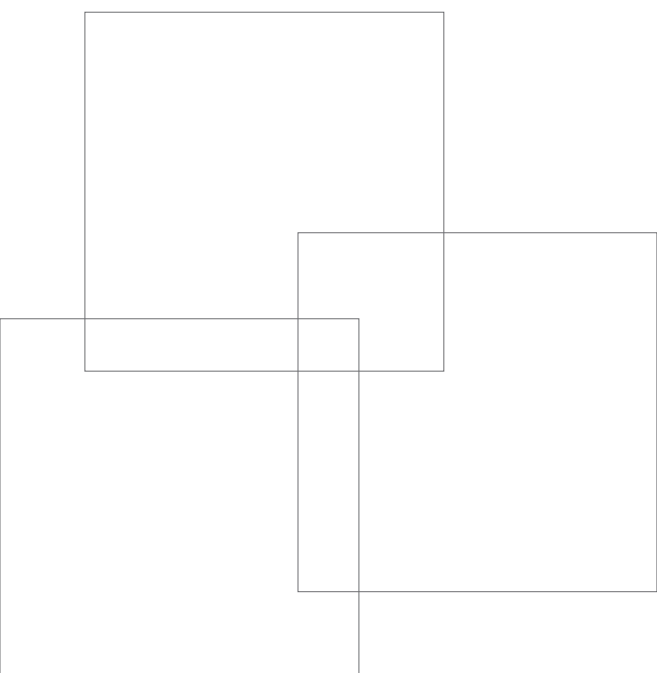




Oficina  
internacional  
del Trabajo  
Ginebra



# 2

## Política nacional de empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores

¿Qué condiciones deben darse para que los sindicatos tengan una participación provechosa en la política nacional de empleo?



**¿Qué condiciones deben darse para que los sindicatos tengan una participación provechosa en la política nacional de empleo?**



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015

Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

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

---

Políticas nacionales de empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores

Organización Internacional del Trabajo. – Ginebra: OIT, 2015

ISBN: 978-92-2-329343-7 (print)

ISBN: 978-92-2-329344-4 web pdf

Organización Internacional del Trabajo

Políticas de empleo / rol de los sindicatos / promoción del empleo / plan de acción / fuerza de trabajo / economía informal / mercado de trabajo

13.01.3

Publicado también en inglés: *National employment policies: A guide for workers' organizations* (ISBN 978-92-2-129343-9 (print) / 978-92-2-129344-6 (web pdf)), Ginebra, 2015, en árabe (ISBN 978-92-2-629343-4 (print) / 978-92-2-629344-1 (web pdf)), Ginebra, 2015, y en ruso: *Национальная политика в сфере занятости: Руководство для представительных организаций работников* (ISBN 978-92-2-429343-6 (print) / 978-92-2-429344-3 (web pdf)), Moscú, 2015.

Datos de catalogación de la OIT

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.  
Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, y distribución.  
PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.  
Code: CMD - STA

## Breve resumen

Los sindicatos lidian con una de las preocupaciones más importantes de la vida de las personas: sus empleos. Conocen los desafíos laborales en sus respectivos países y tienen ideas prácticas para superarlos. Es por esto que se constituyen en los grupos naturales de interés cuando se trata de diseñar políticas de empleo. Nadie defiende mejor a los trabajadores que sus sindicatos.

El cumplimiento de este rol implica que las organizaciones sindicales tienen que enfrentar algunos desafíos. Se hará necesario que vayan más allá de su interés por actividades centradas en sus tradicionales preocupaciones, tales como salarios y condiciones laborales, y traten de entender los problemas del empleo en un contexto económico más amplio. Deberán ser lo más activo que les sea posible en los foros de sus respectivos países en los que participan las partes interesadas en las políticas nacionales de empleo. También deberán armar coaliciones entre ellos y con otros grupos de ideas afines. Lo dicho hasta aquí implica que tienen que construir capacidad y conocimiento en sus respectivas organizaciones para poder ser agentes activos durante el ciclo completo de formulación de políticas.

