestar asistencia a la administración de las empresas y del empleo;
- Suministrar información y asesoramiento sobre diversas cuestiones, incluida la salud y seguridad en el trabajo;
- Vincular la economía informal y las pequeñas empresas con las empresas más grandes, y simultáneamente mejorar las condiciones de trabajo dentro de las relaciones contractuales o de empleo;
- Ayudar a elaborar un programa de cabildeo para las microempresas y las empresas pequeñas;
- Ampliar los servicios a las asociaciones de la economía informal sobre mejora de la productividad y facilitar el acceso a los mercados, las finanzas, los seguros, la tecnología y las autoridades públicas;
- Aumentar la representación de las pequeñas empresas y los empresarios de la economía informal en las estructuras de adopción de decisiones de las organizaciones de empleadores;
- Participar en órganos tripartitos para promover la reducción de la pobreza;
- Establecer la responsabilidad social de las empresas por medio de las cadenas de suministro de producción.

● La promoción de políticas es un recurso fundamental para catalizar el proceso de salida de la informalidad

■ Actividades de promoción para mejorar el entorno regulatorio.

Las organizaciones de empleadores han llevado a cabo actividades de investigación y promoción de políticas para empresas pequeñas e informales. La promoción de políticas es un recurso fundamental para catalizar el proceso de salida de la informalidad. Las organizaciones de empleadores desempeñan una función importante al realizar actividades de cabildeo a fin de garantizar que las regulaciones y lo que estas ofrecen (protección, legalidad y acceso a los recursos) se comprendan fácilmente y sean accesibles para los trabajadores por cuenta propia y las microempresas.

Con frecuencia las empresas permanecen en la informalidad debido a los onerosos requisitos de registro de empresas, las obligaciones fiscales y las costosas cotizaciones a la seguridad social. Las perspectivas de crecimiento de las empresas informales pueden verse menoscabadas por regímenes impositivos regresivos, políticas comerciales que discriminan contra sus productos, políticas de inversión que favorecen a las grandes empresas y políticas financieras que desalientan a los bancos de apoyar las necesidades de desarrollo de las pequeñas empresas. La infraestructura y los servicios de comunicaciones suelen ser inadecuados, las instituciones encargadas de la protección de los activos o del cumplimiento de las obligaciones contractuales son insuficientes, y las políticas e instituciones de formación están orientadas hacia tecnologías utilizadas en empresas más grandes.

La Federación Nacional de Empleadores de Singapur (SNEF) forma parte de comités gubernamentales donde también representa las necesidades de las pequeñas empresas. En estos comités los representantes de la SNEF y de pequeñas empresas examinan la legislación que afecta a estas últimas, como los procedimientos de registro y obtención de licencias. La SNEF tiene un comité permanente que estudia la repercusión de las políticas y formula recomendaciones sobre la base de la información recibida de sus miembros. A lo largo del tiempo las pymes han presentado varios miles de recomendaciones⁵.

■ Centros de servicios para la administración de la nómina y de la seguridad social de las microempresas.

Los centros de servicios pueden desempeñar un papel importante para que las microempresas y las empresas informales, que de lo contrario se verían obligadas a mantenerse en la informalidad, puedan adquirir conocimientos sobre la legislación, queden registradas y ofrezcan protección social tanto a los propietarios como a los trabajadores. No obstante, estos servicios no sustituyen en modo alguno las regulaciones mejoradas. En Bulgaria, de resultas de las consideraciones y recursos de la adhesión a la Unión Europea (UE), en 2003 se instituyó una nueva regulación por la cual se estableció la obligación de los empleadores de registrar todos los contratos de trabajo, en vista de la evolución hacia una economía de mercado⁶.

La Asociación Industrial de Bulgaria ha establecido centros de servicios para que las microempresas y las empresas informales puedan adquirir conocimientos acerca de la ley, registrarse y ofrecer protección social tanto a los propietarios como a los trabajadores.

Al tomar conciencia de que las pequeñas empresas y los trabajadores por cuenta propia tendrían dificultades para dar cumplimiento a las leyes laborales y de seguridad social en razón del volumen de tareas administrativas y de mantenimiento de registros que ello suponía, la Asociación Industrial de Bulgaria (AIB), la mayor organización de empleadores del país, estableció un servicio para prestar asistencia a los miembros para cumplir sus obligaciones jurídicas y fiscales. Este servicio incluye la administración de la nómina, el cálculo de salarios, el pago de cotizaciones a la seguridad social y el asesoramiento sobre la legislación laboral. Permite garantizar que todos los

⁵ Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a Dyce 2004. *Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries*. Ginebra, OIT.

⁶ Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a OIT y Asociación Industrial de Bulgaria (AIB), 2005. *How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services*.

empleadores, independientemente del tamaño de la empresa, puedan cumplir la legislación laboral, los acuerdos colectivos (cuando los hay), el seguro social y los requisitos impositivos. La idea fue encontrar formas simples y viables de ayudar a las empresas y los trabajadores independientes a cumplir con la legislación social y laboral y al mismo tiempo realizar actividades de cabildeo ante el Gobierno para que este adoptara políticas y regulaciones apropiadas.

■ **Servicios de información y asesoramiento.** En Irlanda, la Asociación de Pequeñas Empresas (SFA) está afiliada a la Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda (IBEC). La SFA presta un “servicio de calidad elevada a cambio de cuotas bajas” basado en la ayuda a empresarios para que adquieran más conocimientos acerca de la legislación que rige las relaciones entre empleadores y empleados, así como buenas prácticas de gestión. La SFA ofrece información sobre estas últimas. Ha elaborado las dos guías siguientes con la asistencia de oficinas públicas, una colaboración que ha permitido reducir los costos para sus miembros:

- *Hoy to get paid on time*, que trata de la importante preocupación de las pequeñas empresas que ofrecen bienes y servicios a otras empresas de recibir el pago en forma oportuna; y
- *The A-Z pocket guide to health and safety*, una guía de bolsillo completa sobre salud y seguridad.

También ofrece otros servicios de información, incluido un sitio web, reuniones de información en todo el país y publicaciones sobre cuestiones relativas a los empleados y la administración, así como compendios de sistemas financieros para pequeñas empresas y un directorio de planes de descuento para sus miembros⁷.

Las organizaciones de empleadores también pueden suministrar información y orientación a pequeñas empresas sobre los procedimientos vigentes para registrar sus empresas o solicitar la afiliación al sistema de seguridad social u obtener crédito u otros incentivos. La Federación de Empleadores de Jamaica (JEF) llevó a cabo un estudio de la economía informal y una de las principales conclusiones fue que la mayoría de los encuestados carecían de conocimientos sobre el proceso de registro de empresas. En vista de ello, el estudio recomendó que la JEF:

- Impartiera cursos modulares sobre el registro de empresas, incluida la preparación de planes empresariales;
- Distribuyera los formularios de solicitud de registro de una empresa;
- Identificara nuevas estrategias y medidas que contribuyeran al proceso de registro, como una moratoria sobre el pago de impuestos al registrarse;
- Organizará campañas de promoción sobre el proceso de registro y los beneficios que ello podría traer aparejados a las empresas.

■ **Establecimiento de redes y vínculos comerciales.** Las organizaciones de empleadores también ocupan una posición estratégica para facilitar los vínculos comerciales entre las empresas grandes y pequeñas. En 1989 la Federación de Empleadores de Kenya (FKE) comenzó a aceptar como miembros a pequeñas a empresas informales, al observar que el sector del empleo formal se estaba reduciendo. En 1991 la FKE puso en marcha la Estrategia para pequeñas empresas que se centró en la formulación de vínculos y arreglos de subcontratación entre los productores en pequeña escala (conocidos como *jua kalis*) y las grandes empresas privadas que integraban la FKE. Se

La Federación de Empleadores de Kenya comenzó a aceptar como miembros a pequeñas a empresas informales.

⁷ Para más detalles, véase la sección de Recursos para acceder a Dyce 2004. *Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries, op cit.*

● Las organizaciones de empleadores ocupan una posición estratégica para facilitar los vínculos comerciales entre las empresas grandes y pequeñas

asignaron estudiantes de ingeniería a pequeñas empresas para ayudarles a analizar los procesos de producción y sugerir mejoras.

La estrategia abarcó una amplia gama de actividades, entre ellas el procesamiento de madera, panaderías, tiendas de cereales, farmacias, artículos de oficina, comercio minorista, lavanderías, servicios de transporte, cría de aves de corral, manufactura de jabón y fabricación de ataúdes. Muchas de las operaciones utilizaban herramientas y métodos rudimentarios. Se pidió a los estudiantes de ingeniería y a los *jua kalis* que elaboraran proyectos que requiriesen una inversión moderada, que pudieran demostrar vínculos hacia adelante y hacia atrás, y que tuvieran potencial de creación de empleo. Un caso que ha tenido éxito es el de General Motors que ahora contrata pequeñas empresas locales para la fabricación de repuestos que anteriormente se importaban⁸.