Los procesos de diseño de políticas nacionales de empleo que integran con éxito el aporte sindical comparten estas cuatro características.

- Un efectivo diálogo social es la piedra basal del proceso de elaboración de políticas. El diálogo social implica mucho más que compartir información, pero no es una negociación. Los gobiernos tienen la última palabra en las políticas nacionales. No obstante, el diálogo social tripartito, que involucra al gobierno, los trabajadores y los empresarios, es fundamental para la ejecución y puesta en marcha de una formulación de políticas de empleo creíble y efectiva.
- Las alianzas estratégicas son de vital importancia. Al unirse con otros, los sindicatos pueden reunir una masa de voces críticas que probablemente sean más tenidas en cuenta por los responsables de formular las políticas.
- Las medidas políticas sobre el empleo involucran a muchos actores diferentes: el ministerio de trabajo, los ministerios claves de la línea de generación de empleos, el ministerio de finanzas, el banco central, grupos de la sociedad civil que representan a los jóvenes, las mujeres, personas con discapacidad y trabajadores informales. Una política nacional de empleo bien documentada exige reunir a estos grupos de interés en un marco institucional donde pueda desarrollarse el diálogo social.
- El proceso de políticas de empleo tiene que coordinarse con el proceso general de planificación a nivel nacional. Un marco nacional de desarrollo es el plan general de un país que define sus prioridades de desarrollo durante un determinado período de tiempo. En principio, los presupuestos nacionales responden a estas prioridades.

Los sindicatos también deben asegurarse de que los trabajadores rurales e informales participen de las negociaciones. En algunos países, los sindicatos están en proceso de cambiar su estructura de gobernanza para otorgarles representación a los trabajadores de la economía informal. Por ejemplo, algunos sindicatos ya revisaron sus estatutos de manera tal que pueden afiliarse los trabajadores informales o sus asociaciones. Otra opción es la de construir alianzas con organizaciones de trabajadores informales.



## Contents

Breve resumen	v
<b>2.1. Un nuevo rol para los sindicatos</b>	
Ampliación de la agenda	1
Acciones nuevas y creativas	1
Construyendo coaliciones	1
Mayores capacidades	2
<b>2.2. Cuatro características claves de un proceso exitoso para la elaboración de políticas</b>	
Diálogo social efectivo	3
Alianzas estratégicas	5
Sólida base institucional	6
Coherencia con los procesos nacionales de planificación	7
<b>2.3. Asegurar un lugar en las negociaciones para los trabajadores rurales e informales.</b>	
<b>Referencias</b>	10





## 2.1. Un nuevo rol para los sindicatos

Los sindicatos lidian con una importante preocupación en la vida de las personas: sus empleos. Conocen los desafíos laborales en sus respectivos países y tienen ideas prácticas para solucionarlos. Son los principales defensores del trabajo decente, lo que los convierte en actores naturales del diseño de políticas de empleo. Nadie defiende mejor a los trabajadores que sus sindicatos.

En muchos países dichas instituciones sindicales han adquirido experiencia y ampliado los puntos de vista de los gobiernos al participar en las estrategias de reducción de la pobreza y asegurarse de que se incluyeran temas tales como el **trabajo decente** (D'Achon, 2011). Su aporte a las **políticas nacionales de empleo** es aún más crucial. Pero este papel va mucho más allá de las tradicionales áreas de preocupación y modos de acción de los sindicatos. Aquí se enumeran algunos de los desafíos que han de enfrentar.

### Ampliación de la agenda

Los sindicatos deben resolver a diario una serie de asuntos tradicionales tales como salarios, pensiones, beneficios, **negociaciones colectivas**, salud y seguridad, condiciones de trabajo y muchos otros. Al tener que solucionar una realidad laboral cada vez más compleja, es necesario que amplíen sus áreas de intervención y el **diálogo social** para abarcar políticas socioeconómicas más vastas. Esto implica que deben modificar las actividades que se centran solo en las **instituciones laborales** para incluir, además, la comprensión de los temas relacionados con el empleo en un contexto económico más amplio.