■ **Establecimiento de un programa de cabildeo.** Las organizaciones de empleadores han promovido cuestiones de política que afectan a las microempresas y las pequeñas empresas mediante:

- La producción de notas informativas y documentos de posición para el poder legislativo así como para los medios de información sobre las consecuencias de leyes y políticas concretas sobre pequeñas empresas;
- La organización de actividades de alta visibilidad con los medios de comunicación para generar apoyo para las pequeñas empresas y dar publicidad a las políticas apropiadas.

La Asociación Irlandesa de Pequeñas Empresas realiza actividades de cabildeo ante órganos gubernamentales en apoyo de las necesidades de las pequeñas empresas. Tres o cuatro veces al año produce un folleto informativo de dos páginas en el que se resumen las principales cuestiones relativas a las pequeñas empresas. Se distribuye entre todos los miembros de la Asamblea Nacional. El folleto mantiene a los legisladores informados de las preocupaciones de las pequeñas empresas para que estén en mejores condiciones de prestarles apoyo al redactar leyes y atender a las necesidades de sus electores. Por ejemplo, una cuestión, prevista para coincidir con el debate del presupuesto fue la necesidad de fortalecer los servicios públicos y no la opción más sencilla de rebajar los impuestos. Otra cuestión fue la de la escasez de trabajadores calificados en determinadas profesiones⁹.

La Asociación también lleva a cabo campañas de alta visibilidad en los medios de comunicación para generar el apoyo de las pequeñas empresas. Organiza exposiciones itinerantes que visitan distintas ciudades y que tienen gran repercusión en las radios y los periódicos locales¹⁰.

■ **Incentivos para alentar la formalidad.** En Egipto, la Asociación de Negocios de Alejandría (ABA) está afiliada a la Organización de Empleadores de Egipto. Su departamento de microfinanzas ha dado inicio a un régimen progresivo en el que la magnitud de los préstamos ofrecidos puede aumentar, a condición de que el cliente genere, en cada nivel, documentos diferentes y adicionales que den fe de su identidad, propiedad de activos, situación fiscal y de seguridad social. Después de cuatro años, el régimen ha conseguido varios cientos de clientes¹¹.

La Asociación de Negocios de Alejandría utiliza incentivos y apoyo progresivo para impulsar la transición hacia la formalidad.

8 OIT 2005. "Kenya: Employers' organisations taking the lead on linking the informal sector to formal Kenyan enterprises". Comunicado de prensa. Oficina Internacional del Trabajo. Ngyangute, Charles, 2002. *Federation of Kenya Employers: Case Study*. Sector de Empleo. Documento de trabajo sobre la economía informal. 2002/11. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

9 Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a OIT y OIE (sin fecha) "Cabildeo: Estudios Monográficos, Irlanda - Informar a los diputados acerca de las pequeñas empresas". *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*.

10 Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a Dyce 2004, *op cit*.

11 OIT Consejo de Administración GB.298/ESP/4 2007, pág.17.

■ **Formación y asesoramiento sobre la productividad y los mercados.** Las organizaciones de empleadores pueden contribuir a mejorar la productividad de las pequeñas empresas y a mejorar las oportunidades de mercado.

■ **Aumento de la representación de las pequeñas empresas en las organizaciones de empleadores.** Algunas organizaciones de empleadores han utilizado su constitución y sus políticas relativas a la incorporación de miembros para garantizar la inclusión, la equidad y la eficacia a medida que amplían su alcance a las pequeñas empresas. Los consejos de administración, la estructura de cuotas y los derechos de voto se han modificado en consecuencia.

Las organizaciones de empleadores están estructuradas ya sea como una asociación cuyos miembros son propietarios de empresas o como federaciones cuyos miembros son asociaciones. La OIT ha detectado diferentes variaciones de arreglos básicos para incluir a las pequeñas empresas, a saber¹²:

Organizaciones de empleadores como asociaciones de empresas:

- En Singapur las pequeñas empresas pueden participar en calidad de miembros en las mismas condiciones que todos los demás miembros, siempre que paguen las mismas cuotas por los mismos servicios.
- En Filipinas se permite a las pequeñas empresas participar en calidad de miembros en las mismas condiciones que todos los demás miembros, pero se prestan servicios especiales a los miembros que son pymes.

Organizaciones de empleadores como federaciones de asociaciones:

- Las pequeñas empresas forman asociaciones o se incorporan a asociaciones que están afiliadas a organizaciones de empleadores estructuradas como confederaciones. La economía informal participa en estas asociaciones en diferentes grados. Ghana ofrece un ejemplo interesante de la forma en que el Consejo de Dirección se ha concebido para representar una mayor diversidad de intereses (véase el recuadro más abajo).
- En Irlanda las pequeñas empresas pueden ser miembros de una asociación estructurada dentro de las organizaciones de empleadores, de propiedad de la asociación de empleadores y financiada por esta, pero con una composición, un personal y un perfil propios. La cuota es de una tercera parte pero los servicios son menos.

Participación de las pequeñas empresas en la Asociación de Empleadores de Ghana

La Asociación de Empleadores de Ghana (AEG) se constituyó para representar a empresas privadas en materia de relaciones laborales. Este mandato ha dado lugar a la representación de grandes empleadores. Sin embargo, en Ghana la mayoría de los trabajadores no están sujetos a convenios colectivos, y una porción significativa de la actividad empresarial se lleva a cabo en el ámbito de la economía informal. El reto para la AEG atañe al modo de mantenerse fiel a su mandato esencial vinculado a las relaciones laborales y ampliar asimismo su representación para dar cabida a empresas de menor tamaño.

Dado que en Ghana existen asociaciones de pequeñas empresas y que estas se encuentran representadas por una organización coordinadora, las Asociaciones de Industrias de Pequeña Escala (AIPE), la AEG ha optado por colaborar con las organizaciones existentes y ha hecho hincapié en la formalización, las normas del trabajo y la salud y la seguridad, elementos todos ellos que forman parte de su mandato esencial.

12 OIT y OIE (sin fecha) "Fortalecer la representación de las pequeñas y medianas empresas: Una miniguía para organizaciones de empleadores". Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores.

Representación en el Consejo de Dirección

La AEG fortaleció la representación de las pequeñas empresas en su Consejo de Dirección incluyendo entre sus miembros a las Asociaciones de Industrias de Pequeña Escala. El Consejo de la AEG consta de 40 puestos, que se encuentran estructurados en torno a varios grupos de interés sectoriales, entre los que figuran, por ejemplo, los de sectores como la minería, la banca y el transporte marítimo. Cada grupo cuenta con uno o dos asientos en el Consejo, excepto el sector de manufacturas, que dispone de siete, y de comercio, de cuatro. Cada sector representa a las pequeñas empresas de su grupo y hay un grupo de interés específico de pymes que cuenta con un puesto en el Consejo. No obstante, la AEG consideró que esto no era suficiente. En noviembre de 2002 el Consejo otorgó un puesto no asignado que podía adjudicar a discreción a la Asociación de Industrias de Pequeña Escala, lo que exigió una enmienda constitucional que fue aprobada por la Asamblea General ese mismo año. La AEG espera que los representantes de las pequeñas empresas analicen las necesidades de sus miembros y formulen propuestas respecto del modo de asistir a las empresas informales a registrarse legalmente.

Oficina de pymes y servicios de apoyo

En lo que se refiere a los servicios, la AEG creó una Oficina de pymes para que se constituyera en un punto de contacto directo con la asociación respecto de las pequeñas empresas. Al mismo tiempo, la AEG pretende actuar a través de los proveedores de servicios existentes, que cuentan con los conocimientos técnicos adecuados, en lugar de crear nuevos servicios.

Colaboración con la economía informal

La AEG es consciente de que la economía informal concentra en torno al 70 % de la fuerza de trabajo total. La AEG considera parte de su función el fomento de la regularización de las actividades informales y la promoción del respeto por las normas laborales y la seguridad y la salud en el trabajo. Por ejemplo, ha cooperado con dos asociaciones del sector informal en relación con actividades concretas, a saber, la Asociación Nacional de Talleres Mecánicos de Ghana y la Asociación Nacional de la Minería de Oro de Pequeña Escala de Ghana¹³.