### Acciones nuevas y creativas

Para poder influir sobre las políticas nacionales de empleo, los sindicatos no deben depender tan solo de las estructuras de relaciones laborales tradicionales, sino que tienen que repensar y diversificar sus modos de intervención. En aquellos países donde hay foros en los que participan todas las partes interesadas en las políticas nacionales de empleo, los sindicatos deben ser lo más activo posibles. Esto les brinda el mejor canal para que puedan plantear sus preocupaciones sobre el empleo. Si este foro no existe, es preciso que luchen para que se constituya.

### Construyendo coaliciones

Hay tantas áreas involucradas en la solución de los desafíos que plantea el empleo que la única forma de enfrentarlas es mediante el armado de alianzas y coaliciones lo más amplias posibles. Debido a que los sindicatos por separado cuentan con recursos limitados, puede resultar muy efectivo que se formen redes con actores sociales y económicos a nivel nacional. La creación de redes estratégicas con otras organizaciones afines contribuye para asegurar sitios (y voces) en las más variadas mesas de negociación. Además, es poco común que los trabajadores estén representados por una sola organización a nivel nacional; es más frecuente que haya varios sindicatos, lo que dificulta la coordinación de los distintos puntos de vista

de los trabajadores y la representación de sus intereses. La construcción de coaliciones entre sindicatos es clave. Es preciso además que estos sindicatos se aseguren de que mujeres, jóvenes y trabajadores informales estén bien representados y que sus voces sean tenidas en cuenta durante el proceso de elaboración de una política nacional de empleo.

## Mayores capacidades

Para poder participar de manera sustantiva en los complejos debates de políticas nacionales, los sindicatos tienen que fortalecer capacidades y conocimiento dentro de sus organizaciones. Es necesario que presenten argumentos bien fundamentados para así justificar su postura. Esto implica que necesitarán datos precisos, un buen análisis de esos datos y un conveniente asesoramiento sobre políticas. Además, se requiere que construyan una base de afiliados que comprenda los problemas, así como también coaliciones que ayuden a influir en los debates públicos.

Todo esto no depende exclusivamente de los sindicatos. La disponibilidad y calidad de los datos está supeditada a las agencias estadísticas en cada país. Un buen análisis exige tiempo y dedicación. El asesoramiento sobre políticas debe darse según las circunstancias específicas en cada país, lo cual también demanda a su vez conocimiento y capacitación. La formación de los afiliados no se logra de un día para otro y requiere recursos, buenos métodos y previsión. Aunque este último punto es de vital importancia, se encuentra más allá del alcance de la presente guía.

Cada sindicato enfrenta sus propios desafíos al momento de distribuir sus limitados recursos. Pero debe recordarse que cuando se tienen especialistas propios sobre el mercado laboral y sobre el análisis del empleo, se puede lograr una diferencia sustancial en la capacidad del sindicato para influir en las políticas públicas.

El establecimiento de vínculos con universidades e institutos de investigación constituye una forma apropiada para lograr información, análisis y asesoramiento. También ayuda al armado de coaliciones en torno a problemas de políticas públicas.



## 2.2. Cuatro características claves de un proceso exitoso para la elaboración de políticas

Los procesos de elaboración de las políticas nacionales de empleo que integran exitosamente el aporte sindical presentan cuatro características comunes.

- Diálogo social efectivo
- Alianzas estratégicas
- Sólida base institucional
- Coherencia con los procesos nacionales de planificación

### Diálogo social efectivo

El diálogo social se refiere a todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre los gobiernos y sus interlocutores sociales. El **diálogo social** es por lo tanto la piedra basal de la formulación y ejecución de políticas de empleo creíbles y efectivas.

Para que los sindicatos participen efectivamente en el diálogo social, un país debe respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) identificó ocho convenios que abarcan los derechos y principios fundamentales del trabajo. Entre ellos se pueden mencionar los Convenios N° 87 y 98, que se refieren a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (OIT, 1948; OIT, 1949).