● Se han establecido varios mecanismos de seguimiento para garantizar que los proveedores respeten los derechos de los trabajadores y no eludan sus obligaciones en virtud de la legislación laboral y la seguridad social mediante la subcontratación generalizada

■ **Participación en órganos tripartitos para promover la reducción de la pobreza.** Las organizaciones de empleadores han participado en procesos de redacción de estrategias nacionales de desarrollo, en particular los documentos de estrategias de lucha contra la pobreza (DELP), que incluyen discusiones de políticas sobre la forma de mejorar el entorno empresarial y fortalecer las pequeñas y medianas empresas. Se han establecido varias iniciativas para crear nuevas oportunidades de empleo por medio de talleres tripartitos sobre los DELP.

Por ejemplo, en la República Unida de Tanzania la Asociación de Empleadores de Tanzania (ATE), con el apoyo de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) elaboró una propuesta para reformar el sistema de contratación pública a fin de dar nuevas oportunidades a las pequeñas y medianas empresas. La ATE detectó algunos de los obstáculos que limitaban las oportunidades de que las pymes obtuvieran contratos del Estado. La propuesta se presentó oficialmente a los funcionarios públicos y otros interesados en un taller sobre DELP en que se acordó reformar el sistema de contratación de conformidad con la sugerencia de la ATE¹⁴.

¹³ Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a OIT y OIE (sin fecha) "Fortalecer la representación de las pequeñas y medianas empresas: Estudio monográfico de Ghana". Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores. Ginebra: OIT y OIE.

¹⁴ Para más información, véase la sección de Recursos para acceder a Rynhart, Gary, *Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for Employers' Organisations*, ACT/EMP N° 49, OIT Ginebra 2006.

■ **Responsabilidad social de las empresas en toda la cadena de suministro.** Las organizaciones de empleadores y las empresas multinacionales están cada vez más preocupadas por garantizar la transparencia de sus cadenas de suministro y para que la producción se lleve a cabo en condiciones de trabajo decente. Se han elaborado diversos mecanismos de vigilancia para asegurar que los proveedores respeten los derechos de los trabajadores y no eludan sus obligaciones en virtud de la legislación laboral y la seguridad social mediante la subcontratación generalizada. Las empresas multinacionales han firmado acuerdos marco específicos con sindicatos mundiales, se han sumado a coaliciones como la Iniciativa de Comercio Ético o han elaborado sus propios códigos de conducta.

Por ejemplo, la empresa española Inditex, que es la propietaria de las tiendas de ropa Zara, ha firmado un acuerdo marco con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) a fin de cooperar para la protección de los derechos de los trabajadores en toda la cadena de suministro. La metodología de auditoría de Inditex se ha revisado para mejorar la transparencia en la cadena de suministro y se elaboraron nuevos materiales de capacitación para auditores. En el futuro se prevé examinar las prácticas de adquisición, para establecer los efectos de las diferentes prácticas de compras sobre la incidencia de las horas extraordinarias, la subcontratación y el uso del trabajo ocasional¹⁵.

Otras empresas están esforzándose por mejorar los medios de subsistencia de los productores primarios, por ejemplo de cacao, café y té, y sus comunidades locales. Así pues, en marzo de 2009, Cadbury anunció que en un plazo breve convertiría sus barras de chocolate de leche en el Reino Unido e Irlanda en productos con certificación de Comercio Justo. Esto triplicará las ventas de cacao en condiciones de Comercio Justo de la cooperativa de Comercio Justo en Ghana, *Kuapa Kokoo*. Establecida en 1993, es la única organización de propiedad de agricultores de las empresas privadas a la que se ha otorgado una licencia gubernamental para comerciar cacao. Representa a unos 50.000 productores en pequeña escala. Todos los agricultores obtienen un precio mínimo de comercio justo y una prima que se destina a mejoras comerciales y proyectos sociales, como la atención de la salud y el agua potable. La decisión de Cadbury aumentará considerablemente las ventas de cacao de *Kuapa Kokoo*, y a largo plazo Cadbury se ha comprometido a colaborar con Comercio Justo y varias organizaciones locales para ayudar a más grupos de agricultores a formar cooperativas y obtener certificación de comercio justo¹⁶.

Algunas empresas están trabajando para mejorar los medios de subsistencia de sus productores primarios y sus comunidades locales.

15 Para más detalles, véase "Inditex's alliance with the global garment union", 2009. www.ethicaltrade.org

16 Para más detalles, véase www.fairtrade.org.uk/producers/cacao/kuapa_kokoo.



Mujeres empresarias, Federación de Rusia.