Debe haber un entorno de sólidas relaciones laborales, con una eficaz aplicación de las leyes y mecanismos para la resolución de conflictos. Los sindicatos tienen que ser legalmente reconocidos, además de independientes y representativos de los trabajadores, incluso de los trabajadores precarizados, los jóvenes y los trabajadores informales.

Los gobiernos deben tener la voluntad política de participar del diálogo social y además respetar el rol de sus interlocutores sociales. El Convenio N° 144 de la OIT enunció el significado de "organizaciones representativas" de trabajadores y empresarios. Les exige a los Estados firmantes que se cercioren de que haya consultas efectivas entre los representantes gubernamentales, empresariales y de los trabajadores sobre los temas que figuran en la agenda de la Organización Internacional del Trabajo. Estipula que empresarios y trabajadores deben tener una representación en igualdad de condiciones en cualquier cuerpo de consulta, y que estas consultas deben llevarse a cabo al menos una vez al año (OIT, 1976).

Tanto el gobierno como sus interlocutores sociales tendrán la competencia o capacidad técnica para celebrar e implementar los acuerdos. A los sindicatos se los reconoce cada vez con mayor frecuencia como interlocutores poderosos y viables en el proceso de elaboración

de políticas nacionales. Incrementan la ya tradicional experiencia del gobierno aportando un tipo de conocimiento y experiencia diferente. En varios países, la participación de la fuerza laboral colaboró en cambiar el discurso sobre el empleo, otorgándole mayor énfasis a los principios del trabajo decente (D'Achon, 2011; Harasty et al., 2012)

### ***La consulta no es una negociación***

La consulta es más que el mero intercambio de información, pero no es una negociación. El convenio sobre políticas de empleo de la OIT (Nº 122) exige que los gobiernos consulten a los representantes de las personas afectadas por las medidas, y no que simplemente se les informe antes de tomar decisiones (OIT, 1964). Pero ese convenio no obliga a los gobiernos a negociar antes de que se logre un acuerdo. El gobierno tiene la última palabra.

El convenio aboga por una amplia participación en las consultas, y por la inclusión de quienes trabajan en el sector rural y en la **economía informal**. El alcance de las consultas comprende todas las etapas del diseño de políticas nacionales de empleo, incluso a su ejecución, monitoreo y evaluación.

Las consultas no deberían limitarse a medidas relativas a la política de empleo en sentido estricto. Los gobiernos también deberán consultar a los interlocutores sociales sobre todas las políticas que influyen en la promoción del empleo.

### ***Los sindicatos deben ser proactivos***

Los sindicatos no tienen que esperar a que el ministerio gubernamental responsable del empleo los incluya en el proyecto. Estos ministerios no siempre cumplen con su papel de coordinar los aportes de los interlocutores sociales. A menudo, la información general relevante y las agendas se distribuyen demasiado tarde, lo cual restringe la capacidad de los trabajadores de formular respuestas adecuadas. Exijan esa información de fondo. Adopten las medidas necesarias para estar bien informados y presentarse en los foros estratégicos. Aprovechen las oportunidades para participar en el proceso de formulación de una Política Nacional de Empleo.

El compromiso auténtico se extiende más allá del intercambio de información, las consultas y la aprobación de decisiones tomadas por otros. Una participación genuina implica que los sindicatos compartan el control a la hora de establecer prioridades, influyan en la asignación de recursos, e implementen y monitoreen políticas.

***“Nos consultan pero a fin de cuentas no hacen lo que pedimos”***

es una preocupación frecuente de los sindicatos. Por eso es tan crucial aplicar un mecanismo de participación en la formulación de la política nacional de empleo

- ✓ Garantiza que los sindicatos sean interlocutores y agentes de alto perfil en el proceso.
- ✓ Durante este proceso se institucionaliza el diálogo social.



## Alianzas estratégicas

Cuantas más organizaciones defiendan las mismas prioridades, mucho mejor. Los sindicatos no pueden depender solo de sus propios esfuerzos. Es preciso que armen coaliciones y sociedades, entre ellos y con organizaciones afines. Además, deben aprender de aquellos que tuvieron éxito en influir en la planificación nacional.

Las distintas partes interesadas tienen agendas y preocupaciones diferentes. Esto no debería obstaculizar su trabajo en conjunto para encontrar una plataforma común, aunque seguramente surgirán intereses conflictivos. En Senegal, por ejemplo, se creó una Comisión Nacional de Diálogo Social para reunir a 17 sindicatos con el propósito de unificar pedidos y propuestas para la formulación y el monitoreo de una **estrategia nacional de reducción de la pobreza**. Se lograron algunos avances, pero el desempeño de esa Comisión se debilitó por las persistentes rivalidades entre los sindicatos (D'Achon, 2011).



Al forjar alianzas, los sindicatos pueden lograr que se preste atención a los problemas que los preocupan. Si se suman a otros, es posible que lleguen a reunir una masa crítica de voces que sea tenida más en cuenta por los responsables de formular políticas. Cuando en cualquier país una sola institución expresa una preocupación a nivel nacional, es más probable que logre ser escuchada siempre y cuando tenga una amplia representación. En los países donde las organizaciones de trabajadores tienen pocos afiliados, la formación de alianzas puede abrir nuevos canales para asegurar que sus intereses sean atendidos por los responsables de las tomas de decisiones.

En cada país es preciso identificar a los actores con quienes se formarán alianzas. Se podría incluir algunas de las instituciones financieras internacionales, las Naciones Unidas y la Comunidad Ampliada de Donantes, ministerios de economía y finanzas, grupos del sector privado, de la sociedad civil y del empleo, entre otros. El trabajo en conjunto en amplias coaliciones con organizaciones afines puede también ayudar a subsanar deficiencias en materia de capacidad.



En Canadá, por ejemplo, los sindicatos integran el Centro Canadiense de Alternativas Políticas. Este instituto independiente de investigación explora los problemas de la justicia social, económica y medioambiental. Fundado en 1980, es una de las voces progresistas más prominentes de Canadá en lo que se refiere a los debates de políticas públicas. Al trabajar con esa organización, los sindicatos pueden aportar argumentos de peso a algunos debates candentes, como el mito que una población envejecida va a deteriorar el sistema de atención de la salud pública, o que el cumplimiento de las obligaciones que impone el cambio climático provocará la eliminación de puestos de trabajo.

## Sólida base institucional

Las organizaciones de trabajadores tienen sus foros tradicionales para el diálogo social, relacionados a sus habituales campos de interés, tales como condiciones laborales y salarios. Formar parte de dichos foros está entre las tareas diarias de un sindicato. No obstante, un enfoque integrado y amplio de las políticas de empleo requiere un marco institucional que no se limite a los temas ya conocidos.

La creación de una estructura y de condiciones que permitan la participación constituye un prerrequisito para lograr un compromiso exitoso en el proceso de elaboración de políticas de empleo. Estas involucran a muchos actores diferentes: el ministerio de trabajo, los ministerios claves en la línea de generación de empleo, el ministerio de finanzas, el banco central, grupos de la sociedad civil que representan a jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y trabajadores informales. Una política nacional de empleo bien fundamentada exige que se reúnan a todos estos interesados en un marco institucional donde pueda desarrollarse el diálogo social.

El marco institucional, por ley o decreto, tendría que abarcar amplios temas sociales y económicos. Al marco institucional debería encomendársele, por ley o decreto, que se ocupe de amplias cuestiones sociales y económicas. Se le deberían brindar los recursos adecuados para su funcionamiento y otorgar no solo funciones consultivas sino asesoras. Esto contribuiría en gran medida a cimentar la credibilidad del marco institucional.

El anclaje de la política nacional de empleo en ese marco institucional es condición para que sea exitosa. Primero, le da visibilidad a dicha política. En segundo lugar, formaliza la coordinación entre los diversos actores involucrados y la coherencia entre las diferentes intervenciones de las políticas. Por último, asegura que esta perspectiva coordinada no sea un 'ejercicio único' sino un rumbo continuo e institucionalizado hacia una política de empleo.