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

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

- 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)
- <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO::>
- <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12010:0::NO::>
- Resolución de la OIT relativa al trabajo decente y la economía informal 2002
- <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

Publicaciones pertinentes

- Dyce, 2004. *Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, septiembre.
- http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/sme_report.pdf
- OIE 2005. *Approaches to foster entrepreneurship*, OIE Ginebra.
- <http://www.ioe-emp.org/index.php?id=26>
- OIE 2006. *La economía informal – Posición de los empleadores*, noviembre.
- http://www.ioe-emp.org/index.php?eID=tx_nawsecured1&u=0&file=fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/informal_economy/ES/%282001-11%29%20Economia%20Informal.pdf&t=1372880885&hash=a4a3fbc0ddb44117590e2b60122d9bdc7123e4f8
- OIE (sin fecha). “Fase I: Preparación. Lograr la aprobación de la Junta Directiva. Una miniguía para organizaciones de empleadores”. *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: OIE.
- OIT 2006. *Employers' organisations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality*. ACT/EMP núm. 51. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT y AIB, 2005. *How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services*. Budapest: Oficina Internacional del Trabajo.
- http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/payroll_admin.pdf
- OIT y OIE (sin fecha). “Fortalecer la representación de las pequeñas y medianas empresas: Una miniguía para organizaciones de empleadores”. *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores.
- Pigni, Federico, Aurelio Ravarini, Donatella Sciuto, Carlo Zanaboni y Janice Burn, 2005. “Business Associations as Hubs of Inter-Organisational Information Systems for SMEs - The 2Cities Portal”. *Inter-Organisational Information Systems in the Internet Age*. Sean B. Eom, ed., Idea Group Publishing, Hershey, Pennsylvania.
- <http://www.igi-global.com/chapter/inter-organizational-information-systems-internet/24490>

Herramientas de capacitación

OIT 2007. *Managing Small Business Associations trainers' manual*. OIT Camboya.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108271.pdf

OIT/OIE. *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: OIT/OIE.
<http://learning.itcilo.org/sme/sp/main.htm>

Rynhart, Gary, *Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for Employers' Organisations*, ACT/EMP núm. 49, OIT Ginebra 2006.
http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/poverty_guide.pdf

Vandenberg, Paul (sin fecha). "La contribución de las PYME al empleo y la producción". *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: OIE.

Para más información véase el sitio web de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/index.htm>

Referencias

Chen, Martha (2007) *Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment*. Documento de trabajo núm. 46 del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, ST/ESA/2007/DWP/46, julio de 2007.
http://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp46_2007.pdf

Dyce, 2004. *Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, septiembre.

Nyangute, C.O. *Federation of Kenya Employers: Case study*. Sector de Empleo. OIT Ginebra 2002.
http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=36

OIE, 2006. "La economía informal - Posición de los empleadores", noviembre.

OIE (sin fecha). "Fase I: Preparación. Lograr la aprobación de la Junta Directiva. Una miniguía para organizaciones de empleadores". *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: OIE.

OIT 2006. *Employers' organisations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality*. ACT/EMP núm. 51. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT y AIB 2005. *How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services*. Budapest: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT y OIE (sin fecha). "Fortalecer la representación de las pequeñas y medianas empresas: Una miniguía para organizaciones de empleadores". *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo y Organización Internacional de Empleadores.

Pigni, Federico, Aurelio Ravarini, Donatella Sciuto, Carlo Zanaboni y Janice Burn, 2005. "Business Associations as Hubs of Inter-Organisational Information Systems for SMEs - The 2Cities Portal". *Inter-Organisational Information Systems in the Internet Age*. Sean B. Eom, ed., Idea Group Publishing, Hershey, Pennsylvania.

Rynhart, Gary. *Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for Employers' Organisations*, ACT/EMP núm. 49, OIT Ginebra 2006.

Vandenberg, Paul, (sin fecha). "La contribución de las PYME al empleo y la producción". *Cómo llegar a las pequeñas y medianas empresas: Una herramienta electrónica de apoyo para las organizaciones de empleadores*. Ginebra: OIE.

Youssoufa Wade. *Initiatives Aimed at the Promotion of Quality Jobs and the Improvement of Productivity in the Informal Sector: A case study from Senegal*. Sector de Empleo. OIT Ginebra 2002.
http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=31

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