## Coherencia con los procesos nacionales de planificación

**Los marcos nacionales de desarrollo** constituyen el espacio donde se definen las prioridades nacionales. Un marco nacional de desarrollo es el plan general de un país que fija sus prioridades de desarrollo durante un determinado período. En principio, los presupuestos nacionales se formulan en consonancia con esas prioridades.

La política nacional de empleo debería ser coherente con y basarse en el marco general de desarrollo. Sus tiempos deberían coordinarse con el calendario de formulación del marco nacional de desarrollo y con el programa de revisión. Será **coherente con las políticas** en cuanto a objetivos, metas e indicadores de monitoreo. Los actores fundamentales tienen que trabajar de manera conjunta. Esta estrecha coordinación crea un 'espacio estratégico' que puede persuadir a los encargados de las políticas para ubicar al empleo como una meta central y contabilizable de las políticas económicas.

En muchos países, los comités de control desarrollan y monitorean el marco nacional de desarrollo. Los grupos técnicos de trabajo se ocupan de áreas específicas, tales como el sector privado, la salud y la educación. Algunos de esos países lograron organizar grupos de trabajo sobre el empleo, lo que puede facilitar la integración de la política nacional de empleo en los ciclos de presupuestación, planificación y monitoreo. Aquellos países que poseen estrategias de reducción de la pobreza, por ejemplo, han abierto sus procesos nacionales de planificación a una gama más amplia de grupos de interés, incluso a los sindicatos.

### *¿Qué deben hacer los sindicatos para que esto suceda?*

Los sindicatos deben comprender muy bien el proceso de planificación del gobierno, que actualmente está bien estructurado en muchos países. Este proceso es cíclico, con un calendario de programas que se repiten todos los años. Es frecuente que la información acerca de este ciclo de elaboración de políticas esté bien difundida y que se pueda acceder a ella muy fácilmente.

El desafío es el de mantener el compromiso durante todo el ciclo y no solo brindar aportes limitados y aislados, lo cual implica encontrar la forma de resolver las superposiciones del calendario con el trabajo diario de los sindicatos. Una forma de hacerlo es identificar a dirigentes que se centrarán en la formulación de políticas de empleo.

Los sindicatos no son los socios tradicionales del ministerio de economía y finanzas de un país, pero es precisamente esta área del gobierno la que lidera el proceso de planeamiento. Los sindicatos deben presionar a los ministerios responsables del empleo para que actúen como interfaz. Estos ministerios son los encargados de estructurar las contribuciones de los interlocutores sociales al debate.



### 2.3. Asegurar un lugar en las negociaciones para los trabajadores rurales e informales

Quienes trabajan en el sector rural y en la economía informal padecen de limitaciones, necesidades y dificultades en el mercado laboral. Es muy frecuente que sean trabajadores independientes que no están sujetos a las leyes que regulan los contratos laborales cubiertos por las negociaciones colectivas. A menudo estos trabajadores están desperdigados y es difícil localizarlos, lo cual aumenta la dificultad y el costo de organización.

¿De qué forma pueden los sindicatos asegurarse de que los trabajadores rurales e informales tengan su lugar durante las discusiones sobre el empleo? En determinados países los sindicatos están respondiendo a estos desafíos. Algunos se encuentran en medio del proceso de modificación de su estructura de gobernanza para otorgarles representación a los trabajadores de la economía informal. Ciertos sindicatos, por ejemplo, revisaron sus estatutos de manera tal que los trabajadores informales o sus asociaciones puedan afiliarse.

Otra opción es la de asignar recursos humanos y financieros para el desarrollo de alianzas con las organizaciones de trabajadores informales. Los sindicatos pueden establecer plataformas comunes de negociación mediante la instauración de consultas con asociaciones o redes ya existentes. En las últimas dos décadas, hubo un crecimiento significativo de organizaciones autónomas de sectores de la economía informal basadas en la afiliación. Estas son agrupaciones de trabajadores a domicilio, domésticos, vendedores callejeros y de mercados, entre otros. Algunas han optado por registrarse como sindicatos, mientras que otras siguen siendo asociaciones o redes aisladas.



## Estudios de caso: El rol de los sindicatos en la inclusión de los trabajadores informales en el diálogo social.



**India:** En la última década, los sindicatos organizaron a los trabajadores rurales informales en sindicatos de obreros rurales, que alcanzaron los 172.270 afiliados en 2011. Establecieron 14 centros de información para los trabajadores, lo que ayudó a que más de 23.800 de estos trabajadores informales tuvieran acceso a los planes de seguridad social.

**Indonesia:** En este país, la Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh conformó el Sindicato de los Trabajadores de la Construcción y Obras Públicas y el Sindicato Indonesio de Trabajadores del Transporte. Muchos de sus afiliados son informales. Los afiliados al Sindicato de la Construcción y Obras Públicas se convierten automáticamente en socios de la cooperativa y de las asociaciones profesionales del sindicato, lo que les brinda protección económica y ocupacional.

**Nicaragua:** La Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia desarrolló en 2009 una estrategia para ayudar a los trabajadores por cuenta propia a incrementar la calidad de sus tareas mediante el diálogo social con algunos empresarios y gobiernos locales. Esta estrategia ha sido desarrollada por otras organizaciones similares de trabajadores en diferentes países de la subregión centroamericana.

**Ghana:** Como el 87% de la fuerza laboral es informal, diferentes sindicatos sectoriales fueron organizando durante varios años a los trabajadores, y algunos se afiliaron al Congreso de Sindicatos de Ghana. La Unión de la Asociación de Comerciantes de Ghana se conformó en 1989 como una federación que congrega a 15 asociaciones nacionales y regionales de comerciantes informales por cuenta propia.

**Senegal:** La Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal y el banco MESCO ofrecen servicios financieros a aquellas mujeres que fueron despedidas y operan pequeños emprendimientos informales, tales como el comercio, procesamiento de alimentos y gastronomía.

**India:** La Asociación de Trabajadoras Autónomas protege a aquellas mujeres pobres que son autónomas o poseen pequeños emprendimientos. Les ofrecen servicios de ahorro y crédito, seguro de salud y guarderías infantiles. La red Mujeres en Empleo Informal, Globalizando y Organizando está diseñando otras iniciativas similares para los trabajadores pobres, en especial para las mujeres en la economía informal.

Fuente: OIT, 2013



## Referencias



**D'Achon, E.** 2011. *Social partners and their engagement in national development plans. Lessons learnt from a decade of implementation of poverty reduction strategies* (Ginebra, OIT).

**Harasty, C.; van Liemt, G.; Tadjoeeddin, Z.; Pouchkin, M.** 2012. *Hacia una formulación de políticas de empleo más inclusivas: El proceso y rol de los grupos de interés en Indonesia, Nicaragua, Moldavia y Uganda*. Documento de Trabajo N° 2 relativo al empleo (Ginebra,OIT).

**Organización Internacional del Trabajo (OIT),** . 1948. *Convenio de libertad sindical y protección del derecho a la organización (N° 87)* (Ginebra).

- 1949. *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (N° 98)* (Ginebra).
- 1964. *Convenio sobre la política de empleo (No. 122)* (Geneva).
- 1976. *Convenio sobre la consulta tripartita (Normas internacionales de trabajo) (No. 144)* (Geneva).
- 2013. *Diálogo social: Discusión recurrente relativa a la Declaración de la OIT sobre la justicia social por una justa globalización: (CIT, 102da. Sesión, 2013) – Informe VI* (Ginebra).













**Oficina de Actividades para los  
Trabajadores (ACTRAV)**

Oficina Internacional del Trabajo  
4 route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

[www.ilo.org/actrav](http://www.ilo.org/actrav)  
[actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)

**Departamento de Política de  
Empleo (EMPLOYMENT)**

Oficina Internacional del Trabajo  
4 route des Morillons  
CH-1211 Ginebra 22  
Suiza

[www.ilo.org/employment](http://www.ilo.org/employment)  
[emp\\_cepol@ilo.org](mailto:emp_cepol@ilo.org)

ISBN 978-92-2-329343-7



9 789223 293437